

# Etnicidad y Equidad de Género en la gestión pública. La experiencia de México

Alejandra Faúndez M.







# Etnicidad y Equidad de Género en la gestión pública. La experiencia de México

Alejandra Faúndez M.

Estudio de sistematización:

***“Etnicidad y Equidad de Género en la gestión Pública.  
La experiencia de México”.***

**Consultora principal:**

Alejandra Faúndez M.

**Asistente de investigación:**

Ricardo León

**Diseño gráfico y multimedia:**

Álvaro Alonso

**Música de la versión multimedia:**

Leoncio Faúndez

**Autores de fotografías:**

Equipo de Módulo de atención en Violencia de género de Tzucacab, Gloria Mejías, Marc Dávila, Ricardo León, Alejandra Flores, Norma Escamilla, Leonel Becerra y Alejandra Faúndez.

**Fotos de portada:**

Equipo de Casa de la Mujer en San Antonio Siho (Yucatán)

Equipo de Organización de Mujeres de Yohualichan (Puebla)

Equipo de Casa de la Mujer de Cuetzalan (Puebla)

Equipo de Módulo de atención en violencia contra la Mujer de Tzucacab (Yucatán)

*Las afirmaciones y opiniones vertidas en el presente documento son de exclusiva responsabilidad de las personas que las emitieron y no representan necesariamente ni comprometen el pensamiento de UNIFEM ni de la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de México.*

Ciudad de México, junio 2010

# Agradecimientos

Agradecemos el apoyo y colaboración de las decenas de personas, instituciones y organizaciones consultadas o que nos permitieron el acceso a sus materiales y memorias, así como a aquellas mujeres indígenas que nos brindaron generosamente sus testimonios e historias de vida.

*Abigaíl Uc Canche - Adiel Alejos - Adriana López - Agustín Ramírez*

*Alejandro Juárez - Alicia Canto - Ámbar Rivera - Ana Kú Chay*

*Ana María Dzul Cocom - Andrea Martínez - Araceli Hernández*

*Argelina Pérez Caamal - Ariel Lugo - Rodríguez - Aurelia Mora González*

*Beatriz Colli - Benedicto Tzab - Candelaria Tec Drul - Carmen Herrera*

*Carolina Santiago - Catalina Reyes - Cela Grisela Mena - Concepción Rueda*

*Cristal Zarrazaga - Cristina Morales - Dalmaris Espinoza - Diana Canto*

*Elfega Carrera - Eliazar Locadio Hernández - Elizabeth Montoya*

*Elvia Rosa Martínez - Elvira Viggiano - Emilia Méndez Santiago*

*Enrique Martínez Rivera - Erika Poblano - Eusebio Proto*

*Evelyn Alvendari - Félix Saenz - Flavio Pérez - Florencia Soto*

*Francisco Javier Noriega - Georgina Rosado - Gloria Gutiérrez*

*Gloria Mejía - Graciela Osornio - Guadalupe Dzul Hav*

*Guadalupe Flores - Guadalupe Mis - Guadalupe Ortuño Ayala*

*Héctor Gudiño - Ilithya Guerrero - Ismael López - Janitzio Durán*

*Jesús Aguilar - Jesús Morelos - Jorge Alberto - Jorge Alejandro Hipólito*

*José Cerda - José Jesús Silva - Juan Cisneros - Juanita Arjona Hail*

*Julio Segovia - Landi Borges Ca - Laura Mendoza - Laura Padilla*

*Leonel Becerra - Leslie Pacheco - Lidia Ramírez Francisco*  
*Ligia Cetina - Lina Berrio Palomo - Lourdes Chan Dzul*  
*Lourdes García - Lucía Félix Rodríguez - Lucila Gutiérrez Paula*  
*Lucy Jaimes - Manuel Cab Yah - Marc Dávila - María Agustina Hernández*  
*María Amalia Gutiérrez - María Angélica Rodríguez - María Cristina López*  
*María Eugenia Ortiz - María Fioricely Chay - María José Ortegón*  
*María Juliana Hernández - María Liria Muy Cunul - María Martín Tuz*  
*María Mercedes Cruz - María Petrona Martin - Maribel Barrientos*  
*Maribel Martel - Marina Novoa - Mario Javalera - Marivel Mena - Mariza Uh Ihuit*  
*Martha Caballero - Martha Sánchez Néstor - Micaela Hernández*  
*Miguel Baas - Miguel Yupit - Miriam Escobar - Mirian Pino - Nelson Granados*  
*Nelsy Kú Chay - Nohemí Santos - Norma Escamilla*  
*Ocotlán Lito Taillo - Ocotlán Pedro Mora - Orlando Vásquez*  
*Paloma Bonfil - Patricia Rosete - Petrona Peralta*  
*Rodrigo Cuevas - Rodrigo Valdivia - Rosa Amelia Rodríguez*  
*Rosa María Cortés - Rufina Bravo - Russy Chay Tocuch - Salvador Lara*  
*Saúl Aguilar - Silvia Vásquez - Teresa Hernández González - Teresa Reyes*  
*Teresa Rodríguez Allendes - Tomasa Ávila Ocotlán*  
*Verónica Jiménez - Vianey Novelo*

También agradecemos a quienes colaboraron de manera desinteresada en proporcionar el apoyo logístico necesario cuando se visitaron los Estados de Yucatán, San Luis Potosí y Puebla, especialmente a las y los colegas de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades Indígenas de la CDI en cada Estado y de las Oficinas centrales de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.



*Dedicamos este documento a Nellys Palomo, por su aporte lúcido y generoso a las Mujeres Indígenas Mexicanas y de toda América Latina.*





“Cuando comenzamos en esto, no sabíamos a dónde llegaríamos (...) a través de los años peleamos contra muchos problemas, pero logramos levantarnos una y otra vez. Ahora estamos convencidas de que juntas podemos resistir lo que sea, porque cuando las mujeres nos organizamos ya no podemos volver atrás...”



# Índice

<b>Agradecimientos</b>	5
<b>Presentación</b>	13
Presentación UNIFEM	13
Presentación CDI	15
<b>Introducción</b>	17
<b>Los orígenes</b>	19
Los becarios y becarias	20
Instalación del Proyecto Indígena de Desarrollo (PID) en el Estado de Puebla	22
Los Fondos Regionales para Mujeres Indígenas	25
Creación de la Oficina de Representación para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (ORDPI) y de la CDI	28
La orgánica y espacio de articulación del enfoque de género en la CDI	29
El surgimiento de programas: el POPMI	30
<b>Lo que ayuda</b>	33
El escenario internacional	35
El movimiento de mujeres indígenas	38
Los procesos del movimiento de mujeres indígenas en América Latina	40
La presencia de ONG de mujeres con una reflexión sobre la problemática de la mujer indígena	41
La alianza con otros movimientos sociales	42
El marco político nacional: el Plan de Desarrollo 2007-2012	45
El Marco jurídico: La Constitución, la Ley para la Igualdad de Género y la Ley para una vida libre de Violencia	46
Apoyo de las mujeres Parlamentarias a través de la Comisión de Equidad de Género (CEG)	49
El Anexo 9-A	51
La alianza con UNIFEM	53

La legitimidad del tema en la CDI	54
<b>Las piedras en el camino</b>	57
Políticos	59
Conceptuales	60
De gestión/administrativos	61
Condiciones y recursos materiales	62
<b>Los temas de las agendas</b>	65
Violencia de género	68
Salud de las Mujeres Indígenas	69
Participación en el Poder	70
Otros temas emergentes	73
<b>Las iniciativas</b>	75
La lucha por la superación de la pobreza y la autonomía económica	77
Fortalecimiento de capacidades y Anexo 9-A	83
Una vida libre de violencia	87
Las Casas de las Mujeres Indígenas	90
Transversalización del enfoque de género	92
La consulta	94
<b>Aprendizajes y recomendaciones</b>	95
Factibilidad política	97
Factibilidad económica	98
Factibilidad administrativa	99
Factibilidad Sociocultural	99
Recomendaciones generales	100
<b>Bibliografía</b>	103

# Presentación del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)

Este año conmemoramos los 15 años de la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada por unanimidad en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Asimismo, celebramos los 10 años de la Declaración del Milenio. Si bien es necesario reconocer importantes avances en América Latina, tales como la elaboración de planes y políticas de igualdad de género para pueblos indígenas; el común denominador es la discriminación y la marginación estructural que se traduce en bajos índices de desarrollo humano, especialmente en ámbitos como la alimentación, la salud y la educación. Además, los indicadores de mortalidad materna y de violencia contra las mujeres indígenas, entre otros, reflejan las brechas que dificultan el ejercicio pleno de los derechos humanos.

Esta es la razón que ha conjuntado los esfuerzos del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), instituciones que desde su mandato tienen el compromiso de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y al ejercicio de derechos de las mujeres y los pueblos indígenas.

La aplicación de políticas públicas con enfoque de género y de diversidad cultural se ha retroalimentado de los procesos de empoderamiento de las mujeres indígenas. Hoy muchas de ellas participan en la toma de decisiones en los distintos niveles, aportan a través de sus espacios organizativos, tienen acceso al crédito o a proyectos productivos, al mismo tiempo que luchan por cambiar aquellas prácticas y prejuicios que históricamente las excluyen. Tal experiencia se encuentra sistematizada en esta publicación, con el propósito de dar cuenta de las prácticas institucionales para el avance de las mujeres.

Por último, deseamos poner énfasis en que UNIFEM renueva su compromiso con la CDI para incorporar los derechos de las mujeres indígenas en las políticas públicas. Dejamos en sus manos este aporte con la convicción de que su lectura será provechosa para el desarrollo de políticas que contribuyan a la mejora de la calidad de vida y ejercicio de derechos de las mujeres y de los pueblos indígenas.



Dra. Ana Gúezmes

Directora de la Oficina Regional de UNIFEM para México,  
Centroamérica, Cuba y República Dominicana



# Presentación de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)

Uno de los aspectos que mayor dificultad histórica ha tenido la elaboración de políticas públicas indígenas es, sin lugar a dudas, la inclusión del enfoque de género. Algunas expresiones de los usos y costumbres, las tradiciones étnicas y la misma cosmovisión mestiza-occidental, han sido fuertes obstáculos en la práctica de la equidad de género en la vida del país.

El presente estudio expone la sistematización de los esfuerzos realizados por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas en el diseño e implementación de estrategias con enfoque de género dirigidas a este sector de la población. Su objetivo general fue consolidar y visibilizar la transversalidad del enfoque de género con la intención de extraer los aprendizajes que nos ayuden a mejorar las condiciones de vida de las mujeres indígenas de nuestra patria.

Una enseñanza fundamental es precisamente que el enfoque de género debe ser transversal dentro de las instituciones. Sólo en la transversalidad se puede avanzar en la aplicación de políticas públicas y estrategias con enfoque de género.

El estudio destaca los factores que han ayudado al posicionamiento del tema de género y las acciones orientadas a disminuir las brechas de inequidad, así como los principales obstáculos políticos y culturales para lograrlo. También pone énfasis en los contenidos de las agendas de las mujeres indígenas de México y las iniciativas institucionales que se han emprendido al respecto.

Agradecemos la colaboración del Fondo de Desarrollo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), por medio de su Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República Dominicana para lograr este trabajo. UNIFEM aportó voluntad y esfuerzo para que este informe sea una realidad que contribuya a una mayor equidad de género entre la población indígena mexicana.



Lic. Xavier Abreu Sierra  
Director General de la Comisión Nacional  
para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)



# Introducción

El presente estudio es la sistematización del proceso de construcción e implementación de estrategias con enfoque de género de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI).

Se intenta observar los aspectos institucionales y de gestión que se han incorporado en la propia CDI, especialmente aquellos que han sido promovidos desde la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades Indígenas (FOCAI) a propósito de la implementación de los Anexos para la equidad de género que, desde el 2008, se han incorporado al Presupuesto de Egresos de la Federación, y a la vez, analizar las características de estos procesos tomando en consideración las opiniones de sus principales actores tanto del nivel central como de los Estados de Yucatán, San Luis Potosí y Puebla.

Se documentan experiencias y procesos que puedan ser ilustrativos respecto de los elementos facilitadores y de las limitaciones que conllevan, especialmente para la transversalización del enfoque de género con población indígena.

Entendemos la sistematización como un proceso de indagación y reflexión que pretende ordenar u organizar lo que ha sido la marcha, los procesos y los resultados de un proyecto, programa o estrategia, buscando en tal dinámica las dimensiones que pueden explicar el curso que asumió el trabajo realizado (Martinic, 1984), lo cual incorpora una interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los actores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo.

El objetivo general de este estudio ha sido consolidar y visibilizar la estrategia de transversalización del enfoque de género de la CDI en la perspectiva de extraer lecciones para mejorar las relaciones de género y condiciones de vida de los pueblos indígenas en México, en particular de sus mujeres.

El período de duración del estudio comprendió los meses de septiembre a diciembre de 2009 y sus objetivos específicos fueron:

- Comprender el funcionamiento de los mecanismos de incorporación del enfoque de género impulsados por la CDI, analizando sus dificultades y oportunidades para el mejoramiento de la gestión pública con enfoque de género y pertinencia cultural;
- Difundir ampliamente los aprendizajes en cuanto a mejorar los procesos de gestión pública con enfoque de género para población indígena.

La metodología incluyó distintas fases:

- a) Diseño y formulación de los instrumentos de sistematización (guiones de entrevistas y cuestionarios).
- b) Revisión de documentación secundaria proporcionada por el equipo de CDI.
- c) Trabajo de campo, que consideró la realización de entrevistas en profundidad -individuales y colectivas- a 115 personas vinculadas con el proceso en estudio, tanto del nivel central como de cada uno de los Estados de Yucatán, San Luis Potosí y Puebla.
- d) Aplicación de cuestionarios en cada una de las Delegaciones de la CDI a nivel nacional y la aplicación de algunos cuestionarios de entrevistas por la vía de correo electrónico.
- e) Visitas de observación en terreno a experiencias de trabajo con un enfoque de equidad de género con población indígena en los tres Estados en estudio.
- f) Posteriormente se procedió a trabajar en la transcripción y en el procesamiento de información cualitativa con software ATLAS TI y el análisis de la información compilada y los registros para preparar los informes.

Según los criterios acordados, se consideraron para este informe el discurso de los actores Institucionales (de gobierno y no gubernamentales); el de las dirigentas de Organizaciones de Mujeres Indígenas; el de los equipos de trabajo (profesionales y técnicos) que implementan iniciativas con enfoque de género con población indígena; y el de las usuarias/os de programas específicos de la CDI.

La presentación de estos resultados no tiene un carácter cronológico ni exhaustivo, se han seleccionado las temáticas que aparecen relevantes para los/as entrevistados y su ubicación en el texto depende de los principales elementos que se destacan por los/as mismos/as.

Los capítulos están organizados en función de los siguientes elementos: contexto, los factores facilitadores, los obstáculos, las principales iniciativas desplegadas desde la CDI, las temáticas relevadas en las agendas, los aprendizajes y recomendaciones. Asimismo se incluye un capítulo de bibliografía consultada y acrónimos.

Queremos aprovechar de agradecer la confianza depositada por parte de UNIFEM a través de su oficina para México, Centroamérica y El Caribe, así como a la Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI, quienes pusieron voluntad, recursos y trabajo para que este informe fuera posible y de este modo contribuir con un aporte para una mayor equidad de género en el país y entre la población indígena mexicana.

## Los orígenes



“En todos lados había programas, de fondos regionales, alberges, programa emergente de café. Se trabajaba en aspectos culturales, en medicina tradicional y en todos participaban mujeres, pero no había absolutamente nada que las distinguiera. En los noventa lo primero fue sacar —en un documento del INI— el tema de que las mujeres requerían una visión diferente y una atención especializada y surgió algo así como el Programa de trabajo para mujeres indígenas(...) aunque lo que realmente queríamos hacer era una política pública, no teníamos claridad ni la experiencia”



## Los becarios y becarias

Uno de los primeros indicios de trabajo con mujeres indígenas en el Instituto Nacional Indigenista (INI) —a inicios de los años noventa— planteaba que éstas requerían una visión diferente y una atención especializada. El Instituto llevaba más de 40 años realizando trabajo con población indígena e ignorando a las mujeres<sup>1</sup>. Sin embargo, en el año 1991 comenzaba el “Programa de trabajo para mujeres indígenas” que surge como respuesta a la inquietud del trabajo realizado en los proyectos especiales de servicios educativos para el apoyo de albergues. Comenzó con un trabajo de autodiagnóstico en la cual participaron directivos de oficinas centrales y de algunos Estados, representantes de grupos y asesoras de diferentes organizaciones indígenas con trabajo con mujeres en el medio rural. En la práctica constituía una experiencia incipiente de un grupo de becarios de SEDESOL que comenzaba a realizar estudios y reflexiones sobre esta temática. Se buscaba instalar la preocupación y reflexión al interior de la institución, intentando traducir, en el espacio público indigenista, señales de empoderamiento de las mujeres que ya daban sus frutos con mujeres no indígenas (campesinas, urbano populares, mujeres pobres) en la experiencia de SEDESOL.

Nada aseguraba la continuidad de este trabajo de los becarios/as, tanto por el grado de marginalidad organizacional que tenían —al interior de una institución que seguía una inercia institucional de más de 40 años— como por la falta de recursos económicos y marcos conceptuales sobre los cuales poder seguir profundizando.

El Instituto Nacional Indigenista de México (INI) surge el 4 de diciembre de 1948 y atendía a 62 pueblos indígenas a través de 105 Centros Coordinadores Indigenistas (CCI) distribuidos y ubicados geográficamente en las diversas regiones indígenas de México. A nivel nacional tenía presencia en 21 Delegaciones Estatales y una Subdelegación y contaba con 20 Radiodifusoras Indígenas, además de las oficinas centrales ubicadas en la ciudad de México.

Cada una de estas unidades operativas tenía asignados presupuestos anuales propios, contaban con infraestructura física amplia que incluía un área de oficinas, áreas de capacitación, áreas de maniobra, bodegas y vivienda para trabajadoras en el caso de los Centros Coordinadores. También contaba con una flotilla de vehículos, equipo de cómputo y administrativo, así como una plantilla de personal que iba de 13 a 40 personas por unidad operativa.

Sus principales actividades se organizaban en programas o líneas de acción específicas: Albergues escolares, Becas de Educación Superior, Fondos de Apoyo a la Cultura, Apoyo a los Fondos Regionales para el Desarrollo Económico de los Pueblos Indios, Capacitación Social, Centros Regionales de Información y Documentación de los Pueblos Indígenas, Agro ecología y Ecoturismo, e Infraestructura Social Básica para las comunidades. No hubo alusión nunca a una línea de trabajo específica con mujeres indígenas que formara parte de la estructura organizacional.

<sup>1</sup> Lilitiana Kusnir (1994) reconoce el inicio del trabajo con mujeres indígenas en México desde hace más de tres décadas. Tal vez lo más importante fue lo ocurrido bajo el gobierno de Echeverría en 1974 a través de la creación del Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo con motivo de la I Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer celebrada en México en 1975. De igual forma con López Portillo, De la Madrid, hasta Salinas de Gortari se continuaron desarrollando acciones bajo una óptica muy particular que situaba a las mujeres indígenas entre los sectores más vulnerables y empobrecidos del país.

*“En el INI teníamos una oficina chiquita, no teníamos ni sillas (...) en realidad nunca nos tomaron en serio aunque hicimos cosas interesantes. Trabajábamos muy dedicados, pero con muchísimos problemas operativos: cada 3 meses se tenía que renovar la beca que no era automática, por lo que generalmente (los becarios) estaban 2 o 3 meses sin sueldo, pero igual se quedaban, eran gentes muy comprometidas con el tema, todos queríamos aprender y había mucho entusiasmo, hasta el día de hoy”.*

Los objetivos que se propuso este grupo de trabajo fueron:

- Apoyar la participación de las mujeres indígenas en los procesos de desarrollo y fortalecimiento cultural de sus pueblos.
- Propiciar que las mujeres indígenas tengan acceso a los diversos programas de desarrollo en un marco de respeto a su condición étnica y genérica.
- Establecer un marco normativo para las acciones intra e interinstitucionales con mujeres indígenas.
- Conocer, reunir y documentar el espacio que ocupan las mujeres indígenas en los distintos niveles de sus comunidades.

En este marco definieron dos proyectos como inicio de su programa de trabajo: (a) uno era una investigación bibliográfica y (b) el registro del trabajo con mujeres indígenas que realizaba el INI, para lo cual cubrieron 12 Estados y 39 Centros Coordinadores Indigenistas.

Dentro de los logros del programa se señalan (Escamilla, 2004):

- “La creación de un acervo bibliográfico y de intercambio académico, con perspectiva de género sobre las mujeres indígenas a nivel nacional con diversos temas, a la par de un convenio con diferentes instancias académicas e institucionales para la retroalimentación del mismo.
- La elaboración de un registro de organizaciones de mujeres indígenas en 12 Estados de la República<sup>2</sup>, considero proyectos productivos, culturales, de salud, de traspasos, artesanales, etc. aunado a este registro se realizó una caracterización general, considerando la problemática, necesidades y desarrollo de los proyectos, sustentado en la elaboración de una monografía general de datos estadísticos, culturales, económicos y políticos por cada Estado.
- La conformación de un registro de audio *cassettes* con testimonios de los grupos de mujeres indígenas.

<sup>2</sup> Querétaro (2 CCI), Michoacán (4 CCI), Guanajuato (1 CCI), Estado de México (1 CCI), Veracruz (7 CCI), San Luis Potosí (3 CCI), Hidalgo (3 CCI), Guerrero (4 CCI), Puebla (8 CCI), Oaxaca (1 CCI), Yucatán (1 CCI) y Chiapas (2 CCI).

- La conformación y formación de un equipo de trabajo con perspectiva de género y herramientas de investigación de campo.
- La elaboración de herramientas y la instrumentación de talleres de sensibilización institucional y capacitación.
- El vínculo de acciones con diferentes instancias nacionales e internacionales para el apoyo de programas dirigidos a la población indígena femenina”.

El aporte de este equipo estuvo muy acotado a espacios de intercambio y reflexión de signo académico, con pocas o nulas posibilidades de institucionalizar un discurso y práctica dirigida a las mujeres indígenas desde una perspectiva más amplia e inclusiva. Pese a ello -y a su corta duración en el tiempo- este núcleo de personas constituyó un grupo crítico y referente que más tarde se volvería a reencontrar en torno a esta problemática pero desde diferentes lugares y apuestas políticas e institucionales.

### Instalación del Proyecto Indígena de Desarrollo (PID) en el Estado de Puebla

Pese al esfuerzo anterior, la gran mayoría de las personas entrevistadas sitúan el origen de las acciones institucionales -encaminadas a tratar el tema de género con población indígena- en el Proyecto llamado “PID Puebla”. Este proyecto fue financiado gracias a un convenio de préstamo otorgado al Gobierno de México por el Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA) y su piloto fue ejecutado en el Estado de Puebla.

Se reconoce en el proyecto PID Puebla -que partió en el año 1994- la primera vez que la institucionalidad indígena en el país tuvo la intencionalidad explícita de abordar la problemática de las mujeres indígenas y que, pese a que su duración fue de sólo 7 años (1994-2001), tuvo un impacto que se ha extendido hasta la actualidad de diversos modos, los cuales iremos deshilando en este informe<sup>3</sup>.

Toda la estrategia del FIDA en México, en esos años, estaba orientada a fortalecer los Fondos Regionales como los espacios de desarrollo territorial privilegiados en el medio rural, por lo tanto, los fondos que se habían creado a partir de 1990 por el Programa Nacional de Solidaridad (PRONASOL)<sup>4</sup> planteaban una oportunidad para transferir recursos a las organizaciones indígenas y que ellas mismas detonaran proyectos productivos de carácter regional.

<sup>3</sup> El principal objetivo del Proyecto fue mejorar el nivel de vida y fortalecer la organización de productores indígenas, a través del fortalecimiento a los Fondos Regionales mediante microcréditos a proyectos presentados por las organizaciones.

<sup>4</sup> El Programa Nacional de Solidaridad se enfocó a tres tipos de acciones: (a) Solidaridad para el bienestar social: El mejoramiento inmediato de los niveles de vida; (b) Solidaridad para la producción: Oportunidades de empleo y desarrollo de las capacidades y recursos productivos; (c) Solidaridad para el desarrollo regional: Construcción de obras de infraestructura de impacto regional y ejecución de programas de desarrollo de regiones específicas.

*“...en la acción concreta, (los fondos regionales) se limitaban a proyectos productivos, entonces con el FIDA se incorporaron otros componentes. Se buscaba fortalecer la participación de la mujer en los fondos regionales, que era casi nula en los nueve fondos que existían en Puebla en esos momentos...”*

La atención de la mujer indígena se dio a través de uno de los ocho componentes de proyecto PID. El Componente Apoyo a la Mujer Rural “CAMUR” consiguió abrir un espacio a la visibilización de las mujeres indígenas al interior de la institución, en el Estado de Puebla y en sus propias comunidades para la canalización de recursos de distinto tipo<sup>5</sup>.

Según las protagonistas de este proceso, hubo dos momentos en el desarrollo del proyecto. Durante la primera etapa, que comprende desde 1994 hasta mediados de 1997, el tipo de acciones que se ejecutan en el proyecto con las mujeres indígenas obedece a los patrones de la estrategia que a nivel internacional se ha denominado Mujeres en el Desarrollo (MED), cuyo eje está en el reconocimiento de las limitaciones que enfrentan las mujeres para obtener beneficios del desarrollo y, junto a este rezago, las dificultades concretas para contribuir al mismo. Estas limitaciones están asociadas con su bajo nivel educativo, la escasez de tiempo y la falta de experiencia en actividades organizativas y, por tanto, el objetivo de la estrategia fue contribuir a integrarlas a los procesos del desarrollo, con los cuales el propio FIDA estaba alineado. (Patrón, 2003).

La segunda etapa de ejecución del proyecto -entre 1997 y 2001- se hicieron esfuerzos “intuitivos” por incorporar algunos elementos del enfoque denominado Género en el Desarrollo (GED), entendiéndose que las limitaciones de las mujeres para participar en los procesos de desarrollo no dependían exclusivamente de sus capacidades, sino que tenían que ver con asuntos más estructurales de la sociedad, tales como los aspectos culturales, sociales, económicos y políticos, todos los cuales generan un orden de subordinación y jerarquización entre mujeres y hombres. En este sentido, el eje del componente varió con el tiempo, precisamente para “propiciar acciones que tendieran a eliminar las relaciones desiguales de género que se dan en las sociedades rurales, campesinas e indígenas mediante el empoderamiento<sup>6</sup> de las mujeres y el análisis de las causas de estas desigualdades (...) para transformarlas” (Patrón, 2003).

Todavía no existe un consenso generalizado acerca de si el proyecto PID Puebla se podría inscribir en la estrategia de Género en el Desarrollo (GED). Sin embargo, es posible constatar -al término del mismo- algunos de sus principales resultados (Patrón, 2003):

<sup>5</sup> El Componente de Apoyo a la Mujer Rural (CAMUR) se llevó a cabo con 155 grupos de mujeres en las diversas comunidades indígenas del Estado de Puebla (de las regiones Nahuas, Totonacas, Mixtecas, Mazatecas, Hña Hñús y Popolocas).

<sup>6</sup> Moser (1989) define al empoderamiento como el proceso mediante el cual las mujeres desarrollan su propia autoconfianza y su fuerza interna con el objetivo de hacer valer sus derechos para determinar sus opciones de vida y de influencia la dirección del cambio, a través de la habilidad para obtener el control sobre los recursos materiales y no materiales.

- a) El proyecto logró generar condiciones para una mayor libertad a las personas, posibilitando a hombres y mujeres acceder a nuevas oportunidades de acceso a recursos económicos para mejorar sus condiciones de vida.

*“...cuando comenzamos haciendo nuestro propio vestuario, era la idea inicial. No queríamos perder nuestra identidad y pensamos: si me voy a otro lado a trabajar, puedo llevar mi cultura en mi ropa, en mi lengua y no dejarme pisar por los demás. También hablamos de muchas cosas de mujeres, para hacer crecer nuestra organización (...). De ahí, nos pasaron cosas malas a todas (...), tuvimos que pelear fuerte por nuestra sede y el espacio que habíamos ganado, los materiales para trabajar, todo. Siempre logramos salir adelante con el esfuerzo de todas, y pensamos: no nos van a torcer(...). Si había que juntar dinero, hacíamos de todo para ser independientes: cultivamos la tierra, criamos pollos, hicimos vestuarios, ropa de blanco, bordamos, hacíamos fiestas -porque somos bien parrancheras y buenas para bailar-, vendimos distintas cosas como chanclas e hilos para otras mujeres pero nadie nos haría callar, ni antes ni ahora...”*

- b) El proyecto proporcionó una oferta institucional destinada a mujeres indígenas pero que fue más amplia que sólo los recursos económico-productivos. Proporcionó herramientas para lograr mayor autonomía de las comunidades indígenas en general y para las mujeres, en particular. Les permitió mayor visibilidad y empoderamiento en el plano social.

*“...varias veces nos daban talleres, de distintas cosas y platicábamos de la salud, del liderazgo, de la autonomía, de la comercialización... ya ni me acuerdo de todos. Fueron sembrando una semillita por muchos años y ahora nosotras mismas damos pláticas a otras mujeres, a las más jóvenes o las que están todavía encerradas en sus casas.”*

- c) El proyecto tenía ciertos límites en cuanto a perspectiva de género. Por ejemplo, no abordaba el tiempo que las mujeres ocupaban en sus tareas domésticas y productivas, ni movilizaba las necesidades de género ni la organización de los hombres para transformar las relaciones de desigualdad.
- d) El programa mantuvo una especie de paralelismo en la ejecución -respecto de la estructura formal que mantenía el INI y sus procedimientos- al integrar a nuevo personal especializado y financiado con recursos de cooperación internacional. Esta situación provocó problemas y tensiones en la implementación del programa que no fueron resueltas adecuadamente mientras duró el mismo.
- e) Durante la realización del proyecto se gatillaron otros procesos organizativos de las mujeres indígenas que implicaron mayor independencia, visibilización y legitimidad de su problemática en el Estado, lo que permanece hasta el día de hoy. Sin embargo, a nivel central estatal no existía un área específica que se encargara de la perspectiva de género en el territorio del Estado ni a nivel de las oficinas centrales. Fue un proceso que se inicia desde la experiencia concreta y precisamente desde allí avanza en su camino de formalización e institucionalización.

- f) A nivel nacional, la falta de formalización del tema de género se vería reflejada en la precariedad institucional para abordar la problemática: el tema de género no ocupaba un lugar significativo en la estructura organizacional ni en la toma de decisiones del INI, tampoco en la magnitud de recursos asignados, menos en las capacidades técnicas que se alojaban en un reducido equipo de personas dedicado a formular la política y, al mismo tiempo, a implementar las acciones, en un doble rol que confundía la acción pública, sobrecargaba a los recursos humanos y diluía el nivel de responsabilidades al focalizar en pocas personas todo el proceso.
- g) Las mujeres indígenas con el paso del tiempo fueron valorando sus organizaciones -que crearon al amparo del proyecto PID Puebla- no sólo por la rentabilidad económica que sus proyectos les generaban sino por las acciones reivindicativas y nuevas iniciativas que surgieron con los años. Las organizaciones se ampliaron en términos de cobertura y de temas, generando iniciativas más allá de la problemática económica y la superación de la pobreza.

## Los Fondos Regionales para Mujeres Indígenas

*“...en el Fondo Regional de la Sierra Negra de Puebla era nula la participación de las mujeres, ya no digamos que la mesa directiva, en la toma de decisiones, representantes de asambleas, ni siquiera como beneficiarias de proyectos. Entonces había que hacer todo de cero, empezar a organizarlas, y en ese tiempo no había recursos para proyectos de mujeres, entonces teníamos que fomentar la organización y conseguir huertos, paquetes de gallinas, semilla de hongos -que en esta región eran vistos como carne-. Entonces cuando empezamos a llevar ese tipo de recursos, las mujeres se empezaron a interesar y a organizar, empezaron a ir a los Fondos Regionales, incluso ir a las oficinas (de la CDI) por primera vez.”*

A inicios de los noventa, casi paralelamente al proyecto PID Puebla, se iniciaba en el INI el Programa “Fondos Regionales” cuya estrategia era financiar proyectos de las organizaciones año a año con recursos fiscales asignados por el INI y por las recuperaciones que las mismas organizaciones realizarían con la venta de sus productos.

Su estructura consistía en grupos de trabajo denominados “Comités locales” que funcionaban en cada región donde existía un Fondo Regional. Cada fondo atendía de 4 a 20 municipios y de 15 a más de 100 grupos integrados por hombres, mixtos o de mujeres. En algunos fondos las mujeres constituían más de un 50% del total de organizaciones y, en otros, no menos de un 20%. Sin embargo, la lógica era no hacer diferenciación, bajo el paradigma del Estado neutro y ciego a la diversidad de beneficiarios/as (Patrón, 2003).

*“El desafío era convencer a los señores de los Fondos Regionales que les dieran créditos a las mujeres ya que había poca credibilidad de que pudieran echar a andar un proyecto productivo y rentable (...)”*

Poco a poco, tanto las autoridades como las propias organizaciones indígenas del Estado, se fueron dando cuenta de las potencialidades y aportes de las organizaciones de mujeres indígenas. Estos procesos demoraron varios años, mientras se construían huertos de traspatio, cría de animales pequeños, talleres de artesanías, entre muchos otros, las mujeres iniciaron también su recorrido en cuanto al aprendizaje en torno al liderazgo, al manejo financiero de los proyectos, a la organización de equipos de trabajo, a la distribución de ganancias, a la participación en Seminarios y talleres con indígenas de otros Estados, etc.

*“Recuerdo que cuando se produce una sequía en toda la región -era como el año 96- las mujeres empiezan a operar sus proyectos y entonces -a la reunión del Consejo Directivo- llega una organización de hombres que le dice al Consejo que le condonen la deuda porque hubo pérdida total de sus cultivos y no tienen con qué pagar (...) luego entra a la reunión un grupo de mujeres para decir que habían perdido todo y que pedían que les condonaran los intereses, no la deuda, porque iban a volver a invertir para poder recuperar y volver a sembrar y así devolver el préstamo. Esto fue un gran impacto para todos los que estábamos ahí (...) Ese caso les fue cambiando a los señores del Consejo Directivo la mirada y su opinión sobre la inversión con mujeres indígenas”.*

El 12 de mayo de 2001 -varios años después- se reunieron las delegadas en Asamblea Ordinaria para constituir el Fondo Estatal de Mujeres Indígenas y Campesinas (FEMIC) “Xasasti Yolistli” de Puebla. Se trataba de un esfuerzo de las organizaciones para construir un espacio estatal de mujeres indígenas tomando en consideración la trayectoria histórica de las mismas en los Fondos Regionales durante los años anteriores.

Estos Fondos representaron, en aquel entonces, una oportunidad en cuanto demostración de las capacidades organizativas de las mujeres indígenas, ya que fueron ellas quienes sostenidamente recuperaban los créditos con mayor rapidez y holgura que las organizaciones lideradas y constituidas principalmente por varones (Patrón, 2003).

*“(...) ellas desarrollaron una organización muy fuerte allá en Puebla que es la FEMIC y que tiene presencia en 11 regiones de Puebla. Tienen unas mil socias, tienen caja de ahorro, una casa en Puebla, una tienda, están muy consolidadas y son muy reconocidas en la región”.*

Ya por el 2001 el proyecto PID Puebla y los Fondos Regionales habían sido sometidos a evaluaciones en varias oportunidades. En estas evaluaciones se pudo constatar algunas cuestiones que estaban en la forma de operación del programa que resultaron positivas para la gestión del mismo, no obstante, hubo otras que no aportaban en el sentido que habían sido pensadas originalmente, y que incluso fueron un obstáculo para el mejoramiento de la operación del programa en terreno.

Por una parte, comenzaron a ser visibles algunas dificultades con los recursos humanos del proyecto. Según un informe del Banco Mundial en ese período, el personal del INI tenía hasta entonces una alta rotación de funcionarios/as; sus niveles de salario

habían variado muy poco desde 1994 y, los recursos para el pago de los mismos llegaban cuando el año estaba ya muy avanzado. Este tipo de problemas, se pudo subsanar -en parte- con los recursos aportados por el FIDA en aquella época. Sin embargo, esto traía aparejados otros problemas: existía una tensión latente entre el personal histórico del INI y el que era contratado para operar el proyecto PID. Estos últimos gozaban de salarios más cercanos a los precios de mercado; contaban con espacios de reflexión y recursos para la capacitación y el aprendizaje; formaban un equipo afiado que lograba avanzar pese a sus diferencias internas; todas, cuestiones difíciles de manejar para el resto del personal en la Delegación.

*“...no nos querían en el INI porque llegábamos de afuera a impulsar el proyecto en regiones en donde ya estaba el personal técnico de ellos. No éramos bien vistos porque éramos externos, nos pagaban mejor, con recursos del FIDA pero a través del INI, entonces todos los temas de operación eran muy complejos de resolver, especialmente en las relaciones entre profesionales”.*

Al inicio se generaron capacidades institucionales y competencias en este personal (PID Puebla) con un alto grado de especialización en los temas y proyectos productivos. Sin embargo, la propia dinámica del proyecto permitió capacitar a las/os profesionales en ámbitos diferentes del desarrollo clásico del mundo indigenista y además incorporar elementos del enfoque de género más precisamente en la gestión y contenidos del proyecto.

*“...el componente de apoyo a la mujer elige a promotoras con un perfil técnico muy focalizado, como mujeres agrónomas y médicas veterinarias (...) ninguna de las técnicas teníamos experiencia en organización y mucho menos en temas de género, entonces cuando nos capacita el Colegio de posgraduados (...) en el tema de género y en el desarrollo en metodología de investigación tuvimos más herramientas para las comunidades y nos atrevimos a hacer más cosas.”*

Esta experiencia de los/as profesionales y técnicos/as del proyecto PID Puebla comenzó a irradiar a otras regiones del país. En Yucatán reconocen un interés en indagar sobre temáticas de género por los mismos años y producto de que: (a) sabían la existencia del programa piloto en Puebla y sus resultados con las organizaciones de mujeres, y (b) en ese Estado también se estaban iniciando algunas iniciativas de capacitación en enfoque de género desde la academia y Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC).

En los años siguientes, el proyecto siguió su curso profundizando principalmente en las metodologías e instrumentos que el equipo fue generando y probando. Se diseñaron innumerables materiales, juegos y dinámicas para facilitar el trabajo de sensibilización de las propias mujeres y hombres indígenas en torno a la temática de género vinculada al desarrollo productivo de sus organizaciones y comunidades.

Finalmente, una de las estrategias utilizadas para dar término al PID Puebla -en enero del 2001-, planteaba la creación de una especie de Programa de formación

de cuadros. Se trataba de una capacitación muy intensiva para dirigentes/as indígenas promotores/as de las comunidades con el objetivo que éstos/as desempeñaran -en los Fondos Regionales- el papel que realizaba el personal operativo del PID que estaba en retirada. Esto era coherente con la lógica de autonomía de operación de los Fondos y con el fortalecimiento de capacidades de sus principales operadores: las organizaciones.

### **Creación de la Oficina de Representación para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (ORDPI) y de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)**

Por esos mismos años, iniciando el nuevo siglo, cuando Vicente Fox resultó electo como Presidente de la República de los Estados Unidos Mexicanos, se formaron diversas mesas de trabajo para articular propuestas en distintos campos del quehacer nacional. Era la primera vez, después de 70 años de reinado del Partido Revolucionario Institucional (PRI) en México, que otras fuerzas políticas se integraban a la acción pública.

Estas mesas se reunían cada 15 días y durante dos años convocó -en las mismas oficinas de la Presidencia de Los Pinos- a un amplio grupo de especialistas en torno a los temas de migrantes, discapacitados, indígenas, mujeres, etc. Una de esas mesas fue la de Pueblos Indígenas.

Se señala que la mesa -en sus inicios- fue muy heterogénea desde el punto de vista de sus capacidades y conocimiento del mundo indígena, pero lo importante es que hubo dirigentes de organizaciones participando activamente, académicos/as destacados/as, personas interesadas de distintos espacios públicos y privados y todas con un fuerte nivel de compromiso en la temática.

Al mismo tiempo, ese fue un espacio muy importante donde se comenzó a articular una red, que desarrolló propuestas innovadoras en distintos ámbitos y una amplia agenda de discusión.

Por otra parte, este ejercicio fue muy cuestionado por la opinión pública y diversos actores políticos de la época, incluidas las autoridades del propio INI, especialmente porque estaban fuera de la estructura formal del Estado y, sin embargo, definían políticas y canalizaban recursos sin tener vinculación con los aparatos oficiales y las instituciones.

De todas las mesas que funcionaron, sólo dos se oficializaron y siguieron trabajando regularmente: la de indígenas (ORDPI) y la de discapacidad. Ambas se convirtieron en Comisiones Nacionales que se ocuparían de sus respectivas materias en el futuro cercano.

Este fue, en síntesis, el origen de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)<sup>7</sup>, creada el 21 de mayo de 2003, entró en vigencia el 5 de julio de 2003 con lo cual se modificó la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y se abrogó la Ley de Creación del Instituto Nacional Indigenista (INI) que por más de 50 años, fue el organismo público a cargo de los asuntos indígenas en México.

## La orgánica y espacio de articulación del enfoque de género en la CDI

En el segundo semestre del año 2003 y los primeros meses de 2004, la Dirección de Organización y Capacitación (DOCS) de la naciente CDI, venía generando un conjunto de propuestas para mejorar e institucionalizar su quehacer en capacitación. El desafío no era menor, puesto que el año anterior se había realizado una evaluación que mostraba la precaria estrategia utilizada hasta la fecha y sus deficientes resultados. Se decía que las acciones de capacitación carecían de continuidad en el tiempo, no tenían sistemas de seguimiento, estaban atomizadas, desvinculadas de estrategias más amplias e institucionales y su impacto era poco visible y significativo para los propios indígenas (CDI, 2008).

En ese contexto, y apoyado en la creación de la propia institucionalidad de la CDI, se comienza a instalar una reflexión crítica respecto de cómo desarrollar propuestas de capacitación para indígenas en general, pero robustas y al mismo tiempo flexibles, para dar cuenta de la diversidad y características de los diferentes pueblos indígenas del país. Esta mirada a la diversidad incluía la diferenciación según género de los capacitandos/as y abría un amplio rango de acción para el futuro en materia de equidad de género.

Se inició un proceso participativo de diferentes niveles y con diferentes actores que culminó con el logro -entre otros- de los siguientes productos<sup>8</sup>:

- Desarrollo de un modelo que considera los ejes transversales de la CDI (equidad, multiculturalidad, sustentabilidad y derechos) en la implementación de sus acciones pedagógicas.
- Desarrollo de un Plan de capacitación a corto, mediano y largo plazo.
- Puesta en práctica de la planeación y diseño curricular participativos con pertinencia cultural y de género.

---

<sup>7</sup> La CDI actualmente opera en 24 Estados de la República Mexicana a través de 110 Centros Coordinadores del Desarrollo Indígena. Un Centro de Investigación, Información y Documentación de los Pueblos Indígenas de México, 28 Centros Regionales (CRID) y 1.085 albergues escolares. Además cuenta con 20 emisoras en AM y 4 experimentales en FM que funcionan en 15 Estados con una cobertura de más de 5,5 millones de HLI y aproximadamente 21 millones de personas en 954 municipios.

<sup>8</sup> Estos procesos están suficientemente documentados en diversos informes de sistematización realizados por el equipo de DFCl y por el Centro de Estudios para el Desarrollo Rural (CESDER).

- Generación de materiales suficientes para las actividades programadas en cada Delegación.

Así las cosas, surge con nuevas perspectivas el equipo de la Dirección de Fortalecimiento de las Capacidades indígenas (DFCI) que, luego de arduas jornadas de discusión y consulta, sintetiza y proyecta su trabajo en torno a tres ejes estratégicos que hacen parte de las demandas históricas, los desarrollos conceptuales y las prácticas y significados culturales de los pueblos indígenas: a) la búsqueda de una vida digna, b) la afirmación de una identidad colectiva, y c) la exigencia de autonomía para sostener otros modos de vida.

La opción fue realizar acciones educativas centradas en una relación pedagógica de reciprocidad, bajo el alero de una propuesta global denominada “Educación para el Desarrollo”. Esta propuesta vino a sintetizar muchas experiencias previas de los actores/as involucrados/as y tuvo un fuerte contenido ético y político de transformación tanto para las personas como para los pueblos indígenas.

Se recuperó, de este modo, la direccionalidad de la acción educativa al interior de la institución con un claro y definido enfoque de género y que incorporaba el sentido de cambio que estaba en el propio mandato de la nueva institucionalidad indígena.

*“...queríamos desarrollar procesos más profundos que la capacitación tradicional en ciertos temas productivos. Nos habíamos dado cuenta que en nuestra propia formación en temas de género, la vivencia, el re significar lo que vivimos, el mirar la propia vida o incluso la práctica cotidiana, tenía una enorme potencia. El contar con espacios para la autoreflexión y acompañar esos procesos con profesionales rigurosas que venían desde las organizaciones de mujeres o de las ciencias sociales aplicadas, era una fórmula de éxito (...) Eso no quiere decir que lo demás no resultara, pero seguramente nos tomaría más tiempo y sería más costoso”.*

De esta forma, se fue definiendo un modelo base de capacitación, que señalaba el perfil de los/as sujetos capacitandos/as, las capacidades que se deseaban fortalecer con ellos/as, los requerimientos metodológicos necesarios para implementar un Plan y sus distintas fases, la formación del propio equipo de DFCI en temáticas de diseño curricular y también la planeación de actividades educativas propiamente tales, organizadas en programas y proyectos de capacitación año a año.

## **El surgimiento de programas: el POPMI**

Desde la ORDPI se habían estado discutiendo y diseñando propuestas específicas para las mujeres indígenas. Una de ellas intentaba desarrollar un proyecto que tuviera como base la experiencia del PID Puebla y que fuera capaz de ampliarse geográfica y temporalmente.

El diagnóstico compartido en ese entonces era que “Las mujeres indígenas no sólo experimentan las condiciones de pobreza y marginación en que vive la mayoría de la población indígena, sino también están excluidas de la propiedad de los recursos productivos, del acceso al empleo y a la educación, de la obtención de ingresos, de la toma de decisiones sobre los recursos económicos individuales, familiares y colectivos, y de los mecanismos de representación y gestión ante las dependencias gubernamentales. Además, no existe una cultura de derechos productivos y laborales de la población femenina indígena, rural, migrante e incluso urbana” (Universidad Autónoma Chapingo, 2007).

En el año 2001 surgió el Programa para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas con tres modalidades, una de las cuales estaba orientada precisamente a la atención de mujeres indígenas y se denominó Proyectos de Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI) que se convirtió en programa a partir del ejercicio fiscal 2004.

Comenzó entonces un piloto en tres Estados que se inició con la capacitación de profesionales y técnicos, la sensibilización de los equipos y la transferencia de metodologías. Estos tres elementos constituyeron el origen del POPMI cuya finalidad era “mejorar los ingresos de las mujeres indígenas mediante el apoyo a proyectos productivos agrícolas, ganaderos, forestales, acuícolas, de servicios y pequeño comercio”<sup>9</sup> mediante la promoción de procesos organizativos, que además de brindarles alternativas de ocupación e ingresos impacten favorablemente en sus condiciones de vida y posición social.

En este sentido, el proyecto iniciado en el Estado de Puebla en los 90’ cumplía sus objetivos de más largo alcance e instalaba capacidades con una mirada particular del desarrollo de las mujeres indígenas a partir de sus aprendizajes colectivos.

---

<sup>9</sup> CDI. (2009). Guía rápida 2009. Programas de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas.

## Lo que ayuda



“(...) al mismo tiempo, se estaban tejiendo alianzas, porque en estos procesos hay muchos actores involucrados al mismo tiempo: estaba todo el debate internacional sobre mujeres indígenas, tenías toda la presión del Enlace Continental (de Mujeres Indígenas), tenías la alianza con UNIFEM que estaba promoviendo procesos organizativos para México y Centroamérica, estaban digamos otras aliadas desde la academia, investigando y aportando lo suyo, montones de tesis que se hacían en estos temas, tenías las promotoras indígenas, el movimiento feminista, también algunos hombres que apoyaban estos procesos, realmente muchas cosas estaban pasando”.



## El escenario internacional

La consolidación de la agenda de Beijing, en el año 1995, fue un hito clave para remirar y revisar los procesos que desde el Estado se estaban realizando en torno a los temas de género. Este fue un contexto particularmente favorable a la articulación y avances de la comunidad internacional en torno a la estrategia de transversalización de género y para una interpelación a los Estados para incorporar progresivamente la perspectiva de género.

Surge la necesidad y el mandato de transformar los diagnósticos, las metodologías, las políticas y los procesos de planificación, implementación y evaluación que venían realizando los gobiernos: “(todos) los actores deben promover una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas y, para ello, antes de que se adopten las decisiones, debe hacerse un análisis de los efectos sobre las mujeres y los hombres, respectivamente”<sup>10</sup>.

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

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

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

<sup>10</sup> Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing, 1995.

### Las ventajas de la transversalización de género

- Implica dar una mayor importancia a la igualdad de género, superando la histórica marginalización de estas cuestiones de la agenda política y de las instituciones implicadas.
- Implica una comprensión más adecuada de las relaciones de género en la realidad social y política, en todas sus dimensiones e interconexiones.
- Implica mayores posibilidades de aprovechar y movilizar recursos para la igualdad de género.
- Implica mayores oportunidades de transformación de las relaciones de género hacia adentro de las instituciones y organizaciones, y también en sus intervenciones (“en el actuar” o “en los productos”).
- Implica un proceso de aprendizaje y enriquecimiento de las instituciones u organizaciones, pues están convocadas todas y todos, lo que implica la oportunidad de profundizar en el cambio también desde los hombres como género.
- Implica mayores oportunidades de participación igualitaria de mujeres y hombres y sus respectivas necesidades en el funcionamiento de la institución u organización.
- Implica el desarrollo de instituciones y políticas más afines a los derechos humanos, al desarrollo humano, a la participación, a la paridad y, en definitiva, promotoras de cohesión social.

Eurosocial (2007)

Estos procesos se desarrollaron de manera muy heterogénea y bajo diferentes modelos y paradigmas conceptuales. A raíz del esfuerzo teórico de Caroline Moser (1995)<sup>11</sup>, se pudo avanzar en la tipificación de los diferentes enfoques de políticas públicas en este campo, desde los enfoques asistencialistas hasta las políticas de igualdad de oportunidades o de Transversalización de género.

Las políticas públicas han sido clasificadas básicamente en dos grandes grupos: los llamados en la actualidad “Enfoques Oficialistas” y los denominados “Enfoques Alternativos”.

En los Enfoques Oficialistas la atención hacia las mujeres estuvo principalmente asociada a su condición de pobreza y compartían el criterio de que la mujer representaba un recurso subutilizado o no utilizado para el desarrollo. Los Enfoques Alternativos, por su parte, se desarrollaron, en algunos lugares, de manera paralela con los Oficialistas y desafiaron el paradigma dominante de las Mujeres en el Desarrollo (MED) colocando la atención en los temas de empoderamiento, en el acceso y control de los recursos y en las relaciones de género (GED).

*“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la transversalización es conseguir la igualdad de los géneros.”*

Concepto tomado del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC), 1997.

Diversas mujeres académicas y lideresas indígenas cumplieron un rol muy importante en este escenario internacional. Construyeron vínculos entre las preocupaciones de las mujeres indígenas mexicanas y otras mujeres que se organizaban en torno a la IV Conferencia Mundial de la Mujer que se celebró en Beijing, China durante el año 1995.

Por otra parte, la instalación de un nuevo paradigma “eficientista” en las políticas públicas bajo el lema de Modernización del Estado, se comenzó a vincular con la

transversalización del enfoque de género como uno de los instrumentos específicos que contribuía a tal objetivo. Muchos gobiernos del mundo comenzaron a adoptar medidas de transversalización aún cuando se tratara de posiciones políticas muy diversas y en ocasiones contradictorias.

<sup>11</sup> El aporte teórico de Caroline Moser, Kate Young, Karen Levy y del Marco Analítico de Harvard, además de otras contribuciones permitió contar con una sólida base para el análisis e interpretación del desarrollo desde la perspectiva de género.

*“Los gobiernos están obligados a asumir los temas de género hoy en día, especialmente si quieren aparecer con signos de modernización y actualidad en su gestión, eso ha sido un gran aliado a la hora de hablar estos temas e intentar que formen parte de las Políticas Públicas”.*

Según Naciones Unidas (1997) “El proceso de Transversalización o integración de la perspectiva de género se refiere al diagnóstico del impacto diferenciado que cualquier iniciativa, incluyendo leyes, programas y políticas, en cualquier área o nivel, tendrá sobre las vidas de los hombres y las mujeres. Se trata de una estrategia para hacer que los intereses, preocupaciones y experiencias de las mujeres y de los hombres constituyan una dimensión integral en el proceso de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que la desigualdad entre hombres y mujeres no se vea reproducida ni perpetuada”<sup>12</sup>.

Diagrama



Fuente: Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización. EUROSOCIAL y FIIAPP. 2007.

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

Por otra parte, es preciso considerar que este proceso de transversalización permea al conjunto de la institucionalidad pública, no sólo al poder ejecutivo ni a la institucionalidad dedicada.

<sup>12</sup> Agreed Conclusions on Gender Mainstreaming. Geneva: United Nations Economic and Social Council, 1997. <http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>.

*“(…) pienso que el tema si ha ido tomando cuerpo y si tiene más perspectiva en el sentido de la vinculación que se puede establecer desde el poder legislativo con otras instancias. La propia Cámara que da el recurso ha estado pendiente del tema y hace seguimiento del mismo, así como la vinculación que se da entre la CDI y el Instituto Nacional de las Mujeres es muy importante seguir manteniéndolo.”*

Una de las vertientes que más ha logrado permear la “corriente principal” de las políticas públicas es aquella llamada *Presupuestos sensibles al género*. Este enfoque instrumental -que está emparentado con la Gestión por Resultados (GPS)-, ha generado un conjunto de instrumentos y metodologías para trabajar en los aparatos del Estado, ya se trate de gobiernos estatales, municipales o bien instituciones públicas sectoriales, además de los poderes legislativos<sup>13</sup>.

## El movimiento de mujeres indígenas

Por su parte, en aquella época, las mujeres indígenas estaban incubando sus propios desarrollos conceptuales y metodológicos, en un proceso propio y silencioso, luego de formar parte -por más de una década- de diferentes esfuerzos de diagnóstico sobre su situación particular y su problemática específica.

La perspectiva de género significa reconocer que las mujeres se hallan en una encrucijada entre producción y reproducción, entre la actividad económica y el cuidado de los seres humanos; y que, por lo tanto, se encuentran también entre el crecimiento económico y el desarrollo humano. Las mujeres son trabajadoras en ambas esferas; las que más responsabilidades tienen y, por lo tanto, las que más arriesgan, las que más sufren cuando las dos esferas chocan, y las más sensibles a la necesidad de encontrar una mejor integración entre las dos

*Gita Sen*

Estos procesos reflexivos implicaban dificultades adicionales a las conocidas para el resto de las mujeres no indígenas. La larga data de discriminación y falta de acceso a los recursos que viven los pueblos indígenas en general, hacía especialmente compleja toda iniciativa de transformación de las relaciones de género fuera de la cultura dominante, precisamente porque las mujeres indígenas forman parte de procesos más amplios de dominación económica, política y cultural.

Sin embargo, pese a las dificultades obvias, debían enfrentar las diferencias ideológicas y estratégicas respecto de sus propias prácticas culturales y en el seno de sus respectivos pueblos.

*“Nosotras sabemos que no estábamos bien, que nos sentíamos con nuestra autoestima lastimada y que no nos atrevíamos a platicar en espacios públicos de la comunidad, menos a contradecir a nuestros compañeros del movimiento, eso sí que era una falta grave. Pero poco a poco, las cosas fueron cam-*

<sup>13</sup> Para profundizar en este tema en el caso de México, se recomienda mirar los documentos analíticos y los informes que ha producido el CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO (CEAMEG) del Congreso sobre estas materias y algunos antecedentes que se desarrollan en el capítulo de iniciativas.

*biando. Nos fuimos haciendo más fuertes y tomando conciencia de nuestro potencial como dirigentas”.*

Pareciera que los procesos propios de la reflexión entre mujeres indígenas fueron más poderosos que cualquier intento de rezago, de marginación o de nuevas formas de dominación, y fueron tejiendo redes entre ellas, lo que les permitió consolidar nuevas miradas, conceptos y capacidades sobre sus propias vidas, más allá de la crítica conocida respecto del machismo de las sociedades patriarcales incluidas las indígenas.

*“Era un momento político muy creativo y de mucho aprendizaje para todas las que nos tocó vivir esos años...era como el 95’ (...) Cuando me tocó volver del evento continental, a mi organización yo decía: no puedo, no voy a poder con todo esto (...) pero ya en el 97’ comencé a caminar en mi proceso de liderazgo y de formación aunque todavía era débil. Algunos hombres me veían como una amenaza y me despreciaban, otros me decían: yo no necesito que vayas a mi región, no necesito que vayas a promover nada, allá las mujeres van a bajar cuando ellas lo decidan y me confronté con algunos que tenían esa opinión porque ya nos atrevíamos a tomarnos el megáfono y el micrófono y todo fue muy rápido”.*

Al mismo tiempo, en los noventa, en la región y en el mundo, reaparece la demanda indígena con nuevos bríos. Comienza la preparación de la Declaración de Pueblos Indígenas de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y las mujeres indígenas comienzan a tener protagonismo en esos procesos.

En esos años, las propias organizaciones del Sistema de Naciones Unidas estaban en una actitud de mayor apertura hacia la visibilización y demandas de los pueblos indígenas y los espacios de la comunidad internacional se constituyeron en otra fuente de aprendizaje para las lideresas de ese período.

*“Conocer Naciones Unidas (en Ginebra) fue todo un reto. Conocer todo ese manejo, los conceptos, la diplomacia, conocer la embajada de allá y como se movían, conocer a las indígenas de otros lugares, y en sí todo el movimiento. A partir de allí me eligieron para hacer un trabajo de seguimiento en la Comisión de Derechos Humanos o en la Subcomisión que en esos momentos existía, que se llamaba algo así como prevención de la discriminación de las minorías. Pero ahí mismo tuve que hacer un discurso para presentar el informe ante la Asamblea y fue difícil, angustiante. Tener sólo cinco minutos para decir todo lo que habíamos trabajado durante años, pero descubrí que ya no tenía miedo, me sentía respaldada, había muchas mujeres que confiaban en mí”.*

Más tarde comienzan a desarrollarse los Encuentros Continentales de Mujeres indígenas. El primero realizado en Ecuador (Quito, 1994); México (DF, 1997) y Panamá (2000).

Las organizaciones asociadas al ENLACE continental de mujeres indígenas ya estaban posicionadas en las demandas hacia el sistema internacional, se resaltaba la petición para que los gobiernos “adopten inmediatamente la Declaración de Pueblos Indígenas de la ONU aprobada por el Consejo de Derechos Humanos en junio de 2006, como plataforma básica para el desarrollo y participación equitativa de las mujeres indígenas”. El proceso se había iniciado y era imparable.

## Los procesos del movimiento de mujeres indígenas en América Latina

En aquella época se reconocía que los espacios públicos que ocupaban las mujeres, eran fundamentalmente aquellos de pequeña escala y de carácter comunitario. Se trataba -en su mayoría- de organizaciones mixtas, cooperativas de artesanas, comités de salud y otras del espacio local comunitario. El vínculo de las mujeres con lo organizativo era básicamente en respuesta a sus propias necesidades económicas y de superación de la pobreza (Bonfil, 2002; Massolo, 2006).

En América Latina, los espacios que ocupaban las mujeres en el nivel nacional o Federal eran más o menos los mismos con diferentes nomenclaturas. En algunos pueblos existían espacios específicos de mujeres y en otros, se creaban comisiones de trabajo dentro de organizaciones mixtas<sup>14</sup>. En México las mujeres crearon la Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas, al margen de las dos organizaciones mixtas que existían: el Congreso Nacional Indígena (CNI) y la Asamblea Nacional Indígena Plural por la Autonomía (ANIPA). Lo importante es que en todos los casos, las mujeres generaron propuestas y discursos propios y que eran complementarios con las luchas más amplias del movimiento indígena en la región (Massolo, 2006).

El surgimiento del levantamiento armado Zapatista el 1 de enero de 1994 implicó la convocatoria de miles de indígenas que reivindicaron el pensamiento de Tierra y Libertad de Emiliano Zapata. De ahí surgieron las doce demandas del EZLN (Ejército Zapatista de Liberación Nacional) y se generó un nuevo e inesperado escenario para las luchas del movimiento indígena de todo el continente.

Entre las mujeres, el ejemplo de las comandantes insurgentes Ramona y Ana María<sup>15</sup> fueron un referente de compromiso y capacidad política para muchas dirigentas indígenas y no indígenas de la región que incentivó aún más la participación de las mujeres en lo público.

*“(...) todavía algunas mujeres indígenas más jóvenes nos dicen: queremos platicar sobre eso (las luchas de otras mujeres en la región). Es un tema que ellas mismas están discutiendo y nosotras pese a que lo vivimos directamente, nos decimos, cómo hacer para traspasarles nuestra experiencia y que no cometan los mismos errores. Yo les digo ya!!! háganlo rápido, hablen en sus*

<sup>14</sup> En Ecuador existe la Comisión de Mujeres de la CONAIE y lo mismo sucede en Colombia con la ONIC.

<sup>15</sup> Estas comandantes zapatistas participaron activamente en los Acuerdos de San Andrés que fueron el espacio de negociación del EZLN con el gobierno mexicano.

*organizaciones, defiendan sus espacios, luchen por sus derechos como mujeres, caminen con la frente en alto, porque nosotras nos demoramos mucho, así que atrévanse no más, no hay tiempo que perder y efectivamente eso pasa. Ahora estamos a otra velocidad y los hombres están más calladitos y respetuosos (...) porque saben que tenemos grandes ejemplos que seguir”.*

Durante los 90´ en plena crisis económica y política en varios países de la región, los Estados se replegaron en su acercamiento a los movimientos indígenas y sólo años más tarde -desde el 2000- abrieron las puertas para comenzar un nuevo proceso de negociaciones y trato, pero también en nuevos términos (Milán, 2006).

Como resultado, se logró que el reconocimiento de los derechos de los pueblos -que existía en los enunciados constitucionales y que sin embargo, se había transformado en una cuestión retórica- se podría traducir en políticas públicas interculturales más o menos inclusivas.

Este nuevo contexto generó demandas más específicas de capacitación, por parte de las organizaciones de mujeres indígenas, ya que frente a un Estado más dialogante, era necesario conocer e incorporar a la organización nuevos códigos y lenguajes, más propios de la gestión pública.

## **La presencia de ONG de mujeres con una reflexión sobre la problemática de la mujer indígena**

Varios Organismos No Gubernamentales y Asociaciones de la Sociedad Civil comenzaron a tejer puentes y redes entre las mujeres indígenas y el aparato público<sup>16</sup>. La relación con las propias mujeres indígenas tenía más larga data, ya que se había iniciado anteriormente como parte de su trabajo -profesional o voluntario- en temas de pobreza, género y/o desarrollo rural.

Por esa época era preciso fortalecer a las incipientes organizaciones, especialmente en temas de desarrollo organizativo, autoestima, liderazgo. El desafío era que las organizaciones gozaran de ciertas condiciones para la autonomía en su relación con el Estado, en la perspectiva de construir diálogos menos asimétricos que en otros planos de la vida en sociedad. Se pretendía asimismo dejar atrás las lógicas paternalistas desde el gobierno y romper con el enmudecimiento y disciplinamiento que habían vivido algunas organizaciones en las décadas anteriores.

En este contexto se produce una alianza -que se mantiene hasta nuestros días- para aunar voluntades y contribuir a procesos más amplios de enriquecimiento mutuo, lo cual no ha estado exento de tropiezos y dificultades. Sin embargo, sus resultados están presentes hasta nuestros días, en un proceso cada vez más evidente de respeto

---

<sup>16</sup> Entre las organizaciones que se reconocen con mayor trayectoria y acervo en el campo de las mujeres indígenas en el caso de México están: Grupo de Educación popular para Mujeres (GEM), La Red de Promotoras Rurales, CIDHAL, Kinal Antzetik, Red Nacional de Promotoras y Asesoras Rurales COMALETZIN, el Centro de Estudios del Desarrollo Rural (CEDERU), Acción Popular de Integración Social (APIS A.C.) y el Grupo interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP).

mutuo y de solidaridad e intercambio entre las organizaciones de mujeres indígenas y los Organismos de la Sociedad Civil.

*“(...) ha sido de abrir procesos, de acompañar y luego irnos. Esta claridad la tenemos ahora, así en términos de enunciación, pero yo creo que en el proceso se fue como construyendo, no fue fácil, ha sido mucho tiempo de relación entre organizaciones. Antes no teníamos muy claros nuestros roles ni nada, era pura voluntad de apoyarnos, pero eso ha madurado y se ha tomado su tiempo (...) fue una construcción colectiva, no fue algo que claramente se planteó desde un comienzo, pero sí fue algo que se empezó a hacer en todos lados donde nos encontrábamos (...) ahora es una forma de trabajo: llegamos, conocemos, apoyamos y nos vamos... así ha sido mucho mejor para todas”.*

## La alianza con otros movimientos sociales

Una de las relaciones significativas que se ha estado dando, en estos últimos años, es entre movimiento de mujeres indígenas y el movimiento ecologista en su versión ecofeminista. Es indudable que existen complementariedades en el discurso, en la cosmovisión y entre las prácticas concretas de unas y otras. Sin embargo, es preciso notar algunos elementos que vale la pena destacar para mirarlos con mayor profundidad en el futuro.

Ambos movimientos comparten una crítica rotunda a la problemática generada por el fenómeno de la “globalización”. El surgimiento de innumerables organizaciones, instituciones, redes, pensamiento, corrientes y tendencias antiglobalización han ganado terreno en la última década en todo el mundo. El movimiento denominado Foro Social Mundial es expresión de este fenómeno congregando año tras año a cientos de miles de activistas en torno a estas problemáticas.

Así mismo han surgido otras apuestas -más “académicas”- como por ejemplo las llamadas “las políticas basadas en el lugar” que reivindican en impulso a soluciones acotadas a espacios locales definidos para atender las reales necesidades de las comunidades con el foco puesto en el carácter político y estratégico de la sostenibilidad de sus acciones.

*“Las mujeres indígenas somos diferentes, tenemos nuestra propia manera de ver la vida, y desde aquí, desde donde estamos, con todo lo que eso significa (...) queremos hacer un aporte, con nuestras características físicas, con algunos pocos recursos, con nuestros antepasados y sus enseñanzas, con los bosques, las montañas y las ruinas que nos dejaron las abuelas, con todo queremos inventar cosas nuevas. Es muy difícil, realmente cuesta, porque hay que continuar con las raíces de lo que somos pero también tener conciencia de lo que se viene (...) Hay que tener una mirada de futuro y no perder lo espiritual, sobre todo ahora, que todos se han dado cuenta de lo interconectados que estamos entre todos y con la naturaleza”.*

Otra cuestión importante es el proceso de debate y redefinición en torno a temas complejos como el propio concepto de Desarrollo. A inicios de los años 80' se debatió fuertemente -desde los pueblos indígenas- acerca de los postulados y bases del actual modelo de desarrollo, dando origen a una corriente de pensamiento y propuesta llamada "Desarrollo indígena", "Etnodesarrollo" y "Desarrollo con identidad", entre las cuales -considerando que entre los tres conceptos existen diferencias conceptuales que no es el caso analizar- se funde la idea de un tipo de desarrollo que no es acumulativo ni progresivo ni lineal y que estaría basado en "una forma autodependiente de desarrollo colectivo (...) dependiendo de las propias fuerzas, los propios recursos y las capacidades creativas de la propia gente" en lugar de "copiar técnicas y métodos de organización de los países industrializados" (Tévoédjrè , 1979). Esto se vincula a la cosmovisión indígena del principio de equilibrio, de balance y de armonía entre los seres humanos y la naturaleza, y desde allí se establece un tipo de desarrollo sostenible<sup>17</sup> más allá de la subsistencia, donde las mujeres aparecen y se reconocen como sus principales y celosas guardadoras.

Es importante señalar que entre las propias mujeres indígenas reconocen la heterogeneidad de sus sociedades y tienen una mirada realista sobre el dinamismo cultural y las limitaciones de la vivencia en una sociedad indígena. Esto ha implicado superar todo idealismo discursivo y la idea del folklorismo e invariabilidad de la identidad y la cultura.

Las mujeres indígenas no coinciden necesariamente con la visión del desarrollo esencialista de un tipo de ecofeminismo que pone a la maternidad como lo natural y esencial de la vida y que otorga a lo femenino-maternal un lugar central en todo. No obstante, entre ellas se asoma igualmente un valor profundo de lo femenino en la reproducción de la cultura y en el rol que ellas juegan en este sentido. Al mismo tiempo, se mantiene una crítica rotunda y sólida acerca del modo de vida no indígena, particularmente en sus aspectos productivos, en la vida en ciudades, en las jerarquías sociales, la violencia de género y en la desvinculación con lo espiritual y con los ciclos de la naturaleza.

*"...muchas veces los compañeros intentaron meternos en la cabeza que el feminismo era un invento para romper a nuestras comunidades, que las mujeres nos poníamos más bravas y queríamos hacer cosas de hombres dejando solos a los hijos y las tareas de la casa, pero no nos preguntaban qué queríamos nosotras, qué nos estaba pasando y cuando queríamos sacar la voz, los dirigentes no nos dejaban, así que las respuestas vinieron solas. Con el paso del tiempo conocimos más de lo que se trataba todo esto del género y a partir de nuestra experiencia, nos dimos cuenta que nos servía para crecer más como personas, tener más oportunidades y encontrar el equilibrio que siempre decíamos que buscábamos los indígenas".*

<sup>17</sup> Según la Comisión Bruntland de 1987 se define el Desarrollo Sostenible como "el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades". Sus ejes fundamentales son: la protección del medio ambiente, el crecimiento económico y el desarrollo social.

En este marco, es evidente que una coincidencia relevante entre el movimiento de mujeres indígenas y el movimiento ecologista es la crítica al actual modelo de desarrollo, considerándolo como un proyecto predispuesto culturalmente y que, de una forma u otra, ha estado destruyendo estilos de vida sanos y sostenibles en cuanto a la relación con el medio ambiente, y que además ha ido instalando pobreza material por medio de la desviación de los recursos comunitarios hacia una producción intensiva de comodidades y bienes suntuarios en la sociedad de consumo.

Esto en ningún caso quiere decir que se promuevan -desde las mujeres indígenas- formas de vida precarias e indignas como deseables sólo por el hecho de ser comunitarias, sino todo lo contrario, se trata precisamente de superar las limitaciones y ampliar los alcances que han tenido tradicionalmente las formas comunitarias de producción y manejo de los recursos naturales para el bienestar colectivo en nuevos contextos de escasez y necesidades diferenciadas. El concepto de los derechos colectivos sigue vivo y muy presente entre las entrevistadas.

Otro de los temas en cuestión es la definición misma de la noción de pobreza que se maneja en la sociedad dominante. En un esfuerzo creciente por “medir” a las sociedades actuales en sus distintas dimensiones, se han generado estándares y marcos conceptuales que no obstante el valor que tienen desde la perspectiva de la comparación, no necesariamente son compartidos por el mundo indígena. Por ejemplo, una de las críticas en que coinciden, tanto las mujeres indígenas como el movimiento ecofeminista, es la necesidad de revalorar las cuestiones no materiales de los modos de vida y los recursos intangibles: la riqueza cultural de los pueblos indígenas, que también se ha conceptualizado como “capital sociocultural”. Para algunas entrevistadas, en este tema hay que tener cuidado ya que se corre el riesgo de relativizar la pobreza material (el despojo de sus tierras y sus recursos) como la manera posible de enaltecer el valor cultural de sus costumbres y tradiciones, lo que podría tentar a los tomadores de decisiones para la definición de políticas de mantenimiento del *statu quo* y que los pueblos indígenas sigan reproduciendo su cultura ancestral en contextos de precariedad material y económica.

*“Antes a nuestros padres y a los más grandes les daba vergüenza reconocerse indígenas. Se compraban ropas diferentes que eran más económicas y algunos se cambiaban hasta el nombre para conseguir trabajo o porque habían sufrido mucho. Ahora es importante saber la lengua o vivir en zonas protegidas o arqueológicas porque se valora más lo indígena. Vamos teniendo más libertad para vivir como queremos, con nuestros vestidos y nuestras costumbres y ceremonias porque queremos vivir bien y que nos dejen tranquilas. No queremos seguir siendo pobres ni que nos quiten la tierra, el agua, los animales para vivir, que es lo que han hecho siempre y que son nuestra vida realmente.”*

Lo que es evidente en este estudio, es que las mujeres indígenas han iniciado un proceso de reflexión propio, conforme a sus propias pautas, ritmos y sabidurías. No es posible hoy en día -especialmente a partir de sus luchas por la autonomía y eman-

cipación- imaginar nuevos hegemonismos culturales e ideológicos en el plano de los movimientos sociales, amparados en valores y éticas foráneas a sus propios procesos y dinámicas en curso.

## El marco político nacional: el Plan de Desarrollo 2007-2012

De más reciente data, se puede mencionar la influencia que ejerce en el país el Plan Nacional de Desarrollo (PND)<sup>18</sup> que organiza y define el gobierno de turno para cada sexenio, especialmente en lo referido al mandato de políticas públicas que atañen a las mujeres indígenas.

El actual Plan 2007-2012 que fue presentado por el Titular del Ejecutivo el 31 de mayo del 2007 y desde el inicio tiene un marcado énfasis en los temas de violencia de género. En el Objetivo 1 de su Eje 1: Estado de Derecho y Seguridad plantea que se deberá “Garantizar la certeza jurídica y predictibilidad en la aplicación de la ley para toda la población”, proponiendo como estrategias, entre otras, la de enfocar el sistema de procuración de justicia en favor de la víctima, garantizando en todo momento la protección de su integridad, dignidad e identidad; y la de combatir y sancionar con mayor severidad la violencia de género.

En sus objetivos nacionales se propone “reducir significativamente las brechas sociales, económicas y culturales persistentes en la sociedad, y que esto se traduzca en que los mexicanos sean tratados con equidad y justicia en todas las esferas de su vida, de tal manera que no exista forma alguna de discriminación”; y “garantizar que los mexicanos cuenten con oportunidades efectivas para ejercer a plenitud sus derechos ciudadanos y para participar activamente en la vida política, cultural, económica y social de sus comunidades y del país”.

“Realizar esfuerzos por incorporar la perspectiva de género, tomando en cuenta la diversidad étnico-racial y generacional, en la elaboración, ejecución y evaluación de las políticas públicas mediante la aplicación de instrumentos de seguimiento y evaluación, garantizando la transparencia en la gestión pública, con el fin de institucionalizar la rendición de cuentas y la difusión de información sobre el progreso en el cumplimiento de las metas y la real participación ciudadana de las mujeres”.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 (PND) del gobierno de México

Más allá del análisis de aplicabilidad real y gradualidad de las medidas anunciadas, este Plan ejerce una influencia en cuanto a la voluntad política de las altas esferas del gobierno para materializar los objetivos de equidad de género y reconocimiento de la diversidad cultural del país y son múltiples las dependencias del Estado que apelan a las directrices del Plan cuando afloran las resistencias al interior de sus respectivas instituciones respecto de estas temáticas.

<sup>18</sup> Presidencia de la República (2007). Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. En: [http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND\\_2007-2012.pdf](http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf)

*“Es distinto llamar a una Secretaría para dar seguimiento a los acuerdos y metas cuando éstos no están contenidas en ningún cuerpo normativo de algún tipo. En nuestro caso, el Plan nacional es un instrumento que nos permite situar las exigencias para avanzar en los temas de género en un plano de deber estratégico y de prioridad nacional y eso nadie lo puede eludir, de lo contrario se arriesga a que sus faltas sean públicas y sancionadas por faltar al deber. Por eso que este tipo de cosas ha sido muy útil en el camino de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género”.*

## **El Marco jurídico: La Constitución, la Ley para la Igualdad de Género y la Ley para una vida libre de Violencia**

El artículo 2 de la Constitución de la República Mexicana reconoce que: “La nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas, que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas. Son comunidades integrantes de un pueblo indígena, aquellas que formen una unidad social, económica y cultural, asentada en un territorio y que reconocen autoridades propias de acuerdo con sus usos y costumbres”.

Desde este marco jurídico global y vinculante se desprenden una serie de otros mecanismos que de un modo u otro están relacionados con garantías para un mejor vivir de los pueblos indígenas en México. Sin embargo, por ser una nación compleja y federativa cuenta con varios cuerpos legales que no necesariamente están armonizados en el sentido que se ha planteado en la Federación misma y al interior de los Estados. Al mismo tiempo, los propios pueblos indígenas cuentan con Instituciones propias, Usos y Costumbres que complejizan aún más este panorama.

Es conocido que desde los Usos y Costumbres indígenas se asignan roles específicos desde los cuales podrán participar tanto las mujeres como los hombres de manera tanto o más rigidizada y estereotipada que en la sociedad no indígena dominante.

*“Además de especificar los roles y patrones culturales asignados a hombres y mujeres, niños y niñas, jóvenes, adultos y ancianos de cada etnia en cada comunidad, los usos y costumbres también especifican prohibiciones, derechos y obligaciones. Es un sistema normativo de la vida, en donde las mujeres ocupan un lugar subordinado en relación con los varones de la comunidad” (Bonfil, 2002).*

Por otra parte, desde el enfoque de género, el Estado Mexicano cuenta con un marco normativo a través de instrumentos internacionales que generan condiciones a favor de las mujeres:

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW 1993)
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (Cairo 1994)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará 1994);
- Declaración y Plataforma de Beijing (1995)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007)
- Ley Nacional de Planeación
- Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria
- Ley del Instituto Nacional de las Mujeres
- Ley General de Desarrollo Social
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012
- Presupuesto de Egresos de la Federación
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD)
- Convenio Marco de Colaboración que en Materia de Transparencia, Combate a la Corrupción, Contraloría Social y Equidad de Género Celebran, por una parte, la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres.
- Criterios Generales para la Elaboración de Reglas de Programas (SHCP, SFP, COFEMER)

En esta línea de aportes, un hito desde el punto de vista jurídico: el día 2 de agosto de 2006 fue publicada en el Diario Oficial la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que confiere al Gobierno Federal la responsabilidad de elaborar y conducir la Política Nacional de Igualdad, a través de la coordinación de tres instrumentos: a) el Sistema, b) el Programa y c) la Observancia a cargo de la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).

En el plano de la transversalización del enfoque de género la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala en su capítulo 17, fracción II: “Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversali-

dad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres”.

Por otra parte, en el año 2007, el Instituto para la Equidad de Género INMUJERES<sup>19</sup> se dio a la tarea de elaborar el Plan de Igualdad PROIGUALDAD para el periodo 2008-2012, convocando para ello a cinco foros de consulta regionales con la población en general y a nueve mesas de trabajo con expertas/os en los temas de: estereotipos y medios de comunicación; seguridad, justicia, y violencia; educación; pobreza y desarrollo rural; migración; medio ambiente y sustentabilidad; economía, trabajo y empleo; salud; toma de decisiones, participación política, y ciudadanía.

El principal mandato del PROIGUALDAD para la institucionalidad pública señala como primer objetivo estratégico la institucionalización de la perspectiva de género de manera transversal e incorporando a nuevos actores al proceso: los tres órdenes de gobierno y el sector privado y, de esta manera, quedan instalados los temas de equidad vinculados, al mismo tiempo, los temas de transversalidad de la acción pública en materia de género y la necesidad de considerar la diversidad étnico-racial, lo que plantea al Estado Mexicano nuevos retos en cuanto a su nivel de concreción y a la forma de medición anual de cumplimiento del mismo.

Según datos del INMUJERES, durante el 2007 se firmó el Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con los Estados de Aguascalientes, Campeche, Colima, Chiapas, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas. En la misma línea de transversalización del enfoque de género se incorporaron a este desafío un total de 246 municipios de 28 Estados de la República, teniendo un alcance nacional cada vez más extendido y significativo.

Prácticamente todas las personas entrevistadas reconocen el aporte de contar con un marco normativo que pueda servir de contención a las prácticas discriminatorias y a las resistencias propias frente a aquellos cambios sustantivos, ya sean en cuanto a la forma de concebir las realidades o en lo que acontece en la práctica en el plano de las relaciones de género.

## Apoyo de las mujeres Parlamentarias a través de la Comisión de Equidad de Género (CEG)

Desde el Parlamento ha ocurrido lo propio. Los avances más sustantivos en estas materias parecen situarse en la línea de institucionalizar espacios de trabajo en torno al tema de género que se ha traducido en la Creación de la Comisión de Equidad de Género (CEG), que surge en el año 1997 y las que se han implementado posterior-

<sup>19</sup> Es importante señalar que en los años 2003 al 2005 el INMUJERES convocó a destacadas expertas en el tema de equidad de género para posicionar en tema en la agenda nacional. Como resultado surgió la “Guía Conceptual para elaborar presupuestos institucionales con perspectiva de género” y la “Guía Metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos”.

mente en los Congresos Locales, así como en la Creación del Centro de Estudios para el adelanto de las mujeres y la equidad de género (CEAMEG).

Por otra parte, una de las iniciativas más significativas tanto de la CEG como del CEAMEG, ha sido la estrategia de trabajar los *Presupuestos públicos sensibles al género*<sup>20</sup>.

Luego de que algunos países se dieran a la tarea de implementar algunas experiencias en torno a estas materias, ya es evidente que el enfoque de género contribuye a hacer más efectivo el gasto público. Precisamente su bondad está dada por la posibilidad de considerar la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres para avanzar hacia un mejor y mayor desarrollo social, económico, cultural y político para la sociedad en su conjunto<sup>21</sup>.

La experiencia mexicana nos muestra que su herramienta fundamental ha sido el “gasto etiquetado”<sup>22</sup> lo cual se ha ido profundizando en los últimos tres años gracias al apoyo creciente de la Comisión de Parlamentarias.

Este proceso fue muy intenso desde la LVII Legislatura en que siendo diputada Marcela Lagarde -reconocida feminista mexicana- y a raíz de su solicitud de recursos para el estudio en profundidad acerca del Femicidio en México, es que la Cámara decidió crear un Centro de Estudios de Género. Nace el CEAMEG (Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género).

El CEAMEG tiene tres áreas de trabajo: a) de armonización legislativa, que revisa que las leyes nacionales estén armonizadas con los instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres; b) una dirección de políticas públicas, que da seguimiento a políticas y presupuesto y que realiza estudios sobre la condición y posición de las mujeres, y c) estadísticas, que analiza y genera reportes con las estadísticas disponibles y trabaja bases de datos, revisar brechas y compara con organismos nacionales e internacionales.

Tanto la LIX Legislatura y la LX se dieron en momentos muy fecundos respecto de la organización de mesas de trabajo y comisiones en torno a la temática de género en los Parlamentos de la región y México tomó un importante liderazgo en este sentido.

La Comisión de Equidad y Género del Parlamento ha jugado un rol activo y fundamental para la etiquetación del presupuesto con enfoque de género. Desde el año 2006

<sup>20</sup> Los llamados “Presupuestos sensibles al género” representan una heterogeneidad de procesos y herramientas cuyo propósito central es impactar en la asignación de recursos gubernamentales en razón de las potencialidades y brechas de género. Pese a que los ingresos también forman parte de los presupuestos públicos, este tema no ha tenido mayor relevancia en el caso mexicano, como tampoco lo ha tenido la política fiscal, por lo tanto, en general el tema está acotado al gasto público.

<sup>21</sup> Para ver más información respecto del tema presupuestos sensibles al género, ver: <http://www.presupuestoygenero.net/>

<sup>22</sup> Los recursos son dirigidos explícitamente a atender necesidades o intereses de las mujeres y niñas en distintos ámbitos.

tuvo un acercamiento intensivo con las instancias estatales de las mujeres a través de diversas giras de trabajo a entidades federativas, con el objeto de conocer la forma y condiciones de operación de las mismas.

En el recuento evaluativo que realiza -años más tarde- el CEAMEG (2009)<sup>23</sup> para dar cuenta de estos procesos, señala como principales avances del período 2000 a 2006 lo siguiente:

- La creación de una subcomisión de presupuesto al interior de la Comisión de Equidad y Género.
- Se realizó un análisis del gasto etiquetado para mujeres cuyo resultado fue categórico: en 6 años el Gasto Programable del Presupuesto de Egresos de la Federación para las mujeres no llegó al 1% del Gasto.
- Se generó mayor asignación de recursos en ciertos ámbitos de la gestión pública: salud de las mujeres, educación, apoyos productivos, institucionalización de la perspectiva de género y prevención, atención y sanción en violencia contra las mujeres.
- Se realizó el foro “Por la equidad y transparencia en los presupuestos públicos” el 14 de noviembre de 2001.
- Negociaciones de la Comisión de Equidad y Género con la Comisión de Presupuesto y Cuenta Pública y con otras Comisiones dentro de la Cámara de Diputados, en la etapa de análisis y aprobación del PEF, con el objetivo de asignar mayores recursos a los programas dirigidos a mujeres y a la igualdad de género.
- Se visibilizó el tema dentro del órgano legislativo.
- En los años 2005 y 2006, la Comisión de Equidad y Género, negoció con los grupos parlamentarios 1.000 millones de pesos para cada uno de los años señalados. Además de 140 millones de pesos de ampliación en el PEF 2006 para conocer y dar seguimiento a las investigaciones relacionadas con los Femicidios en la República Mexicana y a la Procuración de Justicia Vinculada a la violencia contra las mujeres.
- Se propusieron modificaciones al Decreto del PEF para impedir la reducción de recursos a programas dirigidos a mujeres.
- En el DPEF 2006, aparece por primera vez un anexo específico donde se establecen las ampliaciones realizadas por la Cámara de Diputados: el Anexo 19G Equidad y Género.

<sup>23</sup> Para mayores datos consultar documentación del CEAMEG en torno al tema, así como los informes preparados por Lourdes García en torno al seguimiento de los gastos etiquetados del Presupuesto de Egresos de la Federación desde el año 2005 a la fecha.

- Durante el 2007 se realizó el Foro “Balance y Perspectivas del Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas PAIMEF”.
- La labor de las legisladoras permitió la creación de nuevas líneas de acción, programas e instituciones, tales como: El Programa de Becas para madres jóvenes y jóvenes embarazadas, La Fiscalía Especial para Investigar las Desapariciones y Asesinatos de Mujeres, La Comisión para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas, el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, entre otras.

En los años siguientes, el PEG del Parlamento ha continuado con esta práctica y se ha complementado con el INMUJERES para realizar seguimiento a los compromisos que han establecen años a año las distintas dependencias del Estado en materias de equidad de género y que se ven reflejados en las glosas presupuestarias del PEF.

## El Anexo 9-A

En el año 2008, el anexo 9-A fue el instrumento público que utilizó la Legislatura para etiquetar el Presupuesto de Egresos de la Federación a favor de la equidad de género, siguiendo la lógica señalada en los párrafos anteriores. Como resultado se logró una asignación adicional de 1,500 millones de pesos mexicanos en el PEF y un presupuesto etiquetado total de 7,024.8 millones de pesos para mujeres y la igualdad de género, repartidos en 23 ramos y más de 70 programas y/o actividades o unidades responsables. Este fue un logro importante en la institucionalidad y, a partir de los esfuerzos de la CEG en años anteriores, logró resultados más modestos (Contreras, 2009).

Posteriormente durante el 2009, se avanzó un paso más: el artículo 25 del Decreto de PEF que permite visibilizar el tema de género dentro del mismo decreto y establece la obligatoriedad de todas las dependencias del gobierno federal para cumplir los siguientes criterios:

- “Incorporar en los programas la perspectiva de género y reflejarla en su matriz de indicadores;
- Identificar la población objetivo atendida, diferenciada por sexo, grupo de edad, región del país, municipio o demarcación territorial, y entidad federativa,
- Fomentar la perspectiva de género en la ejecución de programas que, aún cuando no están dirigidos a beneficiar directamente al género femenino
- Establecer las metodologías o sistemas para que sus programas generen indicadores con perspectiva de género;
- Aplicar la perspectiva de género en las evaluaciones de los programas, e

- Incluir en sus programas y campañas de comunicación social, contenidos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres, la erradicación de la violencia de género, de roles y estereotipos que fomenten cualquier forma de discriminación.” (Contreras, 2009).

Otro aspecto fundamental de este artículo 25 es la presentación de la información trimestral por parte de las dependencias y que la misma debe ser pública y desagregada por sexo, edad y localidad.

Otro hecho relevante fue la articulación que se produjo entre los titulares de las Secretarías de Hacienda y Crédito Público y de la Función Pública y del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, CONEVAL, instalaron la Mesa Interinstitucional para la elaboración del Presupuesto 2008 con perspectiva de género.

En el anexo 9-A los rubros más significativos son los que dan cumplimiento a las Leyes generales:

- Se etiquetaron 31 mdp en el Poder Judicial para la capacitación de jueces, ministros y magistrados de impartición de justicia con perspectiva de género;
- 15 mdp en Gobernación para el Fondo de Alerta de Violencia de Género;
- 32 mdp en salud para un programa piloto de atención las 24 horas a víctimas de violencia de género;
- 200 mdp también en Salud para refugios que atienden a mujeres y sus hijos víctimas de violencia;
- 15 mdp en Seguridad Pública para operar el Banco Nacional de Datos de Mujeres Víctimas de Violencia (BANAVIM);
- 200 mdp a la Secretaría de la Defensa Nacional para capacitar y sensibilizar a sus efectivos en cultura de paz y respeto de los derechos humanos;
- 31 mdp al IFE para capacitación para la participación política de mujeres;
- 7 mdp para la Secretaría de la Función Pública para Vigilar el cumplimiento de las políticas de igualdad y la certificación de conocimiento y habilidades de funcionarios en materia de género;
- En varias dependencias se etiquetaron recursos para la capacitación de funcionarios en materia de igualdad de género.

Respecto de las mujeres de zonas rurales, destacan los programas de crédito y subsidios a proyectos productivos de mujeres: el Programa de la Mujer en el Sector Rural

(PROMUSAG) con 700 millones de pesos y el Fondo de Microfinanciamiento de la Mujeres Rurales (FOMMUR) con 82.4 mdp.

Desde la propia CDI, el anexo 9-A implicó contar con recursos etiquetados que anteriormente no se disponían en la institución y por lo tanto, abrirse al diseño y financiamiento de iniciativas con perspectiva de política pública.

El año 2009 se aprueba el PEF 2010 que incorpora el anexo 10 “Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres”. Este contiene un presupuesto total de 38,825.5 millones de pesos<sup>24</sup>. Se han identificado 28 programas presupuestarios o unidades responsables con su respectivo presupuesto, y sin considerar al programa de desarrollo humano “Oportunidades”, cuenta con un presupuesto aproximado de 6,373 millones de pesos (Contreras, 2009).

Una dificultad del actual Anexo presupuestario es que se desagrega hasta nivel ramo presupuestario<sup>25</sup>, por lo que no se posibilita identificar la desagregación hasta programa, actividad o unidad responsable.

## La alianza con UNIFEM

*“Tanto la CDI como el movimiento de mujeres indígenas entendimos que la alianza con los organismos internacionales era necesario (...) al principio no las veíamos con buenos ojos, pero poco a poco, a partir de los acercamientos, en seminarios, reuniones y las Asambleas de Naciones Unidas, nos fuimos encontrando, hasta llegar a entendernos y respetarnos. Cada una en sus roles, porque no es bueno mezclarlo todo, pero en un tipo de acercamiento claro y nutritivo para todas”.*

En los últimos años, la CDI se abrió a otros mundos y otras relaciones institucionales. Era un momento en que Naciones Unidas generaba puentes interesantes con las organizaciones de mujeres en general, y con las indígenas en particular.

Por parte de las indígenas, en décadas anteriores existía un recelo al considerarse “objeto” en las relaciones institucionales con estos organismos y que fue dando paso poco a poco a una relación más sistemática, aunque no siempre simétrica.

*“Al principio nos llamaban para sacarnos fotos, y después nos veíamos por ahí y por allá en calendarios o tarjetas de navidad con nuestros vestidos*

---

<sup>24</sup> Es importante señalar que el notable incremento: desde 7,281.8 Mdp en el 2009 hasta 38,825.5 mdp en el 2010 es producto de la incorporación de las erogaciones del Programa de Desarrollo Humano Oportunidades, el cual brinda apoyos en educación, salud, nutrición e ingreso a las familias más vulnerables y pobres de México. Este es un programa interinstitucional que opera desde el 2001 y que tiene entre sus ejes “fortalecer la posición de las mujeres en la familia y dentro de la comunidad” que se refleja en que son las madres de familia las titulares que reciben las transferencias monetarias correspondientes.

<sup>25</sup> Se incorporan dos nuevos ramos: el 13 Marina y el 40 Información Nacional de Estadística y Geografía. Y no se incorporan los siguientes ramos: 01 Poder Legislativo, 03 Poder Judicial, 08 SAGARPA, 09 Comunicaciones y Transportes, 22 Instituto Federal Electoral y 38 CONACYT.

*indígenas y decíamos ¿qué estoy haciendo ahí? ¿Por qué no escribieron nada de lo que dije? (...) pero también fuimos entendiendo que podíamos sacar provecho de esto, podíamos ser vistas por otras culturas y por compañeras de otros lugares...así que nos fuimos adaptando para mejor, para ir compartiendo nuestros mundos y que ellas también valoraran lo que es vivir como nosotras (...) yo creo que ahora lo entienden mejor y nos sentamos incluso a negociar en la misma mesa”.*

Para la CDI por su parte, fue una oportunidad para abrirse a nuevos espacios, crear sinergias institucionales a raíz de sus estrategias y programas, aprender de otros lugares que realizaban iniciativas similares, intercambiar perspectivas y aprendizajes, y por sobre todo, poder “mirar el bosque y el árbol”.

## La legitimidad del tema en la CDI

En los inicios de este trabajo, la institución aparecía en la lista de los obstáculos para incorporar enfoque de género en sus políticas y programas. Sin embargo, desde la marginalidad de las medidas que -como hemos visto- se realizaron en los primeros años, se comenzaron a desplegar esfuerzos sistemáticos por consolidar un enfoque y una manera de hacer la gestión pública que, junto con ser innovadora, también resulta controversial para la cultura institucional tradicional en cualquier parte.

Uno de los aspectos que ha contribuido a estos avances es la creciente sensibilidad de los varones de la CDI y de algunos de sus directivos que han valorado positivamente los resultados de las gestiones realizadas. Esto último ha implicado -de diferentes maneras- un respaldo político-técnico nunca antes visto en una institución de esta naturaleza, y la posibilidad de contar con una visión más amplia de cómo abordar la situación y posición de los géneros en el mundo indígena.

*“Se ha podido avanzar, en la medida de que se han hecho varias actividades con funcionarios públicos, desde la misma formación de los equipos de coordinación, de los promotores de FOCAI, que han estado capacitándose no solo en materia de fortalecimiento de capacidades, sino en perspectiva de género. Luego también con lo del marco lógico, en que también se invito a gentes de diferentes direcciones y unidades a fuerza de ir generando una serie de procesos de sensibilización y formación, yo creo que hay más apertura de lo que hubo antes en cuestiones de género, siempre ha sido difícil, pero hoy se entiende como algo que nos ayuda en la gestión más que antes”.*

A todas luces se ha iniciado un proceso de tecnificación de los procesos internos con enfoque de género (definición de lineamientos, de indicadores, de planeación, etc.) y se han identificado más claramente los roles que se juegan al interior de la institución en torno a esta temática. Particularmente la Subdirección de Procesos Formativos y Organización Social, que forma parte de la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades Indígenas, en cuyo seno se ha consolidado un núcleo de profesionales y técnicos/as que han generado una dinámica particular de irradiación de sus aprendizajes hacia el resto de la institución.

Entre las cuestiones que aparecen con mayor claridad en el estudio, -respecto de los aportes de la Subdirección de DFCI en los temas de gestión con enfoque de género- destacan su capacidad de<sup>26</sup>:

- Coordinar las iniciativas correspondientes a las materias de género en la institución, especialmente en lo referido a la implementación y gestión de los Anexos presupuestarios de gasto etiquetado en función del género.
- Aprender y generar condiciones para la innovación y la modernización. Se han desarrollado un número importante de definiciones técnicas y metodológicas, se ha asesorado a otros servicios que realizan actividades con población indígena y enfoque de género, se han sistematizado diferentes experiencias y se han evaluado resultados de proyectos y de programas.
- Mantener y profundizar la coordinación intersectorial a través de la articulación y negociación con actores políticos y sector público en general, y establecimiento de relaciones de trabajo con sectores definidos como prioritarios para la institución (los esfuerzos desplegados con los organismos internacionales y con la academia están en este sentido). Se han consolidado alianzas estratégicas que permiten y permitirán consolidar la plena incorporación del enfoque de género en aquellas instituciones que trabajan con población indígena.
- Asesorar técnicamente y entregar visiones coherentes y sólidas acerca de la mirada desde el género y la etnicidad en espacios como el INMUJERES en donde la CDI -a través de esta Dirección- participa regularmente como parte de su Consejo Consultivo.
- Supervisar y dar seguimiento a la Agenda y los compromisos contraídos por la institución frente al Poder legislativo y al INMUJERES, a través de sus indicadores y metas seguidos trimestralmente.
- Impulsar la incorporación del enfoque de género en los instrumentos de planeación de la institución generando capacidades sobre este aspecto en distintas áreas y unidades institucionales.
- Irradiar y fortalecer a los equipos del nivel descentralizado de la CDI y en especial a los que están vinculados a la Dirección de Fortalecimiento de Capacidades Indígenas DFCI de las Delegaciones y de los Centros Coordinadores.
- Establecer relaciones de confianza y colaboración con Organizaciones de la Sociedad Civil para llevar a cabo iniciativas específicas relacionadas con el cumplimiento de los objetivos de su agenda de trabajo. Y gozar de la confianza de las organizaciones de mujeres indígenas en el desarrollo mancomunado de

<sup>26</sup> El tipo de actividades e iniciativas más precisas que esta Dirección ha generado se identifican en el capítulo 5 del presente informe.

proyectos y procesos autogestivos que contribuyen al desarrollo bajo nuevos paradigmas de la relación Estado-Sociedad Civil.

*“(...) tanto nosotras como la CDI hemos aprendido muchísimo en este proceso, en términos metodológicos, pedagógicos, de construcción, de inventar, de crear cosas que no estaban hechas, de imaginar el cómo hacer intervención con mujeres indígenas, y si ubicas la línea transversal a todo, ha sido creer que las mujeres indígenas son capaces de hacer cosas muy grandes y que sólo requieren herramientas para que lo puedan hacer”.*

## Las piedras en el camino



“Todavía las instituciones públicas tienen un trato asistencial y discriminatorio con lo indígena, aunque en los últimos años ha ido cambiando y los contextos tienen matices, pero esto ha obligado a las mujeres indígenas a estar constantemente reivindicando, desde la lengua y las costumbres, desde esos aspectos más simbólicos, todo lo referido al valor de su identidad y su poder como mujeres organizadas”.



De acuerdo a la opinión de las personas entrevistadas para el presente estudio, los principales obstáculos vinculados a la incorporación del enfoque de género con pueblos indígenas desde la esfera pública, podemos agruparlos en las siguientes categorías:

## Políticos

- Cambios políticos en los distintos niveles de gobierno (procesos electorales Federales, Estatales y Municipales) que implican redefinición de prioridades a temas relevantes en un determinado momento y lugar, con bajos niveles de corresponsabilidad en la implementación de programas. Esto muchas veces detiene procesos que ya han sido desencadenados y que son importantes para las mujeres indígenas. La sociedad mexicana tiene altos niveles de polarización política, por lo que las definiciones de nuevas autoridades en los distintos niveles del Estado ha ocasionado problemas muy complejos a la gestión institucional de la CDI. Esto puede incluso potenciar o hacer desaparecer una línea de trabajo en terreno independientemente de las definiciones del nivel central en materias de enfoque de género u otras.
- Falta de definiciones estratégicas globales y ausencia de documentos rectores en la CDI, como por ejemplo: la postergación del debate sobre los estatutos y funciones específicas de las diferentes áreas de la institución.

*“(...) entonces tú te mueves, trabajas, pero no hay un marco que te de una línea, algo fundamentado en la norma, en el estatuto, entonces cada quien se rasca como puede. Si aparecemos bien, se cubren ciertas metas, pero (...) no hay una direccionalidad. Ahorita están revisando todo lo que tiene que ver con la nueva reestructuración de los Centros Coordinadores, pero no se sabe quien decide ni cuándo (...)”.*

- Los diversos papeles que deben desempeñar tanto la CDI, como las Organizaciones de la Sociedad Civil y las organizaciones de mujeres indígenas en aquellas iniciativas en que intervienen las tres instancias, no son siempre claros y explícitos. Es necesario precisar mejor y según cada quien, sus niveles de responsabilidad y sus atribuciones en cada proceso.
- Necesidad de armonización de objetivos, intereses y procedimientos entre las organizaciones que ejecutan los proyectos en sus diferentes niveles, porque de lo contrario esto genera cuellos de botella que bloquean o que definitivamente colapsan el cumplimiento de metas y propósitos de más largo plazo.
- Inexistencia de un área de género con un posicionamiento claro en la jerarquía institucional de la CDI.

*“(...) es la falta de una visión estratégica en la CDI que permita que se ubique en el alto nivel la importancia de la transversalidad de la perspectiva de género. Si la CDI está destacando es por lo que se está haciendo abajo y que tímidamente incide y permea las demás áreas porque nos relacionamos entre nosotros, nos hablamos entre unidades, pero es como un espacio muy personal, no es institucional”.*

- Falta de instrumentos de transversalización que sean vinculantes para los equipos en todos los niveles. Según lo planteado en el punto anterior, se deriva que: en la medida que no existe una jerarquía y recursos asociados a estas necesidades en la institución, la organización intentará eludir sus responsabilidades en este campo. No debemos suponer que las personas -en sus distintas funciones organizacionales- estarán siempre entusiastas con la idea de cambios que afectaran sus propias trayectorias, inercias, rutinas y culturas organizacionales.

*“Lo que pasa es que muchas cosas dependen de la voluntad política de los funcionarios, ya que todavía no tenemos una Unidad que se ocupe de estas cosas y así darle un carácter obligatorio para todos por igual(...)”*

## Conceptuales

- Tradicional concentración en el fomento de actividades e iniciativas productivas para las mujeres indígenas. Se reconoce recién en los últimos años un esfuerzo por ampliar la oferta pública para mujeres indígenas, no obstante los recursos están más focalizados en este tipo de actividades tradicionales.
- Modelo de desarrollo rural y falta de enfoque de género.

*“Si se quiere lograr un desarrollo rural(...) es menester reconocer el trabajo doméstico, no remunerado de las mujeres, por lo que realmente es parte de las estrategias de la sobrevivencia de los estratos más empobrecidos (...) lo cual sugiere incluir a las mujeres, no sólo como mano de obra sino también como beneficiarios directos en programas de desarrollo rural pues son ellas las encargadas en la actual organización social de las responsabilidades cotidianas para satisfacer las necesidades vitales de presentes y futuras generaciones<sup>27</sup>.*

- Falta de formación -sobre el tema de género- por parte de los equipos técnicos fuera de FOCAI lo que minimiza su capacidad de comprensión y acción con mujeres indígenas.

<sup>27</sup> Zapata, Emma (1994). Mujeres Rurales ante el Nuevo Milenio. El Colegio de Postgraduados del Centro de Estudios del Desarrollo Rural. Texcoco, México.

## De gestión/administrativos

- En la medida que avanza el tiempo, las operaciones se complejizan y se generan nuevas realidades que no se alcanzan a atender a la velocidad tradicional de las instituciones públicas. Es preciso revisar los procesos, simplificar los trámites y estandarizar los procedimientos mecánicos vinculados a la gestión.
- Al mismo tiempo es preciso manejar el riesgo de normar los procesos organizativos de un modo muy riguroso que se puede transformar en una camisa de fuerza para la innovación, la creatividad y la flexibilidad que este tipo de intervenciones requieren, especialmente en sus primeras etapas de desarrollo.
- Altos niveles de rotación del personal de las instituciones públicas vinculadas a este tipo de trabajo.
- Bajos salarios para el nivel de responsabilidad.
- Falta de incentivos en tareas complejas y de innovación social.
- Deficiente gestión administrativa y financiera en oficinas centrales para llevar a cabo actividades en terreno. Falta de rigor en los procesos de gestión interna de los recursos para cumplir con los compromisos a tiempo.
- Los topes que se imponen al ejercicio del presupuesto no necesariamente se ajustan a las necesidades de las organizaciones asociadas. Existen determinadas necesidades que implican partidas presupuestarias que no han sido contempladas en los proyectos y que resultan un déficit relevante para las organizaciones, en particular para las dirigentas.

*“(...) se ha peleado eternamente por el tema de las becas para las dirigentas indígenas. Al principio todas buscaban mil formas de conseguir recursos, sembraban la tierra, hacían artesanías, vendían comida, criaban animales para vender (...) No podíamos concebir que las mujeres por ser pobres, necesitadas e indígenas tuvieran que trabajar gratis para mantener sus proyectos. Entonces cuando la institución habla de autogestión ¿qué quiere decir? ¿Qué las mujeres indígenas tienen que trabajar gratis? Y si se decide otorgar becas ¿Por cuánto monto? ¿Cuánto cuesta gestionar estos programas con las propias protagonistas de los procesos? Este tema no ha estado claro. En el caso de las promotoras está más normado y estándar, pero en el caso de las dirigentas de las Casas de la Mujer, por ejemplo, es un tema pendiente, definitivamente es un tema abierto”*

- Falta de relación sistemática entre unidades al interior de la institución, especialmente en oficinas centrales.
- Escasa articulación con otras dependencias del Estado desde otros equipos que no sea FOCAI para coordinar iniciativas relacionadas con mujeres indígenas.

## Condiciones y recursos materiales

- Escasos e inestables recursos para las iniciativas con mujeres indígenas y con enfoque de género.

*“...nada garantiza que tendremos estos niveles de recursos para siempre, esto ha sido un proceso lento, de ir legitimando y conquistando espacios en los últimos años, pero no es fácil y no está asegurado”.*

- La falta de documentación legal de las mujeres indígenas y sus organizaciones ya que este es uno de los requisitos para participar -en la mayoría de los programas públicos de la CDI o fuera de ella-, lo que es particularmente agravado por las condiciones de extrema marginalidad social y cultural. Esta es una realidad muy compleja en las zonas rurales de México hasta el día de hoy.

*“(...) las mujeres indígenas no tenían CURP, entonces ¿cómo podrían postular con sus proyectos? Dijimos es importante contemplar una X cantidad de dinero para que los municipios de alta marginación tengan cómo generar actas de nacimiento y CURP, se podrían utilizar incluso unidades itinerantes para eso y así facilitar el acceso. Preguntamos qué problema operativo hay y nada, así que quedó instalado en el proyecto de Presupuesto de la Federación del 2009 y se asignó a la Secretaría de Gobernación el recurso...”*

## Culturales

- Resistencias personales e institucionales que están en la base de cualquier propuesta de cambio profundo de las estructuras sociales y culturales conocidas y asimiladas como ocurre con el enfoque de género en la gestión pública y de iniciativas socio-culturales.

*“... una visión muy conservadora (del tema de género) tenían los compañeros de la institución más metidos en el tema indígena, decían que era una visión occidental y que iba a romper el esquema indígena, los espacios ganados. Pero lo que nosotros les demostramos es que cuando empezamos a formar talleres con promotores y trabajar con los hombres indígenas, ellos mostraban más apertura a los temas y los recibían mejor que los propios técnicos (...) Lo mismo pasaba con las mujeres indígenas, ellas estaban inquietas y descontentas con las relaciones de género en sus comunidades y encontraron un espacio para la reflexión y en donde podían estar contenidas sus preocupaciones más silenciosas y profundas y con eso no renunciaban a sus conquistas*

*y luchas históricas, muy por el contrario sentían que se profundizaban las ganancias para ellas”.*

- Los sistemas de Usos y Costumbres de las comunidades indígenas que limitan o excluyen la participación de las mujeres.



## Los temas de las agendas



“(...) de una agenda que, a inicio de los años noventa, priorizó el tema de la autonomía, el territorio, y la identidad -como una agenda reivindicativa amplia del movimiento indígena-, se pasó a una agenda más específica de las mujeres alrededor del tema de salud, violencia y participación política como los tres ejes principales que se mantienen hasta hoy”.



Las mujeres indígenas que debieron liderar procesos políticos en los años cuarenta y cincuenta sumaban esfuerzos fundamentalmente en torno al derecho a la tierra. La falta de propiedad de las mujeres y de los indígenas en general era un hecho muy extendido y reivindicado entre muchos pueblos. “Al vivir en un ambiente altamente represivo como el de las haciendas, las mujeres tenían una capacidad móvil mayor que la de sus pares masculinos, ya que no accedían a tierras y recursos del patrón” y por ello eran menos amenazantes para el *estatus quo* imperante (Massolo, 2006).

*“Yo creo que México es un lugar en que la agenda de género de las mujeres indígenas está más clara. Desde hace muchos años que se ha venido planteando así, claramente en el discurso y en las reivindicaciones y eso tiene que ver con la historia mexicana, con el movimiento feminista aquí, y con las académicas. Aquí ha habido relaciones distintas a la que encuentras en otros países, es como un momento de confluencia de diferentes redes y actores articulados alrededor de algunos temas (...) yo no diría para nada que las mujeres indígenas fueran cooptadas por el movimiento feminista por ejemplo. Hay un sector del movimiento feminista que todavía no entiende nada de esto y le cuesta y es absolutamente urbano, “clasemediero”, y hay otro sector que dijo: ¿qué está pasando aquí?, voy a tratar de entender y abrió un montón de espacios de diferente orden para las compañeras indígenas (...) y luego se comenzaron a tejer alianzas estratégicas y eso también fue un aprendizaje importante para un sector del movimiento feminista (...) como que algunas dijeron, pero bueno ¿Qué nos están diciendo las mujeres indígenas? ¿Qué nos están poniendo a pensar? ¿En qué canal nos están metiendo? ¿Cómo es de verdad este asunto de las intersecciones entre género, raza, etnicidad?”*

En este contexto, el acceso y uso de la tierra fue un elemento clave para dar sentido a lo específico en cuanto mujeres, sin perder de vista las luchas por lo colectivo. En el transcurso de los años y observando la trayectoria de las agendas de las mujeres indígenas, podemos concluir que sus intereses y planteamientos no contravienen la lucha más amplia por los derechos colectivos de sus Pueblos e incluso -esta intersección y articulación de las demandas indígenas- puede estar representando una posibilidad de construir estructuras sociales más democráticas, horizontales e incluyentes (Bonfil, 2002).

Al analizar los años recientes apreciamos que los temas de agenda *tienen directa relación con la particular situación de exclusión y vulnerabilidad de las mujeres indígenas*. En términos de cifras, según el INEGI la situación era la siguiente<sup>28</sup>:

*“(...) desde una agenda reivindicativa amplia del movimiento, se pasó a una agenda específica de las mujeres alrededor del tema de salud, violencia y participación política. (...) dejaría como esos tres ejes gruesos donde están hoy las compañeras haciendo incidencia, mucho más que en el tema agrario,*

<sup>28</sup> El tipo de actividades e iniciativas más precisas que esta Dirección ha generado se identifican en el capítulo 5 del presente informe.

*el tema de la autonomía, el tema de la tierra, por ejemplo. Es como si estos tres temas se hubieran convertido en los nuevos escenarios, entonces claro, encuentras compañeras muy especializadas en algunos temas y con enorme capacidad de incidencia (...)”.*

**HABLANTES DE LENGUA INDÍGENA:** A nivel nacional, 103 mujeres por cada cien hombres hablantes de lengua indígena y el porcentaje de mujeres que hablan lengua indígena y no hablan español es mayor que el correspondiente a los hombres (15.1 por ciento contra 8.7 por ciento).

**EDUCACION:** El porcentaje de asistencia a la escuela de las mujeres hablantes de lengua indígena se incrementó entre 1990 y 2005. La asistencia de las niñas de 6 a 11 años pasó de 72% en 1990 a 92% en el 2005; el de las jóvenes de 12 a 14 años, aumentó de un 55% a un 80% y el de las de 15 a 19 años de 17% a 33%.

Se observan brechas en educación entre mujeres y hombres que se declaran indígenas: el promedio de escolaridad de las mujeres es de 3.9 años mientras que el de los hombres es de 5.1 y los porcentajes de analfabetismo son de 39% y 23% respectivamente. Sin embargo, el porcentaje de varones de 8 a 14 años en atraso escolar es ligeramente mayor que el de las mujeres (56% y 53% por ciento, respectivamente).

**SALUD:** Respecto al acceso a servicios de salud se observa que sólo un 24% de las mujeres que hablan lengua indígena son derechohabientes.

**JEFATURA DE HOGAR:** En el año 2005 se registraron dos millones 41 mil 203 hogares donde el jefe y/o su cónyuge hablan lengua indígena, de ellos el 17% están dirigidos por mujeres. Los hogares con jefatura femenina están constituidos principalmente por la jefa y sus hijos (35%) y unipersonales (17%).

## Violencia de género

Según los últimos datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares ENDIREH (2006) 67 de cada 100 mujeres mexicanas -de 15 años y más- han padecido algún incidente de violencia ya sea en su relación de pareja, o en los espacios comunitario, laboral, familiar o escolar. Y la más frecuente de las violencias es la ejercida por sus parejas, que afecta a un 48% de las mexicanas que viven en las urbes y a un 40% de las que viven en zonas rurales. Sin embargo, respecto de la violencia sexual, las mujeres rurales presentan cifras un 2% más alta que las mujeres que habitan zonas urbanas.

En esta perspectiva no es casual que el tema siga vigente en las agendas de género de las organizaciones de mujeres indígenas. Las cifras de violencia de género muestran la evidencia de que sigue siendo un tema pendiente en el país y por lo mismo se desarrollan innumerables iniciativas a nivel local, muchas de las cuales tienen su origen y/o financiamiento en los esfuerzos que la CDI está realizando en este sentido.

Las diferentes modalidades que puede adquirir el trabajo en esta temática con mujeres indígenas, ha quedado develada con las cientos de iniciativas que se están implementando a nivel de las Delegaciones e incluso en los pueblos más apartados de la República. Este tema está abierto a la iniciática y creatividad de las propias organizaciones.

*“(...) el tema de violencia para trabajarlo con niños y niñas en los albergues en un proyecto piloto sería como algo muy fácil que podríamos hacer para todo el país, no sólo en algunos lados donde hay mejores condiciones, ha llegado el tiempo de apostar a las nuevas generaciones.”*

## Salud de las Mujeres Indígenas

Según los datos del Sistema de información de Mujeres (SIM) del año 2006 se reconocían como tres los principales problemas de género que sufrían las beneficiarias del POPMI: el maltrato, la discriminación y la reducida participación en las decisiones de planificación familiar. (Universidad Autónoma Chapingo, 2007).

Las entidades federativas con mayor porcentaje de mujeres que no acceden a sistemas de planificación familiar en el 2006 eran Chiapas (32%), Guerrero (14%), Veracruz (10%), Oaxaca (10%) y San Luis Potosí (6%). La tasa de fecundidad nacional era de 2,2 hijos por mujer, lo que se aumentaba en las entidades analizadas de la muestra POPMI del año 2006. (Universidad Autónoma Chapingo, 2007).

*“Hay problemas de género que sólo recientemente han sido considerados dignos de atención pública, porque eran considerados privados, propios del espacio de la familia o las relaciones personales, no relevantes para la agenda pública, como es el caso de la violencia de género o el cuidado de los niños y niñas, familiares y personas dependientes o la salud sexual y reproductiva, entre otros”.*

### Problemas relacionados con la equidad de género que padecen las beneficiarias del POPMI

Problema	No. de beneficiarias que lo padecen	Porcentaje del total de beneficiarias
Planificación familiar	5514	24.9
Discriminación	5225	23.6
Maltrato	2246	10.1

Fuente: SIM. Información del cierre del ejercicio 2006.

\*Nota: el total de beneficiarias en 2006 fue de 22,136 de acuerdo con información de CDI.

Estos temas han adquirido nueva fuerza por cuanto forman parte de la Agenda de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. En este sentido es cada vez más importante contar con sistemas de monitoreo de los ODM con la información desagregada según edad, sexo y etnia, para que puedan estar reflejando la problemática y los avances entre la población indígena. Los estudios recientes del PNUD al respecto, muestran que los mayores rezagos en estos objetivos los viven todavía las mujeres indígenas de zonas rurales.

## Participación en el Poder<sup>29</sup>

El año 2001 México marcó un hito al modificar su Constitución política reconociendo la composición pluricultural del país y el derecho de los pueblos indígenas a instituciones sociales, económicas, culturales y políticas que tomen en cuenta sus realidades específicas. Esto permitió que se dieran condiciones para la participación política de los pueblos indígenas adoptándose 28 Distritos Electorales uninominales con 40% o más de población indígena, lo que constituye un hecho inédito en el país.

Pese a este importante avance democrático de la sociedad mexicana en lo normativo, la participación de las mujeres -en general- ha sido un tema pendiente y aún más en el caso de las mujeres indígenas, lo que se ve agravado por sus condiciones de marginalidad en otros ámbitos de la vida, el analfabetismo y el monolingüismo, y además por las limitaciones culturales no indígenas impuestas al concepto de ejercicio de la ciudadanía (Bonfil, 2008).

No obstante lo anterior, pareciera que el espacio local se constituye -por excelencia- en el espacio privilegiado de ciudadanía para las mujeres indígenas. Sin embargo, en los últimos años se ha derrumbado un mito: “La proximidad de *“lo local”* no representa necesariamente una garantía de acceso igualitario a la toma de decisiones, a la participación política en los cargos electivos, ni a la inclusión de políticas y programas de equidad de género en la agenda del gobierno local o municipal respectivo. Y la descentralización, por su parte, tampoco garantiza la promoción de la equidad de género ni el empoderamiento de las mujeres” (Massolo, 2006) y las organizaciones de mujeres indígenas ya lo saben.

*“Los primeros enfrentamientos los tuvimos cuando quisimos apoyar a un candidato propio para Presidente Municipal, pero eso nos mostró -como organización de mujeres a toda la comunidad- y no nos podíamos arrepentir. En ese tiempo era mal visto que participáramos en elecciones políticas y esas cosas, pero igual lo hicimos. Decidimos arriesgarnos y al final no ganamos (...) Vinieron tiempos difíciles. Eso significó el desalojo de nuestra sede y las nuevas autoridades nos quitaron todo. Lo que habíamos conseguido con muchos años de sacrificio (...) Pero no dimos el brazo a torcer, no nos iban a ganar con sus abusos, nosotras sabíamos que teníamos la razón y que empezaríamos de nuevo, de cero si era necesario”.*

<sup>29</sup> Para profundizar en este tema, se recomienda leer a Bonfil (2008) en el estudio realizado para el PNUD en el cual se puede encontrar información actualizada acerca de: los tipos de organizaciones de mujeres indígenas; los tipos de liderazgos femeninos indígenas; un diagnóstico participativo y una bibliografía actualizada.

El espacio local rural tiene muchos rezagos para la participación política de las mujeres, de las campesinas en general y de las indígenas en particular. Es sabido que incluso en períodos electorales, son los varones quienes guardan los documentos para votar de sus esposas y los días de votación nadie se extraña de que sea el Jefe de familia quien muestre ambas credenciales a los funcionarios electorales y que el mismo vote por los dos.

Lourdes Angulo (2005) citando a Ruiz señala: “En el sector rural la participación política de las mujeres se encuentra más que en los espacios de poder formal, en las organizaciones y movimientos sociales, las mujeres indígenas participan activamente en espacios antes negados para ellas, incluso fuera del ámbito doméstico, lo que las ha motivado a ejercer su derecho al voto y ha fortalecido sus capacidades de liderazgo. Sin embargo, es todavía muy restringido su acceso a los espacios de toma de decisiones en sus comunidades o ejidos y pocas han formado parte de la autoridad ejidal, comunal o municipal”.

Por ejemplo, al observar en San Luis Potosí, en 12 municipios con predominancia de una lengua indígena elegidos al azahar, sólo 43 de 188 comunidades registradas cuentan con presencia femenina en sus altos cargos directivos comunitarios, lo que representa un 22% del total de cargos (Cisneros, 2009).

**Acceso de las mujeres a los cargos superiores de las comunidades indígenas en algunos de los municipios.**

Municipio y lengua indígena predominante	Número total de comunidades	Número de comunidades donde una mujer ocupa cargos directivos
Santa Catarina; Pame	8	1
Aquismón; Huasteco o Téenek	19	4
San Martín Chalchicuautla; Nahuatl	43	5
Tamazunchale- Nahuatl	32	9
Axtla-Nahuatl	31	8
Santa Catarina-Pame	8	1
Valles-Téenek	10	3
Ébano-pluri lingüístico	2	2
Huehuetlán-Téenek	11	3
Matlapa-Nahuatl	13	4
San Antonio-Téenek	10	2
Tamasopo Rayón-Pame	1	1
Totales	188	43

Fuente: El Atlas de Comunidades Indígenas de San Luis Potosí. Datos preliminares 2007. Elaborado por Juan Cisneros (2009).

Una de las razones que se asocia a la baja participación de las mujeres en cargos comunitarios en este caso -San Luis Potosí- son precisamente consideraciones de género, referidas a las limitaciones que enfrentan las mujeres por la “naturaleza del cargo de Juez, Delegado o Comisariado” lo que obstaculiza que las mujeres indígenas puedan ocuparlos por los necesarios desplazamientos a raíz de los servicios requeridos (a cualquier hora y circunstancia). Esta situación al parecer, se ha ido transformando producto de la migración de la población masculina hacia otros lugares (Cisneros, 2009).

En este marco, es importante considerar la crítica feminista que resalta los riesgos de pensar “lo local” vinculado a una exclusiva y estrecha noción comunitaria, ya que esto permitiría aportar a la naturalización del papel de la mujer en lo cercano, familiar y comunitario y de este modo limitar sus reflexiones y opciones de poder en un sentido transformador más amplio. Lo mismo ocurre respecto de la participación de las mujeres indígenas en la gestión familiar de los recursos como lo imponen las nuevas políticas sociales en la región, ya que éstas -de diferentes maneras- utilizan el tiempo disponible y gratuito de las mujeres para la gestión de recursos en el espacio local y/o familiar sin cuestionamientos de otro tipo, muchas veces restando a las mujeres indígenas de sus actividades en organizaciones productivas, de contenido sociocultural o político.

*“(...) la parte sobre participación política de mujeres indígenas desde la perspectiva del liderazgo en sus espacios cercanos se trabaja muy poco y se necesita mucho. Se cruza con todos los temas que las afectan directamente y está poco trabajado desde las propias mujeres indígenas. Porque la perspectiva de UNIFEM y de la academia la conocemos, y no digo que está mal, pero me parece que si está muy marcada en cuanto a la revisión de la situación de las mujeres frente al Estado, principalmente con el cumplimiento del marco legal nacional, internacional, pero cuando hablan de las comunidades indígenas no hay una reflexión muy acabada, esa la están construyendo las propias mujeres indígenas y no ha sido fácil por sus limitaciones más estructurales de acceso al poder y porque implica negociaciones con los hombres dirigentes de sus comunidades”.*

Pese a lo anterior y a la tradición e inercia centralista todavía presente en los países de América Latina, pareciera que los gobiernos locales están experimentando transformaciones que muestran una transición incipiente entre lo moderno y lo antiguo, pasando de ser los clásicos proveedores de bienes y servicios cercanos a la gente y los administradores de servicios públicos a tener un rol movilizador y promotor de otro tipo de desarrollo, lo que abre nuevas perspectivas y desafíos en el futuro para las mujeres indígenas (Massolo, 2006).

Si consideramos que en América Latina cerca de un 10% de los cargos de Alcaldesas en los gobiernos locales son ocupados por mujeres, en el caso de México para el 2004 sólo contaba con un 3,5% de mujeres en esa calidad, es decir 87 mujeres en un total de 2,435 municipios.

Según datos del Observatorio de equidad de género de CEPAL, en el año 2008 esta cifra alcanzó a un 4,6% de los municipios o delegaciones del país que estaban presididos por una mujer. A la fecha, los Estados de Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Campeche, Colima y Querétaro no cuentan con mujeres como presidentas municipales. Por lo tanto, la preocupación por el liderazgo, el acceso al poder y nuevas formas de representación de las mujeres en los espacios locales seguirá estando vigente en las agendas de las mujeres indígenas, al menos en esta década que se inicia, particularmente por las dificultades que enfrentan para acceder a espacios de representación más amplios por su extrema condición de exclusión.

## Otros temas emergentes

Los temas que emergen entre las tareas de agenda pendiente en palabras de las protagonistas son principalmente:

*“(...) un tema que me parece importante que están empezando a revisar ahorita es el tema de los indígenas en las ciudades porque nosotros tenemos una definición de ámbito de cobertura y territorio que se basa en 40% de municipios a 70% y más, pero ahí en algunos espacios urbanos en términos absolutos es mayor la relación de población indígena que en otros lugares y es gente que está quedando sin atención.”*

*“Se ha estado poniendo énfasis en varios estudios sobre migración, como para dar cuenta de este nuevo fenómeno que no es tan nuevo, pero que institucionalmente no ha sido muy retomado, la parte de qué pasa con toda esta población que ya no se mueven en los espacios que tradicionalmente se venían moviendo y en donde tiene que reproducir su cultura con muchísima más presión que en sus propias comunidades de origen.”*

*“Un tema pendiente es el acceso en condiciones de igualdad de género a la justicia. El tema de los derechos de las mujeres para revisarlos con los jueces indígenas que trabajan con el área de procuración de justicia es cada vez más importante. Se requiere sensibilizar a los jueces en este ámbito y al mismo tiempo la revisión de las leyes es urgente.”*



## Las iniciativas



“(...) era todo un planteamiento muy novedoso, muy confrontador para la propia institución, para los hombres, para los técnicos. Se trataba de fortalecer los procesos productivos de las mujeres indígenas y, al mismo tiempo, incluir el componente organizativo con el mismo peso. Esa era una gran modificación. Implicaba entonces nuevas metodologías, nuevas formas de acercamiento, procesos de diagnóstico participativo, capacitación al personal técnico operativo y a las promotoras para la implementación del programa (...)”



Desde la década de 1980 se han implementado iniciativas públicas en torno a la problemática de las mujeres indígenas en México, muchas de las cuales se han mantenido en el tiempo, pese a los cambios experimentados por los enfoques conceptuales y metodológicos de los años que les precedieron. Sin embargo, algunas experiencias han sobrevivido a estos procesos e incluso han profundizado en innovación, tecnología social y aportes teórico-conceptuales.

### La lucha por la superación de la pobreza y la autonomía económica

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

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

INSTITUCIÓN	PROGRAMA	OBJETIVO
PRONASOL (Programa Nacional de Solidaridad)	<i>Mujeres en Solidaridad</i>	Combatir a la pobreza extrema a través de la participación social económica y política de la mujer pobre y marginada. Además del impulso a proyectos integrales orientados a liberar a la mujer de tiempos y cargas excesivas de trabajo, elevando sus niveles de ingreso y bienestar social.
	<i>Jornaleros Agrícolas</i>	Superar la pobreza de los jornaleros agrícolas migrantes mediante el impulso de obras y acciones integrales de infraestructura social básica, de vivienda temporal y fija, así como de empleo.

<p><b>INI</b> (Instituto Nacional Indigenista)</p>	<p><i>Ley Normativa al Artículo 4º Constitucional</i></p> <p><i>Programa de Trabajo con Mujeres Indígenas (PTMI)</i></p> <p><i>Fondo Regional de Solidaridad para Mujeres (FRSM)</i></p> <p><i>Registro Civil</i></p> <p><i>Programa Mundial de Alimentos (PMA)</i></p>	<p>Proteger el quehacer de los artesanos y la artesanía como producto original y valioso.</p> <p>Elaboración de un diagnóstico y sistematización de necesidades de los grupos organizados de mujeres indígenas a nivel nacional, así como un banco de datos bibliográficos y estadístico.</p> <p>Apoyo técnico a los grupos organizados de mujeres de la zona lacustre en Pátzcuaro, Michoacán del primer FRSM a nivel nacional, y al Modulo de Apoyo del Centro Coordinador Indigenista.</p> <p>Apoyar y difundir la adquisición del documento único que avale los derechos de personalidad jurídica ante cualquier instancia gubernamental.</p> <p>Proporcionar ayuda alimentaria a los países pobres y promover el enfoque de género, etiquetando un 25% de sus recursos asignados al INI, para la atención de proyectos con mujeres indígenas.</p>
<p><b>DIF</b> (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia)</p>	<p><i>Cocinas Populares y Servicios Integrales (COPUSI)</i></p> <p><i>Centro de Estudios de la Mujer y la Familia</i></p>	<p>Fomentar la participación organizada de las mujeres y apoyar a la creación de espacios que aminore el costo de la alimentación y mejore el nivel nutricional de la familia.</p> <p>Brindar apoyo de tipo integral, salud, reproducción y talleres para las mujeres en Oaxaca.</p>

<b>DGEI</b> (Dirección General de Educación Indígena)	<i>Programa de Educación Inicial Indígena</i>	Atender a la población de niños de 0 a 4 años, a través del trabajo con las madres de familia.
<b>SSA</b> (Secretaría de Salubridad)	<i>Atención Materno-Infantil en Zonas Indígenas</i>	Apoyar a las madres de familia en la prevención de enfermedades diarreicas.

Fuente: Norma Escamilla (2004)

Del mismo modo, durante estos años se fueron desarrollando algunas iniciativas específicas vinculadas a la situación de las mujeres campesinas e indígenas. Muchas de ellas se instalaron como pilotos al interior de la institucionalidad pública, y algunas consiguieron mayor visibilidad: A partir del ciclo escolar 2005-2006, el Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE) concluyó la revisión y validación de los programas de educación inicial y secundaria bilingües, así como de primaria y secundaria extraedad en la modalidad de Atención Educativa a Población Indígena. Esto se realizó en 52 Centros de Educación Comunitaria de 15 estados y con 17 lenguas indígenas diferentes, lo que permitió participar a un importante número de mujeres. Más tarde, en el año 2007 se implementó la Feria de Mujeres Campesinas, Rurales e Indígenas como una iniciativa sectorial de nivel Federal además de las que se implementaron en los Estados.

No obstante lo anterior, la primera iniciativa programática ejecutada por la propia CDI, y que se considera importante en términos de magnitud y cobertura geográfica, fue el POPMI, cuyo planteamiento inicial está reseñado en el capítulo “Los orígenes” del presente informe.

Actualmente el POPMI es un programa que se ejecuta a través de un convenio de colaboración entre la CDI, las instancias estatales para asuntos indígenas y las cabeceras municipales, involucrando un número importante de actores y recursos en su ejecución<sup>30</sup>.

En el Estado de San Luis Potosí, en el año 2002 se desarrolló una de las experiencias piloto de la aplicación del POPMI. Luego de diversos intentos en un ejercicio directo por los Centros Coordinadores para el Desarrollo Indígena (CCDI), por ejecutoras estatales como la Secretaría de Desarrollo Social y Regional (SEDESORE) y el Instituto de las Mujeres de San Luis Potosí (IMES), se abordó un esquema de ejecución descon-

<sup>30</sup> Esta modalidad de operación otorga un grado importante de complejidad al Programa. Por ejemplo, en San Luis Potosí durante el 2009 el POPMI se ejecutó en convenios con 19 municipios y en 3 de ellos la CDI ejecutó el Programa directamente, realizando un total de 22 programas a nivel estatal. Esto implicó además que, en cada municipio con convenio, éstos debían colocar los recursos equivalentes al aporte de la CDI para implementar el Programa en una lógica mancomunada de sostenibilidad del mismo.

centrada mediante las áreas de Asuntos Indígenas que se instalaron en cada uno de los 22 Municipios con Población Indígena del Estado, incorporando así la atención a las mujeres como un tema constante e integral territorialmente para los Municipios, el Gobierno del Estado y la propia CDI.

Se fue instalando progresivamente un modelo territorial concertado de actores locales para la ejecución del programa y en donde se intentó -hasta la fecha- de apalancar recursos desde otras instituciones. En la actualidad el Programa cuenta con reglas de operación y atiende a mujeres indígenas de 25 Entidades Federativas del país<sup>31</sup>.

“El tema de organización productiva de las mujeres es integral en los Centros Coordinadores, no hay un responsable del programa por centro, todos los técnicos son responsables en cierto municipio. Al mismo tiempo, la relación que la CDI propone y promueve hacia los Gobiernos Municipales (...) es para que se comprometan y que aporten peso por peso en relación a la CDI y que además sostengan el funcionamiento de cerca de 30 promotoras indígenas en el Estado”.

Cobertura del POPMI - 2008



Fuente: Evaluación de Desempeño del POPMI realizada por CONEVAL, 2008.

En el año 2006 una evaluación encargada a la Universidad Autónoma de Chapingo arrojaba como resultados que el POPMI -como diagnóstico- reconocía la proble-

<sup>31</sup> Baja California, Campeche, Chiapas, Colima, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz y Yucatán.

mática de las mujeres indígenas que participaban del programa en las siguientes dimensiones:

- El trabajo de la mujer indígena fuera de su hogar se ha incrementado, pero aún recibe una baja valoración pues se considera una extensión de la jornada de trabajo doméstico.
- Se han agravado las condiciones de marginación, inequidad y pobreza de la población femenina.
- Relación indirecta con los medios de producción.
- Exclusión o poca participación de las mujeres indígenas en las esferas locales de toma de decisiones y de poder.
- Los criterios legales, sociales y culturales que definen la propiedad, la jefatura del hogar, la representación de las unidades familiares y los intereses comunitarios y colectivos, se depositan en manos masculinas.
- Las mujeres tienen poca o nula experiencia organizativa-productiva.
- Reducida capacidad de gestión.
- El hombre es quien decide dónde, cómo y cuándo puede participar la mujer en actividades dentro de la comunidad.
- La opinión de los esposos es determinante para muchas de ellas, para decidir si participa o no dentro de algún grupo que se esté organizando.
- Los trabajos que la mujer realiza con jornales en las actividades del campo (siembra, cosecha) no son reconocidos y menos aún remunerados.
- Los fogones a ras de suelo representan una dificultad extrema para preparar alimentos, por la postura que debe adoptar la mujer para hacerlo, así como, la inhalación de humo que afecta la salud de las mismas.
- La recolección de la leña, cada vez más escasa, desde el monte a la cocina, implica recorrer cada vez mayores distancias y realizar un enorme esfuerzo físico.
- Limitaciones para que las mujeres indígenas puedan salir de sus comunidades a las capacitaciones, trámites, gestiones o simplemente a cotizar sobre la calidad y tipo de los productos que se requieren para el desarrollo de los proyectos productivos.
- La mujer es totalmente dependiente de la capacidad de gestión del hombre e incluso cuando ellas tienen que salir para trabajar son consideradas, aún por las

propias mujeres, como que andan en “malos pasos” pues no es bien visto que vayan sin su marido o que abandonen sus obligaciones reproductivas.

En este proceso evaluativo se llegó a definir como uno de los objetivos del POPMI: “Fortalecer la participación de las mujeres indígenas para la toma de decisiones impulsando procesos corresponsables y autogestivos, a través de su involucramiento activo en la planeación y desarrollo de proyectos productivos”, dando origen a una mirada más amplia de los temas de género que incluso en el año 2008 definió su fin como: “Contribuir al empoderamiento de las mujeres indígenas participantes en el programa” (CDI, 2009).

*“El POPMI se transformó rápidamente en un programa cuyos elementos centrales eran producto de lo que aprendimos en los años de Puebla. Había muchas instituciones interesadas, muchas metodologías dando vueltas y el equipo central de la iniciativa -en un momento clave- estaba disperso y con muchas responsabilidades. (...) En realidad con el tiempo nos dimos cuenta que lo que queríamos hacer era una política pública, no un programa, pero nos faltaba experiencia (...) todavía no nos atrevíamos a pensar en grande, aunque estaban las condiciones dadas.”*

Más tarde, en la evaluación de desempeño realizada por CONEVAL (2008) se señalaba: “Con un presupuesto de 180 millones en 2008, programó atender 1.502 grupos y 25.740 beneficiarias, acompañadas por 207 promotoras indígenas, de las cuales se certificaron 101 durante el año de análisis. El programa tiene cobertura en 125 municipios con más de 40% de HLI e índices de alta y muy alta marginalidad. Atiende a una porción mínima de su población potencial. Los indicadores muestran cumplimiento adecuado de metas, no claramente de propósito; reconocen la característica de proceso de los servicios del Programa, y la necesidad de evaluar resultados acumulables a lo largo de varios ejercicios fiscales. No hay datos disponibles sobre impacto. Es un programa único para mujeres indígenas, diseñado con perspectiva de género que requiere readecuaciones en la estructura organizacional de CDI para alcanzar su fin y propósito”.

Del mismo modo, el programa fue sometido a evaluación por la Comisión de Equidad de Género del Parlamento, la cual no fue tan bondadosa como la evaluación previa de CONEVAL, señalando un conjunto de recomendaciones para superar los tropiezos y estancamientos del programa de los últimos años.

Muchos de los problemas que se fueron expresando durante la operación del programa POPMI en estos años, señalados tanto por las propias mujeres beneficiarias del Programa como por los actores de la institucionalidad pública, han venido a confirmar la necesidad de contar con un marco conceptual y metodológico coherente (en sus niveles verticales y horizontales) que permita institucionalizar el enfoque de Género en el Desarrollo (GED) tanto en la dimensión programática de la CDI como en el desarrollo de una estrategia de transversalización del enfoque de género al más alto nivel institucional. Esto implica también tener especial consideración a la flexibilidad del Programa en sus aspectos

operacionales debido a las diferentes estructuras y normativas de los estados en que se implementa.

*“...en el caso de nuestro Estado (San Luis Potosí) el programa (POPMI) se debe implementar con las salvaguardas de cumplir fielmente el mandato constitucional (...) Ha cambiado mucho la estructura de organización con la que estamos trabajando, entonces es importante estar observando esa parte jurídica (...) con sus distintas responsabilidades y roles en las instancias estatales y municipales (...) Esta situación jurídico-administrativa nos ha obligado a contar con un modelo propio de implementación del Programa para dar cuenta de los avances legislativos en materia indígena”.*

Una de las actividades centrales del POPMI, desde su origen, fue la formación de promotoras indígenas. Aún cuando la figura del promotor/a rural e indígena tenía larga data en el país, no se habían diseñado acciones de capacitación que desarrollaran temáticas de género y empoderamiento de las mujeres de un modo sistemático, así como tampoco que se otorgara a ellas un grado de certificación como ocurre en la actualidad a través de cursos y Diplomados<sup>32</sup>.

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

## **Fortalecimiento de capacidades y Anexo 9-A**

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

Por otra parte, desde el año 2008, la Dirección de DFCI planificó, diseñó y financió -a través del Anexo Presupuestario 9-A- las siguientes líneas de trabajo:

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

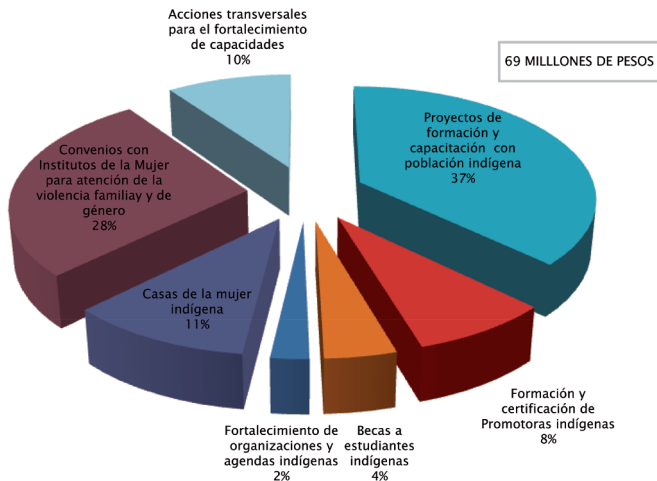
<sup>32</sup> La promoción social o también llamado “extensionismo” tuvo su auge en México en la década del 60’ como un instrumento de política pública para generar programas de desarrollo rural en zonas apartadas o con muy alto nivel de marginación social y económica. Muchas personas fueron formadas en aquella época bajo metodologías de desarrollo participativo en la lógica promocional.

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

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

*“(…) en la práctica, desde DFCI se han estado centralizando las acciones con perspectiva de género en la institución, esto ha permitido contar con una direccionalidad institucional conforme a los compromisos asumidos con el Parlamento, el INMUJERES y otras instancias de nivel federal. Ha sido una apuesta arriesgada pero coherente que ha ido ganando adeptos y formando una gran alianza de voluntades para la promoción de la equidad de género entre la población indígena”.*

### Distribución presupuestal de las acciones para la igualdad de género



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

El tipo de acciones afirmativas realizadas durante el 2008 fueron principalmente las que se señalan en el siguiente cuadro:

**Acciones afirmativas desarrolladas por la CDI para la Equidad de género - 2008**

ACCIÓN O PROYECTO	SUJETOS/ TERRITORIOS	METAS
Fortalecimiento de capacidades de los sujetos indígenas, proyectos de sensibilización y formación	22 estados se ejecutan proyectos de formación	109 proyectos apoyados
Formación y certificación de recursos humanos indígenas	Participan 17 estados	124 mujeres promotoras formadas 90% certificadas
Becas estudiantes indígenas	50 Pueblos indígenas favorecidos	284 becas 125 para hombres 159 para mujeres
Fortalecimiento de organizaciones y agendas indígenas	20 proyectos en 10 estados	887 mujeres y 295 hombres beneficiados
Fortalecimiento de Liderazgos Femeninos para la Gestión	Nacional	Una propuesta de diplomado

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

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

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

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

Por otra parte, la Dirección de DFCI se enfocó durante el 2009 a la formulación de Lineamientos de trabajo, como una manera de formalizar y estandarizar las acciones en este ámbito. Uno de ellos fue el Lineamiento: “Fortalecimiento de capacidades en materia de equidad de género entre la población indígena.”

Este lineamiento fue formulado con el propósito de promover acciones que permitan disminuir la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres en las zonas con más población indígena del país, con especial atención a los 125 municipios de esta categoría con el menor Índice de Desarrollo Humano (IDH) y se propuso entre sus objetivos específicos:

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

## Una vida libre de violencia

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

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

Para abordar esta temática, la CDI ha utilizado fundamentalmente dos modalidades:

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

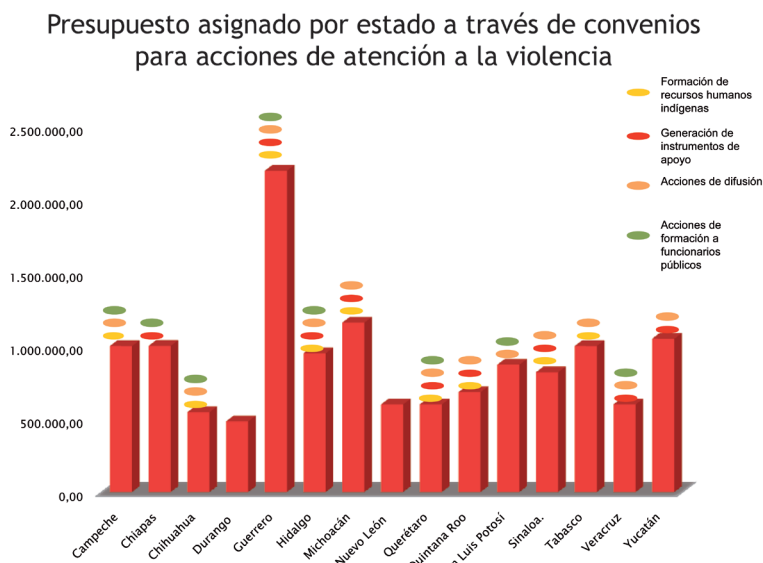
La modalidad de Convenios permitió que las organizaciones públicas o privadas realizaran acciones concretas en la temática e implicó un esfuerzo importante para el ejercicio fiscal 2009 con la instalación de proyectos en 15 Estados y 19 Convenios firmados.

A través de estos convenios se buscó establecer acciones integrales y multisectoriales para atender la problemática de la violencia desde diversos ámbitos y competencias. Las modalidades que adquirió la operación de este lineamiento en las Delegaciones fue variado y las instituciones que lo ejecutaron heterogéneas.

Los montos máximos por proyecto fueron de 1 millón de pesos y se destinaron a actividades fundamentalmente de prevención y apoyo a los programas existentes de atención a víctimas.

El presupuesto total destinado a las acciones en el tema de violencia de género, durante el 2008, se distribuyó de la siguiente forma:

## Distribución del presupuesto asignado a las delegaciones para acciones en el tema de violencia según tipo de actividad realizada

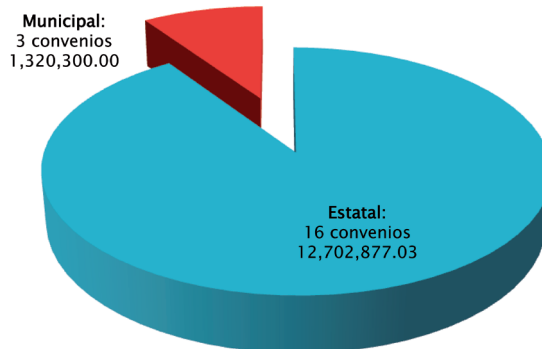


Fuente: GEM, (2009). Sistematización de la experiencia de trabajo con mujeres indígenas, en materia de formación, a través del registro, análisis y documentación de los resultados. Comisión Nacional para el Desarrollo Indígena CDI. México.

Las instituciones que han participado de este lineamiento según los términos acordados han sido:

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

### Convenios con instancias gubernamentales para la Atención y Prevención de la Violencia con población indígena



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

En los tres Estados en que se desarrolló el estudio, las instituciones vinculadas a la implementación de las acciones fueron: Municipios, Centros de Atención de Violencia dependientes del Instituto de la Mujer en el Estado, Unidades de Salud Mental de los Servicios de Salud y en un caso la Comisión de Derechos Humanos del Estado.

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

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

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

Otro aspecto vinculado al éxito de las experiencias en los Estados está dado por la participación activa de la propia población indígena en la ejecución del proyecto. Casos destacables en este sentido son: a) en San Luis Potosí los promotores/as indígenas participantes del proyecto “Escenarios de Paz”, son estudiantes o egresados de leyes de la Universidad Intercultural, en su mayoría del Pueblo *Teenek* o también llamados Huastecos de San Luis Potosí; b) en Yucatán, la experiencia del Módulo de Atención a víctimas de violencia de Tzucacab, cuyo abogado, psicólogo y facilitadora son todos maya hablantes e incluso tienen su residencia en habitaciones especiales en el patio de la casa que sirve de lugar de atención.

Estos convenios han implicado un sin número de actividades durante el año 2009 y la difusión de contenidos a través de cartillas, manuales, folletos, afiches, videos, obras de teatro, cuentos, obras de arte realizadas por las víctimas como parte de su proceso terapéutico, charlas en escuelas, en centros de salud y muchas otras.

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

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

Una iniciativa interesante de destacar es la incorporación de mujeres víctimas de violencia como promotoras rehabilitadas para apoyar nuevas iniciativas, tal como ocurre en los módulos de atención que mantiene el Municipio de Mérida en Yucatán.

Finalmente, es importante señalar que la cobertura de atención de la CDI en este tema pasó de 4 Estados a 15 durante el 2008 bajo la modalidad de Convenios, por lo que la innovación en los mecanismos de gestión intersectorial rindió frutos en el corto plazo en cuanto a cobertura y calidad según lo señalado por los/as involucrados/as.

## Las Casas de las Mujeres Indígenas

No obstante lo anterior, una de las experiencias del todo innovadoras respecto de la atención de violencia, pero que, al mismo tiempo, brinda espacios para la atención de salud de las mujeres indígenas es el proyecto “Casa de la Mujer Indígena”.

Durante el 2007 se logró ampliar la cobertura desde 4 casas a 8 que se ejecutaron durante el 2008 ubicadas en 8 Estados respectivamente, para pasar en el 2009 a 13 casas, de las cuales algunas están en pleno proceso de instalación.

CASA	UBICACIÓN	POBLACIÓN INDÍGENA QUE ATIENDE
“Maseusiut Kali” (casa de la mujer indígena)	Cuetzalan, Puebla	Nahua
“Centro para los Derechos de la Mujer Nääxwiin A.C.”	Matías Romero, Oaxaca	Mixe, mixteca y zapoteca
“Ikoods Mondüy Moniün Andeow” (“Gente Huave que Atiende a las Mujeres Enfermas”)	San Mateo del Mar, Oaxaca	Ikoods (huave)
“Manos Unidas”	Ometepec, Guerrero	Amuzga-mixteca
“Flores Blancas”	Chachihuitán, Chiapas	Tzotzil
“Ve’e Naxihi” (“Casa de la Mujer”)	Valle de San Quintín, Ensenada, Baja California.	Indígena migrante, especialmente Triquis, y Mixteca.
“Ichikahualistli sihuame” (La Fortaleza de la Mujer)	Zongolica, Veracruz	Nahua
Juchari Kumanchikua (Nuestra Casa)	Pátzcuaro, Michoacán	Purépecha
“Toj Oolal Puksi’ik’aal” (Sanando el corazón)	San Antonio Sihó, Mpio. de Halachó, Yucatán.	Maya

Fuente: CDI (2009).

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

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

De esta forma, al tiempo de construir una experiencia concreta de consolidación de la participación de las mujeres indígenas, se fue generando también una cultura de gestión del hábitat y el territorio, que junto con proyectar a nivel social funciones reproductivas de cuidado, al mismo tiempo, fue politizando sus espacios de organización con agendas y capacitación en ámbitos diversos y propios. En este sentido las Casas de las Mujeres Indígenas se presentan como un nuevo espacio de fortalecimiento de la identidad y la autonomía.

La gestión comunitaria ha resultado, en consecuencia, un camino para el reconocimiento de los aportes femeninos al interés público, así como un espacio de formación de liderazgos (Bonfil, 2003).

## Transversalización del enfoque de género

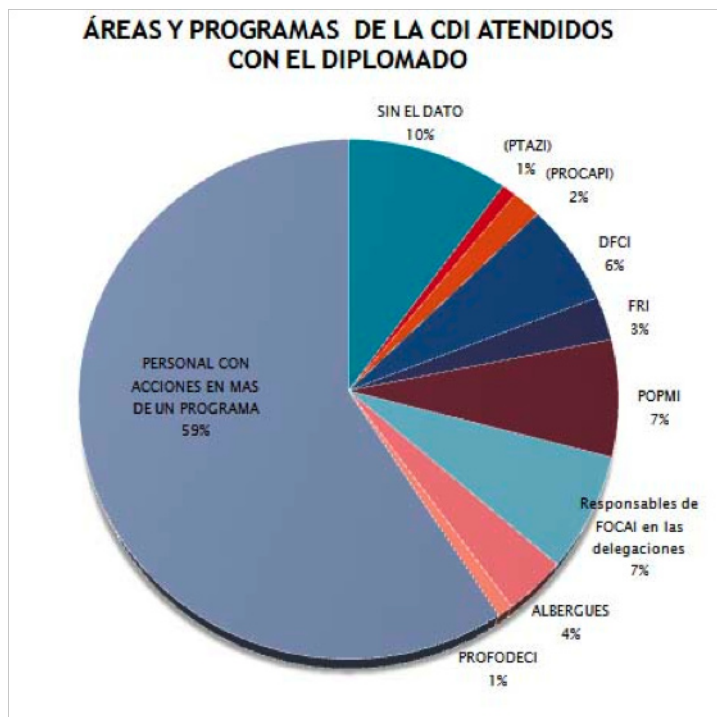
Entre las principales acciones de transversalización se destacan:

ACCIONES	SUJETO/ TERRITORIO	META
Diplomado de Formación de Formadores con Perspectiva de Género	140 funcionarias y funcionarios 34% mujeres 66% hombres	Ampliación de la cobertura en 22 estados
Fortalecimiento de la Mesa de Equidad del Consejo Consultivo	Nacional	Un programa concluido y formación de mujeres consejeras indígenas
Consulta sobre la Situación de las Mujeres Indígenas	Nacional	Un diseño metodológico para la consulta nacional para 2009
Consultoría Marco Lógico	Institucional	Se genera plan estratégico e indicadores de género para medir avances
Consultoría sistematización	Nacional Institucional	Se generan dos documentos: Marcos internacionales y nacionales y sistematización de acciones del anexo 9 A

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

*“Se ha podido avanzar en la medida que se han hecho varias actividades con funcionarios de la institución: desde la misma formación de los equipos de coordinación, de los promotores/as de DFCL, que han estado capacitándose no sólo en cuanto a sus capacidades, sino también en enfoques y nuevas perspectivas de trabajo como el Marco Lógico con enfoque de género, la Construcción de Indicadores de género en que también se invitó a gentes de diferentes direcciones y unidades, a fuerza de ir generando una serie de procesos de sensibilización y formación”.*

El Diplomado de formación de formadores/as que fue un espacio relevante de consolidación de un núcleo crítico de 140 profesionales y técnicos/as de 22 Estados que se habilitaron para el desarrollo de actividades formativas en las delegaciones y con la perspectiva de género como uno de los ejes y contenidos esenciales.



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

*“(…) en el estatuto dice que podemos diseñar la capacitación que se imparta en la materia y ya en los objetivos específicos retomamos lo que es la parte de los principios básicos que guían el quehacer de la CDI, están en el artículo 3º de la ley y que básicamente se vinculan en incorporar la perspectiva de género, derechos, el reconocimiento a la diversidad, el desarrollo sustentable, lo que nosotros tratamos es que todo lo que tenga que ver con el tema indígena se cruce con estos principios, y que los programas que se diseñen y se proponen en la administración pública podamos cruzarlos con estos ejes”.*

Estos procesos formativos además han permitido a los equipos de la CDI la creación sistemática de metodologías y modelos de intervención con población indígena. Este ha sido un aporte no explícito que forma parte de las externalidades positivas en este tipo de intervenciones. Se han generado juegos, monografías, videos, investigaciones, materiales educativos y de difusión sin contenido sexista, etc.

## La consulta

La consulta con pueblos indígenas es un instrumento que ha utilizado el Estado Mexicano desde hace varios años. La propia CDI tenía la experiencia de la primera consulta que realizó en su momento fundacional y cuyos resultados permitieron distinguir las principales líneas del trabajo institucional en el año 2003<sup>33</sup>.

Como parte de la implementación de medidas de transversalización del enfoque de género, se diseñó e implementó un proceso de Consulta con mujeres indígenas que se inició en el año 2009.

A través de esta consulta se intenta conocer los temas prioritarios y aquellas situaciones que han sido poco exploradas y reflexionadas en relación a la dimensión de género, por ejemplo la situación de mujeres indígenas en espacios urbanos, mujeres indígenas jóvenes, migrantes, identidad y cultura, entre otras.

La consulta será trabajada y finalizada el 2010, con grupos de mujeres indígenas que se identifiquen por su perfil y porque tienen conocimiento en los temas respectivos que serán abordados (salud, derechos, participación, etc.). Sus resultados serán presentados al Consejo Consultivo y a la Junta de Gobierno de la CDI para que se tomen decisiones que permitan mejorar lo realizado hasta el momento. Esta iniciativa constituye un esfuerzo importante por parte de la CDI, especialmente en cuanto a transparencia y legitimidad de la acción pública, ambos elementos necesarios de considerar en la gestión pública moderna.

“La falta de oportunidades educativas, de capacitación, de conocimientos y de participación nos detienen también en la posibilidad de impulsar proyectos más ambiciosos y alternativas de desarrollo en nuestras familias, organizaciones y comunidades (...) la falta de oportunidades de desarrollo personal que las mujeres enfrentamos”.

Foro Nacional “Las mujeres indígenas y los Fondos Regionales: hacia un desarrollo con equidad”, conclusiones generales. ORPDPI /INI, Tlaxcala, 2001, citado en: Escamilla, 2004.

<sup>33</sup> Una vez aprobada la reforma constitucional de 2001 en materia indígena, la ORDPI con el INI llevaron a cabo una Consulta Nacional cuyo propósito era obtener propuestas de los pueblos, comunidades y organizaciones indígenas en torno a la reforma del INI y a la conformación de una nueva institucionalidad para la atención a los pueblos y comunidades indígenas. Esta consulta se realizó entre el 30 de junio y el 30 de septiembre de 2002, en 24 estados de la República, bajo la modalidad de foros. Los temas propuestos para la consulta fueron los siguientes: pueblos indígenas, políticas públicas, reforma institucional y consulta.

## Aprendizajes y recomendaciones



“(hay que pensar) lo que implica para una institución construida en el 40, en la lógica del paternalismo y del clientelismo mexicano, con la lógica tutelar de los pueblos indígenas a pasar a una perspectiva de reconocimiento de autonomía y dejar de ver a las mujeres como menores de edad. Eso es un cambio sustancial que se ha impulsado desde esa oficina de fortalecimiento de capacidades. Tal vez formalmente no le correspondía hacerlo en su momento, pero en la práctica se convirtió en el área responsable de promover la equidad de género al interior de la institución y fuera de ella (...)”



Desde una perspectiva teórico-metodológica la institucionalización de la perspectiva de género requiere ciertas condiciones necesarias para asegurar sus avances sistemáticos (García, 2006). Algunos de los criterios de factibilidad en el caso de la CDI se pueden sintetizar del siguiente modo:

## Factibilidad política

### a) Voluntad política

En este aspecto podemos señalar que la CDI ha estado desarrollando diversas iniciativas, coordinadas y sistemáticas en la temática de género con población indígena, así lo reconocen los distintos actores involucrados.

Se requiere asimismo armonizar las diferentes ofertas y las diferentes institucionalidades que existen en torno a la temática indígena en el país según sector y además en cada Estado. En algunos Estados un rol importante lo ejerce el gobierno estatal, en otros casos, los municipios, y en otros casos, se ha generado una institucionalidad específica para la atención de pueblos indígenas que es preciso sensibilizar y capacitar en enfoque de género<sup>34</sup>.

### b) Existencia de consenso sobre el avance de las acciones

Como hemos visto a través de este informe, prácticamente la totalidad de las personas entrevistadas destaca este criterio como cumplido plenamente. Todos/as coinciden en la necesidad de contar con un marco conceptual, con la definición de políticas, con instrumentos y programas, con experiencias e iniciativas, con capacidades institucionales de distinto tipo y con recursos suficientes que hagan sostenibles las acciones programadas en el tiempo.

Un aspecto importante del tipo de beneficios que se han generado en esta etapa está latente en el mismo concepto de transversalidad del enfoque de género. La transversalidad obliga a las instituciones públicas a abandonar los protagonismos institucionales autoreferidos de antaño y de paso el clientelismo asociado, ya que ninguna de las entidades involucradas puede arrogarse en éxito de un proyecto al cien por ciento ni tener total control sobre la ejecución y los resultados del mismo. La obligación de compartir éxitos y fracasos y establecer compromisos explícitos entre instituciones genera condiciones para una nueva cultura de servicio público.

Por ello la transversalización del enfoque de género se convierte en un instrumento político que contribuye a un mayor compromiso institucional en el cumplimiento de metas comunes y a una mejor utilización de los recursos que deberá repercutir a la larga en beneficios para los/as ciudadanos/as.

<sup>34</sup> En el caso de San Luis Potosí, por ejemplo, la institucionalidad en el gobierno del Estado se llama CEAPI (Coordinación Estatal para la Atención de Pueblos Indígenas) y a nivel municipal existe la figura del RAI (Responsables de Asuntos Indígenas) en cada entidad municipal.

c) Existencia de instrumentos y canales de expresión de la población afectada en la toma de decisiones

La institución cuenta con un órgano de gobierno -Consejo Consultivo- en donde las organizaciones de la población indígena pueden participar y opinar acerca de las políticas que las atañen.

El Consejo Consultivo está conformado por 140 personas, de las cuales sólo 16 son mujeres en el año 2009. Hubo anteriormente una Presidenta del mismo y duró 2 años en el cargo, pero es preciso diseñar una estrategia de formación y fortalecimiento de las consejeras.

Se trata de consolidar la institucionalidad para que la programación presupuestal, la programación de proyectos, la evaluación, el diseño de los programas, y todas las otras funciones y atribuciones del Consejo se realicen con sensibilidad a los temas de género.

Por otra parte, desde la Dirección de FOCAI, se han estado generando espacios -cada vez más institucionalizados- para escuchar las voces de las propias mujeres indígenas a través de sus dirigentas, este estudio y la Consulta preparada durante el 2009 dan cuenta de ese proceso.

d) Liderazgo eficiente

Una de las cuestiones más relevantes y consolidadas es la existencia en la institución de un equipo con capacidades crecientes de reflexión e iniciativa para establecer los diálogos necesarios con la población indígena sobre estas materias.

Este equipo cuenta con altos grados de legitimación interna y externa por más de 10 años<sup>35</sup> y ha tenido la voluntad y capacidad de conducción del proceso, además de generar espacios de reflexión, de innovación social y de intercambio, tanto internamente como con la academia, el Parlamento, los organismos internacionales, las organizaciones de mujeres indígenas y el resto de la institucionalidad pública vinculada a estas temáticas.

## Factibilidad económica

Según el planteamiento de Evangelina García (2006), este criterio “está determinado por la provisión suficiente y sostenida de los recursos financieros que permitirían dar continuidad y progresión planificada al esfuerzo”. Es evidente que desde el año 2007 a la fecha se han incrementado los recursos provenientes del Presupuesto Público de

---

<sup>35</sup> Las profesionales del equipo que ha estado focalizado en la temática de la transversalización de la perspectiva de género en la CDI, ha ocupado -en distintos momentos- y ocupa espacios de decisión en diferentes áreas del quehacer institucional y fuera de él. Este equipo ha funcionado tanto a nivel de oficinas centrales como de algunas delegaciones estratégicas en torno a los avances visibles del proceso.

Egresos de la Federación (PEF), lo que ha resultado una forma de respaldar las acciones programadas en el tiempo<sup>36</sup>.

Estos recursos, como se ha señalado en este informe, han permitido avanzar en el plano conceptual, en el fortalecimiento de capacidades internas y externas a favor de la implementación de este enfoque y en beneficios concretos para las mujeres, los hombres y los niños y niñas indígenas en la perspectiva de la equidad de género.

### **Factibilidad administrativa**

No obstante lo anterior, este es el criterio que merece más atención en el futuro, principalmente por la crítica sistemática desde las Delegaciones de la CDI, desde otras instituciones públicas y privadas y desde las propias organizaciones de las mujeres. No se ha podido establecer con precisión dónde se aloja la dificultad específica, sin embargo, el flujo irregular de los recursos financieros y materiales, así como la falta de rapidez de respuesta administrativa frente a las contingencias ha sido el tono permanente de la crítica a la gestión de estos procesos. Es necesario considerar los cambios del personal directivo en la propia CDI durante el 2009 y los años anteriores, tanto en la Dirección de Administración y Finanzas como en la Unidad de Planeación, ambas con un rol muy importante en los aspectos señalados.

### **Factibilidad Sociocultural**

Con el paso de los años, este ha sido un aspecto que se ha profundizado en el proceso descrito. Las luchas de los movimientos y organizaciones de las mujeres Indígenas, así como los aportes conceptuales, analíticos y metodológicos de los estudios de género y etnicidad, han contribuido a dar un viraje radical a la tradicional relación del Estado con las mujeres indígenas.

Ya no es posible que lo público las ubique sólo en sus roles de madres, esposas e hijas, tampoco como beneficiarias pasivas de la política social o como dirigentas voluntarias y sumisas que ejercen roles extendidos de lo doméstico en el espacio público. Hoy en día, es posible dialogar con las mujeres indígenas en cuanto se van constituyendo en sujetos políticos, en protagonistas de procesos sociales y culturales más amplios y sobre los cuales han ido consolidando una voz propia que incluye una mirada crítica a la construcción culturales de los roles de género<sup>37</sup>.

Una de las cuestiones más relevantes que arroja este estudio, desde la perspectiva institucional, es que la transversalización del enfoque de género con población indígena, forma parte de la nueva era de políticas públicas inclusivas que se está gestando en la región. Las antiguas políticas sociales -que todavía predominan en

<sup>36</sup> La tasa de crecimiento de los recursos había sido sistemática hasta la reconocida crisis de 2009, sin embargo, incluido el efecto crisis se incrementaron año a año desde el 2007.

<sup>37</sup> Muchas mujeres indígenas -hoy en día- reconocen que nunca participaron en la elaboración del marco normativo-político-cultural en el que les toca vivir.

las instituciones- fueron elaboradas en la lógica sectorial tradicional (relativas al mercado de trabajo, a la vivienda, la salud, la educación, etc.) y centralizadas por el gobierno federal. Estas fueron gradualmente -durante el siglo pasado- distribuidas entre estados, municipios e incluso con organizaciones de la Sociedad Civil, sin embargo, el poder de incidencia de los movimientos sociales o los poderes locales era limitado, puesto que lo predominante era la lógica estandarizada y tutelar.

## **Recomendaciones generales**

Otros aspectos que se recomienda atender en el futuro cercano y que planteamos como recomendaciones son:

### ***En el ámbito de las políticas públicas***

- Generar alianzas con la Cooperación, el sistema de Naciones Unidas y los gobiernos de otros países de la región en torno a políticas públicas con enfoque de género para población indígena y aprovechar las sinergias y articulaciones que allí se produzcan.
- Avanzar en la institucionalización de algunas de las líneas de acción actuales con mujeres indígenas en Programas con reglas de operación.

### ***En el plano operativo***

- Mejorar la administración y flujos de recursos de las líneas de actuación con mujeres indígenas.
- Generar manuales de procedimientos para una mejor comprensión de los procesos de gestión interna de los programas y líneas de acción para la relación CDI-OSC-Organizaciones de mujeres.
- Incrementar la dotación de personal del equipo responsable de la implementación de acciones con mujeres indígenas de acuerdo al aumento de la carga de trabajo en estas áreas.
- Generar incentivos para mantener y atraer a personal altamente especializado en las temáticas de género y etnicidad a formar parte de los equipos en la institución.

### ***El plano de generación de conocimiento***

- Generar un marco conceptual acerca de género en las políticas públicas para la población indígena que recoja el conjunto de aprendizajes a la fecha.

- Documentar la experiencia de instalación y consolidación (desde el punto de vista organizacional y de procesos) de las Casas de la Mujer indígena para dar a conocer ampliamente sus resultados y éxitos.
- Registro etnográfico y audiovisual de la historia de vida de algunas dirigentes indígenas.
- Realizar estudios de problemáticas específicas de las mujeres indígenas en el plano de la salud sexual y reproductiva, el cumplimiento de los ODM, violencia de género, acceso de los recursos y autonomía económica.
- Estudiar el impacto de género de otros programas sociales de gobierno (Oportunidades, empleo de emergencia, etc.) entre las mujeres indígenas.

### ***Divulgación de información y conocimiento***

- Divulgación masiva del modelo de gestión de las Casas de la Mujer Indígena.
- Generar documentos de divulgación masiva acerca de la condición y posición de las mujeres indígenas en México, de preferencia según etnia/pueblo.
- Dar a conocer la experiencia de la CDI en espacios de reflexión e intercambio con otros actores de América Latina (considerando a los gobiernos, organizaciones de mujeres, academia, parlamentarias de los países y funcionarios/as de la CDI).
- Ocupar intensivamente la WEB y la intranet para difundir las evaluaciones y aprendizajes en torno al trabajo con mujeres indígenas.
- Generar una revista electrónica semestral o anual acerca de contenidos de género con población indígena en México.

Finalmente, podemos señalar que seguramente es temprano para señalar con absoluta precisión cuáles son los factores determinantes de estos avances, sin embargo, el presente informe ha pretendido un anticipo que no tiene otra pretensión más que develar lo que ha estado ocurriendo en relación al enfoque de género con los pueblos indígenas en cuanto a su potencial para contribuir a mejorar el México profundo de los últimos años.



# Bibliografía consultada

## CAPITULO 1

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2003) Ley de la comisión nacional para el desarrollo de los pueblos indígenas. DOF 21-05-2003. En: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/261.pdf>

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI (2008). Guía Operativa de proyectos para el fortalecimiento de capacidades de los pueblos indígenas. Distrito Federal, México.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI (2009). Informe al Cuarto Trimestre del Ejercicio Fiscal 2009. Programa fondos regionales indígenas Distrito Federal, México.

Cortina Quijano, Aurora (1997). Los Congresos Feministas de Yucatán en 1916 y su influencia en la legislación local y Federal. Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Nacional Autónoma de México UNAM. Mérida, Yucatán. México

Escamilla, Norma. (2004). Una propuesta de capacitación para el fortalecimiento del Fondo Regional de Solidaridad de Mujeres Indígenas

Kusnir, Liliana (1997) Consideraciones para la elaboración de un estado del arte sobre las políticas públicas y la mujer. En Alatorre, Javier et al. (Coords.) Las mujeres y la pobreza. (1ª reimp.) (pp.295-323). México: El Colegio de México/Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza.

Moser, Caroline (1995). Planificación de género y desarrollo. Teoría, práctica y capacitación. Entre Mujeres. Flora Tristán, Centro de la Mujer Peruana. Lima, Perú.

Palomo, Nellys. (2006). “Las mujeres indígenas: surgimiento de una identidad colectiva insurgente”. En: De lo privado a lo público: 30 años de lucha ciudadana de las mujeres en América Latina, Nathalie Lebón y Elizabeth Maier (coords), Siglo XXI Editores/UNIFEM.

Patrón, María Luisa (2003). Sistematización de la experiencia en género del Fondo Estatal de Mujeres Indígenas y Campesinas (FEMIC) “Xasasti Yolistli” en su búsqueda por lograr el acceso de las mujeres indígenas a procesos de desarrollo amplios e incluyentes. Primer Informe de avance. Comisión Nacional de Desarrollo Indígena (CDI). México.

Universidad Autónoma Chapingo (2007). Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas POPMI. Informe de evaluación de resultados. Enero - diciembre de 2006. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. México.

## CAPITULO 2

Bonfil, Paloma. (2002). “Las mujeres indígenas y su participación política: un movimiento contra la desmemoria y la injusticia”. En Participación política de las mujeres y gobiernos locales en México, Dalia Barrera Bassols (comp), GIMTRAP, México.

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2006). Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres. Nueva Ley DOF 02-08-2006. Estados Unidos Mexicanos.

CEAMEG (2009). Gasto etiquetado para mujeres y la igualdad de género (GEMIG) en el proyecto de presupuesto de egresos de la federación (PPEF) 2010. Centro de estudios para el adelanto de las mujeres y la equidad de género CEAMEG. México.

CEAMEG (2007). Presupuestos para la equidad de Mujeres y Hombres. Centro de estudios para el adelanto de las mujeres y la equidad de género CEAMEG. México.

CEAMEG (200). Retos para el sistema de indicadores para el seguimiento de presupuesto con visión de género. Centro de estudios para el adelanto de las mujeres y la equidad de género. México.

García, Evangelina (2003). Hacia la institucionalización del enfoque de género en políticas públicas. Fundación Friedrich Ebert. Venezuela.

Gómez, Jasmine y Reyes, Emilia (2009). Análisis del Anexo 10: "Erogaciones para la Igualdad de las Mujeres y Hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación 2010 (aprobado). Equidad de género, ciudadanía, trabajo y familia. México.

Granados, Abraham y García, Lourdes. (2009). Análisis del Gasto Etiquetado para Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG) en el Presupuesto de Egresos de la Federación (PEF) 2009. Centro de estudios para el adelanto de las mujeres y la equidad de género CEAMEG. México.

INMUJERES (2003). Guía Conceptual para elaborar presupuestos institucionales con perspectiva de género. Instituto Nacional de las Mujeres. México.

INMUJERES (2005). Guía Metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Instituto Nacional de las Mujeres. México.

López, Irene; Cirujano, Paula y otros. (2007). Género y políticas de cohesión social. Conceptos y experiencias de transversalización. Eurosocia, Unión Europea.

Massolo, Alejandra (2006). Nueva institucionalidad local de género en América Latina. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW).

Milán, Mágina. (2006). Participación política de mujeres indígenas en América Latina: El movimiento Zapatista en México. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)

ONU. (1995) Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, Beijing. China.

Presidencia de la República (2007). Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. En: [http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND\\_2007-2012.pdf](http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/pdf/PND_2007-2012.pdf)

Presidencia de la República (2007). Primer Informe de Ejecución del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012. México.

Rosillo, Alejandro y De la Torre, Jesús Antonio. (2009). Acuerdos de San Andrés. Texto, estudio introductorio, comentarios y referencias. Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis

Potosí, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Centro de Estudios Jurídicos y Sociales P. Enrique Gutiérrez, Centro de Reflexión Teológica, A.C. México.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público e Instituto Nacional de las Mujeres de México. (2009) Circular con Propuesta de seguimiento Anexo 9 del presupuesto Egresos de la Federación 2009. Subsecretaría de egresos. Unidad de Política y control presupuestario y Secretaría ejecutiva INMUJERES. Distrito Federal, México.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2008) Lineamientos para la integración del proyecto de presupuesto de egresos 2008. Subsecretaría de egresos. Unidad de Política y control presupuestario. Distrito Federal, México.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2009) Lineamientos para la integración del proyecto de presupuesto de egresos 2009. Subsecretaría de egresos. Unidad de Política y control presupuestario. Distrito Federal, México.

Secretaría de Relaciones Exteriores, UNIFEM, PNUD (2005). Camino a la igualdad de género en México-Propuestas. México.

Soletto, María Luisa (2007). Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), España.

### CAPITULO 3

Zapata, Ema, (1994). Mujeres Rurales ante el Nuevo Milenio. El Colegio de Postgraduados, Centro de Estudios del Desarrollo Rural. Texcoco, México.

### CAPITULO 4

Angulo, Lourdes (2005). Relatoría Mesa 1: Pobreza, Economía y Desarrollo Sustentable. En: Camino a la Igualdad de Género en México: Propuestas. UNIFEM, Secretaría de Relaciones Exteriores y PNUD. México.

Bonfil, Paloma. (2002). “Las mujeres indígenas y su participación política: un movimiento contra la desmemoria y la injusticia”. En Participación política de las mujeres y gobiernos locales en México, Dalia Barrera Bassols (comp), GIMTRAP, México.

Bonfil, Paloma y otros. (2008) Los espacios conquistados: Participación Política y Liderazgo de las Mujeres Indígenas de México. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2009). Mujeres y Hombres en México, 2009. INEGI. México.

Massolo, Alejandra (2006). Nueva institucionalidad local de género en América Latina. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW)

PNUD (2006) Indicadores de Desarrollo Humano y Género en México 2000-2005. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. México.

Universidad Autónoma Chapingo (2007). Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas POPMI. Informe de evaluación de resultados. Enero - diciembre de 2006. Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. México.

## CAPITULO 5

Berlanga, Aguirre y Márquez (2000) “Diseño y Desarrollo Curricular: Metodología y experiencias”. Zautla, Puebla. CESDER. Puebla, México.

Cervantes, Alejandro (2001). Universalización, desigualdad y ética: intervenciones en la teorización sobre derechos humanos. En: Juan Guillermo Figueroa (Coord.) Elementos para un análisis ético de la reproducción. UNAM, Coordinación de Humanidades. México.:

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI (2000). Desarrollo curricular de proyectos específicos. Manual metodológico para el trabajo en las unidades operativas. Dirección de Fortalecimiento de Capacidades de los Indígenas DFCl. Distrito Federal, México.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI (Yucatán). (2009). Programa Estatal de Fortalecimiento de Capacidades Indígenas 2009. Mérida, Yucatán.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI (Yucatán). (2008) Proyecto Convenios de Coordinación para la atención de la Violencia Familiar y de género en poblaciones indígenas. CDI, IEGY. Mérida, Yucatán.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI (Yucatán) y el Instituto para la Equidad de Género en Yucatán (IEGY) (2009) Video “El Beso de la Mano”. Obra de Teatro Comunitario Chan Dzunu’ un. Mérida, Yucatán. México.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI (Yucatán) y Fundación para la equidad APIS A.C. (2009). Guía dirigida a promotoras para prevenir y atender la violencia en las familias y comunidades indígenas mayas. Mérida, Yucatán.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social de Desarrollo Social CONEVAL (2008). Informe de la Evaluación Específica de Desempeño 2008 del Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas (POPMI) de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas. México.

Herrera Puente, Ma. Eugenia. (2003) “La participación política de las mujeres en los Altos de Chiapas”. En: Democracia en tierras indígenas. Las elecciones en los Altos de Chiapas (1991-1998), Juan Pedro Viqueira y Willibald Sonnleiter (coords), El Colegio de México/CIESAS/IFE.

INMUJERES (2003). Guía Conceptual para elaborar presupuestos institucionales con perspectiva de género. Instituto Nacional de las Mujeres. México.

INMUJERES (2005). Guía Metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Instituto Nacional de las Mujeres. México.

Secretaría de Salud. Esquema metodológico para incorporar género, en el enfoque intercultural en salud. Dirección general de planeación y desarrollo en salud DGPLADES; dirección general adjunta de implantación en sistemas de salud dirección de medicina tradicional y desarrollo intercultural. México.

## BIBLIOGRAFIA GENERAL

Aguirre, Irma. (2004). "El municipio indígena y las mujeres". En Guía para la equidad de género en el municipio, GIMTRAP/INDESOL, México.

Anderson Jeanine. (1997). Sistemas de Género, Redes de Actores y una Propuesta de Formación, Programa de formación en Género, Edit. Consejo de Educación de Adultos de América Latina (CEAAL) y Red de Educación Popular entre Mujeres (REPEM). Montevideo, Uruguay.

Ayuntamiento de Mérida (2009) Informes de Indicadores de cobertura y gastos del Programa Integral de Atención y Prevención de la Violencia de Género a Mujeres Indígenas del Municipio de Mérida. Meses de Julio y agosto 2009. Alicia Cantó, Jefa del Programa en el Ayuntamiento de Mérida, Yucatán.

Campos, Melchor; González Yalti y Pérez, Flavio (Consejo Editorial) (2009). Género y Gobierno: diagnósticos participativos y propuestas de transversalización en Yucatán. Programa Editorial Género y Sociedad. Instituto Nacional de las Mujeres de México del Gobierno Federal, Instituto para la Equidad de Género en Yucatán IEGY. Mérida, Yucatán.

Campos, Melchor; González Yalti y Pérez, Flavio (Consejo Editorial) (2009). Violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja. Cuadernos de Trabajo. Programa Editorial Género y Sociedad. Instituto Nacional de las Mujeres de México del Gobierno Federal, Instituto para la Equidad de Género en Yucatán IEGY. Mérida, Yucatán.

Centro Alternativo para el Desarrollo Integral Indígena A.C. CADIN (2009) Folletos de promoción de la Casa de la Mujer Maya (Sihó, Halachó, Yucatán).

Centro Alternativo para el Desarrollo Integral Indígena A.C. CADIN (2009). Video: Programa de trabajo y recorrido del equipo de la Casa de la Mujer Maya. San Antonio Sihó, Yucatán.

Centro Alternativo para el Desarrollo Integral Indígena A.C. CADIN (2009). Video: Discriminación y Exclusión de la Mujer Maya. San Antonio Sihó, Yucatán.

Centro Alternativo para el Desarrollo Integral Indígena A.C. CADIN (2009). Video: Sanando El corazón. San Antonio Sihó, Yucatán.

Centro Alternativo para el Desarrollo Integral Indígena A.C. CADIN (2009). Video: Inauguración de la Casa de la Mujer Maya. San Antonio Sihó, Yucatán.

Centro Alternativo para el Desarrollo Integral Indígena A.C. CADIN (2009). Video: Primer taller con niños y niñas Maya. San Antonio Sihó, Yucatán.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI (2006) Informe Final de Consulta sobre Migración de la Población Indígena. Unidad de Planeación y Consulta. Dirección de participación y consulta indígena. CDI y Consejo Consultivo. México.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD México. (2003). HUICHILES. Pueblos Indígenas del México Contemporáneo. México.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD México. (2004) PAMES, Pueblos Indígenas del México Contemporáneo. México.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD México. (2004) HUASTECOS DE SAN LUIS POTOSI, Pueblos Indígenas del México Contemporáneo. México.

Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas CDI y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD México. (2003) NAHUAS DE LA HUATECA, Pueblos Indígenas del México Contemporáneo. México.

Gonzalez, Fabián y Rojas, Rosa (2007). Evaluación de la transversalidad de las políticas públicas para el desarrollo de los pueblos indígenas de Michoacán. 2004-2005” Instituto de Gestión y Liderazgo Social para el Futuro A.C. México.

Instituto para el Desarrollo de la Cultura Maya (INDEMAYA) Folletos de promoción y de los programas en ejecución. Mérida, Yucatán.

Instituto para la Equidad de Género en Yucatán IEGY. Revistas “Alas de Mariposa”, números 2 (Agosto-Octubre 2008), 3 (Diciembre-Enero 2009) y 4 (Febrero-Abril 2009). Mérida, Yucatán.

Juárez, Jesús. (2006). La procuraduría de pobres y los primeros procuradores de pobres. Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí. México.

Overholt, Catherine; Anderson, Mary; Cloud, Kathleen y Austin, James. (1985) “A case book: Gender Roles in Development Projects”. Kumarian Press.

Rosado, Georgina. (Coordinadora) (2001). Mujer maya: siglos tejiendo una identidad. CONACULTA, FONCA, Universidad Autónoma de Yucatán. Mérida, Yucatán.

Rosillo, Alejandro (Coord.) (2008) Derechos Humanos, pensamiento crítico y pluralismo jurídico. Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.

Salamanca, Antonio y Rosillo, Alejandro. (2007). Código de los Derechos Humanos de los Pueblos. Tomo I. Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.

Salamanca, Antonio y Rosillo, Alejandro. (2007). Código de los Derechos Humanos de los Pueblos. Tomo II. Comisión Estatal de Derechos Humanos de San Luis Potosí, Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México.

UNDP Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2999). Gender and Development Program. Learning and Information Pack. Nueva York. Documento on line del programa en [www.undp.org + gender](http://www.undp.org + gender).

Unión Europea. Rapporteur Group on Equality between Women and Men (GR-EG): GENDER MAINSTREAMING. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. 26 de Marzo 1998. Documento on line de la Unión Europea.

“Etnicidad y Equidad de Género en la gestión Pública.  
La experiencia de México”.

Este libro se terminó de imprimir en  
el mes de julio de 2010 en Editorial Karuna  
Rafael Rebollar No. 168, col. San Miguel Chapultepec,  
C.P. 11850 México, D.F. Teléfono: 4328-6763  
e-mail: [luiskaruna@gmail.com](mailto:luiskaruna@gmail.com)

