

Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, A.C.

Ximena Andi3n Ib3ñez
Directora

Zenaida P3rez Guti3rrez
Coordinadora del Programa de Mujeres Ind3genas

Autoras:

Engracia P3rez Castro
Margarita Guti3rrez Romero
Guadalupe Estela Peralta Santiago

Revisi3n:

Christian Aurora Mendoza Gal3n
Elia Hilda Espinosa Damian
Luc3a Quetzalli Xchebelyax Villanueva

Dise1o:

Manuel Alejandro Mart3nez Torres

Primera edici3n 2016

DR © 2016, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, A.C.
Tabasco 68, int. 3, Colonia Roma. C.P. 06700
Cuauht3moc, Ciudad de M3xico

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	01
ENGRACIA PÉREZ CASTRO	03
LA MUJERES Y EL LIDERAZGO COMUNITARIO	04
Obstáculos para que la mujer tenga liderazgo	08
Propuestas	09
Conclusiones	12
MARGARITA GUTIÉRREZ ROMERO	13
CURSO DE VERANO SOBRE DERECHOS HUMANOS CON ESPECIALIDAD EN DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DEL COLEGIO UNIVERSITARIO HENRY DUNANT Y EL ECMIA (2001-2010).	14
UNA EXPERIENCIA PIONERA DE FORMACIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO DE MUJERES INDÍGENAS DE AMÉRICA LATINA	
Introducción	14
I.- Antecedentes	15
II.- El Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas (ECMIA) y el liderazgo de mujeres indígenas	16
III.- El Curso de Verano sobre Derechos Humanos con especialidad en De- rechos Económicos, Sociales y Culturales, del Colegio Universitario Henry Dunant, en Ginebra Suiza.	17
III.1.- La estrategia pedagógica de formación	19
IV.- Lecciones aprendidas	21
GUADALUPE ESTELA PERALTA SANTIAGO	25
CONSTRUCCIÓN DE LOS LIDERAZGOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS	26
Introducción	26
Experiencias en la región oaxaqueña del Papaloapan, desde la docencia.	27
Mujeres indígenas en el aula	28
La organización para la formación de grupos productivos	31
Conclusión	33
Bibliografía	35

PRESENTACIÓN

Dicen que nosotras vivimos entre dos mundos. Las mujeres indígenas migrantes aprendemos a vivir entre lo propio y lo ajeno. Desde nuestras comunidades hemos aprendido del trabajo en equipo, del tequio, la cooperación y apoyo mutuo para el bienestar colectivo. Del mundo externo hemos conocido otras formas de relacionarnos entre hombres y mujeres, de pensar en derechos, de buscar nuevas oportunidades, de seguir investigando, indagando y escribiendo, hemos aprendido otra forma de vida.

Sin duda, hemos avanzado en el reconocimiento y ejercicio de nuestros derechos. Para ello nos dijeron que hay que hablar y luego a hablar en voz alta, esto lo hemos logrado bien. Ahora nos toca escribir esos aprendizajes y pensamientos -como dice una compañera para “ir ganando espacios con las letras, que nos permitan seguir difundiendo nuestro pensamiento y trabajo”.

Para propiciar espacios donde se escuchen las palabras, sentimientos y pensamientos de las mujeres indígenas y con motivo del XV aniversario del ILSB celebrado en 2015- lanzamos la convocatoria para el Concurso de ensayo “Construcción de los liderazgos de

las mujeres indígenas”

Como resultado de esta convocatoria, el ILSB recibió 11 ensayos que expusieron reflexiones desde el ámbito personal, comunitario, laboral y de participación nacional e internacional. Los textos finalistas fueron seleccionados por un comité dictaminador integrado por activistas y académicas concedoras y aliadas de las luchas de las mujeres indígenas.

A través de esta publicación, compartimos con ustedes los textos y las identidades de las 3 mujeres ganadoras de este concurso.

SOBRE LOS ENSAYOS

El ensayo titulado La Mujer y el Liderazgo Comunitario habla de la experiencia en primer plano, aporta reflexiones y recupera conceptos propios para pensar el tema del liderazgo. Plantea propuestas para construir y fortalecer los liderazgos desde lo comunitario. Es un texto original y problematizador sobre los dilemas que enfrentan las mujeres en la vida cotidiana para abrirse espacios de participación.

En él, Engracia Pérez Castro afirma “Una (...) líder comunitaria, tendrá el interés de aprender de la gente de su comunidad, conocer otras experiencias de fuera y compartirlas. Tendrá claridad de hacia donde tienen que caminar”.

El texto de Margarita Gutiérrez Romero “Curso de Verano sobre Derechos Humanos” habla sobre un proceso formativo internacional dirigido a fortalecer liderazgos de mujeres indígenas de América Latina; expone que “las egresadas de esta experiencia son, hoy día, mujeres líderes destacadas que impulsan procesos nacionales e internacionales, tanto de los derechos de los pueblos como de las mujeres indígenas”.

Margarita hace un ejercicio de sistematización, y expone una dimensión de los liderazgos que refiere al conocimiento y dominio de los instrumentos internacionales de defensa de derechos indígenas.

En su ensayo “Construcción de los liderazgos de las mujeres indígenas”, Guadalupe Peralta Santiago expresa: “Los liderazgos requieren el reconocimiento de la comunidad”. Ella reflexiona desde el contexto local. Combina elementos conceptuales con la experiencia concreta de la región del Papaloapan y recupera las voces de las mujeres indígenas que describe.

Desde el ILSB felicitamos a todas las concursantes, y reafirmamos la necesidad de escribir para seguir compartiendo nuestros saberes y dejar memoria de nuestro caminar.

Zenaida Pérez Gutiérrez

Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, A.C.



LA MUJER Y EL LIDERAZGO COMUNITARIO

ENGRACIA PÉREZ CASTRO

Ahora a los 50 años volteo y miro que tuve la fortuna de pasar mi niñez con escasos recursos económicos, sin la posibilidad de hacer una carrera, pero con mis padres siempre unidos, con amor, con cariño pero no con ese amor que se demuestra con abrazos y besos, si no esas miradas, esas actitudes, esas atenciones que se da de una manera muy diferente en las comunidades y eso me dio mucha seguridad para construir grandes sueños, no para tener si no para hacer algo por mi comunidad, por la cultura, por las mujeres, dar y compartir y por supuesto también recibir, esto último ha sido lo más hermoso: recibir acompañamiento de personas, de amigos, de compañeros, de la familia y de mujeres de diferentes lugares en este caminar en donde solo pasamos una vez.

Estoy dedicada a la promoción de la cultura a nivel comunitario e interesada en desarrollar actividades a favor de las mujeres mixes. He dado varias conferencias y escrito libros sobre nuestra cultura Mixe, particularmente “Recetario Mixe de Oaxaca”, “Teatro Mixe” y “Tradición alimenticia del Pueblo Ayuuk”

LA MUJER Y EL LIDERAZGO COMUNITARIO

Por Engracia Pérez Castro

Para mí, un líder es la persona que en ciertos momentos y circunstancias puede dirigir a un grupo de individuos, que tiene propuestas, es sensible y lleva a término los objetivos. Por ello, quien tiene un liderazgo merece reconocimiento a sus cualidades, respeto y admiración a su empeño y al logro de sus esfuerzos por alcanzar el objetivo propuesto.

En mi experiencia personal, tengo el recuerdo de comenzar a asistir a las asambleas de mi comunidad a los 17 años. Yo, crecí en una familia tranquila donde todos podíamos hablar, pero opinar en una asamblea me daba miedo, temía que la gente se riera, que me mirara mal y recuerdo perfectamente a un tío lejano que me decía, -habla, opina, dí algo, y yo, además de que no encontraba qué decir, me sentía invadida por el miedo de que la mayoría de los

asambleístas eran hombres y de que las mujeres que participaban, sin opinar, sólo con su asistencia, eran las que no tenían marido. Cuando por fin decidí hablar, creo que me puse colorada y mis piernas me temblaban, afortunadamente la gente me escuchó, desde entonces perdí el miedo, pero no los nervios. Ya después fue más fácil participar y aprender a plantear los asuntos o los problemas.

¿Es fácil?, claro que no, en el caminar siempre vamos a encontrarnos con personas a las que no les gusta la participación de las mujeres, lo primero que dicen es; “ojalá así como hablan hicieran las cosas”, y lo dicen porque en la comunidad la mujer no aporta tequio: trabajo gratuito en beneficio de la comunidad, ese es el mayor temor de las mujeres, por eso no quieren hablar. Aunque no todos los hombres piensan igual, con uno que piense así, es duro escuchar esa opinión, más cuan-

do no estamos acostumbradas y peor aun cuando la crítica es entre mujeres. En lugar de apoyarnos se hacen esos comentarios negativos y, precisamente por mujeres que no se han dado valor y oportunidad de hacer que su opinión sea escuchada.

De acuerdo a mi experiencia, opinar, significa no darnos por vencidas, es avanzar y aprender con los tropiezos. Cuando somos jóvenes, queremos solucionar las cosas como las pensamos y en ese momento, y no tomamos en cuenta cómo somos, cómo vivimos, qué tenemos de positivo, no nos apoyamos en ello ni reconocemos que somos parte de ese todo que es la comunidad.

Después de varios años de participar en las asambleas de mi comunidad, me di cuenta de que para tener el valor para hablar, para plantear las cosas que uno desea o piensa pueden ser benéficas para todos, mucho depende la vida que se ha llevado, pues la mujer es el reflejo de la familia, si la mujer ha sido sumisa, no se puede ejercer el liderazgo, para tenerlo se requiere el apoyo de la familia, y en el caso de quienes tienen pareja, el acompañamiento de ésta es primordial. Es importante que el hombre no descalifique a la mujer sino al contrario, debe darle ánimos, apoyarla a no equivocarse, a tener éxito en cada una de las participaciones y, para que eso sea posible, debe haber una buena relación, confianza entre ambos y una

buena comunicación porque, cuando es necesario el análisis sobre algún suceso, problema o propuesta, la participación de la pareja es insustituible, eso nos permite crecer como mujeres.

Esta es mi experiencia y quizá una enseñanza para otras mujeres, con ella poco a poco se va buscando impulsar la participación y aportación de las demás, siempre en espera de que alguien encamine, dé los primeros pasos, rompa con esa barrera que nos impide opinar en público, romper con el silencio de las mujeres y motivarlas a participar.

Esto no quiere decir que el liderazgo sólo se construye ante una asamblea o en el ejercicio de los cargos comunitarios, lo podemos encontrar en grupos pequeños.

En el caso de mi comunidad, una primera experiencia ocurrió en el año 2014; una mujer es nombrada en Asamblea, Secretaria Municipal, un cargo que no sólo es escribir sino compartir la responsabilidad con el suplente y el Agente para encabezar el pueblo. La diferencia surgió porque ella es soltera y no tiene por quien preocuparse, posee el conocimiento del concepto comunitario, además, por ser empleada en una institución pública, se le facilitó desempeñar el cargo y puede solventar sus gastos, a diferencia de otras mujeres solas que sólo han llegado a realizar el cargo de mayordomas en las iglesias.

Como mujeres casadas nuestra apor-

tación es diferente porque, nos toca apoyar a nuestra pareja en sus planteamientos, vigilar que nada falte en nuestro hogar, compartir responsabilidades y preocupaciones, compartir la búsqueda de soluciones para encabezar al pueblo, velando por su bienestar y llevándolo por buen camino. Para la mayoría de los habitantes esta aportación de la mujer no es tomada en cuenta, no se nos nombra para desempeñar un servicio comunitario, es una norma no escrita, pero bien establecida entre los ciudadanos. Además las mismas mujeres asambleístas no permitirían que éstas fueran nombradas para desempeñar un cargo, porque ante la comunidad, junto con su pareja, han aportado y han cumplido.

El liderazgo de una mujer indígena se va dando en el transcurso de su crecimiento, depende mucho de la construcción de la familia; sus costumbres, sus valores y sus comportamientos, si ella como mujer, desde niña, no fue discriminada ni violentada, su formación es diferente a las demás que han vivido violencia y discriminación en el ámbito familiar. Su participación, opiniones y decisiones en la vida familiar van a ser siempre positivas y eso le permitirá desempeñarse con seguridad dentro de la comunidad, la comunidad la ubicará como una persona con carácter, con decisión, con responsabilidad y con entusiasmo para buscar logros a propuestas

y necesidades, ya sea para su familia, para un grupo determinado o para su propia comunidad. Puede haber excepciones, pero son muy pocas mujeres que habiendo sufrido violencia e imposición en su niñez, deciden cambiar su actitud y su vida, se fijan ese reto y entonces buscan el liderazgo familiar y comunitario. Es un liderazgo consciente y la comunidad lo acepta, porque desde el momento que cambia se plantea como desea que sean tratadas las mujeres, después los hijos reconocen ese liderazgo, luego la pareja y por último la comunidad en general, por lo tanto, todos participan en el desarrollo del liderazgo de una mujer, no tiene que ver la condición económica ni de la familia a la que pertenece.

Para definir a una mujer líder debemos revisar las diferentes actividades o responsabilidades que la caracteriza como tal:

- Por su sazón especial en los guisos (sea para cocinar o para coordinar la preparación de alimentos en fiestas familiares o comunitarias).
- Por su habilidad para dar un discurso en una petición de mano.
- Por ser la portavoz en una ceremonia ritual.

- Por hacer valer sus propuestas y decisiones en el hogar.
- Por atreverse a opinar y a proponer en asambleas.
- Por su sensibilidad para escuchar a otras mujeres y ayudarlas a buscar soluciones.
- Por saber dar un consejo u opinión a la Autoridad, cuando se le pide.
- Por reconocer las costumbres y las formas de organizarse del pueblo.
- Por reconocer y expresar los derechos de las mujeres si son violentadas.
- Al reconocer un error o ceder la razón.
- Por buscar el diálogo.
- Cuando toma en cuenta a las demás mujeres en las propuestas comunitarias y ejerce sus derechos sin lastimar, sin discriminar y sin descalificar a otros.

Una mujer líder comunitaria, se caracteriza también por su forma de ser, de pensar, nunca va en busca de un beneficio personal, siempre está dispuesta a apoyar y servir, tiene el interés de

aprender de la gente de su comunidad, de conocer otras experiencias fuera de su comunidad y compartirlas. Sabe qué quiere para su vida, qué quiere para ella, para su pareja y para sus hijos. En caso de tener pareja, organiza, propone y se reta para tener una vida plena ante la familia, ante la comunidad y ante la sociedad en general. Lo más importante y alentador es el reconocimiento que el pueblo le da a su liderazgo, y se lo manifiesta confiándole un servicio comunitario sin que ella lo busque, desee o pida.

Una mujer da los primeros pasos en reuniones pequeñas, de ahí sale motivada para tener mayor participación. La gente la descubre por su participación en reuniones escolares, familiares, luego en grupales y cada vez de mayor importancia, en esos momentos también ella se descubre, se da cuenta que sus opiniones son precisas, se ha hecho escuchar y los demás respetan su opinión, entonces las personas comienzan a tener confianza en ella.

En todas las comunidades existe el liderazgo de la mujer, sin embargo por su poca participación en asambleas, no es reconocido abiertamente.

OBSTÁCULOS PARA QUE LA MUJER TENGA LIDERAZGO.

Si la familia o la pareja no toma en cuenta la opinión de su compañera, o no es considerada en las pocas veces que intenta aportar, entonces no vuelve a hacer el intento, al contrario dice; “para qué si ni sé lo que digo” mejor callada, este sentimiento va creciendo y va aumentando la inseguridad y a su vez bajando su autoestima. Muchas veces las jóvenes tienen el liderazgo en sus primeros años, en la escuela, con sus hermanos o con sus padres pero, al casarse, lo pierden por ellas mismas porque piensan que al casarse es el hombre quien decide o determina cómo deben avanzar como pareja, o el hombre ya no le permite que siga como ella estaba acostumbrada. También porque al tener hijos, su tiempo lo dedica solamente a ellos. Otra forma se presenta cuando alguna intenta participar, y algún integrante de la familia le dice: ¿Por qué tienes que estar hablando, no puedes estar callada? Esto es más directo, con una vez que lo escuche, esos comentarios negativos que no tienen razón de ser, hacen que sienta culpa y vergüenza, por eso jamás vuelve a hacer el intento de opinar ante un grupo.

Otro factor negativo es que generalmente existe reconocimiento al lide-

razgo de los hombres, porque son ellos los que asisten a las asambleas, ahí se dan a conocer exponiendo sus ideas, proponiendo soluciones o escuchando las opiniones de los demás, son los que tienen el conocimiento y velan por un interés grupal o comunitario. Por lo tanto en la mayoría de las comunidades mixes, el liderazgo de la mujer aún no es visible.

Estos son algunos puntos que hacen que las mujeres no asuman con facilidad un liderazgo.

Hay otros motivos más, las y los líderes se van moldeando, es necesario que se capaciten en diferentes ámbitos para no perderse, pero deberá estar bien definido hacia donde tienen que caminar para aprender y definir qué tipo de líderes queremos ser o queremos formar, porque, hay grupos o asociaciones que crean líderes de acuerdo a sus intereses y muchas veces no conviene, es el caso de ciertos liderazgos dentro de alguna iglesia. Esos liderazgos son fuertes, tienen presencia porque, la mujer está autorizada para hablar, predicar, proponer y, muchas veces, hasta ofender; a las mujeres, a los niños que son regañados y los adultos insultados por no ser cumplidores con la religión o por cualquier motivo no grato para la iglesia.

Un liderazgo manejado así, difícilmente puede darse cuenta de que por la autoridad que se atribuye, los ofendidos no pueden protestar o contradecir.

cir lo que se les dice, ni tampoco de la imposición que ejerce. Sin embargo, cuando esta autoridad se quiere trasladar ante una asamblea la opinión del líder fracasa, porque no ha pensado ni meditado que lo que dice no es lo correcto, y es entonces cuando la asamblea, que es la máxima autoridad en la comunidad, responde, critica, cuestiona, está atenta a cómo se dirige al pueblo, y nota la insensibilidad de esta persona, entonces viene el fracaso.

El propósito de esta reflexión no es el afán de ofender a los diferentes grupos religiosos, sino de mirar hacia dónde vamos llevando a las mujeres. La mayoría de las que no tienen libertad de expresión y de decisión, son las más fieles o están en primera fila en estos procedimientos, porque para ellas, acudir a esos espacios es descubrir un lugar de encuentro, es el lugar al cual pueden ir constantemente sin ser reprimidas, es además, un lugar de esparcimiento para ellas.

Sin embargo, muchas veces aún en esos lugares ocurre que, sobre los regañones del marido, las mujeres también salen regañadas o evidenciadas por el sacerdote o por el dirigente de alguna religión y, el líder o la líder no dice o hace algo por evitarlo porque no se da cuenta que está mal. Lo mismo sucede con los diferentes partidos políticos, crean, utilizan y reproducen ese liderazgo muchas veces basado en mentiras

y, lo más grave, es que ocurre con personas de la misma comunidad. Es una experiencia constante.

Una persona que posee un liderazgo se actualiza, sabe hacia dónde puede llegar con la gente a quien dirige, puede tomar decisiones siempre respetando el pensar de la gente a quien encabeza, debe ser coherente con lo que dice y con lo que hace, de eso depende la credibilidad. Por ejemplo, si notamos que alguna mujer en su discurso defiende los derechos de las mujeres y en su casa tiene trabajando a mujeres a quienes no trata con dignidad, entonces ¿en dónde queda el derecho? Si sólo utiliza la palabra “derecho” o “igualdad” en su discurso y en la práctica hace todo lo contrario, nadie le va a creer.

Una buena líder debe conocer a las integrantes de su grupo, debe saber cuáles son sus debilidades y fortalezas, por desconocimiento o por conocimiento. Una buena líder siempre va a proteger o defender el grupo al que pertenece.

PROPUESTAS

Una mujer líder indígena, necesita valor, porque no sólo va a encabezar a su grupo, vivir en comunidad es ser parte de ella, donde todo está relacio-

nado y donde todos nos relacionamos. Cuando hay dificultad todos la vivimos, cuando hay fiesta todos compartimos, cuando hay defunciones olvidamos las diferencias.

Llega el momento de coordinar a los hombres y debe ser con mucha inteligencia, debemos:

- Saber cómo dirigirnos a ellos para que hagan lo que se necesita
- Buscar la alianza con ellos, sean jóvenes o señores, pero que entienden la necesidad de reconocer la equidad de género y el liderazgo de las mujeres
- Tener conocimiento de cómo está organizada la comunidad
- Conocer cómo piensan los hombres, cuáles pueden ser sus fortalezas y sus debilidades
- No perder de vista el conocimiento comunitario, cuáles son las costumbres positivas y negativas de la comunidad, si bien es cierto hay costumbres que afectan a las mujeres, existen otras que deben ser fortalecidas e implementadas para impulsar el liderazgo de las mujeres.

Nuestros abuelos planeaban, razón por la cual despertaban muy temprano y entablaban pláticas, había comunica-

ción, se daba el kojtsmojkïn y si algo fallaba era una responsabilidad de los dos. El tönmöjkïn se da por ejemplo mientras la mujer hace el almuerzo el señor se pone a rajar la leña, es trabajar juntos cada quien lo que le corresponde, pero parejo. Otro ejemplo importante que tenemos es que para orientar, aconsejar y educar siempre, o en la mayoría de las veces, es la mujer quien lo hace, porque se queda en casa con los hijos y, al pasar más tiempo con ellos, puede transmitirles y reproducir las manifestaciones culturales de la comunidad; la lengua, la comida, las formas de ser y de pensar, los valores y eso es muy importante porque la mujer aprovecha este espacio, su momento y su aportación a la vida comunitaria.

Las líderes deben de estar informadas desde el nivel político, social, cultural, comunitario, educativo y religioso para no ser manipuladas y poder ejercer lo que se propongan, para cumplir así sus objetivos.

El fortalecimiento de las mujeres líderes debe generarse desde una visión intercultural, las acciones deben ser pensadas de acuerdo a los sistemas normativos comunitarios, complementándolas con los derechos a la igualdad de género, porque si no se toman en cuenta, lejos de fortalecer y ayudar a las mujeres muchas veces las propuestas fracasan. Se requiere un trabajo de concientización acerca de la partici-

pación de la mujer; el reconocimiento por su colaboración y aportación en la vida familiar y comunitaria, debe ser valorada por lo que propone y por lo que hace.

Los talleres de formación o de capacitación para mujeres, deben ser diseñados de acuerdo a su entorno familiar y comunitario para conocer las problemáticas que enfrentan, ya que cada comunidad es diferente por sus costumbres y su organización, es necesario entonces realizar diagnósticos e incluir la participación de los hombres.

Evitar que en las pláticas se repitan experiencias negativas, por ejemplo cuando ante el “fracaso” o “falla” de las hijas el hombre las reprime, señalándoles: “De nada le sirvieron todas las pláticas en las que ha participado, mira a tu hija con su panza”. Aunque no golpeen a la mujer, la hacen sentir responsable de actos que no corresponden a ella, entonces es necesario crear talleres de sensibilización para los hombres, pero que no se haga de manera separada, es necesario resaltar que la problemática de la mujer debe ser atendida y que es responsabilidad de la pareja, de las autoridades y de la comunidad, así aprenderán juntos, compartirán responsabilidades y buscarán juntos la mejor relación de la familia.

Es necesario retomar los conceptos de nuestros abuelos como aa ayöök importancia de la palabra, el hablar, ko-

jtsmojkïn el hablar o platicar juntos y el tönmöjkïn el trabajo en conjunto o en pareja, wijïn käjïn desatar o utilizar la inteligencia, conocer el entorno en que se desarrolla cada mujer, como se concibe la vida en pareja.

El liderazgo de las mujeres se debe fortalecer y construir bajo estos conceptos, debe estar apoyado en los conocimientos externos, se debe pensar siempre en la construcción de liderazgos desde una visión intercultural, estar basado en los conceptos y ejercicios comunitarios, porque en cada uno de los pueblos existen conceptos pensados desde nuestra lengua materna, conceptos que habrá que entender, interpretar y poner en práctica.

Crear líderes de mujeres desde sus comunidades y para sus comunidades. Fortalecer el liderazgo comunitario que ya existe, para ampliar sus conocimientos de manera que estén preparadas para poder gestionar, orientar y educar a otras mujeres o a sus comunidades ya que en un pueblo no se puede pensar de manera separada, hablar de comunidad es hablar de todos los que la componen y de todas las formas que se compone; cultural, religioso y organizativo, para no llevarlas al fracaso.

CONCLUSIONES

Para una mujer indígena su pensamiento es más amplio, lo que proponga será siempre para un colectivo, para un grupo de mujeres o para una comunidad; no se beneficia de manera personal, por lo tanto requiere del respaldo de los demás, de la pareja, de los hermanos, de la familia y de la comunidad, pero también requiere de capacitación para permanecer en ese liderazgo.

Necesitamos fortalecerlas con talleres de formación porque la vida va cambiando para las y los jóvenes, cada vez necesitamos informarnos y analizar con más detalles; por qué se presentan tantos problemas, por qué es tan compli-

cado que las mujeres ejerzan su liderazgo. Los talleres se tendrán que pensar tanto para hombres como para mujeres tomando en cuenta los conceptos que hay en cada una de las comunidades: cómo es la vida en pareja; cómo concebimos la vida; la relación que tenemos con nuestra gente y con la madre tierra. Cada comunidad es diferente, aunque pertenecemos a una misma región, varían las costumbres, cambia la participación de la mujer o las formas de ejercer sus derechos. Cada pueblo es un mundo, por lo tanto, no podemos pensar en un modelo o en una metodología de manera general.

Pseudónimo: Josefa Anyi Töö



CURSO DE VERANO SOBRE DERECHOS HUMANOS CON ESPECIALIDAD EN DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DEL COLEGIO UNIVERSITARIO HENRY DUNANT Y EL ECMIA (2001-2010).

UNA EXPERIENCIA PIONERA DE FORMACIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO DE MUJERES INDÍGENAS DE AMÉRICA LATINA

MARGARITA GUTIÉRREZ ROMERO

Soy mujer indígena Hñahñu hablante que desde 1992 he luchado por los derechos de los pueblos indígenas de México y del mundo. He sido fundadora de múltiples organizaciones políticas de diversa índole, como la Asamblea Nacional Indígena Plural por la Autonomía, la Coordinadora Estatal de Mujeres Indígenas de Chiapas (COEMICH) la Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas (CONAMI) y el Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas.

Fui asesora del grupo de trabajo para tratar los asuntos relacionados a mujeres indígenas en la mesa de diálogo de San Andrés Larráinzar, Chiapas, durante la negociación entre el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) y los gobiernos estatal y federal.

He sido docente y tutora de diversos procesos formativos, como la universidad de Verano para la formación de mujeres indígenas en Ginebra, Suiza, el Diplomado para Fortalecer el liderazgo de mujeres indígenas (UNAM, CDI, ONU MUJERES, CONAMI, Alianza de Mujeres Indígenas de Centroamérica y México) y la Cátedra Indígena de la Universidad Itinerante Indígena del Fondo Indígena y el Gobierno de Alemania. He sido Consejera del Consejo Consultivo de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) de México y Consejera Nacional del Partido de la Revolución Democrática.

He escrito artículos en coordinación con académicas sobre la participación política de las mujeres indígenas.

CURSO DE VERANO SOBRE DERECHOS HUMANOS CON ESPECIALIDAD EN DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES DEL COLEGIO UNIVERSITARIO HENRY DUNANT Y EL ECMIA (2001-2010).

UNA EXPERIENCIA PIONERA DE FORMACIÓN EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO DE MUJERES INDÍGENAS DE AMÉRICA LATINA

Por Margarita Gutiérrez Romero

INTRODUCCIÓN

En el contexto del rechazo a la celebración del llamado “V Centenario del Encuentro de dos Mundos” en 1992, irrumpe en el escenario el protagonismo de los pueblos indígenas reclamando a los Estados Nacionales y al sistema internacional de la Organización de las Naciones Unidas el reconocimiento a su libre determinación, por ser éste un derecho colectivo de todos los pueblos del mundo garantizado en el Artículo 1, Parte I, del Pacto Internacional de

Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976) que a la letra dice:

“Artículo 1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural”.¹

Para avanzar en esos derechos, el Colegio Universitario Henry Dunant implementó el “Curso de Verano sobre Derechos Humanos, con especialidad en Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, con sede en Ginebra, Suiza, como un programa académico

¹ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Disponible en: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CES-CR.aspx>. Consultado en enero de 2015.

abierto a los diversos pueblos del mundo; conocido como el Curso de Derechos Humanos (CUHD).

Este documento sistematiza la experiencia de la relación entre el CUHD y el Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas (ECMIA), el cual favoreció la participación de medio centenar de mujeres que asistieron al curso durante el periodo 2001-2010 (ver anexo). Este curso fue pionero en los procesos de formación de liderazgos de mujeres indígenas y sirvió de inspiración a otros esfuerzos semejantes. Las egresadas de esta experiencia son, hoy día, destacadas mujeres líderes que impulsan procesos nacionales e internacionales, tanto en la lucha por lograr la materialización de los derechos colectivos de los pueblos indígenas como por lograr avances en los derechos específicos de las mujeres indígenas.

I.- ANTECEDENTES

Las mujeres siempre hemos estado presentes en las luchas de los pueblos indígenas, pero no éramos visibles. Los liderazgos masculinos de las organizaciones indígenas mixtas ocupaban, en su mayoría, los cargos de dirección, y el programa de lucha enfatizaba únicamente los derechos colectivos indígenas sin que la problemática específica

de las mujeres tuviera un lugar en las agendas políticas de las organizaciones y de los movimientos. Una de las estrategias para el avance de los derechos colectivos fueron los espacios internacionales. En este ámbito los pueblos hicimos avanzar nuestros derechos y reconocimiento, por lo que hubo un desarrollo importante de participación indígena, en espacios como el Grupo de Trabajo sobre Poblaciones Indígenas (GTPI) y otros de formación y capacitación en el manejo de los instrumentos internacionales de derechos humanos. Aunque algunas mujeres asistíamos a esos debates, en esos años se carecía de un planteamiento de derechos específicos sobre la mujer indígena.

El número de mujeres que ocupábamos lugares de dirección en las organizaciones indígenas mixtas y que asistíamos a los encuentros internacionales, era reducido. Algunas estuvimos presentes en la Conferencia de Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo (Río, 1992), así como en la Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo (Cairo, 1994). Ahí incorporamos la perspectiva de la mujer indígena, cuestionamos los enfoques y las estrategias sobre el desarrollo y las políticas de planificación que forzaba al control natal. A pesar de esas voces, los aportes no se tradujeron como parte de las declaraciones y plataformas de acción. Ante esta falta de incidencia, las

mujeres organizadas advertimos que en esos foros no bastaba con nuestra presencia, sino que era necesario conocer el sistema internacional, a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) por dentro, en sus formas, contenidos, tiempos, mecanismos y procesos para lograr mejores resultados.

Otro reto al que nos enfrentamos fue conocer los avances de los derechos de las mujeres en materia internacional, particularmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, y su Comité. En ese momento se encontraba en puerta la celebración de la Cuarta Conferencia de la Mujer que se llevaría a cabo en Beijing, China, en 1995 y debíamos prepararnos para asistir. Frente a esos desafíos la formación de los liderazgos femeninos indígenas se convirtió en un imperativo. Bajo esa perspectiva, conocer y reflexionar sobre los derechos específicos de género y adentrarnos en el dominio del sistema internacional de las Naciones Unidas, se convirtió en un objetivo de formación en el ECMIA.

II.- EL ENLACE CONTINENTAL DE MUJERES INDÍGENAS DE LAS AMÉRICAS (ECMIA) Y EL LIDERAZGO DE MUJERES INDÍGENAS

Para llegar a la Cuarta Conferencia de la Mujer (Beijing, China, 1995) se bus-

caron alianzas diversas con organizaciones feministas de distintas regiones del mundo, además se realizaron varias reuniones preparatorias.

Un momento de convergencia clave fue la celebración del, Encuentro de Mujeres Indígenas de las Primeras Naciones del Continente, celebrado del 31 de julio al 4 de agosto de 1995 en Quito, Ecuador; en donde se da el mandato a las delegadas indígenas para participar en Beijing y posicionar una agenda de la mujer indígena. Como resultado de estos encuentros se establecen las bases para crear una Red de mujeres indígenas organizadas en el continente, que se encargaría de dar seguimiento a dicha agenda y a promover la articulación entre las mujeres indígenas para, juntas, buscar alternativas, compartir experiencias y dinamizar nuestra participación en los procesos sociales, económicos, políticos y culturales, que se dan dentro y fuera de nuestros pueblos y países. Con estos antecedentes surge el, Enlace Continental de Mujeres Indígenas de las Américas (ECMIA), que formalizó su constitución en México en diciembre de 1997 en la Ciudad de México, como una articulación de organizaciones de mujeres indígenas.

La estructura que se dio fue: un Consejo Colegiado; enlaces regionales (Norte, Centro y Sudamérica); una Secretaría Ejecutiva y cuatro Comisiones de Trabajo. De éstas, una de ellas

es la Comisión de Instrumentos Internacionales (CII), que entre sus objetivos planteó fomentar la participación y visibilidad de las mujeres indígenas como actores protagónicos en la defensa y ejercicio pleno de sus derechos, así como promover la formación de liderazgos de mujeres ². En la Asamblea constitutiva, en el II Encuentro Continental de las Mujeres Indígenas de las Primeras Naciones de Abya-Yala (México, 1997), el ECMIA puntualizó el perfil de liderazgo de mujer indígena, deseado:

- “a) Contar con el poder de sistematización de los procesos y tener capacidad de conducción.
- b) Capacidad de gestión e interlocución con el Estado, partidos políticos, el mismo movimiento indígena (mixto) y ONG.
- c) Contar con la capacidad de elaboración de propuestas a instancias gubernamentales e internacionales.
- d) Poder manejar la negociación y la política.
- e) Contar con un entrenamiento en manejo de manuales y captación de fondos, entrenamiento sobre docu-

mentos y foros internacionales.

- f) Entrenamiento en cuanto al conocimiento de leyes en el área de derechos de la mujer”.

Y también la Profesionalización de cuadros dirigentes de mujeres para que tengan conocimientos y puedan participar en los diferentes eventos internacionales y nacionales.” ³. El mandato era contundente y hacía allá se dirigieron los esfuerzos.

III.- EL CURSO DE VERANO SOBRE DERECHOS HUMANOS CON ESPECIALIDAD EN DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, DEL COLEGIO UNIVERSITARIO HENRY DUNANT, EN GINEBRA SUIZA.

Para materializar la agenda de formación de liderazgo de mujeres indígenas y por el enfoque que se buscaba, el ECMIA creó la Comisión de Instrumentos Internacionales (CII), bajo la responsabilidad de la Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México (CONAMI), quien nombró a Margarita Gutiérrez Romero como la responsable de esta comisión, ya que había participa-

² Ver página Web del ECMIA. <http://ecmia.org/nosotros>. Consultado en enero de 2015.

³ Memoria del II Encuentro Continental de las Mujeres Indígenas de las Primeras Naciones de Abya-Yala, México D.F., diciembre de 1997, p. 37

do en el Curso de Derechos Humanos (CUHD) en 1999. Sobre la base de esta experiencia y la oportunidad que significaba el contacto previo pero sobre todo, por la apertura de la Universidad que introdujo contenidos específicos sobre el derecho de autodeterminación de los pueblos indígenas, género y mujeres indígenas, se convino establecer la colaboración entre el Colegio Universitario y el ECMIA, para garantizar un número estable de becarias. Aunque el cupo no siempre se llenó por motivos de deserción en el último minuto de algunas de las candidatas seleccionadas; seis lugares estaban asignados por año a las organizaciones adherentes al ECMIA. La CII celebró un convenio de colaboración con Derechos y Democracia de Canadá, como fuente principal de soporte económico para el pago de las becas.

El CUHD se celebraba cada verano en julio y agosto con un número limitado de 25 o 30 participantes, con duración de tres semanas, más cuatro días de inmersión para el caso de las mujeres indígenas. En estos días se lograba el hermanamiento solidario entre todas y la aclimatación al entorno. La pertinencia de la fecha, se relacionaba con el calendario de reuniones del Grupo de Trabajo sobre Poblaciones Indígenas (GTPI), que año tras año se reunía en la sede de la ONU en esa ciudad para discutir el borrador de la Declaración

de la ONU sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, hasta su aprobación en el año 2007.

El diseño del curso preveía una escuela itinerante e interactiva. Todas y todos los alumnos recibían clases en diversas instancias de organismos especializados de la ONU, como la Organización Internacional del Trabajo y la Cruz Roja Internacional, y asistían a reuniones del Consejo de Derechos Humanos, entre otras actividades. Esta inmersión en el sistema de la ONU era uno de los objetivos del curso, las y los participantes seguían de cerca la evolución de los derechos en las Naciones Unidas (observaciones generales, informes de los relatores especiales y resultados de los Grupos de Trabajo). De manera transversal se incorporaban los temas del desarrollo, de la gobernanza, de género y, de pueblos indígenas. Con el programa docente se buscaba que las mujeres indígenas obtuvieran capacidades y herramientas de conocimiento en el manejo de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, derechos indígenas y derechos de las mujeres; así como los mecanismos de instancias convencionales y extra convencionales del sistema de protección de los derechos humanos.

En el salón de clases, que eran regularmente las oficinas del edificio de la ONU, en el curso dirigido para hispa-

no hablantes, participaban una treintena de hombres y mujeres de América Latina y de Europa, indígenas y no indígenas. El personal docente eran profesores hombres y mujeres de distintas regiones del mundo. En este contexto la interculturalidad se fue desarrollando en el ejercicio pedagógico, curricular y de convivencia durante la estadía. En el aula se debatió el tema de la igualdad, pero también el de la diversidad. Se discutió la perspectiva de los Derechos Humanos, y se comprendió el principio de igualdad: nadie es más, nadie es menos, todos somos iguales, con nuestras diferencias. En el curso se exigió respeto como principio de convivencia y aprendizajes mutuos. Los diálogos interculturales también se dieron entre las mujeres. Comenzaba desde el auto-reconocimiento como mujeres indígenas y la interacción entre pueblos. Las mujeres crearon lazos y nuevos conocimientos. Además, con la participación de mujeres de otros países como España o Italia, fuera como alumnas o docentes, se inició un diálogo sobre género y derechos de las mujeres, en donde lo inicial fue la dificultad de comprensión, ya que las mujeres vivíamos enfoques diferentes sobre nuestra condición de ser mujer en las distintas culturas, países y condición social. En este diálogo se fue construyendo una perspectiva intercultural del género, un pensar en la diversidad

de mujeres que somos.

III.1.- LA ESTRATEGIA PEDAGÓGICA DE FORMACIÓN

Cada año, desde 2001 hasta 2010, un promedio de seis mujeres indígenas de América Latina asistieron a este curso. El proceso iniciaba con la convocatoria. En enero de cada año el CII enviaba la invitación a todos los enlaces regionales y a la Secretaría Técnica del ECMIA. Los criterios de selección de candidatas eran: ser una mujer indígena; tener buen manejo del español; capacidad de leer documentos legales y de desarrollar un ensayo escrito; experiencia internacional o trabajo previo para entender la estructura de Naciones Unidas y los conceptos básicos (Tratado/Declaración/Convención); experiencia de liderazgo y el compromiso de utilizar los instrumentos internacionales para luchar por los derechos de su pueblo y los derechos de las mujeres; estar vinculada y propuesta por una organización indígena, miembro del ECMIA. Se recomendaba que la postulación fuera resultado de un proceso de discusión entre la membresía de la organización. En todos los casos se requería un convenio firmado entre la organización y la candidata para garantizar su compromiso de seguimiento y réplica. De igual

forma se exigía una carta de parte de las candidatas en donde manifestaran su interés y su compromiso personal a realizar la devolución del conocimiento adquirido. La postulante debía tener conocimiento e interés en la situación específica de las mujeres indígenas de su pueblo y organización.

Una vez seleccionadas, entre abril y agosto de cada año (2001-2010), se realizaba una fase de formación a distancia, que consistía en recibir por correo electrónico un paquete de documentos sobre el sistema de la ONU. Unas semanas antes de partir a Ginebra, se llevaba a cabo una evaluación de línea de base, como sondeo de los conocimientos adquiridos en la formación a distancia. La etapa siguiente era presencial en la ciudad de Ginebra, Suiza.

Respecto a los contenidos académicos del CUDH, se enfatizaba el conocimiento sobre derechos humanos y derechos económicos, sociales y culturales, pero las mujeres indígenas tenían una agenda especial ya que recibían un propedéutico. Primero recibirían formación sobre derechos colectivos de los pueblos indígenas; los derechos sobre libre determinación, resolución de conflictos, derechos de la mujer, al mismo tiempo que realizaban prácticas en los organismos especializados en materia de derechos indígenas, con el apoyo de cartillas de orientación temática. Las dos siguientes semanas, se centraban en

derecho a la educación, globalización y derechos humanos, pobreza, género, pueblos indígenas, patrimonio cultural y Convenio 169 de la OIT. En cada uno de estos temas se estudiaba lo relativo a lo que el sistema internacional ofrecía para la defensa de los derechos humanos (qué documentos e instancias existen al respecto). Se trabajaba también en los Comités de la ONU que velan por el cumplimiento de los pactos de los derechos civiles y políticos, y derechos económicos, sociales y culturales. Y en lo general recibían una introducción al derecho internacional y la historia de la ONU. Para obtener el diploma las becarias indígenas debían elaborar un trabajo colectivo. Los resultados fueron diversos. Por ejemplo, en la XIV sesión del CUDH, celebrada en el año 2008, las participantes elaboraron un ensayo individual que dio lugar a un libro colectivo, que compilaba las distintas perspectivas de los pueblos indígenas allí presentes, sobre la relación hombre-mujer. El libro se tituló: *Dualidad y complementariedad*⁴. Pese al corto tiempo y a la saturación del programa de formación, las becarias no sólo recibían información en materia de derecho internacional, sino que también debían enfrentar el reto de pensarse a sí mis-

4 Enlace Continental de las Mujeres Indígenas de las Américas, 2010, *Dualidad y complementariedad*, Enlace Continental de las Mujeres Indígenas de las Américas y Colegio Universitario Henry Dunant, Ginebra, Suiza.

mas y generar nuevos paradigmas para la comprensión de nuestras realidades. Así, en la contraportada de dicho libro se lee: El pensamiento indígena sostiene la necesidad de la dualidad y la complementariedad para comprender a la mujer. El texto tiende a provocar la reflexión, a abrir perspectivas y sobre todo a proponer una nueva visión de las relaciones entre el hombre y la mujer. Al año siguiente, en el 2009, el aporte fue la construcción colectiva de un documento digital de apoyo a la réplica. Dentro del documento se compilan los contenidos del curso como una herramienta dirigida a la socialización del aprendizaje.

Es importante mencionar que este curso, motivó a la CII de ECMIA a realizar el mismo ejercicio de formación en el año 2006, en el Sistema Interamericano de la Organización de Estados Americanos, OEA, con el propósito de elaborar un documento que sirviera como insumo para una audiencia temática ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. El documento visibiliza la múltiple discriminación de las mujeres indígenas en la región ⁵.

5 Mujeres indígenas de las Américas: una doble discriminación, Enlace Continental de las Mujeres Indígenas de las Américas, Clínica Internacional de los Derechos Humanos de la Universidad de Quebec, en Montreal, Derechos y Democracia, Washington, D.C.

IV.- LECCIONES APRENDIDAS

La importancia de esta experiencia de formación es que permitió a las participantes dar un salto conceptual en los paradigmas sobre la comprensión del mundo. Transparenta también, la relevancia que tienen los procesos de formación en los liderazgos femeninos indígenas para aumentar las capacidades de incidencia y de gestión.

Ya desde los propios espacios de la ONU, las becarias dimensionaron la importancia del conocimiento de los instrumentos internacionales de protección de los derechos humanos y visualizaron que, efectivamente, pueden ser aplicados en la práctica concreta. De las mujeres participantes en el CUDH, muchas de ellas, desarrollaron capacidades y habilidades y pudieron desafiar al sistema y los lugares culturalmente asignados; y hoy día, se ubican en espacios importantes de toma de decisiones.

Visto a la distancia puedo afirmar que el diseño curricular de esta experiencia de formación se orientó, efectivamente, a cumplir con los propósitos que el ECMIA se había planteado como objetivo; el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres indígenas. Fortalecer capacidades en las becarias para la elaboración de propuestas nacionales e internacionales y obtener herramientas para la negociación política; aprendizaje en

el manejo de documentos del sistema internacional de las Naciones Unidas, tanto en derechos de Pueblos indígenas como en derechos de las mujeres y avances en la profesionalización de cuadros dirigentes de mujeres. Muchas de ellas han replicado sus saberes produciendo procesos formativos en cascada.

Esta experiencia llama la atención, por la relevancia que tiene un buen diseño curricular para lograr resultados exitosos en los procesos de formación de liderazgo de mujeres indígenas, así como por una adecuada selección de participantes. Destaca la importancia de que los procesos formativos se sustenten en el marco de derechos y la elaboración de estrategias para su implementación, ya que uno de los principales desafíos que los derechos colectivos indígenas enfrentan es “la brecha de su implementación”, tal y como Rodolfo Stavenhagen le ha llamado a un abultado catálogo de derechos, que no se aplican por la falta de compromiso de los Estados.

También, pone de relieve la importancia de la elaboración de documentos en común como intercambio de saberes y, como una estrategia metodológica para generar nuevo conocimiento desde la mirada de las mujeres indígenas para que de esta forma, al mismo tiempo que se generan paradigmas alternativos, se pueda contribuir a la construcción de

nuevos liderazgos de mujeres.

No obstante, el mayor desafío de esta experiencia fue la falta de continuidad. Estos esfuerzos se pierden cuando los financiamientos concluyen y las mismas organizaciones no se apropian del proceso, porque además, no se sistematiza y no se reflexiona de manera colectiva sobre las lecciones aprendidas. Es por ello que para mí, como la tutora del CUDH del ECMIA durante los nueve años de su implementación, elaborar este ensayo es una oportunidad para documentar la experiencia, reflexionar sobre las lecciones aprendidas y con ello contribuir al fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres indígenas del Abya-Yala.

Pseudónimo: Hyazna-Mar

ANEXO: Lista de becarias del Enlace Continental de Mujeres (ECMIA), participantes en el Curso de Verano sobre Derechos Humanos con especialidad en Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Colegio Universitario Henry Dunant, Ginebra, Suiza (2001-2010).

Núm.	Nombre	País	Organización
1.	Iris Magdalena Aquino Jiménez	Honduras	Confederación Nacional de PueblosAutóctonos de Honduras-CONPAH
2.	Irinea Bardales Díaz	Perú	Taller Permanente de Mujeres Indígenas y Amazónicas- Chirapaq
3.	Eladia Carpintero Santos	Panamá	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Panamá-CONAMUIP
4.	Consuelo Escobar Morillas	Bolivia	Organización de Mujeres Andinas-OMAK
5.	Juana María Garth Thompson	Nicaragua	Asociación de Mujeres Indígenas de costa Atlántica-AMICA
6.	Karen del Karmen, Henríquez James	Nicaragua	Asociación de Mujeres Indígenas de costa Atlántica-AMICA
7.	Ángela Marcela, Jaramillo	Argentina	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de la República de Arg.
8.	Juana López García	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México-CONAMI
9.	Felicitas Martínez Solano	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México-CONAMI
10.	Antonia Alba de Edman	Panamá	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Panamá-CONAMUIP
11.	Melania Canales Poma	Perú	Permanente de Mujeres Andinas y Amazónicas del Perú-Chirapaq
12.	Avelina Pancho Aquite	Colombia	Organización Nacional Indígena de ColombiaONIC
13.	Gilda Elvira Peña Xiu	México	Coordinadora Nacional de mujeres indígenas de México- CONAMI
14.	Jamileth del Socorro Rodríguez	Nicaragua	Asociación de Mujeres Indígenas de costa Atlántica-AMICA
15.	Maritza Piedad Rodríguez Avilés	Ecuador	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas del Ecuador- CONAMIE
16.	Cleotilde Vásquez Lucas	Guatemala	Coordinadora Nacional de Mujeres Mam-CONAM
17.	Guadalupe Celestino Hernández	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México-CONAMI
18.	Clemencia Herrera	Colombia	Organización Nacional Indígena de ColombiaONIC
19.	Martha Johana Rodríguez Aburto	Nicaragua	Asociación de Mujeres Indígenas de costa Atlántica-AMICA
20.	Natalia Silvina Sarapura	Argentina	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de la república de Arg.
21.	María Rosa TaznaYucailla	Ecuador	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas del Ecuador- CONAMIE
22.	Bilda Tovar Tovar	Perú	Taller Permanente de Mujeres Andinas y Amazónicas del Perú-Chirapaq
23.	LibniIracemaDircioChautla	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México-CONAMI
24.	Elvira Guillén Revilla	Panamá	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Panamá-CONAMUIP
25.	Mariela Lana Sanapica	Colombia	Organización Nacional Indígena de ColombiaONIC
26.	María Carolina Mite de la Torre	Ecuador	Confederación de Nacionalidades indígenas del Ecuador-CONAIE
27.	Yailing Romero Hernández	Venezuela	Consejo Nacional Indio de Venezuela- CONIVE
28.	Ana Isabel SuasnabarHuaroc	Perú	Taller Permanente de Mujeres Andinas y Amazónicas del Perú
29.	América Angélica Alemán	Argentina	Consejo Nacional de Mujeres Indígenas de la República de Argentina
30.	Luz Mari Bartolo	Colombia	Organización Nacional Indígena de Colombia ONIC
31.	Juana Josefina González	Venezuela	Consejo Nacional Indio de Venezuela- CONIVE
32.	Sonia Henriquez	Panamá	Coordinadora Mujeres Indígenas, Kunas CONAMUIP
33.	Paula Ortega	Panamá	Coordinadora Mujeres Indígenas, Kunas CONAMUIP
34.	Mary Acosta Pinilla	Panamá	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Panamá-CONAMUIP
35.	Ana María Álvarez Medrano	Guatemala	Coordinadora Nacional de Mujeres Mam-CONAM
36.	Eva Gamboa	Argentina	Consejo Nacional de Mujeres Indígenas de la República de Argentina
37.	FanyCisnai-Kuiru Castro	Colombia	Organización Nacional Indígena de ColombiaONIC
38.	Ruth Peñafiel	Ecuador	Confederación Nacional de Nacionalidades Indígenas del Ecuador
39.	Martha Sánchez Néstor	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México-CONAMI
40.	Esther Ramírez González	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México-CONAMI
41.	Floriselda Peña Conquista	Panamá	Coordinadora nacional de Mujeres Indígenas de Panamá- CONAMUIP
42.	Norma QuixtanArguete	Guatemala	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas Mam- CONAM
43.	Verónica LigaloMaliza	Ecuador	Confederación de Nacionales Indígenas del Ecuador
44.	Victoria Neuta Sánchez	Colombia	Organización Nacional Indígena de ColombiaONIC
45.	Angélica Marilao Lizama	Chile	Consejo de Todas las Tierras
46.	Joanne Oterreyes	Canadá	Asociación de Mujeres Indígenas de Quebec- FAQ
47.	Ausencia Jiménez	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México-CONAMI
48.	Ramona Elizabeth Pérez Romero	Guatemala	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas Mam- CONAM
49.	Nelinda Morris de Preciado	Panamá	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de Panamá-CONAMUIP
50.	María Esther Mamani	Argentina	Consejo Nacional de Mujeres Indígenas de la República de Argentina
51.	Leticia MendezIntzin	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México-CONAMI
52.	Joane Oterreyes	Canadá	Canadá Asociación de Mujeres Indígenas de Quebec-FAQ
53.	Ausencia Jiménez	México	Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas de México- CONAMI
54.	Victoria Neuta	Colombia	Organización Nacional Indígena de Colombia ONIC
55.	Clemencia Herrera Merayama	Colombia	Organización Nacional Indígena de Colombia- ONIC
56.	Juana González	Venezuela	Consejo Nacional Indio de Venezuela- CONIVE



CONSTRUCCIÓN DE LOS LIDERAZGOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS

GUADALUPE ESTELA PERALTA SANTIAGO

Soy mujer zapoteca nacida en Juchitán, Oaxaca. En mi familia aprendí el amor a mi origen y el respeto a los mayores, de mi abuela a hablar ese dulce zapoteco que envuelve el corazón. De mis maestros el valor del conocimiento y la importancia de compartirlos, no para saber más, sino para ignorar menos; de los libros lo que otros piensan y escriben. . . y de la vida aprendí a ser mujer.

Aprendí a ser mujer que se ama y se acepta, mujer que da vida y la ama, mujer que ama a su amor, mujer que decide, que alcanza objetivos . . . y que acierta y se equivoca (tratando de no hacerlo).

En este camino me he ido nutriendo de quienes he coincidido en mi labor como docente universitaria desde 2001; interactuando con estudiantes, artesanos/as, funcionarios/as, académicos/as, presidentes/as municipales, y muchas personas más. He desarrollado pequeñas investigaciones sobre mujeres indígenas (principalmente zapotecas, mazatecas y chinantecas) en diversos ámbitos y temas.

De ellas he escrito, reflexionando sus quehaceres con admiración y respeto. En este ensayo logré capitalizarlo. Me motiva mi cultura, el espacio y tiempo en que vivo, en el cual puedo y quiero incidir. Aspiro a alcanzar la sabiduría de las mujeres de mi estirpe que han trascendido.

CONSTRUCCIÓN DE LOS LIDERAZGOS DE LAS MUJERES INDÍGENAS.

Por Guadalupe Estela Peralta Santiago

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual vivimos un replanteamiento de las relaciones de género ante las nuevas tendencias mundiales, mismas que desde su génesis cuestionan la continuidad o permanencia del estado de cosas en las localidades y municipios tradicionales. Lo mismo ocurre desde el punto de vista económico, político, cultural y educativo, por citar algunas áreas; en estos espacios, ha crecido la visibilización del papel de las mujeres indígenas, mismas que han desempeñado el papel de

agentes de cambio en sus localidades. Poco a poco, con diversas herramientas, bajo diferentes circunstancias y consecuencias, las mujeres han levantado la voz en defensa de sus derechos, para la demanda de oportunidades, la atención a sus necesidades y el respeto a los derechos humanos: han repensado las formas tradicionales de ser mujer indígena en el siglo XXI. Es decir, están asumiendo nuevos roles en la sociedad. Al matricularse en instituciones de educación superior y cursar estudios que les permiten obtener un título universitario, crece el número de mujeres que ejercen su derecho a la educación. Y de igual manera está creciendo el número de mujeres que se insertan al mercado laboral trabajando fuera de casa, que participan en la política, en

los negocios y en actividades hasta hace poco consideradas ejercicio exclusivo de los hombres.

En sus comunidades, las mujeres indígenas sostienen las luchas que les permiten apropiarse de sus derechos y espacios de participación; para ello, deben enfrentar las ideologías de género arraigadas en los argumentos y la praxis de la tradición, pues son las que favorecen su exclusión, potencian la desigualdad y acrecientan la subordinación de la mujer.

Lo que estas mujeres buscan es redefinirse con el fin de insertar su perspectiva, necesidades y demandas en los espacios locales, y al mismo tiempo crear procesos que coadyuven en la construcción de una dinámica de mayor equidad en la vida comunitaria. Por ello es importante entender estos cambios a la luz del concepto de interculturalidad, donde la diversidad es el concepto que debe ir aparejado al reconocimiento de lo propio, pero al mismo tiempo, deben entenderse los conceptos de subordinación y poder bajo los cuales históricamente se han construido las diferencias.

De esta forma, en el caso de las mujeres indígenas, la interculturalidad implica considerar las relaciones de poder entre grupos históricamente subordinados y hegemónicos. Esto es así porque el concepto de Género se construye de manera diferente en los diferentes

contextos y momentos históricos; según Lamas (1986:184); “La asimetría entre hombres y mujeres significa cosas distintas en lugares diferentes. Por lo mismo la posición de las mujeres, sus actividades, sus limitaciones y sus posibilidades varían de cultura en cultura”.

EXPERIENCIAS EN LA REGIÓN OAXAQUEÑA DEL PAPALOAPAN, DESDE LA DOCENCIA.

Hoy en todos los estados del país y en diferentes espacios de lucha, las mujeres indígenas asumen su liderazgo. Tal es el caso de la región oaxaqueña¹ del Papaloapan, donde conviven dos culturas, mazatecos y chinantecos (en menor cantidad también habitan zapotecos y mixes, al igual que mestizos) con prácticas y cosmogonías diferentes. La población en dicha región se distribuye en los distritos de Choapam y Tuxtepec, quienes en conjunto suman 465,192 habitantes, de los cuales el 36.7% habla una lengua indígena, principalmente

1 En el Estado de Oaxaca conviven, según datos de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI), 16 pueblos indígenas con tradiciones y costumbres diferentes entre sí; y según el Censo de Población y Vivienda 2010, existe en el estado una población de 1'203,150 personas de 3 años y más que habla una lengua indígena; es decir, el 31.6% de la población total estatal. Las lenguas indígenas más habladas en territorio oaxaqueño son; Zapoteco, Mixteco, Mazateco, Mixe y Chinanteco.

Mazateco y Chinanteco, en alguna de sus variantes.

En esta región la influencia indígena en la vida social y cultural es menor, pues por su ubicación geográfica tiende a identificarse más con el Estado de Veracruz, por lo que predomina la influencia de la cultura jarocho, principalmente en los municipios urbanos, de modo que la población indígena habita localidades rurales y semiurbanas.

En dichos espacios, priva un sistema patriarcal dominante, que aunado a la observancia de los roles sociales tradicionales, acrecientan las desigualdades entre mujeres y hombres, poniendo a las mujeres en situación vulnerable y haciéndolas víctimas de alguno de los tipos de violencia, tanto en lo individual como en lo comunitario. Tal estado de cosas coloca a la Región del Papaloapan en el cuarto lugar en violencia contra las mujeres, según datos de la Subprocuraduría de Delitos contra la Mujer por razón de Género.

Es en este contexto sociocultural se han documentado diferentes formas de liderazgo de mujeres indígenas, principalmente mazatecas, mismas que se han visibilizado con su presencia en el aula, en la capacidad organizativa para la formación de grupos productivos y el emprendimiento de microempresas, y la conducción comunitaria.

MUJERES INDÍGENAS EN EL AULA

Es de todos conocido que en nuestra sociedad, la dupla hombre-mujer o masculino-femenino permea todos los procesos. A partir de esa dicotomía se ha construido la categoría sexo-género, donde sexo, se refiere a las características biológicas y naturales de la especie humana, en tanto que género se refiere a los aspectos psicológicos, sociales y culturales construidos, que se atribuyen a cada uno de los sexos. Es decir, el género se basa en las definiciones psico-socio-culturales de los hombres y mujeres.

Esto da pie a la necesidad de resignificar la categoría sexo-género, es decir, a repensar lo que en el siglo XXI entendemos por ser mujer o ser hombre, pues arrastramos una tradición histórica que marca que en algún momento indeterminado del pasado, las costumbres, la división del trabajo, las religiones, etc., impusieron a mujeres y hombres unas formas de vida e ideas estereotipadas, represivas, pautadas por códigos que durante siglos permanecieron inmutables. Una de las ideas se refiere a que la educación es derecho de los hombres por ser ellos quienes llegado el momento, tendrán la responsabilidad de mantener una familia y ser

los proveedores de esta, no así para las mujeres, quienes fungirán el papel de reproductoras al dedicarse al cuidado de las hijas y los hijos, y a las labores del hogar.

En el caso de las localidades indígenas de la Región del Papaloapan, sean rurales o semiurbanas, por la costumbre, prevalecen prácticas discriminatorias que niegan a la mujer el derecho a la educación. Es decir, en la familia las mujeres no estudian porque su deber es dedicarse a las labores del hogar, al cuidado de los padres y hermanos, a echar tortillas, hacer la comida, bordar, cuidar los animales de traspatio, etc., como entrenamiento mientras se casan.

Sin embargo, factores como la migración, las becas e incentivos a la educación, el conocimiento de los derechos, así como el hecho de ser las hijas menores de la familia, propician la incursión de un mayor número de mujeres en los espacios universitarios de la región del Papaloapan. En la Universidad del Papaloapan (UNPA) campus Tuxtepec², la experiencia resulta de suma im-

portancia, pues se trata en su mayoría de mujeres indígenas procedentes de espacios rurales y/o semiurbanos, tanto de la región como de otras regiones del estado de Oaxaca.

Para estas mujeres, salir de su localidad de origen supone todo un reto, pues implica enfrentarse a la ciudad y a un nuevo estilo de vida, los que les genera una serie de impactos y oportunidades, que van desde crear y/o ampliar su círculo social a través del cual pueden interactuar y conocer otros espacios, hasta construir a lo largo de sus estudios, las redes socio-educativas-profesionales que les permitan conectarse con espacios en ciudades que les aseguren mayores posibilidades para el desarrollo profesional (Ciudad de México, Puebla, Oaxaca, Veracruz, Guadalajara, etcétera). Pero cambiar de espacio de residencia contribuye, principalmente a resignificarse como mujer a través de nuevas vivencias, información e intercambio de ideas, así como a través de otras experiencias de vida.

Su estancia en el entorno universitario representa una excelente experiencia para la construcción y/o reafirmación del liderazgo femenino en un espacio multicultural pues, como ya se mencionó, confluyen alumnas y alumnos procedentes de distintas regiones de la geografía estatal. Las historias son diferentes, algunas jóvenes inician el liderazgo en su localidad desde el

2 Lo que aquí se presenta es parte de los resultados de una investigación realizada en esta universidad, con el objetivo de analizar los factores socio-culturales que las estudiantes universitarias han rebasado y/o les ha beneficiado durante su preparación académica hasta llegar a matricularse en dicha universidad, así como conocer sus motivaciones y perspectivas. A partir del taller "Conciencia de Género y Nuestros Derechos", se seleccionaron 20 casos clave para la realización de entrevistas a profundidad que llevaran a alcanzar el objetivo señalado. Se reproduce un fragmento.

momento en que deciden continuar con sus estudios y con ello rompen el paradigma familiar y comunitario de permanecer en su lugar de origen, para migrar y estudiar una carrera universitaria.

Las experiencias marcan que estos casos se han logrado debido al apoyo de las hermanas y los hermanos mayores quienes, al haber vivido en un escenario de pobreza y carencias que los obligaron a migrar a otros estados del país o a Estados Unidos en busca de mejores condiciones de vida, apoyan a estas alumnas sufragando los gastos.

La mayoría de las veces son las hermanas menores quienes estudian, así los mayores evitan que se empleen como trabajadoras domésticas, como dependientas de mostrador en la ciudad o en otros subempleos, y evitan que se queden en casa encargadas del cuidado de los padres hasta que estos fallezcan; que se casen a temprana edad, tengan hijos y, como en muchas ocasiones, lleven una vida de malos tratos por parte de un esposo alcohólico y golpeador. O bien, para evitarles que vivan su propia historia como migrante nacional o internacional.

Gran parte de las alumnas han elegido sus estudios de manera autónoma; hablan fluidamente el español y en sus localidades hablan su lengua materna (alguna de las variantes del chinanteco y mazateco, principalmente). Para ma-

tricularse en la universidad, algunas alumnas cuestionaron los patrones de poder existentes en su familia, su localidad o municipio de nacimiento o procedencia. Es decir, por las ideas que las han permeado, su visión y expectativas individuales de vida, alguna problemática familiar; aunada a la información a que han tenido acceso, adquieren los elementos que les permiten el acceso a una serie de recursos y la capacidad para tomar decisiones. De esta forma, ellas mismas se perciben como mujeres competentes para decidir el rumbo de su preparación profesional. En su núcleo familiar son vistas como un apoyo por su destreza en la resolución de problemas, pero sobre todo porque se encuentran en un estatus al que sus padres no tuvieron oportunidad de acceder.

“Cuando dije que iba a seguir estudiando, mi familia dijo que no, que porque ninguno de mis hermanos lo había hecho, mucho menos mis hermanas. Entonces yo les dije que no fueran tontos, que si ellas no siguieron fue porque se casaron muy chicas y ellos porque son flojos y prefieren cuidar vacas. Además... la educación es para todos. Qué no a cada rato lo pasan en la tele. Entonces mi mamá me dijo: si quieres estudio, estudio te daré, aunque nosotros nunca fuimos a la escuela. Pero yo ya estaba decidida a venirme para acá a Tuxtepec a casa de mi pa-

drino... yo le había dicho como estaba la situación y él me dijo que me iba a ayudar. De cualquier modo yo tenía que seguir”.

Así, las mujeres indígenas perciben su incursión en la universidad como un paso trascendental, con el ánimo de que al terminar sus estudios y empezar a trabajar habrán conseguido también una movilidad ascendente en la escala social, toda vez que representan el primer integrante de la familia que tiene acceso a educación superior.

LA ORGANIZACIÓN PARA LA FORMACIÓN DE GRUPOS PRODUCTIVOS.

En el entorno social y económico existente en localidades indígenas mazatecas cercanas a la Ciudad de Tuxtepec, cohabitan la situación de ruralidad y la diferenciación del trabajo por sexo: los hombres se dedican a actividades del sector primario, en tanto que la vida cotidiana de las mujeres gira en torno a las labores domésticas en espacios caracterizados por un sistema patriarcal dominante.

Con este telón de fondo, algunas mujeres han propiciado formas organizativas y productivas en la búsqueda de mejores condiciones de vida para ellas

y sus compañeras que, por afinidad, integran grupos para acceder a recursos vía Regidurías Municipales, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, la Unidad Regional de Culturas Populares, Asociaciones de Mujeres o Convocatorias Gubernamentales. Estos recursos toman la modalidad de apoyo en efectivo para la compra de insumos y maquinaria para la producción; en especie; en talleres para reforzar su actividad productiva (fijación de precios, mercadotecnia, creación y presentación de nuevos productos, entre otros); o enfocados al desarrollo de liderazgo, la toma de decisiones, la capacidad organizativa y de gestión.

Es el caso de las mujeres que encabezan dos grupos de microempresarias indígenas mazatecas: Reyna Fernández, del grupo “Mujeres Ixcatecas” y Adelina Zárate, del grupo “Las Flores de los Zárate”. Las mujeres citadas residen en San Pedro Ixcatlán (cabecera del municipio de igual nombre) y Sección Los Zárate (localidad del municipio de Jalapa de Díaz), respectivamente. Ellas van más allá del rol tradicional que la mujer desempeña en la sociedad mazateca, caracterizada por ser una sociedad donde aún son violentados los derechos humanos fundamentales de las mujeres (educación, toma de decisiones, salud, etc.) y donde se les confina al hogar.

Las mujeres mencionadas, son líderes de grupos integrados por mujeres

de realidades diferentes (edad, estado civil, número de hijos y edad de estos, etcétera). Cada una ejerce un liderazgo diferente, que determina la forma de organización que incide en las decisiones de compra de materiales, en el capital del grupo, en la cantidad de equipo de producción que poseen; así como su participación en expo-ventas artesanales. El liderazgo les otorga el reconocimiento de las integrantes del grupo, al poner en sus manos la gestión, venta y administración de los recursos propiedad de estas microempresas; así, ellas se empoderan y son empoderadas por sus compañeras de grupo.

En el grupo “Mujeres Ixcatecas”, se identificó que aunque se reúnen dos veces por semana, su representante es quien decide lo que hay que hacer, y no cuenta con un comité u otra forma de organización que rijan su actuación. Por otro lado, “Las Flores de los Zárate” se reúnen cada mes, toman decisiones en grupo, poseen cargos directivo-organizacionales en un comité integrado por una presidenta, una tesorera, una secretaria y una vocal; poseen reglas estrictas de asistencia y participación cuyo incumplimiento conlleva una sanción económica o un pago en especie (bordar una prenda cuyo importe de venta se destina a la caja del grupo); así como disposiciones relativas a la organización de las actividades del espacio que les sirve como taller (limpieza y

mantenimiento).

En las sociedades tradicionales, los espacios ganados por estas mujeres líderes pueden verse como avances en el reconocimiento de la labor de la mujer indígena, o bien como sobrecargas de responsabilidades. También como libertinaje y falta de respeto hacia su familia (principalmente al esposo). En ambas experiencias, el papel que estas líderes han desempeñado:

- las ha hecho merecedoras del respeto de las autoridades ante las que gestionan recursos
- ha demostrado su avance en el reconocimiento de sus grupos (microempresas), pese a que las actividades de gestión que realizan se consideran tareas típicamente masculinas
- les ha costado su exclusión de redes informales
- ha puesto en cuestionamiento su quehacer debido a los preconceptos sociales existentes en localidades indígenas, sobre las capacidades femeninas
- las ha sometido a las presiones socioculturales por su condición de mujeres.

Si bien, los debates internacionales, los foros y encuentros en los que parti-

cipan mujeres indígenas coadyuvan, y al mismo tiempo promueven la construcción de un discurso de género desde su propia mirada, los casos anteriores muestran que lo mismo ocurre a partir de la propia experiencia de las mujeres, pues desde sus espacios locales están generando alternativas para confrontar la violencia de género, las inequidades y la subordinación.

También es preciso considerar que el contexto económico y cultural en el que las mujeres indígenas han construido sus identidades de género, marca las formas específicas de sus liderazgos y luchas, así como sus concepciones sobre la “dignidad de la mujer” y sus maneras de plantear alianzas y redes.

CONCLUSIÓN

Si bien es cierto que la conciencia de género se inicia desde el hogar y lleva implícito el sello de la cultura, ésta, moldea y determina los roles que mujeres y hombres deben asumir. Pero también es cierto que la educación formal puede ser un elemento que coadyuve a la construcción de liderazgos de mujeres indígenas. Esto depende de la visión, planes y proyectos que las instituciones educativas ejecuten en relación al tema; como también es importante la forma-

ción en género de quién guíe en el aula el proceso enseñanza-aprendizaje.

Esto es así porque, si bien, las y los docentes de diversas Instituciones de Educación Superior (IES), crean líneas de investigación sobre el tema, muy pocos son quienes realmente actúan en concordancia y llevan a la práctica los estudios e investigaciones realizadas en su propia persona y en su entorno social. Peor aún, en la actualidad, en algunas instituciones educativas siguen ejerciéndose y reproduciéndose prácticas discriminatorias, violencia de género y desigualdades en modalidades como el acoso, el hostigamiento, la discriminación cultural y sexual, por citar los más comunes, es decir, se continúa situando a la mujer en una condición de subordinación.

La llegada de mujeres indígenas al aula pone de manifiesto estas situaciones por dos vías: la primera, por ser víctimas de algún tipo de violencia o discriminación dentro del aula, violencia que deciden callar debido a las relaciones de poder que se construyen al interior del salón y que poco varían en relación a sus localidades de origen, en donde las mujeres se ven obligadas o están acostumbradas a aceptar el maltrato, el abuso sexual, el abandono de la pareja, el no reconocimiento de los hijos, etc. La segunda, son mujeres que han desafiado la autoridad patriarcal y lo socialmente establecido en su comu-

nidad, para acceder a espacios de educación superior.

Insertarse en las universidades las convierte en nuevos referentes al interior de sus comunidades y en líderes, y también, una vez insertas en el espacio universitario, contribuyen a visibilizar la violencia y la discriminación de la que han sido objeto.

De ahí la importancia de que, para eliminar prácticas discriminatorias y de violencia, el tema de género y liderazgos indígenas femeninos, se deban trabajar desde las Instituciones de Educación Superior y a través del alumnado.

Por un lado, en el ejercicio de la investigación, las características regionales y su realidad coadyuvan a la obtención de información, que de manera diferenciada habría que sistematizar para crear propuestas de intervención aplicables a diferentes ámbitos (social, económico, político, educativo, etc.) de esa realidad. Por otro, en el ejercicio de la docencia, es posible trabajar el tema a través de los proyectos de investigación según las materias o áreas de prioridad de instancias interesadas, la dirección de temas de tesis (a partir de la realidad social, política, económica y cultural del entorno en general, y desde una perspectiva de género en particular), el diseño de programas de servicio social (capacitando en temas relacionados a su formación y que sean de impacto para los habitantes de las

localidades).

Los liderazgos se construyen en coyunturas locales y personales, se construyen en la necesidad, en el conflicto o la demanda; suelen ser diferentes. Los nuevos liderazgos son atribuibles a factores como la preparación académica, la capacitación en el tema, el apoyo que reciben de la familia y de diferentes instancias que promueven el liderazgo de mujeres indígenas.

Los liderazgos tradicionales solo requieren el reconocimiento de la comunidad. Hace 20 años, estos últimos bastaban, ahora se necesitan otros requisitos y herramientas para complementarlo, una de ellas es la educación que se imparte en Instituciones de Educación Superior.

Pseudónimo: Gunáa Nadxibalúu

BIBLIOGRAFÍA

Arciga Zavala, Blanca E. (Coord.) (2009). Contextos, Identidades y Academia en la Educación Superior. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT)-Plaza y Valdés Editores. México.

Buquet, Ana et al (2013). Intrusas en la Universidad. Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Butler, Judith (2001). El Género en Disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Edit. Paidós/PUEG-UNA. México.

Lamas, Marta (1986). “La antropología feminista y la categoría de género” en Nueva Antropología. Vol. VIII. No.30. Pp173-222.

Peralta Santiago, Guadalupe Estela (2012). “Diversidad y Educación Superior: una aproximación sociocultural a los estudiantes de enfermería de una universidad oaxaqueña”. Memorias del 2o Simposium Internacional de Investigación Multidisciplinaria. Universidad de San Carlos de Guatemala-Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Santa Elena, Flores Petén, Guatemala.

Peralta Santiago, Guadalupe E. y Damián Simón, Javier (2011). “La educación como estrategia de empoderamiento

de las estudiantes universitarias provenientes de localidades rurales o semiurbanas matriculadas en la Universidad del Papaloapan”, en CD Memorias del 7o Encuentro Nacional sobre Empoderamiento Femenino. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.

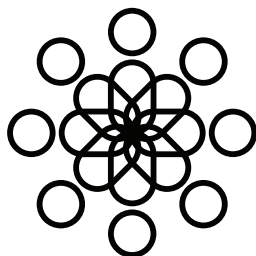
Peralta, Guadalupe. (2010). “Microempresarias Indígenas Mazatecas; entre la Cultura, el Género y la Tradición” en CD Memorias de la Quinta Edición de la Cátedra CUMEX: “Agustín Reyes Ponce” y el 4o. Coloquio de Investigación de Cuerpos Académicos en Ciencias Económicas Administrativas. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. México

Pichardo-Hernández, Hugo y Santiago Hurtado Martín (Coords.) (2010). (In) Justicia Social, Identidad e (In) Equidad. Retos de la Modernidad. Universidad Autónoma Metropolitana. México.

INSTITUTO DE LIDERAZGO SIMONE DE BEAUVOIR, A.C.

**OBRAS PREMIADAS DEL PRIMER
CONCURSO DE ENSAYO:
“CONSTRUCCIÓN DE LOS LIDERAZGOS
DE MUJERES INDÍGENAS”**

CON MOTIVO DEL XV ANIVERSARIO DEL ILSB



ILSB

