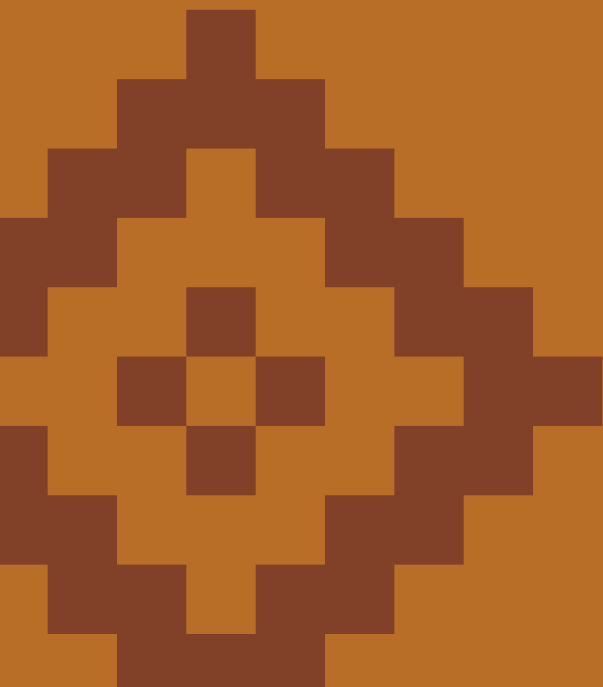


Guía para Facilitadores



Textos: A. Fabiola Sánchez Balderas

Diseño: Ian Hollingshead Roome

Documento de proyecto apoyado por el Instituto de
Desarrollo Social en 2006

Impreso gracias al apoyo del Instituto de las Mujeres
2007-2008

Los Derechos de Autor no están reservados, se
permite reproducir el presente documento total o
parcialmente, siempre y cuando se otorguen los
créditos correspondientes.

Cualquier información adicional que se
requiera se puede contactar a la Dirección Ejecutiva
de Xanvil Asociación Civil:

mdominguez@xanvil.org

www.xanvil.org

Tel/fax (967) 110-7279

© Xanvil A.C. - San Cristóbal de Las Casas, Chiapas.
Enero 2008.



Tabla de Contenidos

Introducción	3
Guía para facilitadores	4
La historia del surgimiento CEDAW	6
Antecedentes de la Convención de las Mujeres	6
Declaratorias y Leyes	6
La práctica de la CEDAW	7
Los procedimientos para el Protocolo Opcional	8
Puntos fuertes de CEDAW	9
Puntos débiles de CEDAW	9
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	11
Ley del Instituto Nacional de las Mujeres	11
Lineamientos fundamentales	15
Papel del facilitador	15
Metodología	16
Módulo 1: Género, Educación Y Paternidades Afectivas	20
Módulo 2: Género Y Organización	21
Módulo 3: Rol De Género	22
Módulo 4: Género, Salud Y Desarrollo	23
Módulo 5: Género Y Derechos Indígenas	24
Módulo 6: Género Y Conocimiento Local	25
Glosario	26
Referencias	28



INTRODUCCIÓN

Este manual de capacitación, que en si es un primer documento que espera enriquecerse en el futuro próximo. Este manual se ha conformado en parte por la experiencia de trabajo que esta organización ha obtenido en los últimos años, por lo que se ha incluido material utilizado en una serie de talleres en equidad de género otorgados a mujeres y hombres sobretodo indígenas que colaboran en Empresas de Base Comunitaria en la Selva Lacandona y Altos de Chiapas.

El presente documento surge como una necesidad a la que nos enfrentamos hace un año cuando se realizaron actividades de capacitación artesanal en comunidades indígenas en Chiapas, en las cuales nos percatamos de la desvaloración y falta de conocimiento de los derechos humanos e indígenas por parte de los beneficiarios con los cuales trabajamos. Las mujeres, de todas edades, no se percibían a si mismas como seres independientes, con capacidades propias y como receptoras de cariño, las más jóvenes tenían mayores aspiraciones pero aun así eran, son en muchos casos, forzadas a casarse o dejar la escuela.

De esta manera se programó una serie de actividades enfocadas a la promoción de la equidad de género en los grupos de mujeres que tienen un rol mas participativo y por lo tanto, pueden acceder más fácilmente a actividades fuera de su entorno familiar. Es así como también planteamos la formación de un documento base que permita a los promotores de distintas organizaciones e

instituciones, tanto de gobierno como no gubernamentales y de la sociedad civil llevar a cabo talleres para fortalecer su trabajo en comunidades.

Consideramos que es importante para el desarrollo social y económico de comunidades rurales, sobretodo con los grupos indígenas, manejar como eje rector la equidad de género en los programas de educación, salud, nutrición y empleo para poder avanzar en los procesos de toma de decisiones de las comunidades y promover la activa participación de las mujeres.

El presente documento fue preparado durante el año 2006 derivado de un proyecto en coinversión con el Instituto de Desarrollo Social, la impresión y distribución se ha realizado en el 2007 con un proyecto en coinversión con el Instituto Nacional de las Mujeres .



GUÍA PARA FACILITADORES

Por lo general, el trabajo de capacitación se lleva a cabo con personas adultas, sobretodo aquellos temas relacionados con educación, salud, nutrición y empleo. Además de que en muchos casos las personas a las que están dirigidas las actividades pertenecen al ámbito rural, en muchos casos de procedencia indígena, algunos de ellos analfabetas y en otro porcentaje monolingües.

Comprendemos la ardua labor que tienen los promotores en este sentido, ya que lo hemos experimentado en carne propia y por ello en este documento compartimos algunos puntos importantes con ustedes, esperando que con la experiencia que ustedes han obtenido en su trabajo se pueda enriquecer este manual.

aprendemos y comprendemos con mayor rapidez, experimentamos a base de ensayo y error, sin embargo conforme vamos creciendo el aprendizaje es mas lento, tenemos mas experiencia y pensamos que todo lo hacemos bien. Ese es un gran error que cometemos en la cotidianidad de nuestra existencia, la vida es una constante fuente de aprendizajes. El compartir nuestra experiencia de ciertos conocimientos o habilidades con otras personas es un proceso que no es tan fácil como suena de principio.

Los procesos de aprendizajes son constantes y deben de ser recíprocos, debemos considerar que las personas que participan en las capacitaciones nos aportarán otros conocimientos y otras experiencias que nos permitirán mejorar nuestros propios sistemas de formación.



El aprendizaje de los adultos es completamente diferente al proceso que tienen los niños y los adolescentes. Cuando somos pequeños

Un manual es como un libro de recetas, podemos seguir las indicaciones pero conforme vamos probando podemos añadir o eliminar algo



para hacerlo funcionar mejor para cada uno de nosotros. De igual manera, va a variar de acuerdo a nuestra audiencia. Es algo que debemos tomar en cuenta antes de iniciar nuestro trabajo, conocer al tipo de beneficiarios que vamos a atender, cuáles son sus costumbres, su lengua, sus antecedentes históricos básicos, localización de la comunidad, etc. Lo anterior nos dará una base para ir armando nuestro taller, el lenguaje que vamos a utilizar, el material que vamos a necesitar, la duración de atención del grupo que vamos a tener.

Este último punto es relevante, ya que la atención varía. Es decir, el tiempo que una persona tiene para cierto evento es variante, sube y baja, viene y va; esto es diferente en cada individuo. Así, en un solo grupo podríamos tener una atención

relativa a lo largo de nuestra exposición, por ello es necesario que conozcamos distintas metodologías y aprendamos a ver a nuestros participantes para poder decidir cuando es necesario cambiar de método para focalizar la atención .

***“Lo que se escucha, se olvida;
lo que se ve, se recuerda; lo
que se hace, se entiende”***

Proverbio Chino

DECLARATORIAS Y LEYES

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el Protocolo Opcional.

Esta Convención es por lo general llamada “Convención de las mujeres” o “CEDAW”, por sus siglas en inglés, ha sido descrita como “el decreto internacional de los derechos de las mujeres”. Esta Convención es una herramienta de defensa que es fundamental en la lucha por los derechos de las mujeres en todo el mundo, por lo que en este apartado haremos una breve revisión básica sobre la Convención y de su nuevo Protocolo Opcional, así como sugerencias para su uso en proyectos a favor de la igualdad y el desarrollo.

La historia del surgimiento CEDAW

Esta Convención de Mujeres tardó 12 años en realizarse, a diferencia de otras muchas convenciones, esto debido a que un buen número de personas cuestionaron la necesidad de una Convención, esto es un documento que implique obligaciones legales y no una declaración que no conlleva obligación alguna. Para ello, estas personas argüían que no existía la discriminación contra las mujeres o bien que se trataba de una distracción inoportuna de otros asuntos internacionales “más importantes” como la pobreza, la seguridad global, entre otras. Algunas otras posturas hacían referencia a que “los problemas de las mujeres” eran asuntos locales que no tenían cabida en las Naciones Unidas y otros consideraban que los derechos de las mujeres ya tenían suficiente lugar en otros documentos de derechos humanos. Finalmente

y después del retraso de una docena de años, la Convención se elaboró y estuvo lista para presentarse en la Conferencia Mundial de la Década de las Naciones Unidas para las Mujeres en 1980.

Antecedentes de la Convención de las Mujeres

Los tratados de los derechos humanos tienen como función garantizar los derechos específicos a los individuos, dictar las obligaciones y responsabilidades de los Estados en relación con estos derechos y crear mecanismos para supervisar que los Estados cumplan con estas obligaciones. Asimismo, permiten que los individuos obtengan la reparación cuando sus derechos se han violado. Los Estados tienen la libertad de elegir los tratados que aceptan y al convertirse en parte de un tratado o al ratificarlo, el Estado acepta la obligación de aplicar sus disposiciones y de aceptar una supervisión internacional. La CEDAW fue adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 y entra en vigor el 3 de septiembre de 1981. En el año 2002 se habían adherido a la Convención 172 países, prometiendo observar sus condiciones, es decir, al firmar el tratado los países acordaron adoptar todas las medidas apropiadas para que las mujeres puedan disfrutar sus derechos humanos y sus libertades fundamentales. No obstante, muchos de estos países han sido reservados con respecto al tratado, es decir que se exentan de ciertas disposiciones, algunas de las objeciones no son compatibles con el propósito mismo de la Convención y se puede afirmar que son inadmisibles dentro de las leyes internacionales.

La CEDAW requiere que se elimine la discriminación contra las mujeres; sin embargo, esta Convención va más allá, ya que además de exigir la igualdad entre los sexos prohíbe cualquier práctica que perpetúe la desigualdad de las mujeres. La Convención se aplica tanto a la discriminación intencional como a los actos que tienen un resultado discriminatorio. A la firma de dicha Convención, los Estados asumen “obligaciones de medios y de resultados”, esto es, el compromiso de tomar decisiones específicas con el propósito de eliminar la discriminación y también la obligación de lograr una verdadera igualdad de género. La CEDAW resalta debido a que es el único tratado de derechos humanos que afirma los derechos reproductivos de las mujeres y que señala la cultura y la tradición como fuerzas que influyen en la formación de los papeles determinados por el género y de las relaciones familiares.

La práctica de la CEDAW

El Estado es el responsable de asegurar que los miembros de la sociedad gocen de sus derechos, a nivel internacional existen procedimientos de supervisión y denuncia para asegurar que éstos cumplan con las obligaciones que han adquirido al firmar los tratados de derechos humanos. De esta manera, CEDAW requiere que cada cuatro años los Estados presenten un informe nacional sobre las medidas que han tomado para cumplir con sus obligaciones. Aquellos integrantes del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, conformado por 23 personas expertas, revisan dichos informes formulando comentarios resolutorios con observaciones tanto positivas como negativas, así como sus recomendaciones para que la Convención se instrumente de mejor manera.

Por otro lado, las organizaciones de la sociedad civil pueden también presentar informes “sombra” o “alternativos” para complementar la información que es proporcionada por el Estado. Si se hacen públicos los abusos de los derechos humanos y se pone en evidencia a los gobiernos y a los violadores de los derechos es que está siendo efectivo este tipo de procedimientos y de supervisión desde la perspectiva de los derechos humanos.

El Comité propone también “recomendaciones generales” sobre asuntos que afectan a las mujeres y a los que considera los Estados deben prestar mayor atención. Lo anterior es importante para extender la comprensión de lo incluido en las obligaciones de los Estados en el marco de la Convención, aunque no sean obligaciones que puedan asignarse de forma legal. Dicho Comité ha escrito sobre temas como la violencia contra las mujeres, las mujeres y el VIH/sida, trabajo no remunerado en empresas rurales y familiares, mujeres con discapacidades y salud, entre otros tópicos.

No obstante lo anterior, los mecanismos para la implementación de CEDAW habían sido muy débiles, hasta que el 6 de octubre de 1999 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó el Protocolo Opcional, entrando en vigor el 22 de diciembre del 2000 después de haber sido ratificado por 10 Estados. México lo ratifica el 15 de marzo del 2002. Este Protocolo Opcional de CEDAW agrega dos procedimientos para implementarla, teniendo rango de un tratado, aunque funciona realmente como un apéndice que añade más disposiciones a la Convención original.

Los procedimientos para el Protocolo Opcional

A) El procedimiento de comunicación permite a las mujeres (o grupos de mujeres) que consideran que sus derechos han sido violados, presentar denuncias ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. El Comité es el encargado de evaluar los hechos presentados y la respuesta del Estado, emitiendo una decisión sobre si el Estado realmente violó los derechos de la mujer y recomienda lo procedente para enmendar la situación. La presentación de una denuncia con este procedimiento tuvo antes que haber agotado todas las soluciones nacionales (como por ejemplo los tribunales administrativos y apelaciones judiciales), con reserva a que las soluciones se prolonguen más allá de lo razonable o sean incapaces de proporcionar ayuda efectiva. Asimismo, las denuncias deben de cumplir otros requisitos como son:

- El país contra el que interpongan su denuncia debe formar parte de CEDAW y del Protocolo Opcional
- La violación que sea denunciada debe de haber ocurrido después de la fecha en que el Protocolo Opcional entró en vigor
- El derecho que manifiesten que fue violado debe estar incluido en CEDAW
- Si se presenta un informe en nombre de otra persona, debe demostrarse el consentimiento de la misma, a menos que la falta de consentimiento se encuentre justificada (por ejemplo, cuando la persona no tiene la posibilidad de otorgarlo)
- La denuncia no debe haber sido ni debe estar siendo examinada mediante otro procedimiento internacional
- La denuncia debe de presentarse por escrito
- La denuncia no puede ser anónima

B) El proceso de investigación se lleva a cabo cuando el Comité recibe información confiable que señala que en un país se realizan violaciones graves y/o sistemáticas de los derechos de las mujeres, puede iniciar una investigación y visitar el país. El Comité podrá solicitar la cooperación del gobierno y le enviará sus hallazgos y recomendaciones, ante lo cual el Estado deberá responder en un plazo de seis meses. La investigación es confidencial. Aquellas mujeres que deseen dar inicio a una investigación del Comité a través de este procedimiento deben de reunir las pruebas suficientes para documentar las violaciones que se llevan a cabo y enviarlas al Comité. Al igual que el punto anterior, el Comité solo puede investigar a los países que mediante su ratificación al Protocolo Opcional, han aceptado la autoridad que tiene el Comité para llevarlo a cabo. Este tipo de procedimiento es útil cuando las denuncias individuales no reflejan la naturaleza constante de las violaciones de los derechos. De igual manera, permite que las violaciones generalizadas se investiguen en los casos en que los individuos o grupos no pueden presentar una denuncia y que el Comité haga recomendaciones en torno a problemas estructurales y se ocupe de un amplio espectro de problemas en un mismo país.

La CEDAW y el Protocolo Opcional como una herramienta para las activistas del desarrollo y militantes de los derechos de las mujeres.

Las defensoras, militantes y generadoras de políticas pueden usar CEDAW y el Protocolo Opcional de distintas formas, sin embargo al igual que pasa con todos los tratados de derechos humanos, sólo mediante el establecimiento de defensas creativas y de que las mujeres reclamen un ejercicio responsable, la Convención puede

convertirse en una herramienta que permita lograr la justicia, la igualdad y el desarrollo.

Puntos fuertes de CEDAW

- Los Estados deben evitar que los derechos de las mujeres sean violados por ciudadanos particulares e instancias no gubernamentales, así como por instituciones estatales.
- Se prohíben las acciones y las políticas que tengan tanto el resultado como el propósito de colocar a las mujeres en una situación de desventaja.
- Exige a los Estados que cambien los estereotipos y los prejuicios de género.
- Proporcional un foro para el avance de la igualdad de género a través del estudio de los informes de los Estados y la presentación de Recomendaciones Generales.

Puntos débiles de CEDAW

- No contiene disposiciones explícitas en lo que concierne a la violencia doméstica y la violación conyugal, el derecho al aborto, la protección igualitaria de lesbianas y mujeres solteras, la prohibición del “lenguaje hostil” contra las mujeres o la protección para mujeres de edad avanzada.
- El grado y contenido de las reservas de los Estados debilitan considerablemente la fuerza normativa de la Convención además, no existe un sistema que establezca la “incompatibilidad” de las reservas, como sí ocurre en el caso de la Convención sobre la Eliminación de la

Discriminación Racial.

- La implementación de las disposiciones es débil, incluso con el Protocolo Opcional, pues el Comité sólo puede “comunicar su opinión” pero carece de poder para sancionar a los Estados violadores.
- El Comité tiene una enorme carencia de recursos y se enfrenta con una gran acumulación de informes.

“Circula en todo el mundo un mensaje inequívoco. La salud, la educación, la justicia y la participación política libre no son cuestiones de caridad, sino más bien asuntos de derechos... Esto es lo que significa “una perspectiva basada en los derechos”: un paradigma de desarrollo participativo, empoderador, no discriminatorio y al que se puede exigir rendición de cuentas, basado en las libertades y los derechos humanos inalienables y universales”.

Mary Robinson,
Alta Comisionada
Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Consulta inmediata, lo que se incluye en CEDAW

Artículo 1. –define la discriminación contra la mujer como “...toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio” de todos los derechos humanos de las mujeres.

Artículo 2 – ofrece la lista de una serie de obligaciones de los gobiernos y metas que deben procurarse de forma expedita, tales como establecer o derogar leyes, usos o costumbres, o crear instituciones públicas que garanticen los derechos humanos de las mujeres.

Artículo 3 – exige que los estados tomen las medidas apropiadas para garantizar el adelanto de la mujer, de manera que a las mujeres se les garantice el goce de sus derechos en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4 – es la “cláusula de acción afirmativa” de la Convención y asienta que las medidas especiales y temporales (tales como beneficios especiales o cuotas de contratación de mujeres) que tienen como objetivo lograr una verdadera igualdad de género no deben considerarse discriminatorias.

Artículo 5 – declara que los gobiernos tomarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales que se basan en la superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres, lo que incluye otorgar a hombres y mujeres la responsabilidad común en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos e hijas.

Artículo 6 – señala que los estados deben suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Artículo 7 – garantiza la igualdad en la vida política y pública, incluyendo el voto, las políticas gubernamentales y la participación en organizaciones no gubernamentales.

Artículo 8 – garantiza el derecho de las mujeres de representar a su país en el ámbito internacional.

Artículo 9 – proporciona iguales derechos en lo que concierne a la nacionalidad, independientemente de la situación marital y también en lo que respecta a los hijos e hijas.

Artículo 10 – garantiza a las mujeres la igualdad en la

educación, que incluye la orientación en materia de carreras, acceso a los mismos programas de estudio y a las mismas evaluaciones, la eliminación de los estereotipos de los papeles que desempeñan hombres y mujeres en libros escolares, becas, deportes e información sobre la planificación de la familia.

Artículo 11 – exige la eliminación de la discriminación en la esfera laboral, que incluye el derecho de trabajar en cualquier campo, a la estabilidad en el empleo y a las prestaciones, a la capacitación, a igual remuneración, a la seguridad social, a la protección de la salud en las condiciones de trabajo, a que se impida la discriminación por razones de matrimonio o de maternidad, a la licencia de maternidad, a servicios destinados al cuidado de las hijas e hijos y a una protección especial para la mujer durante el embarazo.

Artículo 12 – exige la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica y el acceso en condiciones de igualdad a los servicios de atención médica, incluidos los que se refieren a la planificación de la familia. También exige que las mujeres tengan acceso a los servicios apropiados en relación con el embarazo y el parto.

Artículo 13 – exige que los estados eliminen la discriminación en las esferas social, cultural y económica y señala de manera concreta las prestaciones familiares, los préstamos bancarios y las hipotecas, las actividades de esparcimiento, los deportes y la cultura.

Artículo 14 – estipula que los estados deberán eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales y asegurar su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios.

Artículo 15 – garantiza la igualdad ante la ley; por lo tanto, las mujeres deberán tener una capacidad jurídica idéntica a la de los hombres en todo tipo de asuntos, incluidos contratos, bienes o elección del lugar de residencia.

Artículo 16 – compromete a los gobiernos a eliminar la discriminación contra las mujeres en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares, de manera que las mujeres tendrán la información y los medios necesarios para hacer ejercicio de este derecho (por ejemplo, para decidir el número de hijos y el intervalo entre los nacimientos) y el matrimonio de niñas o niños no tendrá efecto jurídico alguno.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Este Decreto se genera en el año 2006, entre sus disposiciones generales, esta Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional. Asimismo, los principios rectores de la Ley son la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, siendo sujetos a esta Ley todos las mujeres y los hombres que se encuentren en el territorio que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela. Para consulta de esta Ley revisar la siguiente dirección electrónica: http://www.indesol.gob.mx/3_genero/gen_tratados.shtml

Ley del Instituto Nacional de las Mujeres

En México se aprueba la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres en el año 2001, siendo las disposiciones generales de esta Ley de orden público y de observancia general en toda la República, en materia de equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, en los términos del Artículo Cuarto, párrafo segundo de la Constitución

Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Instituto Nacional de las Mujeres es creado como un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con una personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión para el cumplimiento de sus atribuciones, objetivos y fines. Esta Ley garantiza que todas las mujeres mexicanas y extranjeras que se encuentren en el país, así como las mexicanas en el extranjero podrán participar en los programas, servicios y acciones que se deriven de dicha Ley, sin importar el origen, la edad, etnia, estado civil, idioma, cultura, condición social, discapacidad, religión o dogma. Esta Ley puede ser consultada en: http://www.indesol.gob.mx/3_genero/gen_tratados.shtml en este sitio también encontrará otros documentos relacionados.

En el año 2007, la Sexagésima Segunda Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Chiapas aprobó la “Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas”, la cual establece las bases relativas para la prevención, atención y sanción de todo tipo de violencia contra las mujeres de cualquier edad en el ámbito público o privado; para el diseño del contenido de las políticas públicas, programas y acciones destinadas a erradicar la violencia de género, asimismo tiene como objeto general promover la aplicación de todas las medidas destinadas a erradicar la violencia contra las mujeres para garantizar su acceso a una vida libre de violencia y discriminación.

Entre sus disposiciones generales esta Ley es de orden público, interés social y de observancia general en el Estado de Chiapas y de aplicación independiente a las disposiciones civiles, penales y administrativas vigentes en el Estado.

La Ley tiene por objeto:

- Establecer las bases para la prevención, atención y sanción de todo tipo de violencia contra las mujeres de cualquier edad en el ámbito público o privado;
- Establecer las bases para diseñar el contenido de las políticas públicas, programas y acciones destinadas a erradicar la violencia de género y coadyuvar en el tratamiento psicológico especializado de la víctima y brindar servicios reeducativos y especializados a su agresor;
- Promover la aplicación de todas las medidas destinadas a erradicar la violencia contra las mujeres para garantizar su acceso a una vida libre de violencia y discriminación;
- Garantizar el derecho a la educación con perspectiva de género, libre de prejuicios, sin patrones estereotipados de comportamiento basados en conceptos de inferioridad o subordinación;
- Instaurar medidas para concientizar y sensibilizar a la comunidad con el propósito de prevenir y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres;
- Garantizar que las autoridades competentes conforme los ordenamientos legales aplicables, proporcionen trato digno y atención integral y especializada a las mujeres víctimas de la violencia, respetando su intimidad;
- Promover el acceso oportuno y eficaz de las mujeres a medidas de protección y procedimientos legales que salvaguarden los derechos protegidos por esta Ley;
- Establecer bases de coordinación y cooperación entre las autoridades federales, estatales y municipales, para cumplir con el objeto de esta Ley;
- Las demás que establezca esta Ley, sus reglamentos y demás disposiciones legales aplicables en la materia.

Es menester que todo facilitador y personal que colabore en proyectos de equidad de género y de promoción de los derechos humanos, tenga el conocimiento sobre la Ley así como de los Tratados y Convenciones para poder informar a la población objetivo de las garantías que goza. Esta Ley se encuentra a disposición en www.instmujer.chiapas.gob.mx/wp-content/uploads/2007/10/leyaccesovidalibreedochiapas.pdf

MANUAL DE CAPACITACIÓN

La incorporación del enfoque de género en los programas e iniciativas de las distintas organizaciones e instituciones, sean de gobierno o de la sociedad civil, en programas de desarrollo, debe de ser parte intrínseca de los procesos en todos los niveles tanto al interior de las organizaciones así como a los programas que maneja. La categoría de género debe de desarrollarse continuamente y no tomarse como una actividad puntual sino como un proceso de constante crecimiento.

Por ello, se considera que se debe de incorporar a estos procesos, el desarrollo de herramientas con metodologías participativas, en las cuales se permita la reflexión de abajo hacia arriba y que este abarcado el plano social – comunitario, enfocándonos en la atención al individuo, ya que es ahí en donde comienzan a gestarse las semillas para el cambio.

Dichas herramientas deberán conformarse ampliando la visión y la integración de relaciones genéricas existentes en conjunto con la perspectiva de género para integrar el género, el desarrollo, la sostenibilidad y la participación en un solo proceso.

Si bien hemos estado hablando de género, lo hemos escuchado, forma parte de nuestros planes de trabajo, sin embargo, no todos conocemos su definición. Hemos considerado en este apartado utilizar la definición de la FAO (Food and Agriculture Organization, por sus siglas en inglés, de las Naciones Unidas): “las relaciones entre mujeres y hombres, ambos preceptuales y materiales. El género no está determinado biológicamente, como resultado de las características de cada mujer u hombre, pero es construido socialmente. Es un principio de organización central de las sociedades, y puede





governar el proceso de reproducción, consumo y distribución” (FAO, 1997).

El “género” es continuamente mal entendido como la promoción de la mujer solamente, pero como vemos en la definición de la FAO, las cuestiones de género se enfocan en las relaciones entre mujeres y hombres, sus roles, acceso y control a recursos, división del trabajo, intereses y necesidades. Las relaciones de género afectan la seguridad en el entorno más próximo de la familia, el hogar, por tanto al bienestar familiar, la planeación en las organizaciones, las formas de producción y muchos otros aspectos de la vida cotidiana tanto familiar como social y comunitaria.

Los roles de género son las definiciones sociales de las mujeres y los hombres. Estos roles varían entre las distintas sociedades y culturas, clanes, edades y durante los diferentes periodos de la historia. Los roles específicos de género y responsabilidades pueden estar condicionadas a la estructura en el hogar, al acceso de los recursos, los impactos específicos de la economía y de otros factores locales relevantes como lo social, lo cultural y el medio ambiente .

Las relaciones de género son los distintos caminos que las culturas y las sociedades han otorgado y definido como los derechos, responsabilidades y las identidades de las mujeres y los hombres en sus relaciones, que se les conoce como relaciones inter genéricas.

De estas relaciones de género y los accesos diferenciales sobre los recursos que tiene cada uno, afecta no solo las relaciones sociales sino también otro tipo de problemas enfocados al desarrollo social y económico. La participación de las mujeres y los hombres en el manejo sostenible de los recursos y en los proyectos de desarrollo no es equitativo, en la gran mayoría de casos, como tampoco lo son los beneficios que reciben.

El equilibrar la balanza en cuanto a la participación de las mujeres, otorgando insumos para que puedan superar la posición histórica que han tenido de desventaja a lo largo de siglos es tarea que nos involucra a todos, sobre todo a aquellas personas y organizaciones que trabajamos en el ámbito rural. La formación de facilitadores y promotores dentro de las propias comunidades es una parte importante que debemos realizar, en cada grupo que participa en las actividades hay alguien que potencialmente puede ser ese

promotor o promotora.

El enfoque de género es más que una serie de preceptos y de conceptos, es un trabajo cotidiano que debe introducirse en todos los aspectos del trabajo que se realiza en las comunidades y dentro de los proyectos de desarrollo.

LINEAMIENTOS FUNDAMENTALES

El trabajo de capacitación que se lleve a cabo debe enfocarse a las relaciones inter genéricas, es decir, formar grupos de hombres y mujeres para fomentar la reflexión y para que ambos géneros se apropien del enfoque de equidad desde su relación en la vida cotidiana lo cual permitirá que los conocimientos sean apropiados y sean permanentes.

En algunos casos, sobretodo en cuestiones de salud reproductiva, es recomendable revisar con anticipación el punto anterior, ya que en comunidades rurales e indígenas, los temas de salud son muy personales y es mejor llevar a cabo talleres por separado entre géneros para evitar complicaciones con las autoridades o con la sociedad.

PAPEL DEL FACILITADOR

El facilitador deberá identificar, reconocer y, y como su nominación indica, facilitar los procesos grupales y sus características para poder planear sus actividades de capacitación. Se debe de centrar en propiciar la simetría del trabajo grupal y de mantener la atención.

Es importante que en su trabajo, el facilitador termine con las relaciones de dependencia hacia éste, sino que estas relaciones sean equitativas, participativas y autogestionarias. Se debe



de dejar al grupo ser el actor principal de sus propios procesos, los cuales irá construyendo por si solos, los develará y los transformará para que de esta manera las experiencias compartidas puedan ser vividas y así recordadas para poder ser replicadas tanto en el entorno mas cercano como a nivel comunitario.

El incentivar la participación mediante la utilización de un lenguaje cercano, respetuoso y asequible al grupo así como el empleo de diversas técnicas de participación para mantener la atención del grupo son tareas que se van aprendiendo con la práctica.

Todo facilitador debe conocer los antecedentes históricos y culturales de la comunidad a la que irá, ello les permitirá tener un mejor acercamiento con las personas a su llegada y le permitirá preparar sus actividades de acuerdo al tipo de audiencia que tendrá.

METODOLOGÍA

El inicio del taller y la presentación del facilitador es importante y depende del tipo de grupo si se hará una presentación breve o más formal, con la experiencia el facilitador podrá definir el tipo de grupo y así hacer su presentación ya sea breve o más extensa.

El contenido propuesto es el siguiente:

- Presente el objetivo general y los objetivos específicos del taller
- Presente los temas a tratar, personalice su contenido utilizando experiencias que pueden ser propias, ilustraciones, riase de usted mismo, esto permitirá romper el hielo de inicio.
- Atraiga la atención del grupo hacia usted, déles confianza.
- Repita los mensajes de distintas formas varias veces y de distinta manera para que quede claro.
- Resuma los conceptos.

La preparación para el taller:

- Es importante que practique antes de otorgar un taller, lo puede hacer frente al espejo, ante una cámara de video (que le permitirá analizarse usted mismo posteriormente) o con su familia o amigos. Es fundamental estar preparado, tener claros los conceptos y las actividades, no ponerse nervioso.
- Prepárese en exceso, perfeccione su participación.
- Escriba los conceptos que utilizará en el rotafolio, puede hacer anotaciones breves a lápiz que le recuerden durante su intervención.
- Prepare su material con antelación para no estar corriendo a última hora.
- Si cuenta con un asistente, póngase de acuerdo con éste para la realización del taller y proporcionele las tareas de manera clara.

Para su presentación:

- Nunca lea una presentación.
- Apóyese en material visual como rotafolios, transparencias, fotografías, video, ilustraciones. El utilizar gráficos es de gran utilidad sobre todo con personas analfabetas o monolingües.
- Utilice información precisa y concisa, que su letra sea legible y grande.
- Evite las notas o los apuntes, solo lo van a distraer y perderá el hilo conductor.
- Varíe la voz, el ritmo y tono para mantener la atención del grupo.
- Muévase, camine, nunca se quede en un solo lugar. El movimiento permitirá captar la atención en conjunto con la variación de la voz.
- Haga contacto visual con el grupo, no se

limite a unas cuantas personas.

- Hable con voz clara
- Termine a tiempo las actividades propuestas y agradezca la atención y la participación del grupo.

El incluir a los participantes es básico para tener éxito en los talleres:

- Invítelos a participar formulando preguntas.
- Lance una pregunta y solicite que se formen parejas o grupos otorgándoles cierto tiempo para responder.
- Utilice apoyo visual y prepárelo con anticipación.
- Utilice anécdotas y experiencias.
- Lea en los participantes si requieren mayores ejemplos o apoyo.
- Diviértase también y aprenda de los comentarios.

1.- Trabajo en pares: Para la presentación de los participantes se les invita a formar parejas para que cada una presente a la otra persona. Se puede poner el ejemplo con el asistente del facilitador

quien presentará al facilitador y viceversa. Esto motivará que los asistentes se conozcan mejor y se fomente la participación posterior. Por otro lado, este tipo de método es útil también cuando se llevan a cabo análisis de conceptos, actividades o preguntas durante la capacitación, se puede utilizar este mismo sistema, aunque se sugiere que se hagan cambios de parejas de forma alternativa y aleatoria para motivar la comunicación.

2.- Trabajo en grupos pequeños: Este método se recomienda cuando los grupos con los que trabajamos son bilingües o monolingües, ya que así nos permitirá referir las actividades y conceptos con apoyo de traductores y poder captar más fácilmente la atención del grupo. Se recomienda un mínimo de 6 y un máximo de 15 personas por grupo, con esta variante se tendrá suficiente variedad de personalidades y permite el trabajo individualizado.

El cambiar la mesa, el rotafolio/pizarrón, si es posible, por día mejorará la participación y permitirá focalizar la atención del grupo, la interacción y el aprendizaje.

De igual manera, se pueden implementar juegos para motivar el cambio de asientos de los participantes para rotarlos y fomentar la comunicación entre ellos mismos. Este cambio



de asientos se puede planear para el segundo día, ya que habiendo analizado al grupo se puede distribuir de nuevo cambiando de lugar los distintos tipos de personalidad y niveles de conocimiento y experiencia. Se puede realizar solicitando al participante dejar su gafete con su nombre en su lugar para que así el facilitador pueda cambiarlos para el día siguiente.



ideas y respuestas que fortalezcan los conceptos o fomenten su conocimiento.

3.- Lluvia de ideas: Esta actividad permite a cada participante expresar sus ideas sin pensar antes de hacerlo. El facilitador plantea una pregunta y solicita las respuestas de los participantes, que serán espontáneas y de viva voz. Todo se escribe en el rotafolio o pizarrón aunque estas ideas se repitan. El objetivo es que se generen

De acuerdo al tema que se esté realizando, se dividen las respuestas en los temas tratados, se pueden emplear marcadores de colores para ordenar los temas y las ideas que lo conforman. De ahí se fomenta el debate con el grupo, aprovechando lo expuesto para reforzar los conceptos.



4.- Apoyos visuales: Se pueden utilizar láminas de retroproyector, rotafolios, ilustraciones, proyector y video. El facilitador podrá ir haciéndose de material de apoyo a lo largo de su trabajo. Por otro lado, algunas instituciones que trabajan con mujeres cuentan con material de apoyo que se pue-

de solicitar previamente, en algunos lugares no tiene costo pero otros hay que comprarlos. Es tarea del facilitador buscar su material de apoyo, además de que se personalizará y se hará más fácil su utilización. Es importante considerar un aparato de sonido cuando se transmita un video desde la computadora, el número de bocinas dependerá del tamaño del espacio y de la audiencia. Considere solicitar un espacio que permita hacer uso del proyector, en caso de que la comunidad no cuente con espacio con cortinas o cerrado, cambie de material de apoyo y adapto a la situación.

5.- Espacio: El espacio para la capacitación es diferente en cada comunidad, los más utilizados por lo general son las aulas de las escuelas o los salones de reunión de las comunidades. Es preciso que el facilitador conozca el espacio antes de otorgar su taller, distribuya las mesas y las sillas, es decir que haya suficientes para los participantes. El espacio debe de estar limpio, en caso contrario busque una escoba y hágalo usted mismo, la participación y la equidad comienza desde aquí. Prepare su material y si es posible dispóngalo desde el día anterior.

6.- Tiempo: Calcule sus tiempos, trate de iniciar siempre a la hora estipulada y terminar a la hora indicada. Se pueden dar 15 minutos de tolerancia, es importante que todos, tanto facilitadores como participantes, respeten el tiempo de los demás. Es muy importante que el facilitador SIEMPRE llegue antes que los participantes y comience a la hora convenida para la realización de las actividades, solicitando a aquellos que llegaron retrazados que hagan un esfuerzo por presentarse a la hora estipulada por respeto a los compañeros. El respeto del tiempo de los

demás es un aspecto que se debe de tocar en las actividades. El facilitador siempre pone el ejemplo.

7.- Material: Este puede variar de acuerdo a cada facilitador, no obstante a continuación encontrará algunas sugerencias de material:

- Rotafolio, hojas para rotafolio y tripié para colocarlo
- Plumones de colores
- Cinta adhesiva (tener cuidado de que esta no marque los muros)
- Tarjetas de cartón para gafetes
- Seguros o alfileres
- Papel, lápices
- Si es posible, retroproyector, proyector, video o DVD y televisión.
- Equipo de sonido

La equidad social es fundamental para la equidad de género. El sexismo, racismo, la discriminación entre grupos étnicos, la opinión política, el estatu social o la orientación sexual son indicadores claros de la inequidad social. Una sociedad no puede sobrevivir de manera sostenible o permitir que sus miembros vivan con dignidad si el prejuicio y la discriminación existen en los grupos sociales alrededor del mundo.

MÓDULO 1: GÉNERO, EDUCACIÓN Y PATERNIDADES AFECTIVAS

Objetivo General:

Se espera que el grupo genere espacios de reflexión mediante la presentación de conceptos, que les permita visualizar los nuevos arreglos y las relaciones familiares y las distintas formas de ejercicio de género así como asumir la paternidad, su impacto en la vida de las mujeres, familia y sus hijos.

Objetivos Específicos:

- Que las participantes revisen desde la perspectiva de género las diversas formas de ejercicio de la paternidad, sus causas características y sus consecuencias.
- Que los participantes comprendan los derechos a la educación que tienen sus hijos sin importar el género de éstos.
- Que las participantes elaboren alternativas que promuevan la equidad y den respuesta a los conflictos que generan los diversos tipos de paternidad, de educación y sus relaciones.

Mensaje Central:

El ejercicio de la paternidad, los afectos y la educación de los hijos recae en ambos padres, la presentación de conceptos y experiencias

apoyarán a que los asistentes identifiquen las problemáticas de cada caso específico y se encuentren soluciones alternativas que disminuyan la inequidad de género entre los padres e hijos.

Metodología:

Presentación general
Trabajo en pequeños grupos
Reflexión final

Materiales:

Rotafolio y hojas para rotafolio
Plumones de colores
Tarjetas y alfileres
Plastilina de colores
Cartulina cortada en cuadros de 40 x 50 cm
Hojas de papel
Material didáctico No. 1 (dibujo de hombre y mujer)
Material didáctico No. 2 (dibujo de actividades otorgadas por género)

Tiempo:

Ocho horas de taller (la distribución depende del facilitador, del grupo y del espacio)



MÓDULO 2: GÉNERO Y ORGANIZACIÓN

Objetivo General:

Identificar y reflexionar sobre los elementos principales que conforman el sistema sexo-género como herramienta útil para analizar las relaciones de desigualdad entre géneros, que les permitan expresar su práctica diaria al interior de sus familias así como al exterior en la comunidad o en sus organizaciones.

Mensaje Central:

Presentar los distintos enfoques sobre género y desarrollo, cómo estos tienen diferencias entre si y cada uno lleva implicaciones con relación a la dirección que tomarán en la práctica y en la planeación del desarrollo de las organizaciones sociales.

Metodología:

Trabajo en grupos

Lluvia de ideas

Discusión final

Materiales:

Rotafolio y hojas para rotafolio

Plumones de colores

Tarjetas y alfileres

Cinta adhesiva

Cuestionario

Tiempo:

Ocho horas de taller (la distribución depende del facilitador, del grupo y del espacio)



MÓDULO 3: ROL DE GÉNERO

Objetivo General:

Adquirir los conceptos sobre los roles de género y el acceso y control a los recursos.

Mensaje Central:

Las mujeres tienen múltiples roles que generalmente no son reconocidos ni social ni económicamente. Esto tiene como consecuencia un acceso diferente y el control sobre recursos, lo cual puede implicar la exposición a factores de riesgo para la salud.

Resultado esperado:

Las participantes valorarán la triple jornada que realizan cotidianamente, podrán aplicar los conceptos de equidad en las actividades con los miembros de sus familias para visualizar los roles de género de los hombres y las mujeres, así como también identificarán cómo el acceso y el control de los recursos pueden ser manejados más igualitariamente.

Metodología:

Trabajo en grupos

Lluvia de ideas

Discusión final

Materiales:

Rotafolio y hojas para rotafolio

Plumones de colores

Tarjetas y alfileres

Cinta adhesiva

Cuestionario

Tiempo:

Ocho horas de taller (la distribución depende del facilitador, del grupo y del espacio)

MÓDULO 4: GÉNERO, SALUD Y DESARROLLO

Objetivo General:

Proporcionar información sobre las diferencias entre los hombres y las mujeres en salud y en el desarrollo.

Mensaje Central:

Los enfoques sobre las mujeres no van a resolver la inequidad de género, se debe de contemplar un proceso integral que incluya tanto a mujeres como a hombres

Resultado esperado:

Las participantes reconocerán las diferencias de los conceptos y el enfoque así como las implicaciones que cada perspectiva lleva en los diferentes contextos sociales y culturales de las comunidades.

Metodología:

Trabajo en grupos

Discusión

Materiales:

Rotafolio y hojas para rotafolio

Plumones de colores

Tarjetas y alfileres

Cinta adhesiva

Cuestionario

Tiempo:

Ocho horas de taller (la distribución depende del facilitador, del grupo y del espacio)

MÓDULO 5: GÉNERO Y DERECHOS INDÍGENAS

Objetivo General:

Presentar los derechos de las mujeres y los derechos indígenas para su valoración y conocimiento.

Mensaje Central:

Todos los individuos tienen derechos, las mujeres conocerán sus derechos y que pueden hacerlos valer.

Resultado esperado:

Fomentar el conocimiento sobre derechos para que las mujeres puedan hacerlos valer y los transmitan a sus hijas, madres, hermanas, y amistades.

Metodología:

Trabajo en grupos

Discusión final

Materiales:

Rotafolio y hojas para rotafolio

Plumones de colores

Tarjetas y alfileres

Cinta adhesiva

Tiempo:

Ocho horas de taller (la distribución depende del facilitador, del grupo y del espacio)



MÓDULO 6: GÉNERO Y CONOCIMIENTO LOCAL

Objetivo General:

Que las mujeres aprendan o reaprendan los conocimientos locales para el manejo de la agrobiodiversidad y la seguridad alimentaria.

Mensaje Central:

Se enfatiza sobre la importancia de involucrar a los que tienen conocimientos locales, sobretodo a las personas adultas mayores, tanto hombres como mujeres para compartir sus conocimientos sobre la utilización de animales, plantas y tierra para su consumo sano.

Resultado esperado:

Motivar el conocimiento y la integración de hombres, mujeres de distintas edades en el manejo y aprovechamiento sustentable de sus recursos, tomando lo que tienen en su entorno más cercano.

Metodología:

Trabajo en grupos

Lluvia de ideas

Discusión final

Materiales:

Rotafolio y hojas para rotafolio

Plumones de colores

Tarjetas y alfileres

Cinta adhesiva

Cuestionario

Tiempo: Ocho horas de taller (la distribución depende del facilitador, del grupo y del espacio)



GLOSARIO

Acceso y control de los recursos productivos:

Se entiende como acceso a los recursos, aquellos como capital, tierra y tecnología, y la oportunidad de emplearlos, como la capacidad para definir su uso y el de los beneficios derivados .

Agrobiodiversidad:

La utilización y variabilidad de animales, plantas y microorganismos que son o que fueron utilizados directa o indirectamente para comida y agricultura, incluyendo granos, animales de traspatio, forestería y pescadería.

Conocimiento local:

El conocimiento de las personas proporcionados a una comunidad y que se han desarrollado a través del tiempo y continúa desarrollándose: basado en la experiencia; probado en siglos de utilización; adaptado a la cultura local y a su medio ambiente; mantenido en prácticas comunitarias, relaciones y rituales; mantenido por individuos o comunidades; dinámico y cambiante.

Desarrollo Sustentable:

La capacidad de cubrir las necesidades de futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades .

Desigualdad:

En las sociedades existen diferencias como resultado de producto de opciones personales y talentos de cada individuo, se pueden convertir en desigualdad cuando se asignan atributos o valores en función de la categoría social a la que pertenece cada individuo (sexo, etnia, etc.)

Discriminación:

Es cualquier diferencia arbitraria, distinción, exclusión o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades y derechos de las personas para su completa integración y desarrollo en lo social, político, económico y cultural.

Discriminación de género:

Se refiere a la desigualdad de trato y oportunidades que reciben las personas en función de atributos asignados culturalmente a su sexo y de la valoración de lo masculino sobre lo femenino. La discriminación de género establece límites para el desarrollo e integración de los hombres y las mujeres en la vida pública y en el ámbito familiar, donde las mujeres son asignadas a este último. Establece la poca participación de las mujeres en la vida pública y en el acceso a los recursos productivos dejando fuera a las mujeres en la toma de decisiones y en el ejercicio de poder.

Empoderamiento:

Conjunto de acciones orientadas a generar mayores niveles de actividad, competencias, habilidades y actitudes que permitan a las personas ejercer poder en los diferentes niveles y ámbitos de la vida. Se le relaciona a la noción de autonomía y a sus dimensiones física, económica, política y socio cultural.

Género:

Construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo determina valorativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, y las identidades subjetivas del ser hombre y del ser mujer.

Equidad de Género:

Que mujeres y hombres disfruten de las mismas condiciones en igualdad de oportunidades y de trato para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo y de beneficiarse de los resultados

Estado parte:

Los estados acuerdan los tratados, por lo que los primeros se sujetan al tratado y a las otras partes que participen en el acuerdo.

Instrumentos:

En el enfoque de género se llaman instrumentos a aquellos elementos conceptuales que nos facilitan y amplían la comprensión de la realidad. Nos permiten tener nuevas visiones o percepciones del contexto.

Metodología:

Es la forma ordenada y sistemática de desarrollar un proceso a través de diferentes procedimientos con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Ratificar:

La ratificación es un acto internacional por medio del cual un estado aprueba un acuerdo y consiente en sujetarse a él, por lo general es un tratado.

Reserva:

Cuando un estado ratifica o acepta un tratado con reserva está declarando la posibilidad de no acatar algunas de las disposiciones del mismo.

Roles de género:

Se refiere a la división del trabajo reproductivo y productivo. Se establecen sobre la base de los roles diferenciados que se asignan a hombres y mujeres en cada sociedad. Corresponde a las mujeres el cuidado de la familia y la realización de las tareas domésticas, actividades que constituyen el trabajo definido como “reproductivo”. Por otro lado, los hombres tienen como rol central el relacionado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” de la familia. En las sociedades de mercado, solo el trabajo productivo es valorizado por tener una remuneración monetaria. El trabajo no remunerado es visto como “natural” y por tanto subvalorado. La división sexual del trabajo es jerárquica, dejando a las mujeres en situación de subordinación con respecto a los hombres por las diferencias en la retribución material y simbólica de roles y tareas asignadas a cada sexo.

Tratado:

Un tratado es un acuerdo internacional escrito que celebran los estados, es obligatorio y es regulado por las leyes internacionales.

Técnicas:

Son los medios por los cuales se facilita el análisis, la reflexión, la crítica y la participación de la comunidad en su propio proceso de desarrollo.

REFERENCIAS

2005 Building on Gender, Agrobiodiversity and Local Knowledge. A training Manual. FAO. Organización de las Naciones Unidas.

2005 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CETDM). FAO. Organización de las Naciones Unidas.

2001 Programa Modular de Capacitación e información sobre género, pobreza y empleo. Organización Internacional del Trabajo.

1997 “Taller sobre Género, Salud y Desarrollo: Guía para facilitadores”. Programa Mujer, Salud y Desarrollo. Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. Diario Oficial, viernes 12 de Enero del 2001

Ley General para la Igualdad entre la Mujer y el Hombre. Diario Oficial, miércoles 2 de Agosto del 2006





www.xanvil.org

Misión de Xanvil

Nuestra misión es contribuir al desarrollo sustentable colaborando de manera conjunta con las comunidades y la naturaleza, generando la participación directa entre la gente para fortalecer los procesos de planeación y ejecución, promoviendo la conformación de cadenas productivas, fomentando la investigación, la promoción de las culturas y su relación con el medio ambiente para su preservación y mejor aprovechamiento.

Visión de Xanvil

Concebimos un futuro de comunidades que mantienen una relación armoniosa con el medio ambiente de manera sustentable y donde el respeto a la diversidad cultural prevalece como una parte medular para el bienestar social y económico en equilibrio con la naturaleza. Xanvil servirá como medio para unir y amplificar los esfuerzos de la gente para promover el empoderamiento de las comunidades creando recursos alternativos e innovadores para transformar valores educativos y productivos.

Xanvil se fundó en 1999 como un recurso alternativo para fomentar el desarrollo sostenible respetando los valores culturales y la diversidad.

Somos una organización no gubernamental mexicana sin fines de lucro que en el ámbito de medio ambiente y cultura colabora al desarrollo de las comunidades. Apoyamos a la gente, sus organizaciones y agrupaciones para formar comunidades armoniosas, saludables y productivas, otorgando herramientas prácticas para el éxito.

