



Evaluación Final

Periodo 1º. de julio de 2016 al 31 de agosto de 2017

Proyecto: Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género

Grant Reference No. P3034672.



IDESMAC
Alfonso Ortiz Moreno
Sol Atencio

San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, noviembre de 2017.

Contenido

Resumen ejecutivo	2
1. Introducción.	4
2. Descripción breve del proyecto.	5
3. Marco teórico-metodológico de la evaluación	6
3.1. Descripción breve de los actores del proyecto.....	7
3.2. Eje conceptual.....	8
3.3. Eje metodológico	11
3.4. Sistema de Indicadores.	13
3.5. Herramientas y proceso de Evaluación	18
4. Resultados de evaluación de metas.....	20
4.1. Resultados del cumplimiento de metas.	20
4.2. Evaluación de documentos probatorios.	28
5. Evaluación de Proceso.....	31
5.1. Valoración cualitativa de indicadores.....	31
5.2. Valoración cuantitativa del sistema de indicadores.	72
6. Conclusiones y recomendaciones generales.	78
Bibliografía.....	82
Anexo A. Guías de Entrevista.....	84
Anexo B. Reportes de codificación por indicadores.....	93

RESUMEN EJECUTIVO

El diseño de esta evaluación, teóricamente se fundamenta en los conceptos: enfoque de género, teoría del control cultural y diálogo intercultural, enfoque intergeneracional, gestión territorial y redes y alianzas. Metodológicamente se guía de la construcción sobre Situación, Condición y Posición de Género que propone COFEMO como categorías para el desarrollo del proyecto. De estas categorías se derivan 5 variables (ARDM, GENA, Consejos de Mujeres, Escuela de Liderazgos Entrañables y Observatorio de Género) y 18 indicadores, 10 tangibles y 8 intangibles, que se organizan bajo el esquema del cono de base de la Fundación Interamericana. Para recoger la información se realizaron 16 entrevistas, 6 en una ronda preliminar para afinar los instrumentos y los indicadores y 10 en una ronda definitiva, a 6 tipos de actores participantes del proyecto (Alumnas de las escuela de liderazgos, Docentes de la escuela de liderazgos, Mujeres líderes mayores, Miembros de los CMDRS, Integrantes de Organizaciones del GENA e integrantes del equipo técnico). El análisis de la información se realizó con el *software* Atlas.ti v. 7.5.4.

Los resultados de la evaluación del cumplimiento de metas, cuya valoración alcanza el 73%, se realizó mediante un análisis de los documentos que se presentan para justificar la ejecución del proyecto. Los documentos que se revisaron y compararon son: 1) *Proyecto Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género*; 2) *Informe Narrativo Final*; 3) *Evaluación Anual*; y 4) *Construyendo equiterritorios, Sistematización de una experiencia de gestión territorial de mujeres en 5 municipios de los Altos de Chiapas*.

Los resultados de la evaluación de proceso se presentan en dos partes fundamentales, una valoración cualitativa de los 18 indicadores propuestos para esta evaluación, que se fundamenta en lo expresado por los actores del proyecto entrevistados. A partir de sus respuestas se realizaron mapas conceptuales a partir de la codificación en Atlas.ti v.7.5.4; y una segunda parte dónde se presenta la valoración cuantitativa de los indicadores que alcanza el 42%. Además en esta valoración cuantitativa se ofrece una valoración por categorías, variables y ámbitos. La valoración por variables ofrece también una comparación con las propuestas en la evaluación 2015.

Finalmente se presenta una serie de 7 observaciones y recomendaciones generales, dónde también se incluyen las principales enunciadas en los capítulos 4 y 5. Dichas recomendaciones constituyen el plan de mejora para la concepción, ejecución y continuidad del proyecto:

1. Adaptación en la estrategia de conformación del GENA clarifica la forma que se debe seguir para su integración, dada dimensión territorial de los ARDM.
2. Crecimiento exponencial de la capacidad de actuación de los Consejos de Mujeres gracias a la inclusión de líderes jóvenes y mayores a partir del Ich'el tamuk.

3. Diagnósticos de Situación, Condición y Posición de Género base para la construcción de la Agenda de las Mujeres.
4. Colaboración con organizaciones con metodologías fundamentadas en la cultura maya abren nuevas posibilidades para la mediación y resolución de conflictos.
5. Sistematización adecuada del proyecto como base para el fortalecimiento de la epistemología del proyecto y ejecución más asertiva.
6. Talleres de masculinidad e intercambios entre mujeres líderes y Bankilales generan sinergias que aceleran la integración de mujeres en espacios territoriales.
7. Gestión de los Consejos de Mujeres demanda nueva planeación de la intervención de COFEMO con financiamiento multianual para el desarrollo de capacidades orientadas a establecer alianzas y dar seguimiento a la implementación de los ARDM por los Consejos.

1. INTRODUCCIÓN.

La presente evaluación pretende contribuir al fortalecimiento del desarrollo del proyecto liderado por COFEMO para la construcción de territorios con igualdad de género (equiterritorios) en 5 municipios de los Altos de Chiapas, a partir del análisis de los resultados finales del proyecto *Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género*.

La evaluación consta de cuatro partes principales. La primera de ellas, constituida a su vez por los Capítulos 2 y 3, presenta las bases sobre las que se desarrollará la evaluación. Por un lado presenta una descripción breve del proyecto y, en seguida, presenta la metodología utilizada para desarrollar el análisis de los resultados y los procesos, sus instrumentos y el sistema de indicadores construido de manera específica para este proceso. Esta metodología es construida conceptualmente a partir de evaluaciones anteriores realizadas por IDESMAC, y en la contribución hecha por COFEMO para la categorización de las desigualdades de género en Situación, Condición y Posición.

La segunda parte es la valoración de metas consignada en el Capítulo 4, misma que se realiza al comparar lo expuesto en el documento del proyecto entregado a la Fundación W.K. Kellog, con lo reportado en el Informe Narrativo Final y comparado con los documentos *Construyendo Equiterritorios* y la *Evaluación Anual*, realizados por el equipo técnico. De manera complementaria se analiza la información presentada en los 4 documentos para valorar la congruencia y su contenido en términos de su construcción.

Una tercera parte consiste en la valoración del proceso de implementación del proyecto (Capítulo 5), dónde se hacen un análisis cualitativo y uno cuantitativo a partir del sistema de indicadores propuesto. Dicha valoración se basa en las respuestas a las entrevistas realizadas a los actores del proyecto y sobre las que se ofrecen una serie de reflexiones particulares a cada uno de los 18 indicadores determinados. Como parte de este capítulo se presentan también resultados por categorías, por variables y ámbitos.

Finalmente se ofrecen en el capítulo 6 una recapitulación de conclusiones y recomendaciones que son a su vez el plan de mejora que ofrece este trabajo y con el que se retroalimenta el proyecto desarrollado por COFEMO, mismas que se espera sean útiles para afinar el valioso trabajo que se hace para conseguir la igualdad de género en Los Altos de Chiapas.

2. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROYECTO.

El proyecto *Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género* se inscribe en el proceso que inició el COFEMO en 2013, como respuesta al Acuerdo B Komon Yaj Noptik (Todas y todos nos apoyamos) de los “Acuerdos de Colaboración para la Gestión Territorial” (ACGT), que los Consejos Municipales para el Desarrollo Rural Sustentable (CMDRS) han elaborado junto con el Instituto para el Desarrollo Sustentable en Mesoamérica, A. C. (IDESMAC):

Tabla 1. Consensos B.1. y B.2. de los ACGT

Consenso B.1. Participación civil y nueva organización colectiva, en sus interacciones	
B.1.2.1 Implementación de los Comités Municipales de mujeres, como esquema de aseguramiento de participación equitativa	B.1.2.2 Integración de estos Comités Municipales como parte de la estructura del CCC
Consenso B.2. Equidad de género, autodeterminación y empoderamiento de las mujeres	
B.2.1 Promover la participación de las mujeres en la determinación de sus problemáticas, planificación y puesta en marcha de sus proyectos estratégicos	B.2.2 Garantizar los medios para el mejoramiento de la situación de género de las mujeres

Fuente: IDESMAC.

Dicho proceso inició con la elaboración de Diagnósticos de Situación, Condición y Posición de Género para los municipios de Pantelhó, San Juan Cancuc, Sitalá, Mitontic y Santiago El Pinar, dónde posteriormente se conformaron Consejos de Mujeres con quienes se realizó un proceso de planeación por acuerdos cuyo resultado se expresa en los llamados Acuerdos para La Restitución de Los Derechos de Las Mujeres (ARDM).

El trabajo de este proyecto va de Junio de 2016 a Agosto de 2017 y forma parte de la estrategia de empoderamiento e inclusión de las mujeres en espacios de decisión territorial que pretende que, las mujeres sean reconocidas por las autoridades locales como gestoras de su plan municipal y, tanto el Consejo de Mujeres como sus planes, se incorporen a los CMDRS y trabajen en colaboración.

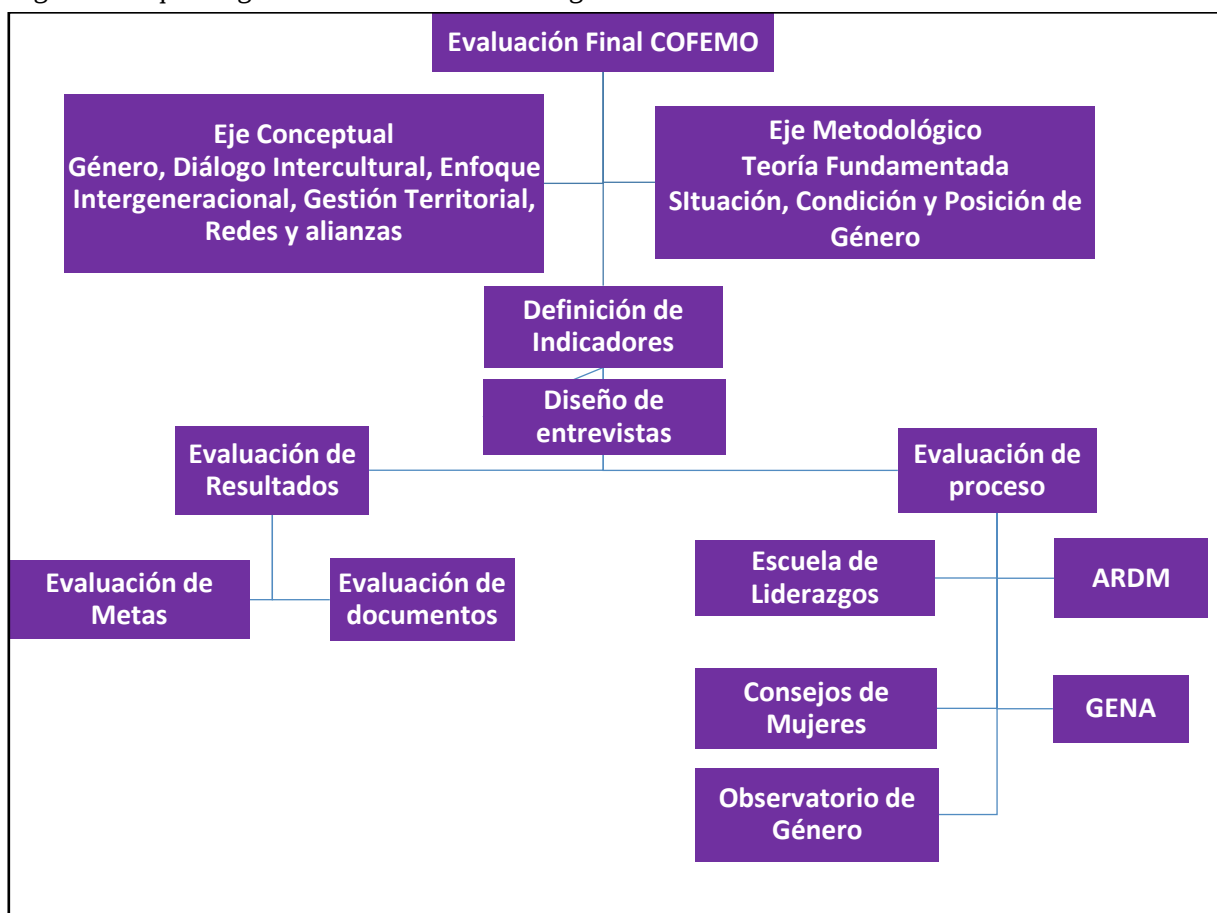
En seguimiento a las etapas enunciadas más arriba, este proyecto comprende ~~de~~ cuatro componentes básicos: 1. Ta komon ts’obatik at’el sok antsetik (Todas nos reunimos para trabajar con las mujeres) GRUPO DE GÉNERO (GENA). Implementación de los Acuerdos para la restitución de los derechos de las mujeres de San Juan Cancuc y Pantelhó; 2. Ich’el tamuk’ ch’iel ach’iexetik sok me’eletik. (La importancia de las líderes jóvenes y ancianas) ESCUELA DE LIDERAZGOS ENTRAÑABLES, para mujeres de San Juan Cancuc, Pantelhó, Sitalá, Mitontic y Santiago El Pinar; 3. (Ch’abajel-Apaciguamieta) (Tsikel – tolerar) OBSERVATORIO INTERMUNICIPAL DE GÉNERO. Promover y hacer visibles los acuerdos, celebraciones y conmemoraciones significativas y reivindicativas, transformación positiva de conflictos y; 4. Pajal ich’el ta muk’ te ch’ul ants sok te bankilal (Las Consejeras valen lo mismo que los Consejeros). INTEGRACIÓN DE LOS COMITÉS DE MUJERES A LOS CMDRS. Trabajo de sensibilización y generación de mecanismos por parte de los Consejeros de San Juan Cancuc y Pantelhó.

3. MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN

RESUMEN.

El diseño de esta evaluación, teóricamente se fundamenta en los conceptos de: enfoque de género, teoría del control cultural y diálogo intercultural, enfoque intergeneracional, gestión territorial y redes y alianzas. Metodológicamente se guía de la construcción sobre Situación, Condición y Posición de Género que propone COFEMO como categorías para el desarrollo del proyecto. De estas categorías se derivan 5 variables (ARDM, GENA, Consejos de Mujeres, Escuela de Liderazgos Entrañables y Observatorio de Género) y 18 indicadores, 10 tangibles y 8 intangibles, que se organizan bajo el esquema del cono de base de la Fundación Interamericana. Para recoger la información se realizaron 16 entrevistas, 6 en una ronda preliminar para afinar los instrumentos y los indicadores y 10 en una ronda definitiva, a 6 tipos de actores participantes del proyecto (Alumnas de las escuela de liderazgos, Docentes de la escuela de liderazgos, Mujeres líderes mayores, Miembros de los CMDRS, Integrantes de Organizaciones del GENA y integrantes del equipo técnico). El análisis de la información se realizó con el *software* Atlas.ti v. 7.5.4.

Figura 1. Esquema general del diseño metodológico de la evaluación



Fuente: Elaboración propia

La presente evaluación del proyecto ‘Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género’, en su parte central se estructurará en 2 partes. La primera es una evaluación de metas o resultados que consiste en la medición cuantitativa del alcance de las metas planteadas por el proyecto, misma que se realizará valorando el porcentaje de metas alcanzado, de acuerdo con los resultados reportados en el informe del proyecto y sus documentos probatorios, es decir de evaluar la eficacia de la implementación del proyecto. De la misma manera se revisarán la calidad en la redacción de los documentos, su claridad y su sustento.

La segunda parte es la evaluación de proceso. Si bien este proyecto se evaluará en su ejecución completa, forma parte de uno mayor que tiene continuidad desde dos proyectos anteriores que arrojaron entre sus resultados los diagnósticos de situación, posición y condición de Género y los Acuerdos para la Restitución de los Derechos de las mujeres de los municipios de Mitontic, San Juan Cancún, Santiago el Pinar, Sitalá y Pantelhó. De la misma forma y en sintonía con los procesos impulsados por la Fundación W. k. Kellog, se pretende dar continuidad al proyecto, por lo que el documento final servirá de base para sugerir directrices para su desarrollo futuro.

La evaluación de proceso cuenta a su vez con dos partes, una valoración cuantitativa y una valoración cualitativa, ambas sustentadas en información proporcionada por los actores del proyecto y recogidas en entrevistas semiestructuradas, y que se estructuran en un sistema de indicadores construido *ex profeso* para la evaluación; tanto el sistema de indicadores, como las herramientas para recoger la información se exponen más abajo.

3.1. DESCRIPCIÓN BREVE DE LOS ACTORES DEL PROYECTO

a) Equipo técnico.

Se conforma por 4 mujeres, una coordinadora que se encarga de la operación para el logro de las metas, elaborar las metodologías, los contenidos, los informes y proyectos, una asistente encargada de toda la organización logística y apoyo operativo a la coordinación y dos técnicas indígenas, responsables de la operación en campo y de la construcción dialógica entre el equipo y las mujeres originarias de los territorios.

b) Los Consejos de Mujeres.

Son estructuras con representación territorial que fueron nombrados en los 5 municipios dónde se desarrolla el proyecto y tienen la función de dar seguimiento a los ARDM, representar a las mujeres en los CMDRS y mediar la relación de organizaciones con la población a la que representan.

c) Los Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable.

Los CMDRS son órganos de análisis, discusión y participación incluyente, plural y democrática, con representación territorial, cuya razón de existencia radica en ser un

mecanismo de innovación para la generación de acuerdos a partir del intercambio público de ideas y la creación de conocimiento colectivo. En él, los actores locales y externos materializan su participación en acciones concretas en torno a la elaboración, gestión, seguimiento y evaluación de Acuerdos de Colaboración.

d) Organizaciones del Grupo de Género (GENA).

Son las organizaciones de la sociedad civil que realizan acciones en los territorios donde se desarrolla el proyecto, que ejecutan proyectos con enfoque de género, con los Consejos de Mujeres y/o los CMDRS, encaminados a disminuir la desigualdad de géneros recogida en los Diagnósticos de Situación, Condición y Posición de Género y contribuir al logro de los ARDM.

e) Docentes de la Escuela de Liderazgos Entrañables.

Son los encargados de facilitar los espacios de formación para las líderes que asisten a La Escuela de Liderazgos Entrañables. Trabajan en coordinación con el Equipo Técnico para la determinación de los contenidos de formación y su adecuada inserción en el proceso del proyecto.

f) Alumnas de La Escuela de Liderazgos Entrañables.

Son jóvenes líderes, consejeras o no, identificadas por el equipo técnico, organizaciones aliadas y los consejos de mujeres que han sido invitadas para que fortalezcan sus liderazgos con herramientas de facilitación y mediación, firmemente arraigadas en su cultura, para encabezar la promoción de los ARDM en sus territorios.

3.2. EJE CONCEPTUAL.

El proyecto en sí mismo establece referentes conceptuales para su diseño y ejecución, además de estos se proponen otros complementarios que constituyen el marco interpretativo de la presente evaluación, mismos que se exponen a continuación.

Enfoque de Género.

De manera inicial hay que decir que no se puede hablar de desarrollo sustentable sin la participación activa de las mujeres en su construcción. *Los estudios sobre movimientos indígenas mencionan de manera muy general la participación de las mujeres sin especificar sus demandas. Esta falta de visibilización ha sido resultado, en parte, de los análisis académicos que no dan cuenta de su situación* (Ulloa 2007, p. 18).

La igualdad de género es una condición esencial para ello, por lo que la participación activa de las mujeres es fundamental, para poder transitar hacia la construcción de territorios que incluyan roles, tareas, división del trabajo, participación en estructuras de decisión, acceso y manejo de los recursos naturales de formas más equitativas. Esto significa trabajar tanto con hombres como mujeres, como lo propone este proyecto.

Para ello se retoma la propuesta de las Mujeres Mayas Kaqla (2010), cuya propuesta metodológica parte de formar o fortalecer liderazgos femeninos retomando la cosmovisión y nociones de los pueblos mayas y sus formas de manifestación particulares en las comunidades, para entrar en diálogo con las dimensiones conceptuales occidentales de género, discriminación, violencia, pobreza, etc., lo que permite un análisis de los contextos y realidades de las mujeres desde su cultura para construir respuestas a sus problemáticas como mujeres, sujetos políticos en favor de la vida (Íbid, p. 8).

Teoría del Control Cultural y diálogo intercultural.

La teoría del control cultural en el estudio de procesos étnicos, fue propuesta por el antropólogo mexicano Guillermo Bonfill Batalla y a través de la cual intenta articular: grupo étnico, cultura e identidad.

Por control cultural entiende, el sistema según el cual se ejerce la capacidad social de decisión sobre los elementos culturales (Bonfil Batalla 1988, p.5) como componentes de una cultura. Estos elementos culturales son: la vida cotidiana, la satisfacción de necesidades, la resolución de problemas, la planificación y cumplimiento de aspiraciones, etc. Para cualquiera de estas acciones es indispensable la concurrencia de elementos culturales de diversas clases, adecuados a la naturaleza y al propósito de cada acción (Íbid).

En el momento en que se estudia un grupo étnico, se debe tener en consideración el momento histórico previo en el que el grupo dispuso de la autonomía cultural, para delimitar y estructurar sus elementos culturales propios capaces de garantizar, la existencia y la reproducción del grupo; es un periodo histórico en el que "cristaliza" una cultura singular y distintiva, es un momento de autonomía. A partir de ese momento, el proceso histórico puede restringir el control cultural autónomo del grupo, limitando el campo de las decisiones propias a espacios reducidos de la vida colectiva, como sucede con grupos sometidos a un proceso colonial (Íbid). De ahí que se pretenda el diálogo intercultural como *herramienta o noción operativa que, a partir de un estado-de-cosas X, pretenda orientar un proceso conducente a una situación meta* (Godenzi 1996, P. 14).

En particular existen dos nociones a dialogar propuestas desde el proyecto las de *ch'abajel* (pacificación) e *ich'el ta muk* (respeto). El *ch'abajel*, según Paoli (2004), significa 'hacer silencio', 'hacer la paz'; es una práctica ritual que dirigen los líderes tradicionales, autoridades morales, que puede celebrarse entre personas, familias, incluso entre comunidades y que presupone la disposición para dejar atrás los agravios, para restablecer el ambiente de paz.

Por su parte el *ich'el ta muk*, podemos entenderlo como el respeto a las personas, tanto mayores, como menores, dicho respeto, dice Paoli, *parece una clave fundamental de la educación comunitaria, ya que es muy importante la unión de todos sus individuos* (Íbid, P.181).

Enfoque intergeneracional.

Partimos del supuesto de que en las comunidades de los altos de Chiapas, la autoridad moral y quienes deciden, son generalmente personas mayores que reciben ese reconocimiento de la comunidad y que dicho reconocimiento viene de manera general, primero de quienes ya lo ostentan, regularmente las personas ‘adultas’; por lo que las generaciones más jóvenes, son gradualmente incorporados a las estructuras de toma de decisión, lo que determina la forma en que participan de éstas.

Conviene decir que el mundo adulto es una representación que se define principalmente por las responsabilidades que se adquieren, no por una condición de edad, sino por condiciones sociales asociadas principalmente al matrimonio, el trabajo, la independencia económica, la responsabilidad laboral, entre otras; frente a esta condición se define el ‘ser joven’, por lo que el significado de lo juvenil está siempre contextualizado temporal y culturalmente, lo que arroja diferentes límites de edad para ello en diferentes culturas, así como diferentes formas de transitar la juventud, aunque siempre está presente la característica de ser una etapa de preparación para ingresar al mundo adulto. En occidente las sociedades industriales, mediante la institución educativa, han prolongado esta etapa de la vida, al prorrogar la incorporación a la actividad económica, favorecer la dependencia familiar y el conformismo social (Feixa 1988, Cruz 2003), situación que poco a poco ha ido permeando al mundo rural e indígena en Chiapas, permitiendo la emergencia del ‘sujeto juvenil’ en las comunidades.

Partiendo de esta consideración, valoramos de qué manera se da esta relación entre generaciones al interior del desarrollo del proyecto.

Gestión Territorial.

Siguiendo a Arreola y Saldívar (2017), *la construcción social del territorio no es excluyente de individualidad, ni de la vida familiar, sino que parte de sistema de intereses no estructurados que tienen, de la percepción y concepción de necesidades y potencialidades para cubrirlas* (p. 227), en este sentido, el proyecto pretende sacar a la luz los intereses de las mujeres de los territorios donde se realiza, posicionándolas en las estructuras de los Consejos de Mujeres y los Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable; entendiendo que *la noción de territorio que están elaborando los activistas de diversos movimientos alternativos establece relaciones nuevas entre el lugar, los géneros, las generaciones, la cultura y el ambiente* (Íbid, p.248), se busca la inclusión de las mujeres en la construcción de sustentabilidad en los territorios que habitan, pues

Es un proceso complejo, que asume que la base de la transformación socioterritorial deriva del trabajo crítico y organizado, en el cual se garantiza la reproducción material y cultural con una visión de largo plazo, en un marco de equidad que deviene del ejercicio participativo, propio de cada lugar (Arreola y Saldívar 2006; Bassols 1986) (Citado en Arreola y Saldívar 2017, p.241).

Redes y alianzas.

Siguiendo a Castells (2006), consideramos que las redes tienen características específicas que potencian la capacidad para alcanzar objetivos comunes a los diferentes nodos que se entrelazan para conformar dichas redes. Las redes cooperan entre sí, de acuerdo con la capacidad que tengan de comunicarse. Esta capacidad de comunicación *asegura, al mismo tiempo unidad de propósitos y flexibilidad en su ejecución gracias a su capacidad de adaptarse al entorno operativo* (Íbid p. 29). De esta forma las redes tienen tres características fundamentales, son flexibles, adaptables y tienen capacidad de supervivencia.

Para el caso del proyecto, articular tanto una red local de género, como vincularse con otras redes es vital pues conferiría la fortaleza de estas formas de organización; mismas que garantizarían su permanencia en el tiempo, asegurarían el flujo de información al interior, como al exterior con otras redes de mujeres que dotaría, a las mujeres de los territorios donde se desarrolla el proyecto, de poder, conocimiento y significado. En otras palabras, la articulación de estas redes, potenciaría la identificación de un proyecto común, le daría sentido y brindaría fuerza para desarrollar los anteriores, es decir, contribuiría de manera más eficiente a la construcción de un sujeto colectivo (Zemelman y Valencia 1990).

3.3. EJE METODOLÓGICO

El referente para el diseño metodológico es la Teoría Fundamentada (Grounded Theory), atendiendo a ella el sistema de indicadores se diseñó tanto a partir de los conceptos definidos en el apartado teórico ya enunciado, así como de una ronda exploratoria de entrevistas. De la misma forma, para la construcción de las variables se tomaron como base las evaluadas en el proyecto anterior a este, de donde abrevia la propuesta objeto de esta evaluación, a fin de dar continuidad también a las evaluaciones.

Para la definición de las categorías, se da continuidad a las establecidas en los Diagnósticos de Género, mismos que son el origen primario de dónde se derivan todas las fases de ejecución de la propuesta de COFEMO en los proyectos anuales financiados por la Fundación W.K. Kellogg. Estas categorías son la Situación, Condición y Posición de Género.

Todo este sistema se estructura en la propuesta de la Fundación Interamericana del Marco de Desarrollo de Base, a partir de ubicar a los indicadores en los ámbitos Tangible e Intangible, así como ubicar las categorías en el tres niveles en el cono.

Teoría Fundamentada.

La teoría fundamentada parte de recopilar datos a partir de la experiencia de los actores implicados en el fenómeno o proceso observado, para después analizarlos de manera inductiva sin suponer ningún marco explicativo. Este proceso se construye a partir de formular preguntas sobre los datos recuperados, para poder hacer conceptualizaciones que permitan la clasificación de los acontecimientos y su codificación. Esta codificación se

concreta en categorías que arrojan las propiedades y dimensiones de lo observado. Este análisis de los datos arroja la necesidad de ampliar o no la muestra (muestreo teórico) para recabar más información hasta alcanzar el punto de 'saturación teórica', misma que se alcanza cuando los datos recabados ya no arrojan nuevos elementos a las explicaciones construidas durante el proceso (Strauss y Corbin 2002; Trinidad, Carrero y Soriano 2006; García y Manzano 2010).

Además de estos referentes teóricos, se atendieron como ejes transversales la perspectiva de género y la intergeneracional, es decir se valoró la participación de las mujeres y las generaciones más jóvenes en el desarrollo del proyecto, en la toma decisiones y en las actividades relativas al mismo.

Situación, Condición y Posición de Género

Situación de género

Se refiere a los mandatos sociales que cada sociedad impone de acuerdo con las normas o modelos, es la forma específica en que cada sociedad define los roles de las mujeres. Contempla el bienestar material de la mujer. Es la circunstancia en la que se encuentra la mujer dentro de una sociedad. En la actualidad depende de los roles y las funciones que la sociedad le asigna.

Se refiere al estado material de mujeres y hombres de acuerdo al nivel de satisfacción de las necesidades, como alimentación, salud, educación, acceso a servicios básicos, vivienda, etc.

La situación vital se refleja en todas las estructuras sociales según el enfoque urbano o rural al que se pertenezca. Las nacionalidades, clases, etnias, edades, religiones, ideologías, salud, violencia, arraigo, y otros aspectos definen la situación vital.

Condición de género

Comprende características que social, cultural e históricamente, son impuestas por la sociedad en su conjunto y que son atribuidas a mujeres, las que están llamadas a cumplir con la reproducción biológica y los roles sociales determinados.

Es el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que definen a la mujer como ser social y cultural genérico. La mujer es educada para dar todo, para renunciar a lo que quiere en pro del otro.

La condición de género femenina es un conjunto de características históricas que definen en una sociedad determinada lo que es ser una mujer. Más allá de la voluntad de las personas, se trata socialmente, de una condición histórica.

Son las prescripciones que son transmitidas de manera generacional e impresas en las identidades por medio de la socialización, adquiriendo un carácter "indeleble" como la condición subordinada del ser mujer.

Posición de género

Toma en cuenta la estructura de poder al interior de un grupo social, en particular la condición y la posición desventajosas que tienen las mujeres en la sociedad.

Mejorar la posición de las mujeres se relaciona con lograr satisfacer las necesidades estratégicas, tanto para el cambio de las estructuras sociales, como para las relaciones de género.

Estas necesidades no son inmediatas y tienen dimensión política. Se refieren a la ubicación en el ámbito económico, político social de la mujer frente al hombre. Y se puede medir en:

- La desigualdad de sueldo entre mujeres y hombres.
- Su participación en espacios de decisión y dirección.
- Su vulnerabilidad a la pobreza y a la violencia.

(COFEMO 2014, P.p. 35-36).

3.4. SISTEMA DE INDICADORES.

Como ya se indicó, se siguieron las 3 categorías establecidas por las etapas anteriores del proyecto: Situación de género, Condición de Género y Posición de Género. Posteriormente y alimentadas por la epistemología central del proyecto se definieron 5 variables, 4 de ellas en continuidad con la evaluación realizada en 2015¹:

Tabla 2. Organización de variables en correspondencia con la evaluación 2015.

Variables evaluación 2015	Variables evaluación 2017
Diagnósticos y Elaboración de Planes Municipales de Mujeres	Observatorio de género
	Acuerdos para la Restitución de los Derechos de las Mujeres (ARDM)
Conformación de los Consejos de Mujeres	Consejos de Mujeres
Diplomado de Formación para Consejeras Municipales	Escuela de Liderazgos Entrañables
	Grupo de Género (GENA)

Fuente: Elaboración propia.

A partir de estas 5 variables se definieron 18 indicadores divididos en dos ámbitos, 10 Tangibles y 8 Intangibles, cuya valoración se realizó mediante un criterio triádico de acuerdo a lo que se presenta a continuación en la Tabla 3, junto con la enunciación completa del sistema de indicadores:

¹ La evaluación anterior, realizada en 2015, no establece indicadores por lo que sólo se da continuidad a 3 de las 4 categorías que se determinaron en dicha evaluación. La que no se incluye como tal, 'Talleres de masculinidad', en la presente evaluación como un elemento de la relación de los Consejos de Mujeres con los CMDRS.

Tabla 3: Definición de Indicadores, sus índices y fórmulas.

Observatorio de Género
 GENA
 ARDM
 Escuela de Liderazgos
 Consejos de Mujeres

Entrañables

Indicador	Definición	Índice	Pregunta	Fórmula
T1. Impacto del observatorio a nivel municipal y regional.	El trabajo del observatorio hace visible la situación, condición y posición de las mujeres en los municipios y las prácticas para modificarlas.	El GENA y los CMDRS reconocen por lo menos 3 aspectos del diagnóstico de SCP en los 5 municipios.	A. Mencione 3 aspectos que conoce de los diagnósticos municipales del situación, condición y posición de género elaborados por COFEMO.	1= Refiere tres aspectos de los diagnósticos elaborados por COFEMO. 0.5= Refiere uno o dos aspectos de los diagnósticos elaborados por COFEMO. 0= No refiere ningún aspecto de los diagnósticos elaborados por COFEMO.
T2. Agenda política de las mujeres.	Los actores del proyecto identifican a las mujeres como sujeto colectivo en pro de la defensa de sus derechos.	Los actores del proyecto identifican la agenda municipal y la practican.	A. Mencione en qué consiste la agenda municipal de las mujeres. B. Mencione al menos una acción propuesta en la agenda que se ha llevado a cabo.	1= Se cumple A y B. 0.5= Se cumple A o B. 0= Ni A ni B se cumplen.
T3. Práctica del ch'abajel por las apaciguadoras.	Las líderes practican el ch'abajel como herramienta de mediación.	Los Actores del proyecto reconocen la noción del ch'abajel y el papel de las apaciguadoras.	A. Defina que es el ch'abajel en el contexto del proyecto. B.Cuál es el papel de las apaciguadoras en los consejos.	1= Se cumplen A y B. 0.5= Se cumple A o B. 0= Ni A ni B se cumplen.
I1. Importancia del Observatorio.	El trabajo del Observatorio es reconocido por los actores del proyecto.	Los actores del proyecto identifican al menos un aspecto concreto de la importancia del *Observatorio para los Consejos de Mujeres.	A. Mencione en que consiste el trabajo del Observatorio de Mujeres. B. Por qué es importante el observatorio de mujeres.	1= Define el trabajo del observatorio del proyecto de acuerdo con lo propuesto por el proyecto e identifica por lo menos un aspecto positivo de la función del observatorio 0.5= Cumple con uno de los dos supuestos anteriores. 0= No cumple con ninguno de los supuestos anteriores.

I2. Ejercicio de los Acuerdos para la Restitución de Los Derechos de las mujeres.	Las mujeres ejercen sus derechos con acciones que son reconocidas en los Consejos de Mujeres y los CMDRS.	Los actores del proyecto reconocen al menos dos acciones orientadas al ejercicio de los ARDM realizadas por mujeres.	A. Mencione dos acciones que realizan las mujeres para la puesta en práctica de los ARDM.	1= Responde A de manera positiva. 0.5= Identifica sólo una acción para la defensa o ejercicio de los derechos de las mujeres. 0= No identifica acciones para la defensa u ejercicio de los derechos de las mujeres.
T4. Sistematización del conocimiento del proyecto.	Existen medios dónde se consignaron de manera ordenada los conocimientos generados por el proyecto.	El conocimiento generado por el proyecto se ordena sistemáticamente .	A. Mencione si se recoge información en memorias y/o relatorías. B. Menciones si se clasifican los aprendizajes del proyecto.	1= Se cumplen A y B 0.5= Sólo se cumple A. 0= Ni A ni B se cumplen.
T5. Representatividad territorial del consejo de mujeres.	Existe un mayor número de comunidades representadas en el Consejo de Mujeres	La representación territorial del Consejo de Mujeres aumenta en al menos el 30% en los municipios.	A. Qué comunidades del municipio se incorporaron a los consejos de mujeres después de su constitución.	1= el número de localidades representadas en el consejo de mujeres aumenta $\geq 30\%$ respecto de las iniciales. 0.5= el número de localidades representadas en el consejo de mujeres aumenta $< 30\%$ respecto de las iniciales. 0= el número de localidades representadas en el consejo de mujeres es $\leq$ las iniciales.
T6. Diálogo intercultural como pedagogía de la escuela y el proyecto.	La construcción de conocimientos y habilidades derivan del diálogo intercultural.	Los participantes de la escuela y el proyecto reconocen al menos dos conceptos de la escuela definidos interculturalmente.	A. Mencione dos conceptos que se definieron en la escuela B. Identifica la participación del grupo en la construcción del concepto.	1= Se cumplen A y B. 0.5= Se cumple A o B. 0= Ni A ni B se cumplen.
I3. Percepción de la mitigación de las desigualdades por género.	Los actores reconocen que el proyecto ha contribuido a disminuir las	Los actores del proyecto reconocen al menos tres aspectos o	A. Menciona tres cambios que el proyecto haya generado para o en las mujeres.	1= Se mencionan 3 aspectos o acciones de mejora en la situación condición o posición de género.

	desigualdades de género.	acciones que han mejorado la situación, condición o posición de género de las mujeres.		0.5= Se mencionan <3 acciones de mejora en la situación, condición o posición de género en el proyecto. 0= No cumple ninguna de las afirmaciones anteriores
14. Jóvenes líderes con herramientas para facilitación o mediación.	Las jóvenes líderes reconocen que cuentan con herramientas de facilitación y mediación como resultado de cursar la escuela de liderazgo.	Las jóvenes líderes han puesto en práctica al menos una herramienta de facilitación o mediación.	A. Menciona al menos 1 herramienta de facilitación o mediación aprendida en la escuela. B. Cómo las has puesto en práctica.	1= A y B se cumplen. 0.5= Solo A se cumple. 0= Ni A ni B se cumplen.
15. Utilidad de los acuerdos de las mujeres por el GENA.	Las organizaciones del Gena usan los ARDM como herramienta que direcciona su actuación en los territorios de ejecución del proyecto.	Los actores del proyecto reconocen al menos una acción donde los ARDM hayan sido utilizados por una organización integrante del GENA.	A. Qué organización ha trabajado los ARDM.	1= Se reconoce ≥1 organización del GENA trabaja para cumplir ≥1 ARDM. 0.5= Se reconoce que ≥1 organización del GENA trabaja con mujeres. 0= No se cumple ninguna de las afirmaciones anteriores.
16. Participación de las mujeres en el CMDRS.	Las consejeras participan de manera permanente en las sesiones de los consejos de mujeres y del CMDRS.	Al menos 3 consejeras asisten a 3 reuniones consecutivas de los CMDRS.	a. Asisten las mismas consejeras a reuniones del CMDRS. b. A cuantas reuniones	1= ≥3 Consejeras asisten a ≥3 reuniones consecutivas del CMDRS. 0.5= <3 Consejeras asisten reuniones consecutivas del CMDRS. 0= Ninguna consejera asiste a ≥3 reuniones consecutivas del CMDRS.
T7. Inclusión de las líderes jóvenes.	Jóvenes líderes son incluidas como integrantes de los Consejos de Mujeres	Al menos 3 jóvenes participan orgánicamente en los Consejos de Mujeres.	a. Quienes son las jóvenes que participan en el consejo de mujeres. b. Qué función tienen en el consejo.	1= ≥3 jóvenes participan en el consejo de mujeres y realizan alguna función. 0.5= ≥3 jóvenes participan de manera regular en el consejo de mujeres. 0= No se cumple con ninguna de las

				afirmaciones anteriores.
T8. Acciones coordinadas por el GENA	Las organizaciones del GENA realizan acciones coordinadas entre sí y con los Consejos de mujeres.	Se ejecuta al menos una acción coordinada entre las organizaciones del GENA y una entre el GENA y los Consejos de Mujeres.	A. Menciones al menos 1 acción coordinada entre las organizaciones integrantes del GENA. B. Mencione al menos 1 coordinada entre el GENA y los consejos de mujeres.	1= A y B se cumplen. 0.5= A o B se cumplen. 0= Ni A ni B se cumplen.
T9. Líderes tradicionales formadoras de líderes jóvenes.	Las líderes tradicionales participan activamente en la transmisión de conocimientos a las jóvenes.	Al menos tres líderes tradicionales asumen la responsabilidad de transmitir sus conocimientos a las jóvenes.	A. Menciona qué líderes tradicionales y de qué municipios participan en la formación de jóvenes.	1= ≥ 3 líderes tradicionales transmiten sus conocimientos de manera regula a las jóvenes. 0.5= ≤ 3 líderes tradicionales transmiten sus conocimientos de manera regula a las jóvenes. 0= No se cumple con ninguna de las afirmaciones anteriores.
T10. Conocimiento de los ARDM.	Los actores del proyecto reconocen los ARDM y buscan ponerlo en práctica.	Los actores del proyecto conocen al menos 4 de los ARDM e identifican 1 que se practique.	A. Menciona por lo menos 4 de los ARDM. B. Menciona una actividad que estén realizando para cumplir los acuerdos	1= A y B se cumplen. 0.5= A o B se cumplen. 0= Ni A ni B se cumplen
I7. Identificación del ich'el ta muk (respeto intergeneracional).	Se genera una noción común de reconocimiento de las líderes jóvenes y las líderes adultas.	Los Actores del proyecto reconocen la noción de ich'el tamuk y el papel de las líderes jóvenes y tradicionales.	A. Menciona que es el ich'el ta muk en el contexto del proyecto. B. Menciona el papel de las líderes tradicionales y líderes jóvenes.	1= A y B se cumplen. 0.5= A o B se cumplen. 0= Ni A ni B se cumplen.
I8. Acciones realizadas por las líderes jóvenes.	Los actores del proyecto identifican el valor de las acciones o propuestas que llevan a cabo las jóvenes líderes.	Los actores del proyecto mencionan al menos dos iniciativas propuestas o	A. Menciona por lo menos dos iniciativas propuesta o ejecutadas por las jóvenes líderes	1= Se cumple A. 0.5= Las líderes jóvenes participan en la discusión de iniciativas. 0= Las jóvenes líderes ni proponen

		ejecutadas por las líderes jóvenes.		iniciativas participan en la discusión de propuestas de adultas.
--	--	-------------------------------------	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 2. Clasificación de las categorías, variables e indicadores en el Marco de Desarrollo de Base.



Fuente: Elaboración propia, a partir del Marco de Desarrollo de Base de la Fundación Interamericana.

3.5. HERRAMIENTAS Y PROCESO DE EVALUACIÓN

Para recoger la información se diseñaron entrevistas semiestructuradas (Anexo A); herramienta que se eligió porque permite 'ajustar' la forma en que se pregunta sobre la temática propuesta inicialmente (ítems), tomando en cuenta lo que el entrevistado responde. Para este caso los ítems coinciden con las variables propuestas, a partir de éstos se construyó una serie de preguntas centrales para acercarse a las percepciones de los actores del proyecto sobre las temáticas a evaluar (Sabino 1992; Restrepo 2016).

El diseño de las entrevistas se realizó en dos etapas. Una primera etapa, denominada preliminar, sirvió para validar la pertinencia de la misma y evaluar si las categorías/ítems y las preguntas arrojaban la información necesaria para la valoración propuesta. Una vez realizada la primera ronda de entrevistas, se hizo un análisis de saturación, basado en la teoría fundamentada, para ajustar la definición de los indicadores en los que se basa el desarrollo de la evaluación.

Tanto el análisis de la etapa de entrevistas preliminares como para el análisis de la información de las entrevistas finales se utilizó el *software* Atlas.ti v. 7.5.4, del que se recoge la codificación en el Anexo B.

Los entrevistados se clasificaron en 5 tipos, mismos a los que se asignó una letra correspondiente al tipo de actor y un número consecutivo que identifica al actor dentro de su estrato y así poder distinguir sus opiniones en el análisis de la información: Alumnas de la Escuela de Liderazgos Entrañables (A), docentes de la escuela de liderazgos entrañables (D), Mujeres de los Consejos (M), Integrantes de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable (C), Miembros de las organizaciones integrantes del Grupo de Género (G) y Equipo Técnico (E). Para la etapa de validación se eligió un actor por estrato y para la segunda etapa se eligieron 2 actores por estrato, salvo para los integrantes de los CMDRS y de las organizaciones del GENA, para quienes se tomó uno.

Tabla 4. Clasificación de entrevistas por actor y etapa de entrevistas.

Clasificación de entrevista	Actor	No. entrevistas
Etapa de entrevistas preliminares		
A1	Alumnas Escuela de Liderazgos Entrañables	1
D1	Docentes de la escuela de liderazgos entrañables	
M1	Mujeres de los Consejos	1
C1	Integrantes de los CMDRS	1
G1	Integrantes de organizaciones del GENA	1
E1	Equipo Técnico	1
Etapa de entrevistas a profundidad		
A2, A3	Alumnas Escuela de Liderazgos Entrañables	2
D2, D3	Docentes de la escuela de liderazgos entrañables	2
M2,M3	Mujeres de los Consejos	2
C3	Integrantes de los CMDRS	1
G2	Integrantes de organizaciones del GENA	1
E2, E3	Equipo Técnico	2
	Total entrevistas	16

Fuente: elaboración propia.

4. RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE METAS.

RESUMEN

En este apartado se reportan los resultados de la evaluación del cumplimiento de metas, cuya valoración alcanza el 73%; así como una evaluación de los documentos que se presentan para justificar la ejecución del proyecto. Los documentos que se revisaron y compararon son: 1) *Proyecto Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género*; 2) *Informe Narrativo Final*; 3) *Evaluación Anual*; y 4) *Construyendo equiterritorios, Sistematización de una experiencia de gestión territorial de mujeres en 5 municipios de los Altos de Chiapas*.

4.1. RESULTADOS DEL CUMPLIMIENTO DE METAS.

La propuesta del proyecto sometido por COFEMO para obtener financiamiento de la Fundación W.K. Kellogg contempla 4 componentes de los que deriva las siguientes 11 metas, cuyas valoraciones se encuentran resumidas en la Gráfica 1:

1.1 Integrado un grupo de trabajo de género, con al menos 6 organizaciones.

1.2 El grupo de trabajo de género se apropia de los ARDM y construye acuerdos de colaboración, derivados de los mismos.

1.3 Integrado el mecanismo Consejeras-Grupo de Género (GENA)

2.1 Formadas 25 mujeres jóvenes líderes con herramientas para la incidencia y la generación de espacios de participación municipal y empoderamiento de las mujeres indígenas.

2.2 Mujeres líderes adultas, tomando la “grandeza de las pequeñas”, la reconocen y respaldan.

2.3 Mujeres jóvenes, tomando la “grandeza de las ancianas”, construyendo nuevos liderazgos, desde su origen cultural.

3.1 Construcción de una agenda intermunicipal de las mujeres de San Juan Cancuc y Pantelhó.

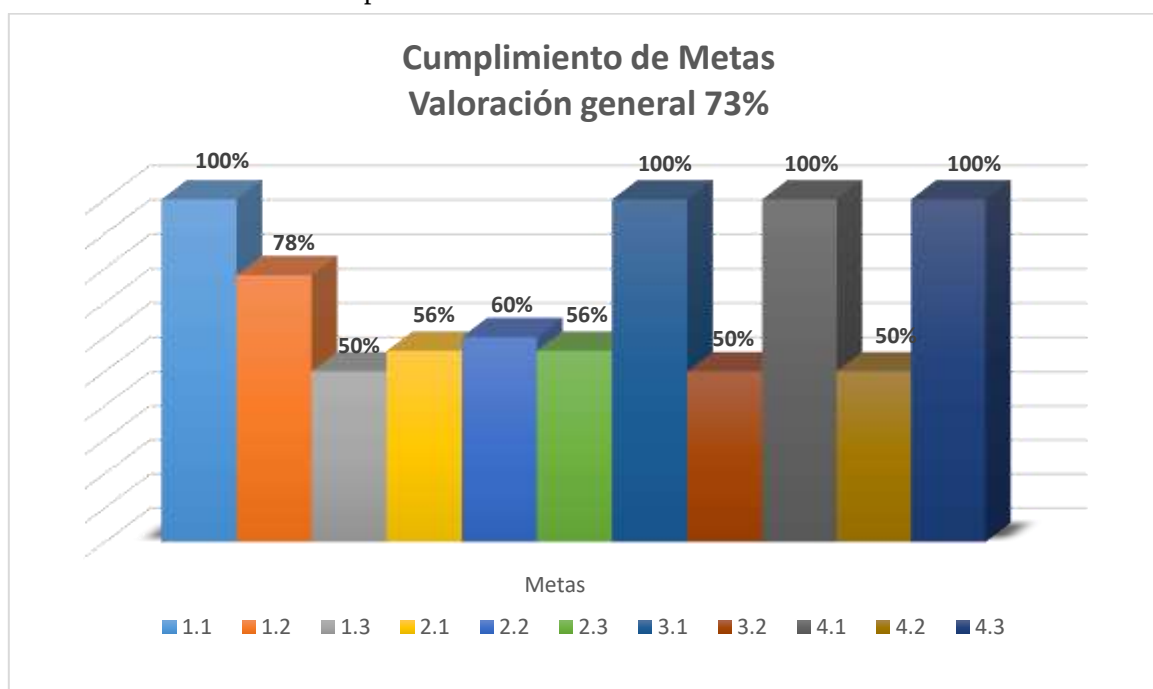
3.2 Conformado un grupo de 6 Tak’uwanej antsetik (Apaciguadoras), con herramientas para la transformación positiva de conflictos.

4.1 Consejeros sensibilizados y comprometidos con la integración de las mujeres a espacios de decisión.

4.2 Construido un mecanismo de integración de los Comités de Mujeres a los CMDRS.

4.3 Consejeras municipales integradas en los CMDRS.

Gráfica 1. Valoración del cumplimiento de metas.



Fuente: Elaboración propia con información disponible en el Informe Narrativo Final del proyecto

Meta 1.1.

Se reportan en el Informe Narrativo Anual (P.2), que se organizaron 2 reuniones a las que se invitó a 19 organizaciones, con asistencia de 8 y 3 organizaciones respectivamente para cada reunión y una más para la presentación de los ARDM en San Juan Cancuc. Como resultado de esta labor se reforzaron alianzas con 2 organizaciones, IDESMAC y K'inal Antsetik. Al no fructificar la estrategia para integrar al GENA, se reporta un cambio en esta y se inician relaciones bilaterales para trabajar sobre temas específicos. Esto deriva en el establecimiento de colaboraciones con tres organizaciones más: Impacto Textil, Sna Jt'zibajom y CISERP, AC.

De esta manera la meta alcanza una valoración del 100% al lograr establecer colaboración de 6 organizaciones con los consejos de mujeres. Se tomó como válido lo reportado en el informe Narrativo Final, considerando que existen relatorías de las reuniones, evidencia fotográfica, las referencias que hacen algunos actores a las reuniones y las colaboraciones que se hacen evidentes durante el proceso de esta evaluación. Sin embargo no se entregaron a esta instancia evaluadora listas de asistencia, ni minutas de trabajo dónde se establezcan los acuerdos alcanzados.

Conclusión: Presentar y organizar el trabajo de los consejos entorno a los ARDM es una acción bien orientada, no así pretender que las organizaciones asuman planes que no son lo propios. En ese sentido la conformación de un grupo de género que se articule a partir de los ARDM se vislumbra como una tarea casi imposible, dado que las organizaciones

tienen sus propios programas de trabajo. Dicho de otro modo, la articulación de esfuerzos comunes o colaborativos se centra en el sentido de esa colaboración y ese sentido no se establece sólo con el fin, sino también desde el punto de donde se parte.

Recomendación: Es importante posicionar en el diálogo con otras organizaciones los ARDM, pero sin duda los intereses o el trabajo que cada organización realiza en los territorios obedece a su propia dinámica, de ahí que resulta importante identificar los fines de cada organización y mostrar como los ARDM buscan aminorar las desigualdades en la situación, condición y posición de las mujeres en los municipios donde se desarrolla el proyecto. En otras palabras la realidad que se busca cambiar está claramente identificada en los diagnósticos de género, sobre los que se construyeron los ARDM, esos son los aspectos con los que se puede establecer un vínculo específico con otras organizaciones, una imagen clara de lo que se quiere cambiar y para lo que se necesita la colaboración de un actor específico, por ello es de mucha importancia no dejar de lado los diagnósticos a la hora de buscar la colaboración de otros actores.

Meta 1.2.

Al respecto en el Informe Narrativo Final se refieren las siguientes actividades y resultados:

se compartieron los ARDM, para generar colaboraciones a partir de la temática, la experiencia y territorialidad de cada una de ellas. Con CISERP en acciones orientadas hacia la producción agroecológica en Mitontic. Con Impacto hacia la producción textil, en Santiago El Pinar y San Juan Cancuc y con Kaqla en acciones de recuperación y fortalecimiento de la cosmovisión y la identidad maya, con mujeres de los 5 municipios (P, 2).

- Las 8 organizaciones conocieron el proceso
- Se reafirma la alianza con **IDESMAC** y **Kinal Antsetik**
- Inicia alianza con **Impacto Textil** y **Sna Jt'zibajom**

Se identifica la necesidad de cambiar la estrategia para conformar este grupo de género, ante el evidente desinterés de las demás organizaciones (P. 2).

La valoración alcanzada del 78% se debe a que existen colaboraciones concretas y formales entre los Consejos de Mujeres y COFEMO, IDESMAC y K'inal Antsetik, que se vieron reflejadas en el desarrollo de La Escuela de Liderazgos Entrañables; se establecieron durante este año relaciones con Sna Jt'zibajom, Impacto Textil y SICERP con los que ya hay colaboración pero la formalización no ha alcanzado el nivel de relación que con las organizaciones anteriores; y se han iniciado relaciones y existe un interés manifiesto por continuar la colaboración con las Mujeres Mayas Kaqla y SERAPAZ.

Conclusión: Si bien no podemos negar que hay organizaciones desinteresadas en el proceso, como se afirma en el informe, con aquellas con las que se han establecido relaciones, se han fincado en temas concretos o como refiere el mismo informe 'se trata únicamente de acciones puntuales' (P. 3), o como ya se citó antes de esta conclusión 'colaboraciones a partir de la temática, la experiencia y territorialidad de cada una de ellas'

(P.2). Esto marca el camino a seguir en las relaciones con las que se busque colaborar en el futuro.

Recomendación: La experiencia del proyecto indica claramente que la estrategia para dar seguimiento a los ARDM, es formar redes y no un 'bloque' de organizaciones que asuman como propios los ARDM. Las redes se constituyen a partir de intereses comunes, lo que potencia alcanzar esos fines comunes (Castells, 2006). En ese sentido es correcto cambiar de estrategia y contribuir a esta relación en red y no insistir en la formación de un grupo, lo que sin duda podría llevar a revisar si hay intereses coincidentes incluso con las organizaciones con las que de inicio se consideraron desinteresadas, esto potenciará la posibilidad de dar cumplimiento a los ARDM.

Meta 1.3.

Como ya se mencionó en la Meta 1.2 existe ya una red de colaboraciones entre los Consejos de Mujeres y 8 organizaciones, sin embargo las relaciones entre los consejos y las organizaciones están mediadas por COFEMO, aunque ya empiezan a establecerse en el marco de las reuniones de los Consejos de Mujeres; como consecuencia no se ha podido establecer el mecanismo de relación Consejeras-Organizaciones, por lo que la valoración de esta meta es de 50%.

Conclusión: El cambio de estrategia que se sugiere en el Informe Narrativo Final y que consiste en formar organizaciones locales es acertada (P.3) aunque es parcial. Si bien que existan organizaciones locales favorecería en gran medida la gestión de los ARDM, dado que estas si las asumió como propios, no se deben excluir ni organizaciones internas, ni a los CMDRS, mucho menos a los Consejos de Mujeres, legítimos generadores de los planes que son los ARDM y quienes deben ser sus principales promotores.

Recomendación: Se debe insistir en que las principales promotoras de los ARDM son las mujeres de los Consejos, pues son ellas las actoras centrales en su construcción y lo deben ser en la implementación. Si bien la asistencia de COFEMO sigue siendo fundamental, el esfuerzo de articulación de esfuerzos debe recaer en los Consejos de Mujeres, aun cuando existan organizaciones locales que también los promuevan. En este sentido, los Consejos deben ser dotados de herramientas para el monitoreo y seguimiento de sus planes.

Meta 2.1.

El proyecto comprometió la formación de 25 líderes jóvenes mediante el desarrollo de una Escuela de Liderazgos Entrañables (P. 2). El informe narrativo anual describe la inscripción de 21 jóvenes, de las cuales sólo terminaron la formación 13 (P. 4), de ahí que el porcentaje de cumplimiento de la meta sea del 56%. Tampoco se entregaron listas de asistencia en los documentos probatorios al evaluador, pero se entregaron reportes de calificaciones, así como copias de los reconocimientos entregados a las participantes que concluyeron la

Escuela de Liderazgos Entrañables y las relatorías de los módulos, los intercambios con la Escuela de Bankilaetik y los talleres realizados.

En cuanto a los temas que abordaron en la Escuela de Liderazgos Entrañables, fueron relativos a la perspectiva de género y sustentabilidad, mecanismos para favorecer la integración y relaciones intergeneracionales, género, democracia y ciudadanía, liderazgo y empoderamiento económico, gestión socio cultural y justicia ambiental de género; así como los talleres sobre cosmovisión maya y feminismo, enfoque de paz y transformación positiva de conflictos (P.P. 4-6), temática que cumple con lo descrito en la propuesta. Para promover que pongan en práctica lo aprendido, la Escuela les hizo comprometerse en participar en las sesiones de los Consejos de Mujeres, facilitar espacios para compartir lo aprendido y organizar actividades de la Agenda Municipal de mujeres en Pantelhó y Santiago El Pinar (P. 7).

Conclusión: La escuela ha motivado el interés de las jóvenes para participar en los Consejos de Mujeres y en la promoción de los ARDM más allá del ámbito de sus propias reuniones. Sin embargo esa participación sigue siendo limitada desde la ejecución del proyecto al ámbito de las mujeres. Si bien este es el primer espacio dónde deben de fortalecerse, es necesario tomar iniciativas en los CMDRS, dónde empiezan a abrirse a su participación y favorecer algunos otros espacios dónde puedan empezar a posicionar la reivindicación de sus derechos.

Recomendación: Es importante implementar una labor de acompañamiento a las líderes que trabajen en la promoción de los ARDM en sus municipios. Esta labor de promoción es un trabajo duro y desgastante dadas todas las resistencias y obstáculos que existen en los territorios. Cobra importancia entonces la generación de espacios de acogida dónde puedan fortalecerse y no perder el sentido y motivación de su participación.

Metas 2.2. y 2.3.

Las metas 2.2 y 2.3 tienen que ver con la propuesta del respeto intergeneracional que se propuso como estrategia para favorecer la emergencia de nuevos liderazgos que estén firmemente anclados a sus raíces culturales. Según lo descrito en las relatorías este doble reconocimiento entre mayores y jóvenes se alcanzó en las participantes de la escuela, sin embargo la valoración es de 60% y 56% respectivamente para cada meta dada la asistencia a la formación. Ni mayores, jóvenes alcanzaron el número de mujeres formadas comprometidas por el proyecto.

Una vez más entre los documentos probatorios no existen listas de asistencia, pero sí relatorías, fotos y las referencias de los actores que emergieron en el proceso de la evaluación.

Conclusión: Resultó ampliamente exitoso el desarrollo de la escuela en torno al reconocimiento mutuo entre mujeres mayores y jóvenes participantes en la ELE. La

formación de nuevos liderazgos sin duda que tendrá un impacto significativo en el futuro cercano del proyecto, en la promoción de los derechos de las mujeres y en la difusión en los municipios de los ARDM. Aun así la participación, sobre todo de lideresas mayores fue menor, por lo que existe la necesidad de ampliar en los consejos de mujeres estas dinámicas de reconocimiento.

Recomendación: Es importante reproducir los rituales de reconocimiento entre las generaciones en los Consejos de Mujeres, para poder ampliar y permitir mejores relaciones al interior de los consejos, que a su vez favorezcan los mecanismos de toma de decisiones incluyentes. De la misma manera se debe fomentar que se reconozcan y estimulen moralmente la participación y aportes de mujeres adultas y jóvenes.

Meta 3.1.

El proyecto propuso la identificación de fechas significativas para la integración de la agenda intermunicipal de las mujeres en los municipios de San Juan Cancún y Pantelhó. Durante el desarrollo del proyecto se decidió que se cambiará el municipio de San Juan Cancun por el de Santiago el Pinar por lo que el cumplimiento se considera del 100%. De manera adicional y como parte del trabajo del Observatorio de Género, se hizo una campaña de difusión de los derechos de las mujeres en los mismos municipios mediante audios y la elaboración y distribución de un folleto ilustrado de los ARDM (Informe Narrativo Final P.8).

Conclusión: El proyecto identificó fechas que se relacionaron con alguna actividad que las mujeres de los municipios quisieran visibilizar. Sin embargo el objetivo del componente es el de generar una agenda reivindicativa de sus derechos. En ese sentido la identificación de fechas para la realización de sus eventos no necesariamente se encamina a constituir una agenda de reivindicaciones que tiene un sentido político, por lo que habría que reafirmar el trabajo de construcción de una agenda política.

Recomendación: La construcción de la agenda de las mujeres comenzó por la identificación de un aspecto particular de su realidad que las mujeres quisieran visibilizar. Como herramienta para inducir la construcción de la agenda es adecuado, sin embargo hay que cambiar el sentido para no caer en el espejismo de que la realización periódica de eventos constituye una agenda reivindicativa, sino que esta última es una lucha constante y que la restitución de cada derecho conlleva una serie de acciones para poder lograrla.

Meta 3.2.

La meta 3.2 considera un cumplimiento del 50%. Se propuso en el proyecto la integración de un grupo de 6 mujeres apaciguadoras; y aunque se realizó el taller de Ch'abajel y transformación positiva de conflictos, lo que no fue posible por las condiciones culturales que se requieren para poder ejercer ese rol. Esta condición cultural se identificó de manera posterior a la elaboración del proyecto, como se indica en el Informe Narrativo Final:

El principal obstáculo fue el no poder hacer el nombramiento de las apaciguadoras, debido a que por cuestiones culturales, este “cargo” es un proceso que tiene que ver con el ch’ulel, deben ser mujeres que su ch’ulel se ha movido entre lo bueno y lo malo, entre la luz y la oscuridad. Además se trata de una decisión que toman las mujeres a partir de haberlo “soñado”. Entre las mujeres con quienes trabaja COFEMO no se ha identificado quiénes pudieran ser las Tak’uwanej antsetik (Apaciguadoras) (P.P. 8-9).

Conclusión: El apaciguamiento resulta una práctica que las cursantes de la escuela valoran como práctica común, para aplicarla a su vida cotidiana y favorecer el diálogo en los diferentes espacios dónde realizan sus actividades cotidianas o para poner en práctica a la hora de tomar acuerdos dentro de los consejos de mujeres.

Que no se haya podido establecer el grupo de apaciguadoras, significa que el planteamiento inicial era equivocado. Aunque existe un interés real por construir un diálogo intercultural que se manifiesta en el desarrollo de las actividades y con resultados que ha dado el proyecto en etapas anteriores, la concepción de acciones como esta muestran que no es suficiente la intención, sino que debe profundizarse en los significados y sus implicaciones para poder implementarlas con el sentido que se piensa.

A pesar de la imposibilidad de nombrar apaciguadoras, durante el taller de resolución positiva de conflictos se identificaron otros mecanismos con raíces culturales profundas para este fin y que las participantes reconocieron alrededor de los conceptos propuestos por los facilitadores de SERAPZ como el lekil melsa’nel, lamalil k’inal y los consejos de sabios o ancianos.

Recomendación: Profundizar la relación con las Mujeres Mayas Kaqla, SERAPAZ y Sna Jt’zibajom, como parte de la red de trabajo de mujeres en los Altos de Chiapas, ayudará a encontrar los caminos y formas organizativas que existen en las culturas de los tsotsiles y tseltales de los Altos de Chiapas y favorecer los procesos de los consejos de mujeres y su relación con los CMDRS y otros espacios dónde se relacionen con hombres. El trabajo de este año ha dado luces concretas sobre las formas de reconciliación en estos pueblos, mismas que deben profundizarse para explorar otros mecanismos.

Meta 4.1.

Para el cumplimiento de esta meta el Informe Narrativo Final reporta la realización de talleres de masculinidad en 4 municipios, así como un taller para la integración de mujeres en el CMDRS de Santiago El Pinar. Sus resultados expresados en forma de compromisos se reportan en las relatorías, memorias fotográficas y el Informe Narrativo Final (P.P. 10-11). Durante el desarrollo de la presente evaluación se corroboró que en Santiago el Pinar y San Juan Cancuc hay participación y apertura de los consejeros para que participen las mujeres. Por otro lado, los espacios de diálogo entre las escuelas de liderazgos entrañables y de Bankilaetik, contribuyeron fuertemente a la sensibilización de los hombres ante los

derechos de las mujeres y las desigualdades de género. Por todo lo anterior el cumplimiento valorado de la meta es del 100%.

Conclusión: Es notable la sensibilización que se alcanzó con los talleres de masculinidad y lo intercambios entre mujeres y hombres abiertos en el marco de las escuelas mencionadas. Esta sensibilización tuvo el efecto inmediato de favorecer la apertura para la participación de las mujeres en los CMDRS, aunque su participación sigue siendo limitada por la barrera de la dominación que pervive en el imaginario de las consejeras y consejeros; y de sus expresiones, aun cuando existe el firme compromiso en los consejos de mantener espacios abiertos e igualitarios.

Recomendación: Sería prudente favorecer la discusión sobre un tema específico de la situación de las mujeres en los municipios en las sesiones mensuales de los CMDRS, dada la apertura a la participación de las mujeres. Esto ayudaría a profundizar sobre la necesidad de visibilizar las acciones de las mujeres y sus demandas. Por otro lado se debe generar un programa de formación de género para hombres de los territorios dónde no sólo participen los consejeros, sino que se haga una invitación abierta a los pobladores de los municipios.

Metas 4.2. y 4.3.

Las mujeres de los consejos de Santiago el Pinar y de San Juan Cancuc, han empezado a participar en las sesiones de los CMDRS, esta posibilidad se abrió por el trabajo coordinado entre COFEMO e IDESMAC. Esta iniciativa cristalizó en la invitación que han hecho los miembros del CMDRS para la participación de las mujeres como por el reconocimiento del derecho a participar en la toma de decisiones de las mujeres. Aun así no se ha diseñado, ni implementado un mecanismo de integración de consejeras, aunque las mujeres han empezado a participar y se han apropiado del espacio en los CMDRS que les corresponde, pero aún no existe una forma establecida para su integración, sus funciones y su representatividad territorial. Esta apropiación de los espacios del CMDRS como propios, muestra un nivel de empoderamiento que, hacia el final del proyecto, ya se manifiesta en una participación libre, abierta y propositiva de las mujeres que se manifiesta en la toma de acuerdos que buscan implementar los ARDM. Por lo anterior se considera un cumplimiento del 50% y 100% en ambas metas respectivamente.

Conclusión: Las mujeres han accedido por ejercicio propio a los CMDRS y por su parte los consejeros también se han abierto a la inclusión de mujeres en el espacio de discusión y decisión del consejo municipal. Sin embargo la participación de las mujeres todavía es débil y persisten formas dominantes por parte de los varones. Que ya haya cierta disposición para aceptar y escuchar a las mujeres es un gran avance, pero este tipo de acciones debe institucionalizarse. Prueba de ello sería la inclusión de los ARDM en el programa de los CMDRS.

Recomendación: Es necesario reglamentar la forma de incrementar la representación territorial de las mujeres, así como su acceso a puestos de representación en los CMDRS, dónde puedan asumir cargos. Esto implica la toma y formalización de acuerdos en los consejos de mujeres y los CMDRS.

4.2. EVALUACIÓN DE DOCUMENTOS PROBATORIOS.

De manera inicial es importante señalar que los 4 documentos revisados son complementarios y congruentes entre sí, no existen contradicciones y expresan los mismos datos. El Informe Narrativo Final, expone los resultados del proyecto, de manera correspondiente con lo expresado en el Proyecto y muestra los ajustes que tuvieron que realizarse durante la ejecución para poder alcanzar los objetivos propuestos y hace un recuento, desde la perspectiva del equipo técnico, de obstáculos y condiciones que favorecieron su desarrollo. En ese sentido el informe muestra que el proyecto marcó acciones que deben profundizarse: La Red de Género que se empezó a construir debe consolidarse y establecer mecanismos para su relación entre el consejo y las organizaciones de externas, con las organizaciones locales y con las organizaciones como SERAPAZ y Qakla, con las que comparte orígenes culturales y trabajos coincidentes, pero que están en otros territorios.

El documento del proyecto *Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género*, articula en cuatro objetivos altamente relacionados la intención de la propuesta, además de incorporar en ellos las recomendaciones sugeridas en la evaluación 2015. El proyecto manifiesta una debilidad derivada de la necesidad de cumplir con el formato mismo y la temporalidad en el que se someten a la Fundación W.K. Kellog. Compromete metas que de origen podría esperarse no se cumplan del todo, como lo es el grupo de Apaciguadoras para resolución de conflictos. Que en el mismo año se proponga crear una estructura que no existe, capacitarla y ponerla en práctica es algo aventurado. En ese mismo sentido no se podría esperar que algo tan complejo como la construcción de una agenda feminista pudiera concretarse en un solo año. Si bien durante el informe se observa que el equipo sólo esperaba iniciar el proceso y concretarlo en eventos puntuales.

El documento *Construyendo Equiterritorios* describe de manera amplia el desarrollo del proyecto en este último año, se puede decir que es un informe en extenso. De manera inicial nos sitúa en el proceso de desarrollo del proyecto, del que dicen han llevado a cabo en 5 momentos: 1. Diagnóstico de situación, condición y posición de género; 2. Organización de Consejos; 3. Planeación por acuerdos; 4. Formación y capacitación y; 5. Implementación de Acuerdos.

Por otro lado, además de vincularlo a los Acuerdos de Colaboración para la Gestión Territorial, aclara como se tomaron en cuenta las recomendaciones de la evaluación 2015, para la Meta 1:

Esta línea surge atendiendo una de las recomendaciones de la evaluación externa llevada a cabo en el 2016: “Implementar y establecer un seguimiento del grupo de trabajo de Género al interior del Círculo de Aliadas, con intención de aprovechar la colaboración de otras OSC en el Territorio”(P.7).

Para la Meta 2

La escuela es una iniciativa que responde a dos recomendaciones de la evaluación externa del 2016: “Efectuar un manejo de los liderazgos según el cual se impulse el liderazgo real, inhibiendo a la vez los caudillismos. Para esto puede resultar útil la implementación de un acercamiento en confianza a las consejeras con intención de averiguar cuáles son las dinámicas de poder al interior” y “Reflexionar acerca de un protocolo de acción que permita ir generando un proceso gradual y adaptado de sustitución de las líderes hegemónicas por las emergentes, sin que eso tenga un efecto demasiado destabilizador en el grupo, y dando el tiempo necesario” (P11).

Para la Meta 3

Las recomendaciones a partir de las cuales se incorpora esta meta son:

- Generar un protocolo de acción que incluya los nuevos liderazgos y los hegemónicos.
- Realizar acciones orientadas hacia el reconocimiento de las Consejeras en sus municipios
- Realizar reuniones abiertas con la población en los municipios donde existen Consejeras con la intención de aclarar los propósitos del proyecto, delimitar y explicar el papel de las Consejeras, y realizar un esfuerzo de concienciación sobre la necesidad de cambiar ciertas pautas tradicionales.
- Incluir actividades festivas y de recreación, que incluyan participación intermunicipal, incluir contenidos simbólicos, emocionales, y de cuestiones intuitivas en los encuentros con las mujeres indígenas (P. 42).

Para la Meta 4

atender dos recomendaciones de la anterior evaluación externa, la primera fue trabajar la perspectiva de género también con los hombres para construir territorios con equidad de género; la segunda, establecer una agenda de trabajo con intención de que los Consejeros se involucren activa y responsablemente en la construcción de dicha equidad (P. 48).

Como ya se dijo, este documento amplía de manera importante lo expuesto en el Informe Narrativo Final, y pretende ser un trabajo de sistematización de la experiencia, sin embargo se queda todavía en un nivel narrativo, no da cuenta de los aprendizajes, sobre todo en el plano intercultural y ofrece conclusiones rápidas sobre aspectos de los que no hace análisis.

El documento Evaluación Anual, aporta datos complementarios al informe, como número de beneficiarias, impactos indirectos, impactos territoriales, el marco teórico del diseño de la Escuela de Liderazgos Entrañables, colaboraciones concretas con organizaciones y recoge las impresiones del equipo técnico. De manera particular este documento evidencia una carencia de la sistematización donde menciona que elementos de la epistemología propia de las mujeres tseltales y tsotsiles *se están recuperando y se están formando parte de la*

epistemología de COFEMO, en donde se incorporan a la cosmovisión del trabajo de COFEMO (P. 5); pero dicha recuperación no aparece precisada, ni discutida en ningún documento.

Conclusiones: Las líneas trazadas por COFEMO en este proyecto sin duda deben prolongarse. Es claro que el proceso en este proyecto sienta las bases para el crecimiento de los Consejos de Mujeres con la incorporación de nuevos liderazgos y herramientas de mediación, su incorporación a estructuras territoriales, la conformación inicial de su agenda reivindicatoria, la relación en con diferentes tipos de organizaciones y el trabajo de género con hombres. Otros méritos que tiene el proyecto son la incorporación de la evaluación para el diseño del proyecto y la capacidad adaptativa para poder alcanzar los objetivos propuestos. Una limitante importante es la concepción anual del proyecto, que si bien muestra continuidad con los anteriores, apresura la concepción de metas y lleva a plantearlas de manera muy amplia.

Recomendaciones: Es importante recuperar adecuadamente los cambios y aprendizajes relativos a la epistemología del proyecto, no sólo desde la experiencia de las mujeres, sino también desde los aportes y conocimientos esbozados por Qakla y SERAPAZ.

Algo que daría una dimensión distinta al proyecto sería la consideración de garantizar un financiamiento multianual, dadas las condiciones específicas del proyecto. Esto permitiría no sólo plantear las metas adecuadamente para cada año, sino construir, ya que están adecuadamente dibujadas las líneas a seguir, un proyecto con fases y etapas bien definido. Podemos afirmar que hasta la ejecución de este año ha concluido la fase 0, dónde se han sentado las bases para el buen desarrollo del proyecto. A partir de ahora hay que planear las fases subsecuentes y sus etapas, con la parte formativa de manera transversal, sobre todo para los actores territoriales.

5. EVALUACIÓN DE PROCESO.

RESUMEN

En este capítulo se muestran los resultados de la evaluación de proceso, en dos partes fundamentales, una valoración cualitativa de los 18 indicadores propuestos para esta evaluación, que se fundamenta en lo expresado por los actores del proyecto entrevistados. A partir de sus respuestas se realizaron mapas conceptuales a partir de la codificación en Atlas.ti v.7.5.4; y una segunda parte dónde se presenta la valoración cuantitativa de los indicadores que alcanza el 42%. Además en esta valoración cuantitativa se ofrece una valoración por categorías, variables y ámbitos. La valoración por variables ofrece también una comparación con las propuestas en la evaluación 2015.

5.1. VALORACIÓN CUALITATIVA DE INDICADORES.

Indicador T1. Impacto del observatorio a nivel municipal y regional.

Todo el trabajo desarrollado en este proyecto tiene la base de los diagnósticos de género desarrollados por COFEMO durante los años 2013 y 2014. Dichos diagnósticos son a su vez, la base sobre la que se construyeron los Acuerdos para la Restitución de los Derechos de las Mujeres, ambos se hicieron en un diálogo estrecho con las mujeres de los municipios por ello, tanto el equipo técnico, como algunas de las líderes mayores tienen claro este proceso:

entonces ahorita que estamos trabajando las líneas con los consejos, el análisis de las niñas, como lo hicimos, pues recordamos muchas cosas del diagnóstico y de cada acuerdo, entonces identificamos lo que más mueve de cada línea y les preguntamos, ‘no pues eso sigue pasando y eso está, y eso está’ (E2, 8:63).

se hicieron los diagnósticos y se hicieron los talleres para validar los diagnósticos y en función de los diagnósticos se fueron haciendo, no se llamaban acuerdos, se llamaba el plan municipal de las mujeres (E3, 9:52).

Si, conocí y vi cuando hicieron el acuerdo (M2, 3:25).

Sin embargo, más allá de quienes participaron en esa etapa, los otros actores del proyecto no tienen claro el contenido de los diagnósticos o simplemente no los conocen, como es el caso de las jóvenes líderes y los miembros de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable

¿Conoces el diagnóstico de género de Mitontic?
Diagnóstico de género no (A2, 1:28).

¿Conoces el Diagnóstico de Género de tu municipio?
No lo conozco, sólo los acuerdos (A3, 2:39).

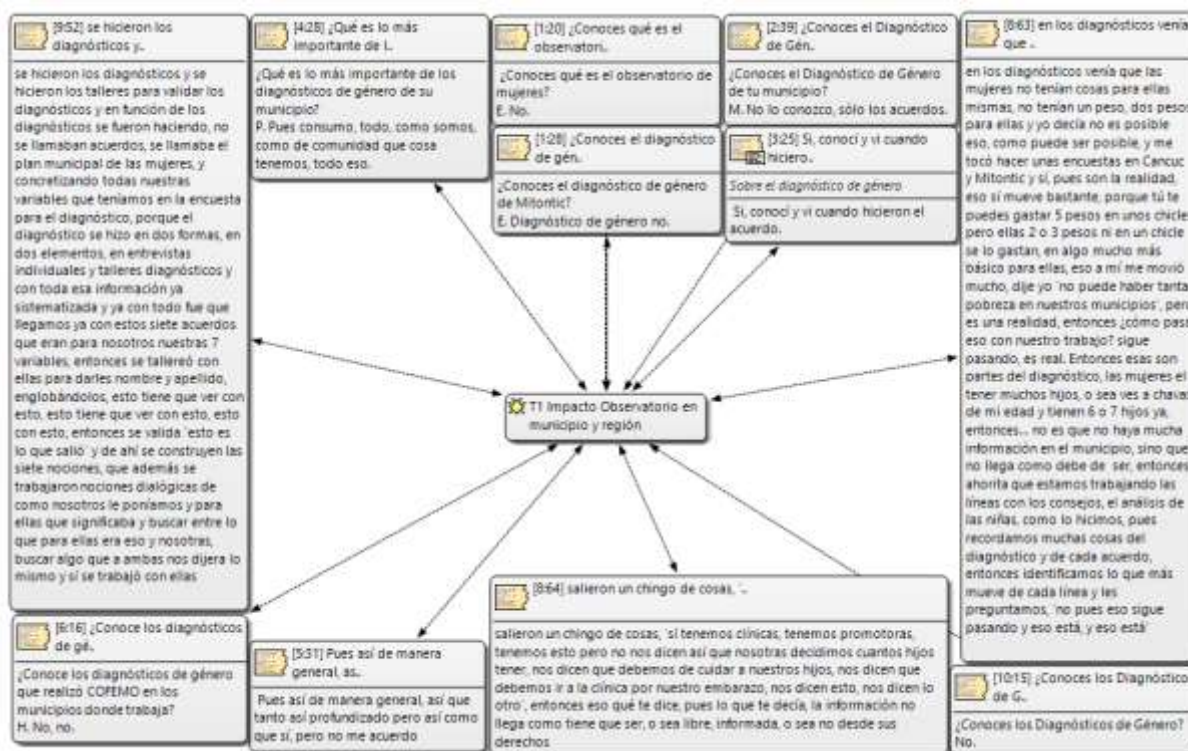
Pues así de manera general, así que tanto así profundizado pero así como que sí, pero no me acuerdo (C3 5:31).

Así también los actores externos, docentes de la Escuela de Liderazgos Enrañables y miembros de otras organizaciones, que mantienen relación con el proyecto tampoco manifestaron tener conocimiento de los diagnósticos, de ahí la valoración de 25% del indicador:

¿Conoce los diagnósticos de género que realizó COFEMO en los municipios donde trabaja?
No, no (D2, 6:16).

¿Conoces los Diagnósticos de Género?
No (G3 10:15).

Figura 3. Focalización de los diagnósticos de género por los actores del proyecto.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: Si bien el foco del trabajo de este proyecto es centrado en los Acuerdos para La Restitución de Los Derechos de Las Mujeres, es débil la referencia que se hace de los diagnósticos de género, esto es importante porque son los diagnósticos el punto nodal sobre el que converge el interés de quienes se interesan en el proyecto: contribuir paulatinamente al logro de la igualdad de género en sus campos particulares de interés.

Recomendación: Los diagnósticos de género tienen gran valor, no sólo porque dan cuenta de la situación, condición y posición de género de las mujeres, sino precisamente porque anclan todo el trabajo posterior, son la 'línea base' sobre la que tiene que trabajar el observatorio, por ello deben ser un elemento presente en los trabajos de los consejos de mujeres, en los propios como en referencia también con los otros actores del proyecto.

Indicador T2. Agenda política de las mujeres.

La construcción de la agenda política de las mujeres, se ha trabajado para que se comunique de una manera positiva en los municipios donde se desarrolla el proyecto, la importancia y el papel de las mujeres en sus comunidades, esto ha sido una tarea muy ardua:

nos costó un poquito, así como lo trabajamos aquí en COFEMO, una agenda son fechas que se conmemoran o fechas muy representativas, o así, ahora como trasladamos eso a los municipios, si era totalmente nuevo, ellas ‘¿cómo, un 10 de mayo? Así nos salían, un 10 de mayo para nosotros (E2, 8:43).

hagamos algo según ustedes, dónde ustedes se sientan cómodas, dónde ustedes no se sientan agredidas, mal o criticadas, entonces ellas decían hagamos algo en el auditorio, en un lugar cerrado...no, pero entonces ya no van a ver nuestro trabajo, lo que estamos organizando, entonces decían ‘a bueno, lo hagamos en el Kiosco’, entonces empezaron a destaparse (E2, 8:45).

Para las mujeres de los consejos ha sido un ejercicio muy positivo en el que empiezan a identificar la importancia de mostrar lo que hacen y vencer el miedo de mostrarlo en público:

lo que vimos en la casa de Juana. Pero eso, es para las artesana. La artesana, salió un acuerdo en mi comunidad, que trabajemos, que tejemos, pero eso que se le haga una fiesta, que se realice una reunión y que haya acuerdo (M2, 3:17).

apenas estamos haciendo. Vamos a hacer un pequeño convivio, el 20 de septiembre, apenas (M3, 4:19).

muchas mujeres llegaron ahí que igual nos dijeron que sí estaba muy bonito lo que estábamos haciendo porque es para dar de conocer el trabajo de las mujeres, porque lo que festejamos apenas fue el día del telar, telar de cintura, como artesanas pues, sí nos sirve mucho (A2, 2:29).

Las jóvenes líderes visualizan estos eventos con un sentido más claro de posicionarse de una nueva manera, de establecer formas distintas de relacionarse con otros actores:

dijimos que lo vamos a seguir haciendo pero ya tenemos que hacer nuevas cosas de lo que hicimos, a penas, buscar más estrategias de cómo, no sólo del observatorio, estamos viendo muchas cosas, de cómo poder...los que fueron a exponer ese día como poder hacer que conozcan el trabajo pero ya afuera, no dentro del municipio, pero sí estamos haciendo nuevas cosas, ese día fue sólo para exponer lo que hacían y todo eso, pero dentro de un año estamos viendo nuevas formas de hacer las cosas y cambiar el evento o cambiar el nombre quizá (A3, 2:33).

Es significativo este planteamiento, aunque no es ausente este sentido político de la agenda, tampoco se abordó de una manera clara por el equipo técnico, es un elemento que estuvo presente el trabajo, pero que fue dominado por la programación/realización de los eventos y no al revés, lo que evidentemente le resta fuerza al proyecto de las mujeres:

hay que poner de ejemplo la agenda feminista, el 8 de marzo, el 25 de noviembre, entonces ya las mujeres empezaron a ver y decían ‘¿a poco eso se celebra el 8 de marzo?, el 8 de marzo las llevan a la escuela y les regalan una rosa, que no está mal pero pues no es eso. Entonces ya les poníamos videos de las fechas que como se hacen en otras ciudades... entonces tratábamos de ir acomodando lo de la agenda, las actividades, pero como tal la agenda no la veían así como fechas representativas, ahora ya llevamos como 2 o 3 meses trabajando con lo de la agenda, un poquito más, entonces ya empiezan a ver ‘sí nuestro trabajo se tiene que ver en el municipio’ (E2, 8:45 y 8:47).

una de las formas en que lo hemos hecho en el mundo occidental es con una agenda, tenemos el 8 de marzo que no es un día para regalar flores, que es para protestar y demandar derechos, tenemos el 25 de mayo que es el día internacional por la salud de las mujeres, tenemos el 28 de septiembre por la despenalización del aborto, tenemos el 25 de noviembre que es el día contra la violencia contra las mujeres, o sea las feministas tenemos una agenda feminista (E3, 9:34).

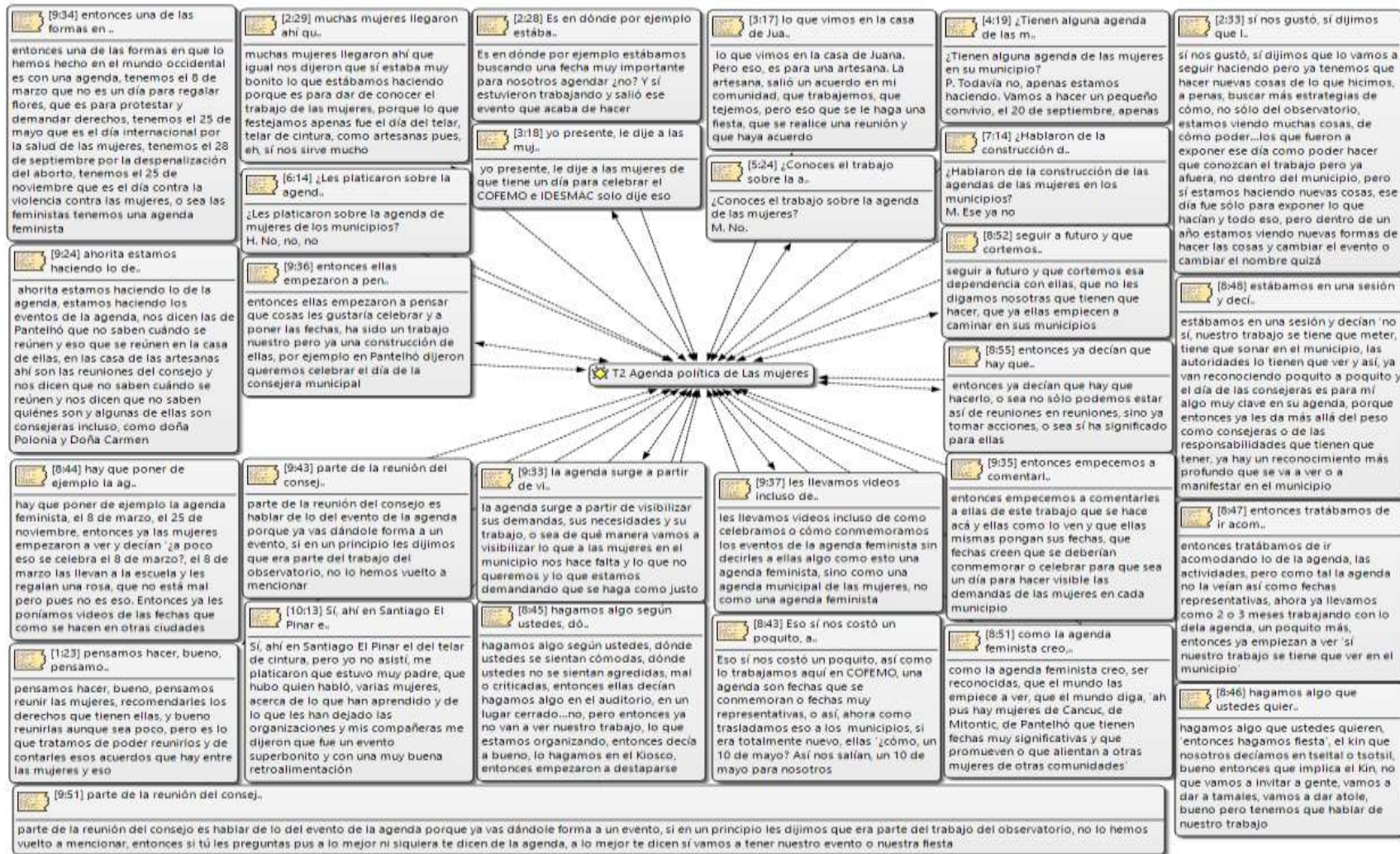
De esta forma el trabajo de la agenda se centró en la realización de eventos, cosa que explica el poco o nulo conocimiento de los Consejos Municipales de Desarrollo Rural Sustentable y de los formadores de la escuela de liderazgo y de otras organizaciones, sobre el sentido de las agendas, aunque más de la mitad de los actores reconocen al menos algún elemento de ellas, de ahí que su valoración alcance el 65%.

Conclusión: El trabajo realizado para darle el sentido de visibilizar a las mujeres, además de complicado, ha sido una estrategia muy adecuada, que no deriva en un enfrentamiento frontal con el patriarcalismo. Hay una doble sentido que están cumpliendo los eventos realizados por las mujeres por parte de su agenda, uno es hacia afuera, donde mostrar su trabajo tiene el reclamo intrínseco de que se reconozca por los otros, que en este caso son los hombres; y un segundo sentido hacia sí mismas, es la autoafirmación que representa poder salir y mostrar con orgullo el fruto de su trabajo y romper las barreras simbólicas que las reduce sólo al ámbito de lo privado.

Sin embargo el sentido político de la agenda se ha trabajado de forma débil. Ha privado la concepción que la agenda es una programación de eventos con la celebración de algo particular y no de que es las fechas son la representación tangible de una lucha permanente por la restitución de sus derechos, o de la lucha por revertir la desigualdad de género identificada en aspectos concretos.

Recomendación: Es importante darle el correcto sentido a la construcción de la agenda política de las mujeres. Hay que transitar de la celebración de eventos al sentido político de las restitución de sus derechos, esto hará robusto no sólo el trabajo de los consejos de mujeres, sino ayudará en la construcción de identidad y sentido al conjunto de mujeres de los 5 municipios, en otras palabras, ayudará a sentar las bases de un movimiento feminista local con mayor capacidad de agencia.

Figura 4. Visiones sobre la agenda política de las mujeres.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Indicador T3. Práctica del ch'abajel por las apaciguadoras.

La idea de promover a las apaciguadoras y el concepto de ch'abajel, identificado desde el proyecto como 'apaciguamiento', ha resultado en algo positivo, sobre todo para las jóvenes líderes quienes identifican la noción:

ch'abajel es calmar, bueno es lo que yo entendí. Lo que yo opino es que sí se puede usar esa para tener un paz o calma todos esos problemas que hay (A2, 1:16).

según más o menos es el apaciguamiento, de tener paciencia, de muchas cosas, como por ejemplo cuando hay un conflicto, si tú eres un líder tienes que estar tranquila, pues tienes que tener paciencia para resolver un conflicto porque si tu te alteras como puedes ser un líder, no puedes ser un líder de corazón (A3, 2:13).

Para las líderes tradicionales no es clara esta definición, al menos no en el sentido con el que se trabajó en el proyecto²:

No, no sé (M2, 3:9).

Es ese que no cumplimos, que no llegamos, tenemos que llegar, tenemos que cumplir, pongamos si yo, si hay reunión que estoy acá, pues tengo que pagar (M3, 4:11).

Por su parte los docentes de la escuela de liderazgo más que reconocer la noción de ch'abajel, han identificado y trabajado sobre este sentido o papel reconciliatorio que tienen o asumen las mujeres en sus comunidades:

tienen una visión de fortalecer su comunidad porque ellas mismas se reconocen de que, es que nos profundizamos a saber que cuando los conflictos se da en 'x' comunidad, las compañeras tienen una visión diferente que los hombres, dentro de un mismo conflicto las compañeras van más de que voy a hacer con mi casa, con mis hijos, con el territorio, y los hombres tienen otra visión, ellas quieren una solución así como pacífica...ellas decían que a veces los hombres no lo alcanzan a ver que hay más trabajo que ellas hacen, y nos preocupa si es que se complica un conflicto, entonces lo que nosotros queremos es el diálogo, es la reconciliación, es recuperar la paz (D3, 7:17; 7:18).

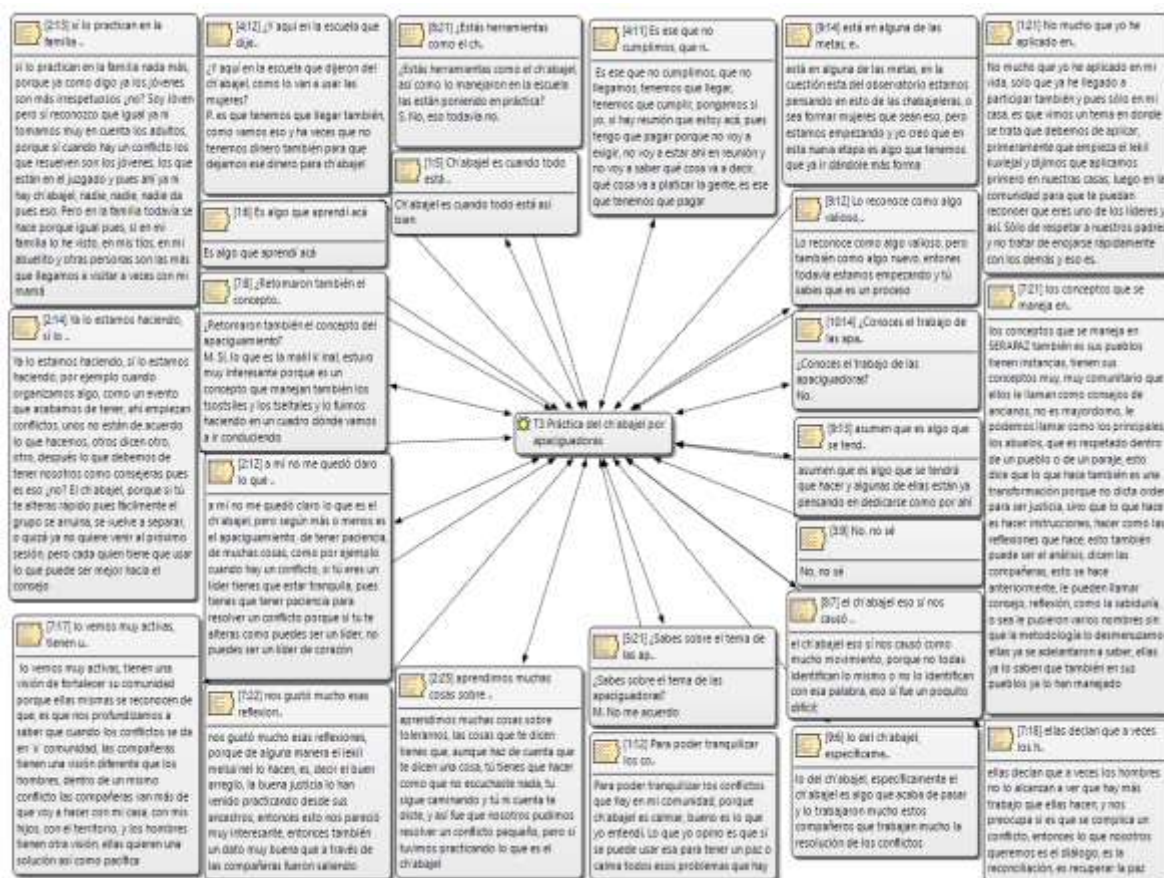
El equipo técnico reconoce que la noción ha sido inducida, que no existe en todas la noción o que no tiene, en su concepción comunitaria, el sentido que se le está dando en el proyecto, pero también identifican que es algo que las mujeres de los municipios consideran como positivo y que quieren poner en práctica:

el ch'abajel eso sí nos causó como mucho movimiento, porque no todas identifican lo mismo o no lo identifican con esa palabra, eso sí fue un poquito difícil (E2, 8:21).

Lo reconocen como algo valioso, pero también como algo nuevo, entonces todavía estamos empezando y tú sabes que es un proceso... asumen que es algo que se tendrá que hacer y algunas de ellas están ya pensando en dedicarse como por ahí (E3, 9:12; 9:13).

² Esta discrepancia de sentido en la noción de ch'abajel entre diferentes actores se abordará en el indicador T6. Diálogo intercultural como pedagogía de la escuela.

Figura 5. Identificación de la noción de ch'abajel por los actores del proyecto.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

El indicador alcanza una valoración 30%, por un lado porque no todos los actores reconocen la noción propuesta por el proyecto, también porque al ser una práctica que se está proponiendo ahora como parte del trabajo de algunas mujeres en el consejo, es algo que todavía no se lleva a cabo.

Conclusión: El trabajo sobre el ch'abajel resalta la importancia del papel de las mujeres en el sentido de la reconciliación comunitaria y el papel de mediadoras que pueden asumir, es sin duda un trabajo incipiente que tiene que fortalecerse y definirse con mayor claridad.

Recomendación: Es importante fortalecer el trabajo de mediación que tendrán que realizar las ch'abajeleras, a través de una reflexión más amplia sobre los mecanismos para restablecer los lazos comunitarios o establecer acuerdos; esto puede hacerse desde lo identificado por los facilitadores tseltales de SERAPAZ, A.C.

..le podemos llamar como los principales, los abuelos, que es respetado dentro de un pueblo o de un paraje, esto dice que lo que hace también es una transformación porque no dicta orden para hacer justicia, sino que lo que hace es hacer instrucciones, hacer como las reflexiones que hace, esto también puede ser el análisis, dicen las compañeras, esto se hace anteriormente, le pueden llamar consejo, reflexión, como la sabiduría...de alguna manera el lekil melsa'nel

lo hacen, es, decir el buen arreglo, la buena justicia lo han venido practicando desde sus ancestros, entonces esto nos pareció muy interesante , entonces también un dato muy buena que a través de las compañeras fueron saliendo (D3, 7:21; 7:22).

Indicador T4. Sistematización del conocimiento del proyecto.

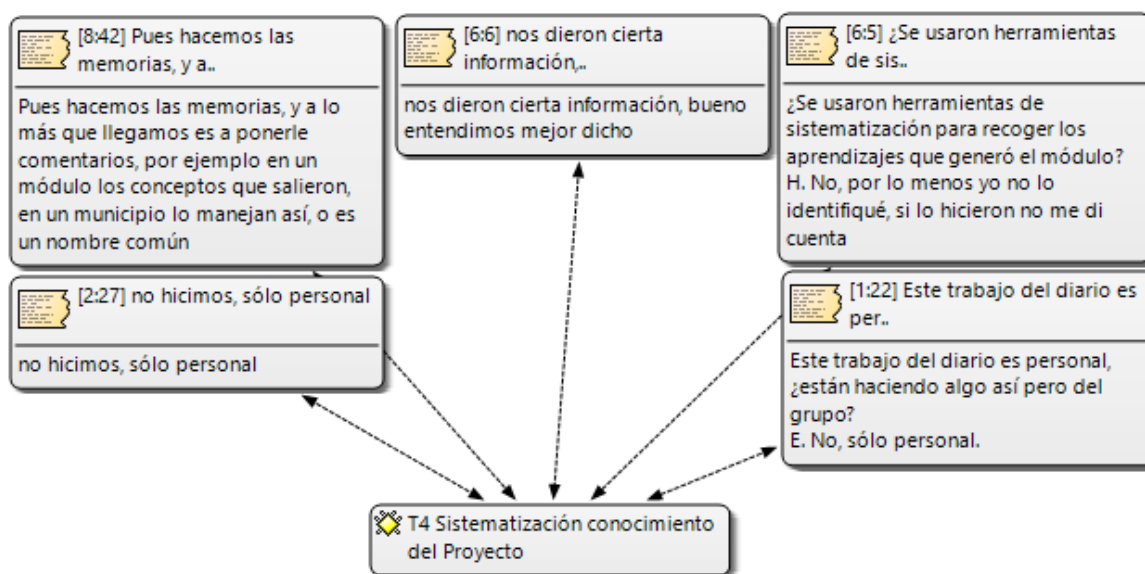
La dinámica del proyecto y su concatenación con las etapas anteriores, es sin duda un proceso muy rico en términos de aprendizajes, el haber construido cadenas dialógicas para la enunciación de los ARDM sin duda arrojó una diversidad de estos, como lo ha sido también el desarrollo de la escuela de liderazgos, tal y como se ha esbozado ya en algunos indicadores anteriores y se verá en algunos otros más abajo:

con toda esa información ya sistematizada y ya con todo fue que llegamos ya con estos siete acuerdos que eran para nosotros nuestras 7 variables, entonces se tallereó con ellas para darles nombre y apellido, englobándolos, esto tiene que ver con esto, esto tiene que ver con esto, esto con esto, entonces se valida ‘esto es lo que salió’ y de ahí se construyen las siete nociones, que además se trabajaron nociones dialógicas de como nosotros le poníamos y para ellas que significaba y buscar entre lo que para ellas era eso y nosotras, buscar algo que a ambas nos dijera lo mismo y sí se trabajó con ellas (E3, 9:52).

Sin embargo estos aprendizajes están en la memoria de cada integrante del equipo técnico y escasamente se plasman en los documentos que se generan como relatorías o memorias de los eventos que se realizan:

Pues hacemos las memorias, y a lo más que llegamos es a ponerle comentarios, por ejemplo en un módulo los conceptos que salieron, en un municipio lo manejan así, o es un nombre común (E2, 8:42).

Figura 6. Percepción sobre la sistematización del proyecto.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

A nivel de las alumnas de la escuela de liderazgos entrañables, se propiciaron aprendizajes que se quedaron a nivel individual, pero que también son de gran riqueza para el proyecto y que no se recuperaron a este nivel:

Este trabajo del diario es personal, ¿están haciendo algo así pero del grupo?

E. No, sólo personal (A2, 1:22).

¿Se usaron herramientas de sistematización para recoger los aprendizajes que generó el módulo?

H. No, por lo menos yo no lo identifiqué, si lo hicieron no me di cuenta (D2, 6:5).

Por otro lado, que no haya una sistematización del proyecto, en términos de los aprendizajes y su desarrollo histórico, hace más difícil la incorporación de actores nuevos o, como en el caso de la escuela de los docentes que su incorporación este limitada a una comunicación verbal con que se contextualiza su participación:

nos dieron cierta información, bueno entendimos mejor dicho (D2, 6:6).

De la misma forma la carencia de documentos donde se sistematice el proyecto limita el flujo de información del proyecto hacia los CMDRS. La valoración del indicador es del 10 % puesto que sólo el equipo técnico conoce que se hagan memorias y relatorías pero que no se ha generado un sistema que ordene la información generada por el proyecto.

Conclusión: Es evidente que existen conocimientos que el proyecto ha generado a nivel conceptual tanto para el equipo, como para las mujeres, pero hay otro conocimiento tácito a nivel de operación que no se muestra; de la misma forma hay un tercer nivel de conocimiento sobre el proceso, se puede decir estratégico, que saldría a la luz si este fuera recuperado. Sin embargo estos conocimientos se quedan en el nivel personal.

La carencia de la sistematización impone una limitación en la comunicación, aspecto importante si se quieren generar alianzas con actores a diferentes niveles, ya sean de los mismos territorios o del exterior.

Recomendación: Se deben recuperar los conocimientos generados en los talleres y recuperarse en documentos específicos que permitan su sistematización y socialización de una mejor manera, es decir generar documentos dónde la información se ordene de manera pertinente. Sería útil también, hacer una recuperación histórica del proyecto, que contribuiría a dar direccionalidad al proyecto y fortalecería la identidad de los consejos, a la vez que permitiría compartir con actores u organizaciones con los que se establezcan relaciones nuevas, una manera ágil de enseñar el camino recorrido, mostrar hacia donde se dirige y favorecer la colaboración.

Indicador T5. Representatividad territorial del consejo de mujeres.

La existencia de los consejos de mujeres es en sí mismo un esfuerzo muy importante y de mucho valor, tanto para las consejeras como para el equipo técnico, más aún lo es que se

hayan realizado ya acciones de los mismos consejos como lo han sido los eventos de la agenda de mujeres.

Este esfuerzo de trabajo con las mujeres es percibido de manera diferenciada en cada municipio y sobre todo para las jóvenes líderes, que son quienes han iniciado su participación y evidentemente la ven como un incremento de representación territorial, sobre todo en Mitontic:

Sí hay algunas que sí participan, hay como 5 que sí participan (A2, 1:27).

Para las líderes tradicionales, el crecimiento es nulo, pero ven los procesos de manera diferenciada, en Cancun la movilidad limitada por el ingreso económico representa la principal limitante, mientras que en Santiago el Pinar el desarrollo del proyecto Círculos de Alimentación Escolar ha alentado la participación de más personas, aunque no ha incrementado la representación territorial:

Como 8 mujeres, barrio bajo, como 3 barrio Ya, sólo ese, casi no llega donde está lejos porque es muy caro el pasaje (M3, 4:1).

pero no son consejeras, pero en total llegan como 15 o 16 (M2, 3:4).

Para el equipo técnico, el proceso es positivo en términos de incorporación de más mujeres, aunque la representatividad territorial no ha incrementado en ningún municipio, y en Mitontic y Sitalá ha tenido revces importantes debido al fuerte patriarcalismo y a las divisiones:

ya hay nuevas, pero no ha crecido en el sentido de que antes eran 12 y ahora son 20 localidades (E3, 9:19).

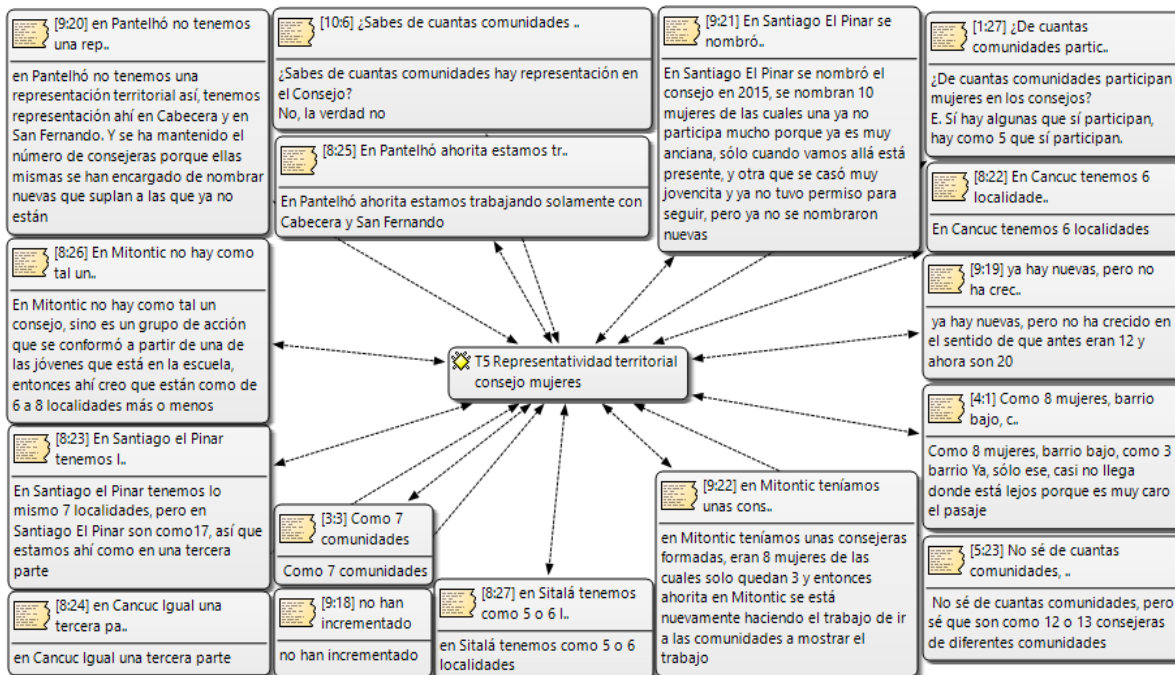
en Pantelhó no tenemos una representación territorial así, tenemos representación ahí en Cabecera y en San Fernando. Y se ha mantenido el número de consejeras porque ellas mismas se han encargado de nombrar nuevas que suplan a las que ya no están (E3, 9:21).

en Mitontic teníamos unas consejeras formadas, eran 8 mujeres de las cuales solo quedan 3 y entonces ahorita en Mitontic se está nuevamente haciendo el trabajo de ir a las comunidades a mostrar el trabajo (E3, 9:22)

por estos problemas familiares que hubo entre ellas el trabajo se nos vino abajo, lo empezamos a trabajar ya desde otra trinchera que fue con apoyo de don Cándido y su hija, empezar a reorganizar nuevamente, pero este grupo con el que ya teníamos 2 años trabajando que estaba en cabecera se perdió, ahí estaban todas las consejeras, entonces nos quedamos sin consejeras y entonces se nombran dos consejeras que son Esmeralda y otra chica de otra comunidad que eran las que más estaban viniendo a toda la capacitación antes de empezar la escuela, se nombran ellas dos como consejeras para darle otra vez fuerza al trabajo en Sitalá y en eso estábamos y pues de repente se nos vuelve a debilitar porque Esmeralda se casa y se va a vivir a otro municipio y el problema es que se va a otro municipio y nosotras estamos tratando de incidir en el territorio y si ella se va a vivir a otro municipio ya no tiene sentido, pero ya el trabajo que ella y la otra chica empezaron a impulsar de alguna manera se sostiene así como con dificultades pero se sostiene (E3, 9:55).

El indicador alcanza una valoración 20%, que también se explica porque tanto los miembros de los CMDRS y miembros de las organizaciones que trabajan con los consejos de mujeres no conocen su situación de la representatividad territorial.

Figura 7. Respuestas sobre a representación territorial de los consejos de mujeres.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: El esfuerzo por mantener la operación de los consejos de mujeres es mayor, lo que ha centrado el trabajo en mantenerlos operando, sin embargo dado el tiempo que lleva operando proyecto que puedan crecer en representación territorial es un elemento clave para la promoción de los ARDM. La diferenciación de los procesos por comunidad en torno a la representatividad territorial de los consejos de mujeres tiene en sí mismo un elemento común, el incremento en la participación de las jóvenes. Por otro lado la participación en el municipio de Cancun, así como el patriarcado tan dominante en Mitontic, limitan la movilidad de las consejeras.

Recomendación: Es importante generar mecanismos para compartir el trabajo de los consejos en unidades más pequeñas dónde se agrupen dos o tres comunidades o varias mujeres, en una misma comunidad. Abrir estos espacios puede contribuir a un crecimiento paulatino de las localidades dónde tenga influencia el proyecto y posteriormente de la representación territorial, para este trabajo resulta clave la inclusión de las jóvenes que han mostrado interés en los contenidos de los ARDM y en el trabajo realizado en la escuela de liderazgos. De la misma forma la promoción que hagan los consejeros del CMDRS resultaría vital, para ello es indispensable generar una estrategia que incluya trabajo periódico con ellos.

Indicador T6. Diálogo intercultural como pedagogía de la escuela y el proyecto.

El equipo técnico ha hecho un esfuerzo muy grande para que su acción no sea propuesta sólo desde su visión. Desde etapas anteriores, y como ya se ha hecho notar en este documento, se ha trabajado grandemente para entrar en diálogo con las mujeres de los municipios donde se desarrolla el proyecto, para que el contenido de los ARDM exprese la visión de las mismas en su propia lengua y que su traducción al español corresponda con esa expresión.

Como tal no, porque o le llaman diferente o lo hacen diferente o es lo mismo pero lo, o sea se escribe igual pero lo hacen diferente pues, significa algo distinto, es una práctica distinta, pero la mayoría sí coincidía, ‘eso sí lo tenemos’, ‘lo llamamos así’ pero sí es lo mismo (E2, 8:46).

siempre cuando hacíamos nuestras planeaciones estas cosas nuevas salían y para Lupita era como hablar tanto con Silvia, con Yolanda, con Andrea de estos elementos que hay en su cosmovisión que para nosotras no existen, existen otras diferentes, pero que teníamos que trabajar desde las cosmovisión de ellas que es la más cercana a la cosmovisión de las mujeres con las que trabajamos. Y era una construcción ya colectiva (E3, 9:4).

De manera particular durante la Escuela de Liderazgos Entrañables, se trabajaron varios conceptos que se discutieron y de los que se construyó un significado común:

Hablamos de eso acá, no sé como decirlo en español, pero algo así como es una tradición que debemos hacerlo, de respetar a los mayores y los mayores también nos van a respetar si nosotros respetamos [...] vimos un tema en donde se trata que debemos de aplicar, primeramente que empieza el lekil kuxlejal y dijimos que aplicamos primero en nuestras casas, luego en la comunidad para que te puedan reconocer que eres uno de los líderes y así (A2, 1,8;1:21).

lo que es el ch’abajel, pero según más o menos es el apaciguamiento, de tener paciencia, de muchas cosas, como por ejemplo cuando hay un conflicto, si tú eres un líder tienes que estar tranquila, pues tienes que tener paciencia para resolver un conflicto porque si tu te alteras como puedes ser un líder, no puedes ser un líder de corazón (A3, 2:12).

Este esfuerzo de diálogo intercultural y de construir sentido también fue compartido por los docentes de la escuela de liderazgo:

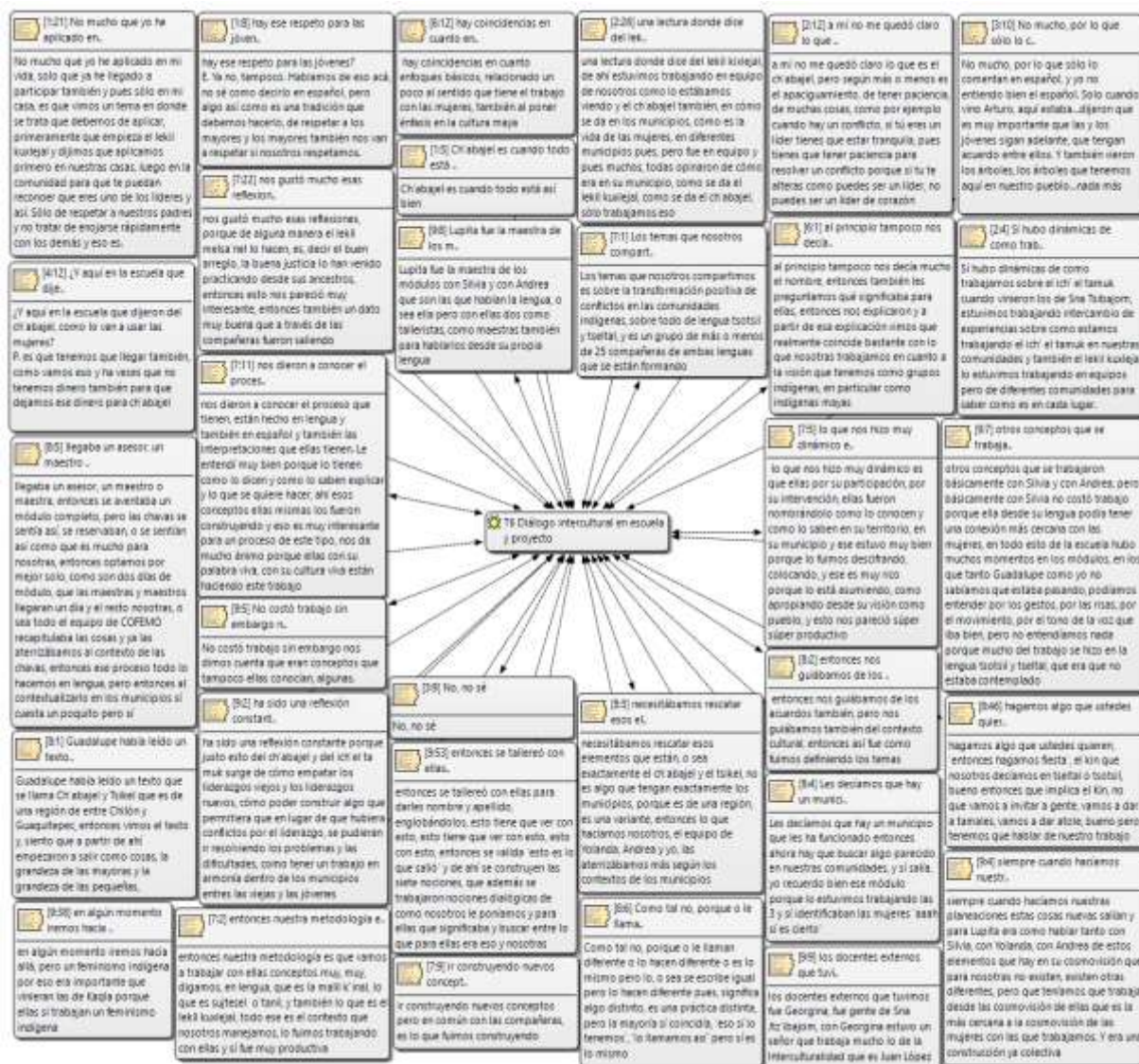
hubo dinámicas de como trabajamos sobre el ich’ el tamuk cuando vinieron los de Sna Jtz’ibajom, estuvimos trabajando intercambio de experiencias sobre cómo estamos trabajando el ich’ el tamuk en nuestras comunidades y también el lekil kuxlejal (A3, 2:4).

también les preguntamos qué significaba para ellas, entonces nos explicaron y a partir de esa explicación vimos que realmente coincide bastante con lo que nosotras trabajamos en cuanto a la visión que tenemos como grupos indígenas, en particular como indígenas mayas (D26:12).

nuestra metodología es que vamos a trabajar con ellas conceptos muy, muy, digamos, en lengua, que es la malil k’inal, lo que es sujetesl o’tanil, y también lo que es el lekil kuxlejal,

todo ese es el contexto que nosotros manejamos, lo fuimos trabajando con ellas y sí fue muy productiva (D3 7:2).

Figura 8. Diálogo intercultural durante la concepción y ejecución del proyecto.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

La valoración del 60% que alcanza el indicador, se debe a que el resultado de la construcción de estas nociones comunes, todavía no ha logrado trascender la esfera de la escuela de liderazgos ni hacia los miembros de los CMDRS, ni a las líderes tradicionales, mucho menos a miembros de otras organizaciones que trabajan con los consejos de mujeres:

Es ese que no cumplimos, que no llegamos, tenemos que llegar, tenemos que cumplir, pongamos si yo, si hay reunión que estoy acá, pues tengo que pagar porque no voy a exigir, no voy a estar ahí en reunión y no voy a saber qué cosa va a decir, qué cosa va a platicar la gente, es ese que tenemos que pagar [...] es que tenemos que llegar también, como vamos

eso y a veces que no tenemos dinero también para que dejamos ese dinero para ch'abajel (M3 4:11; 4:12).

Conclusión: Es indiscutible el gran esfuerzo que ha hecho el equipo para poder fortalecer el trabajo de las líderes y reflexionar desde un contexto de diálogo intercultural, sin embargo y como este diálogo ha surgido siempre desde las observaciones del equipo técnico y desde el mundo mestizo, hay una tendencia precisamente a 'jalar' o construir los significados, primero desde esta visión.

justo esto del ch'abajel y del ich'el ta muk surge de cómo empatar los liderazgos viejos y los liderazgos nuevos, cómo poder construir algo que permitiera que en lugar de que hubiera conflictos por el liderazgo (E3, 9:2).

Guadalupe había leído un texto que se llama Ch'abajel y Tsikel que es de una región de entre Chilón y Guaquitepec, entonces vimos el texto y, siento que a partir de ahí empezaron a salir como cosas, la grandeza de las mayores y la grandeza de las pequeñas (E2, 8:1).

esos elementos que están, o sea exactamente el ch'abajel y el tsikel, no es algo que tengan exactamente los municipios, porque es de una región, es una variante, entonces lo que hacíamos nosotros, el equipo de Yolanda, Andrea y yo, las aterrizábamos más según los contextos de los municipios (E2 8,4).

Ha resultado muy enriquecedor para el proceso haber incluido a los docentes provenientes de otras organizaciones que trabajan desde las culturas tsotsil y tseltal, esto favoreció el proceso de la escuela y redundó en ampliar los conceptos propuestos a priori para el desarrollo de la escuela, incluir concepciones no previstas y adecuar, desde una mejor comprensión de su cosmovisión lo que se pretendía:

nos gustó mucho esas reflexiones, porque de alguna manera el lekil melsa'nel lo hacen, es, decir el buen arreglo, la buena justicia lo han venido practicando desde sus ancestros, entonces esto nos pareció muy interesante, entonces también un dato muy buena que a través de las compañeras fueron saliendo (D3 7:22)

Recomendación: La disposición que existe en el proyecto al diálogo intercultural ha subrayado la importancia de partir desde la cosmovisión de los pueblos con quienes se trabaja y no sólo de conceptos aislado como se propuso inicialmente en la escuela. En particular el trabajo de SERAPAZ, mostró que es importante tomar en cuenta la complejidad de la cosmovisión para de ahí trabajar en aspectos concretos y no al revés, es decir buscar un correspondiente lineal o literal, de un aspecto que se busca atender en el proyecto; por lo tanto este diálogo inicial dónde se deciden los conceptos a trabajar por el proyecto y dónde se detecta la necesidad de tratarlos con las mujeres locales, debe ser ampliado hacia estas organizaciones para tener una mejor aproximación que propicie también un diálogo más profundo con las mujeres.

Indicador T7. Inclusión de las líderes jóvenes.

El diseño y desarrollo de la Escuela de Liderazgos Entrañables es una estrategia que resalta para la inclusión de jóvenes líderes en la estructura de los consejos de mujeres, dado que en las comunidades dónde se desarrolla el proyecto, esta cualidad es reconocida en personas adultas o mayores.

Si bien en los consejos de mujeres de Mitontic, Pantelhó, San Juan Cancuc y Sitalá esta inclusión no alcanza la de al menos 3 jóvenes como parte orgánica de los consejos de mujeres, en todos se ha promovido su participación y es constante la asistencia de jóvenes a las reuniones. En el caso de Santiago El Pinar, la participación juvenil si se ha formalizado, aunque no hay una visión común sobre cuántas son o no consejeras. Por todo ello razón por la que la valoración del indicador alcanza el 60%.

Sí participamos pero como consejeras. Somos 10 jóvenes consejeras (A3, 2:10).

Cambian, aunque hay unas que siempre son las mismas (A2, 1:9).

llegan como 7 u 8, son muchas, pero no son consejeras, pero en total llegan como 15 o 16 (M2, 3:4).

nosotros invitamos los joven, si tienen tiempo los alumnos y los invitamos también y llegamos más mujeres porque los invitamos los jóvenes (M3, 4:2).

también llegan al consejo, pero ahorita que están de vacación, están trabajando (M3, 4:8).

De manera particular resalta la situación de Mitontic, dónde la participación en un consejo de mujeres a nivel municipal es difícil porque se restringe la movilidad de las mujeres en general y de las jóvenes en particular, sin embargo no es el único, como ya vimos en San Juan Cancuc la movilidad es también una limitante para la reunión de los consejos de mujeres.

Pero de diferentes comunidades, todas participan pero en sus comunidades (A2; 1:11).

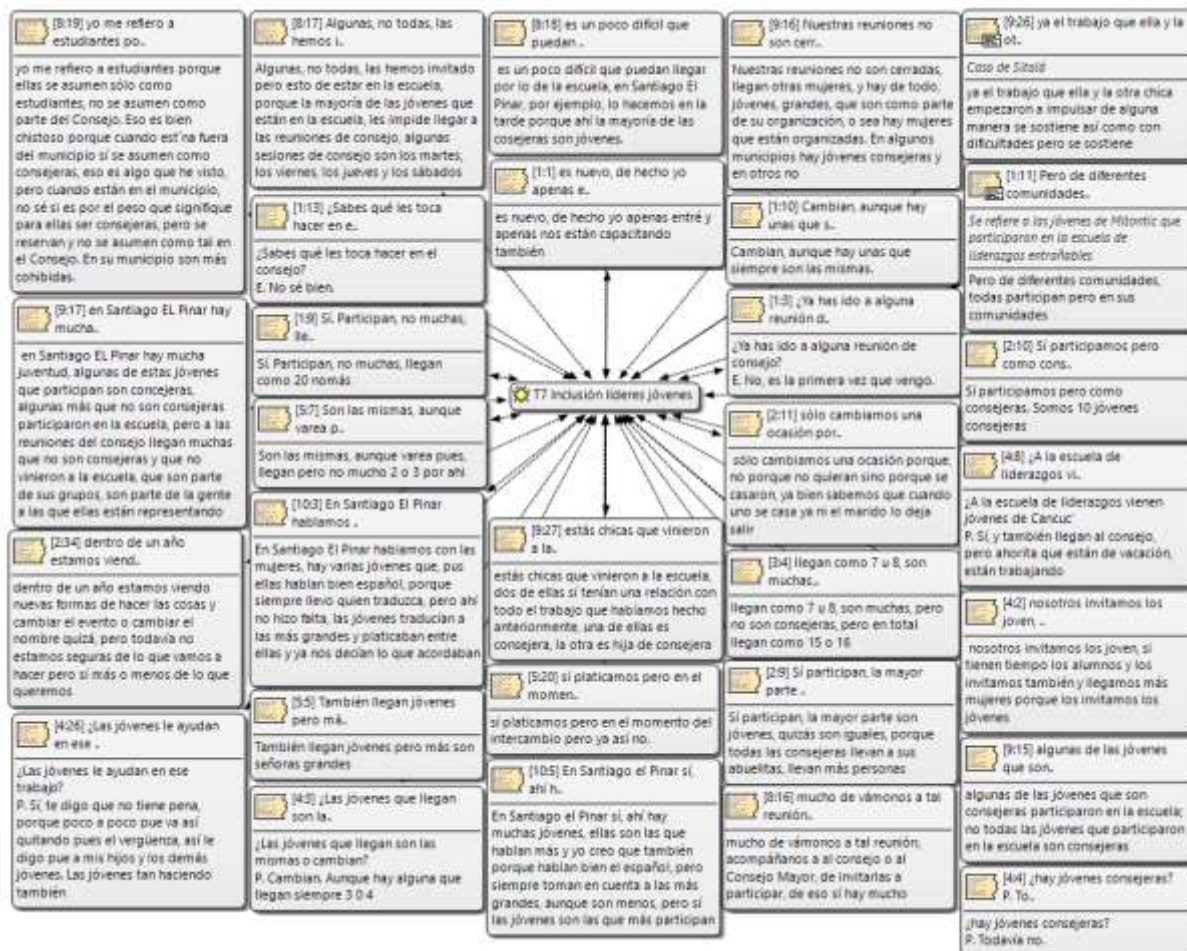
Por su parte los miembros de los CMDRS, miembros de las organizaciones y docentes de la Escuela de Liderazgos Entrañables, saben que hay jóvenes que participan en los consejos de mujeres pero no conocen cuál es su papel o si son o no parte orgánica de los mismos.

El equipo técnico conoce la situación de la inclusión de líderes jóvenes en los consejos de mujeres que confirman lo aquí expuesto:

mucho de vámonos a tal reunión, acompañanos a al consejo o al Consejo Mayor, de invitarlas a participar, de eso sí hay mucho [...]pero esto de estar en la escuela, porque la mayoría de las jóvenes que están en la escuela, les impide llegar a las reuniones de consejo, algunas sesiones de consejo son los martes, los viernes, los jueves y los sábados, [...] en Santiago El Pinar, por ejemplo, lo hacemos en la tarde porque ahí la mayoría de las consejeras son jóvenes (E2, 8:16; 8:17; 8:18).

Aquí podemos observar una segunda circunstancia que impide la inclusión orgánica de las jóvenes, los horarios de reunión de los consejos que en su mayoría son en días y horas de escuela.

Figura 9. Interacciones de las líderes jóvenes en el proyecto.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: Más allá de la promoción de la participación de las jóvenes en las sesiones de consejo, no se alcanza a distinguir si existen mecanismos formales para que los consejos de mujeres incluyan más mujeres representantes sean o no jóvenes, así como tampoco para que se institucionalicen funciones, pareciera una situación no prevista. De la misma forma, la constitución de los consejos de mujeres no fue prevista para la inclusión de jóvenes, al menos no de forma orgánica.

Recomendación: Es importante formalizar la vida de los consejos de mujeres, tanto con una reglamentación relativamente flexible dónde se incluya la representación de las jóvenes, se favorezcan actividades de promoción de los mismo consejos, además de aprovechar las capacidades de las estudiantes como lo manifiestan las mismas líderes mayores. Esto ayudará a asumir responsabilidades de manera más decidida, como a

impulsar la proyección del trabajo de las mujeres. De la misma manera se deben buscar horarios y/o días de reunión que permitan la integración de las jóvenes.

Como ya se dijo en relación con el indicador T5. Representatividad territorial de los consejos, favorecer la reunión en grupos de comunidades más cercanas y un mecanismo de interrelación entre ellos, podría ser una estrategia para favorecer la participación, en este caso para la inclusión de jóvenes en las estructuras de los consejos.

Indicador Tangible T8. Acciones coordinadas por el GENA.

EL Equipo de COFEMO ha realizado acciones de promoción para la integración del llamado Grupo de Género, con las Organizaciones del Círculo de Aliadas de Los Altos de Chiapas, que como ya se vio en la evaluación de metas, no alcanzaron lo propuesto, sin embargo sí han logrado establecer una relación bilateral con organizaciones a partir de los intereses concretos de cada una y además con las organizaciones que ayudaron a facilitar módulos de la Escuela de Liderazgos Entrañables, tal y como lo expresan esas organizaciones y el equipo técnico:

esto nos fortalecería mejor si seguimos con esta relación con las compañeras de COFEMO, pero en sí ya le adelantamos a Lupita que sí podemos hacer un pequeño plan o alguna manera de como coordinar nuestras actividades para ir probando, para ir coincidiendo en nuestros ejes que manejamos cada organización y nos vamos invitando y me dijo Lupita que sí (D3, 7:23).

hablamos de la posibilidad de si no se puede, digamos en pensar, porque la idea es llegar un poco a la construcción de un proyecto conjunto, que permitiera darle seguimiento al trabajo que hemos iniciado, esa es la visión digamos un poco a mediano plazo. Sin embargo hablamos un poco de actividades conjuntas también, que se pudieran hacer a partir de cursos o que se yo (D2, 6:13).

en Santiago EL Pinar yo creo que sí por esta relación con Impacto, bueno que no tenemos nosotras sino más bien el consejo (E2, 8:56).

ya logramos una colaboración con estos de IMPACTO, ya logramos una colaboración, de laguna manera se está pensando con una colaboración con SISERP [...] Fue un trabajo muy arduo de trabajar en el seminario de género y territorio, además, aparte de trabajarlo con ellas se trabajó aquí solamente con personal de IDESMAC (E3, 9:48; 9:54).

Por su lado las otras organizaciones que trabajan en el territorio también reconocen esta relación:

entonces nosotros nos acercamos, platicamos con IDESMAC y COFEMO y nos platicaron de los que están haciendo y nosotros les compartimos lo que nosotros hacemos, que trabajamos con grupos de artesanas y les dijimos que podíamos participar, entonces ya fuimos a los consejos (G3, 10:1).

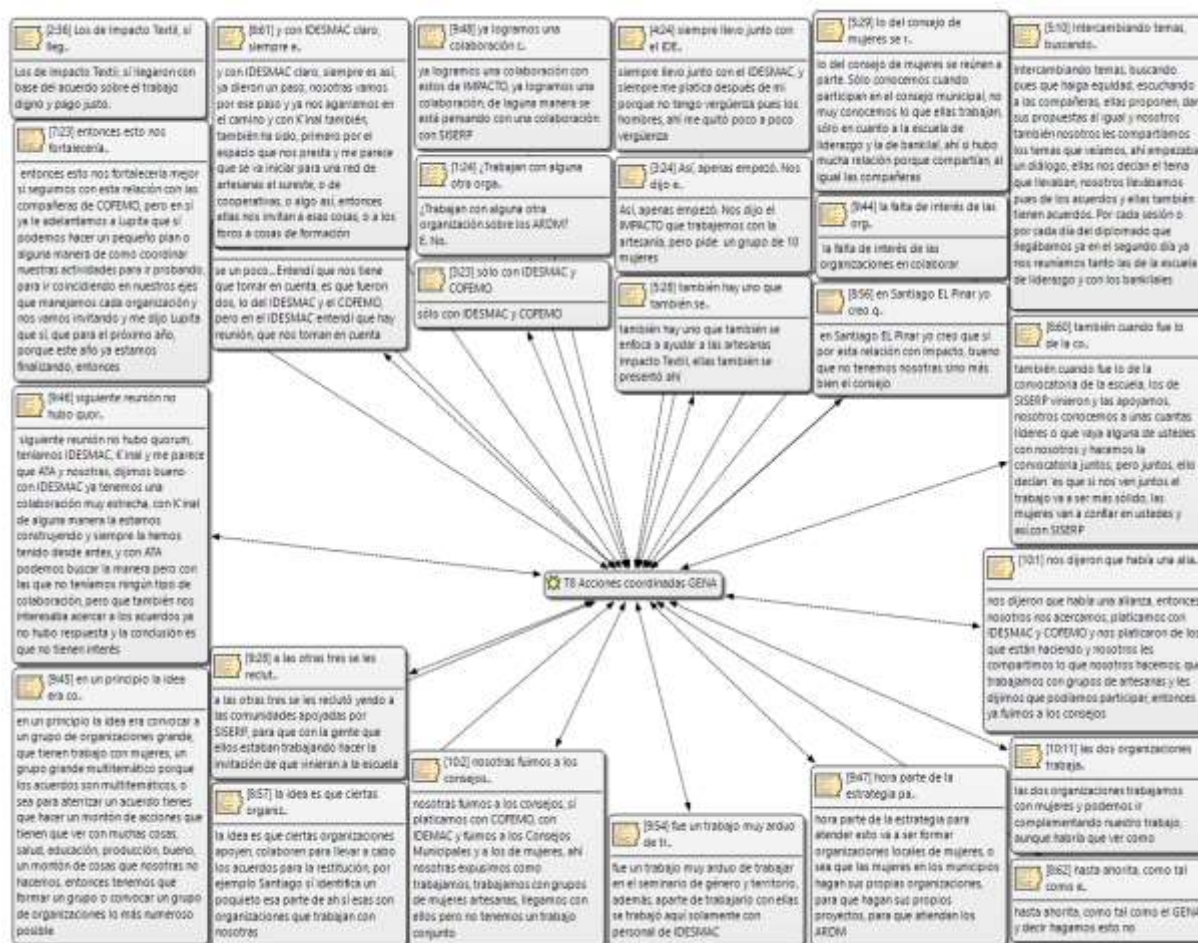
Las y los actores del territorio, las mujeres de los consejos, los miembros del CMDRS y las líderes jóvenes, reconocen que hay organizaciones que trabajan con los consejos de

mujeres pero no alcanzan a ver coordinación entre ellas, salvo la que se dio entre COFEMO e IDESMAC en los intercambios realizados entre las alumnas de la escuela de liderazgos y los alumnos de la escuela de Bankilales, por ello la valoración de 35%:

Los de Impacto Textil, sí llegaron con base del acuerdo sobre el trabajo digno y pago justo (A3, 2:36).

Intercambiando temas, buscando pues que haiga equidad, escuchando a las compañeras, ellas proponen, dan sus propuestas al igual y nosotros también nosotros les compartíamos los temas que veíamos, ahí empezaba un diálogo, ellas nos decían el tema que llevaban, nosotros llevábamos pues de los acuerdos y ellas también tienen acuerdos. Por cada sesión o por cada día del diplomado que llegábamos ya en el segundo día ya nos reuníamos tanto las de la escuela de liderazgos y con los Bankilales (C3, 5:10).

Figura 10. Interacciones de las líderes jóvenes en el proyecto.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: Hay una constante en la relación que se ha establecido entre COFEMO y cada una de las organizaciones, ya sea del círculo de aliadas o a las que ha invitado a colaborar dentro del proyecto. Esta es que dichas relaciones se dan a partir de aspectos concretos en los que cada organización tiene interés o son el tema de su competencia, esta podría ser la

explicación de por qué no se ha logrado la conformación de un grupo de género y también de la falta de interés mostrado en los ARDM y que está expresado en lo que dice una miembro del equipo técnico:

en un principio la idea era convocar a un grupo de organizaciones grande, que tienen trabajo con mujeres, un grupo grande multitemático porque los acuerdos son multitemáticos, o sea para aterrizar un acuerdo tienes que hacer un montón de acciones que tienen que ver con muchas cosas, salud, educación, producción, bueno, un montón de cosas que nosotras no hacemos, entonces tenemos que formar un grupo o convocar un grupo de organizaciones lo más numeroso posible (E3, 9:45).

Salvo IDESMAC que tiene una intervención desde la dimensión territorial, las otras organizaciones tienen una intervención muy focalizada, así los ARDM, que tienen esa dimensión territorial, no pueden ser abordados en esa complejidad por quienes desarrollan su trabajo en temas muy puntuales, con ellos la relación se tiene que establecer sobre sus temáticas particulares y estos temas particulares aparecen en los diagnósticos.

Recomendación: Si bien es indispensable presentar los acuerdos y referir el trabajo o la colaboración de las organizaciones a los ARDM, éstas trabajan a partir de su propia agenda y en temas concretos, de esta forma la relación que se establece con ellas puede fincarse de mejor manera en los diagnósticos de situación, condición y posición de género. Esto impone otra dinámica a las relaciones, antes de que se pueda establecer un grupo de género, es decir un bloque, se debe trabajar en la construcción de una red y las relaciones de red se construyen desde los intereses comunes (Castells, 2006). Si seguimos esta premisa el documento central para la articulación de las relaciones con las organizaciones es el diagnóstico de género de cada municipio.

Indicador Tangible T9. Líderes tradicionales formadoras de líderes jóvenes.

La detección de la necesidad de trabajar con jóvenes es una lectura acertada que tuvo el equipo para desarrollar esta etapa del proyecto, que muestra la profundidad del trabajo que se está haciendo y la sensibilidad para percibir lo que subyace debajo de las dificultades entre líderes mayores y liderazgos juveniles emergentes

...nos fue dando la pauta de pensar que teníamos que trabajar con las jóvenes porque empezamos a ver que empezaban a haber dificultades con las líderes viejas, por decirlo así, y los liderazgos que estaban emergiendo y también otro de los elementos que nos hizo pensar en eso fue que veíamos que las líderes con que estábamos trabajando ya estaban sobrecargadas de trabajos en sus comunidades y pus que teníamos que fortalecer los liderazgos emergentes que ya habíamos ido viendo y buscar otras más que pudieran formarse como líderes para que pudieran continuar con el trabajo (E3, 9:56).

Para las líderes mayores es importante la inclusión de jóvenes, ven en ellas la capacidad de seguir en la lucha por los derechos de las mujeres en el trabajo que ellas han iniciado, tanto en este proyecto, como en otros. Buscan interesarlas porque además ven en la

escolarización que ellas tienen más herramientas para continuar el camino que llevan andado

Sí, como nos invitamos pues, platicamos que hacemos y por qué estamos reunidos, platicamos para que ellas lleguen, lleguen otras mujeres, ¿y por qué llegamos ahí? para estudiar, para tener más confianza y más valor y más hablar y tenemos miedo a participar y no queremos hablar, ese es que platicamos, porque las jóvenes tienen más derecho ellas porque saben escribir (M3, 4:5).

Sí, sí les enseñamos para que conozcan. Así como dijeron Manuela y Elena, hay escuela, y me sirve a mi igual para que las que ya saben, me orienten, me ayuden, porque yo no llegue a la escuela (M2, 3,11).

Sin embargo este interés de las mayores por la inclusión de jóvenes no siempre es acompañado del interés por compartir la sabiduría tradicional, es decir, no hay como tal un acompañamiento para que las jóvenes en su formación de líderes incluyan elementos culturales propios, sino sólo para que las ayuden con la capacidad de leer y escribir y mejorar su relación con el mundo mestizo, tal y como lo perciben las jóvenes y el mismo equipo técnico se ha dado cuenta:

No, bueno sí llegan, pero no nos enseñan así que digamos cosas que ellas saben (A3, 2:1).

¿les enseñan algo de la sabiduría tradicional?

M. No (A3, 2:2).

mucho de vámonos a tal reunión, acompáñanos a al consejo o al Consejo Mayor, de invitarlas a participar, de eso sí hay mucho (E2, 8:16).

Para el desarrollo de la escuela de liderazgo se buscó que líderes tradicionales compartieran sus conocimientos, pero sólo alumnas y equipo técnico alcanzan a percibir esta participación, por ello la valoración del indicador alcanza un 45%.

Sí hubo, algunos módulos que vinieron nada más, para transmitir su sabiduría, sólo eso, la mayor parte estuvimos los jóvenes. Vinieron dos personas, dos módulos. Al último módulo vino mi mamá a platicar sobre lo que ellas sabe y todo eso. En total fueron 3 (A3, 2:3).

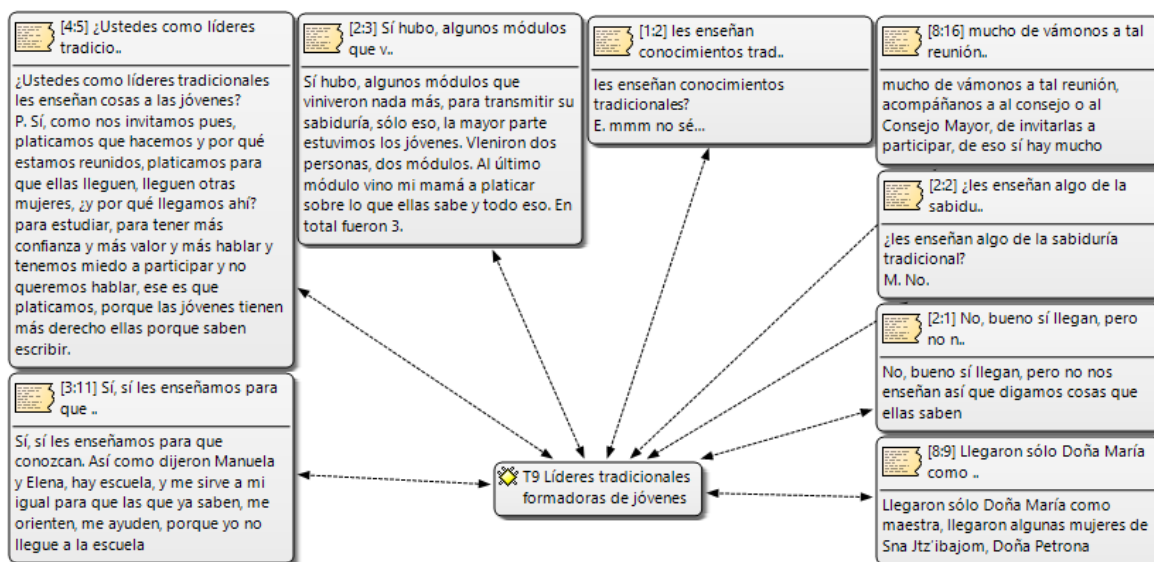
Llegaron sólo Doña María como maestra, llegaron algunas mujeres de Sna Jtz'ibajom, Doña Petrona (E2, 8:16).

Conclusión: La Escuela de Liderazgos Entrañables ha contribuido a revalorar la sabiduría tradicional, tanto en las jóvenes, como en las mayores, y las formas en las que se proponen y promueven acciones, ha resaltado que si bien la lucha por los derechos de las mujeres es importante, esta tiene que darse desde sus valores culturales, desde su cosmovisión, de ahí que la reivindicación de las formas en las que se llevan las relaciones con los otros y con el mundo tenga tanta relevancia

Recomendación: Entendiendo que por los alcances del proyecto, sólo en la escuela de liderazgos se ha dado la 'recuperación' de sabiduría tradicional, esta debe trasladarse a las

sesiones de los consejos de mujeres como una constante, es decir, debe de ser una práctica permanente y durante todas las sesiones, reivindicar esas formas tradicionales dotaría fuertemente de elementos de identidad a los consejos de mujeres. Por esto es importante que las líderes tradicionales asuman también este rol de transmisoras de sabiduría.

Figura 11. Participación de líderes tradicionales en la formación de nuevos liderazgos.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Indicador Tangible T10. Conocimiento de los Acuerdos para la Restitución de los Derechos de las Mujeres.

Para las mujeres de los territorios, los ARDM, son sin duda un elemento de gran valor, que les ayuda a objetivar de mejor manera sus derechos como mujeres, esto ocurre tanto en líderes mayores como en las jóvenes

Que haya igualdad entre las mujeres y los hombres, y también que las mujeres vean cómo salir adelante entre ellas mismas, como hacer sus propios negocios y que ellas tengan el derecho de salir también, esos son los que yo aprendí (A2, 1:16).

Como bien muchos dicen que las mujeres no tienen participación o porque no tienen voz y voto, o porque no saben como los hombres ¡según! Pero no es así, quizá a veces nosotras decimos que las mujeres son más listas que los hombres, bueno, no es por ofender, pero muchas nos dicen así (A3, 2:19).

que ya no se le debe de pegar a las mujeres, que los hombres ya no se sientan superiores, que somos iguales, que haya acuerdo tanto en hombre y en mujeres (M2, 3:13).

De manera concreta sobre la enunciación de los acuerdos, los actores tienen un conocimiento diferenciado, si bien las mujeres mayores participaron desde la elaboración de los diagnósticos, no tienen una definición clara de los acuerdos. Para las jóvenes líderes esta conceptualización es más cercana

de que las mujeres puedan reunirse, que salgan a la reunión, que participen, que termine la violencia hacia las mujeres. También dijimos o cometamos que nosotras somos maltratadas, no tenemos escuela, no hay cancha para niños, que las jóvenes no deben jugar, entre otras (M2, 3:16).

Lo del pago justo, un trabajo bueno y pago justo, algo así, creo que es el acuerdo B [...]lo de maternidad libre sin violencia, porque igual muchas mujeres son golpeadas porque no está de acuerdo de sólo tener [...]lo del territorio, que también las mujeres tienen el derecho de tener sus tierras, no sólo los hombres, como allá, pues en muchos municipio, pero creo que ya en otras partes creo que ya lo están haciendo, que también las mujeres o sea los padres dejan ya a sus hijas un pedacito de tierra, pero en otros municipios no, eso es lo que nosotros queremos, que también se haga ese derecho (A3, 2:19; 2:20; 2:21).

Los miembros de los CMDRS que participaron en los talleres de masculinidad y la escuela de Bankilales también identifican varios de los ARDM, lo que muestra la valía de los intercambios entre escuelas y colaboración entre las organizaciones

de los pocos que yo conozco, porque una de ellas es el de maternidad libre y una vida libre de violencia, dónde la mujer tiene derecho a decidir y no que el hombre diga no que vamos a tener esto y esto, también está ese; y luego está también este de trabajo y pago justo, esta eso también, entre otras también el derecho de juventud y de la tercera edad que también son, de hecho todos son muy fundamentales. También está ese de derecho a tierra y territorio (C3, 5:13).

Las organizaciones, tanto las del GENA, como las que participaron en la facilitación de módulos de la escuela de liderazgos, refieren saber que existen los acuerdos y que se trabajaron con las mujeres, aunque para ellos no ha sido significativo en sus propios procesos.

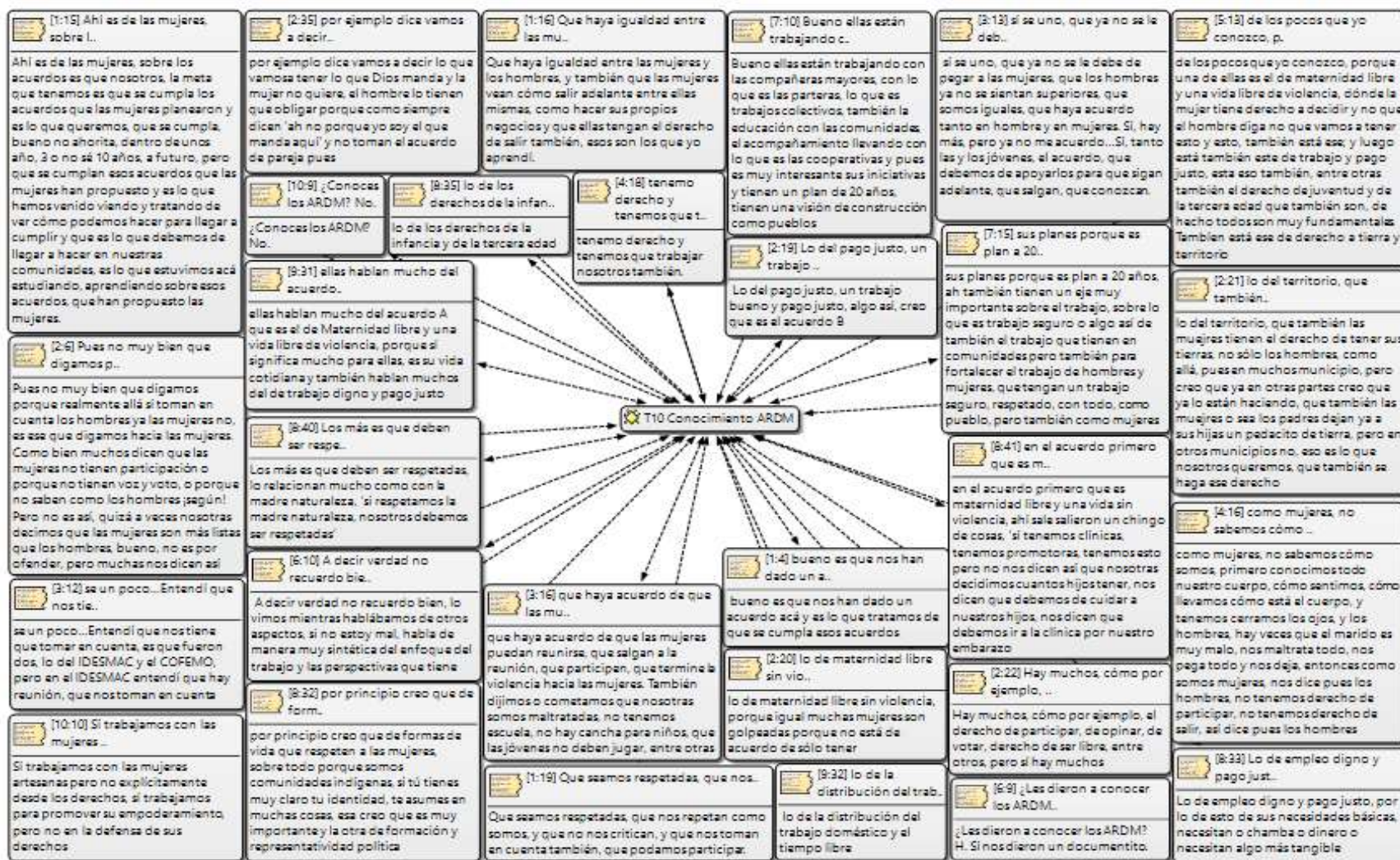
Bueno ellas están trabajando con las compañeras mayores, con lo que es las parteras, lo que es trabajos colectivos, también la educación con las comunidades, el acompañamiento llevando con lo que es las cooperativas y pues es muy interesante sus iniciativas y tienen un plan de 20 años, tienen una visión de construcción como pueblos (D3, 7:10).

Sí trabajamos con las mujeres artesanas pero no explícitamente desde los derechos, sí trabajamos para promover su empoderamiento, pero no en la defensa de sus derechos (G3, 10:10).

Como era de esperarse el equipo técnico sí conoce el contenido de los ARDM, además de tener el pulso de lo que significa para la vida de las mujeres cotidianamente. Así la valoración que alcanza este indicador es de 50%.

ellas hablan mucho del acuerdo A que es el de Maternidad libre y una vida libre de violencia, porque sí significa mucho para ellas, es su vida cotidiana y también hablan muchos del de trabajo digno y pago justo (E3, 9:32).

Figura 12. Referencias a los ARDM por parte de los actores del proyecto.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: En refuerzo a lo expresado en Indicador T8, se muestra claramente cómo para las mujeres en los territorios los ARDM tienen una gran importancia. Caso contrario de las organizaciones que no manifiestan interés en ello. Los ARDM son el instrumento a través del cual las mujeres de los territorios deben articular sus acciones, es su plan, y si bien deben darlos a conocer y buscar que se alcancen, esta búsqueda no debe perseguir que la acción de otros se ajusten a ellos, sino que confluyan en puntos particulares. Por otro lado se muestra que el trabajo realizado con hombres es muy importante y da resultados en la sensibilización y los abre a una reflexión más profunda en el tema.

Recomendación: La concepción de los acuerdos no es la de una estructura cerrada, lo que permite flexibilidad de operación, por lo que la puesta en marcha de los ARDM implicará para las mujeres de los territorios un conocimiento sólido del espíritu de los propios acuerdos, esto como base para poder gestionar de manera estratégica y adaptable su cumplimiento.

Por otro lado, se debe profundizar el trabajo con los hombres de los CMDRS para profundizar en su sensibilización y ellos también empiecen a promover acciones en favor de los ARDM.

Indicador 11. Importancia del Observatorio.

El trabajo respecto de la instauración de los Observatorios de Mujeres, tienen dos aspectos muy importantes, el primero es ‘detectar’ las desigualdades en la vida de las mujeres en sus municipios; y el segundo la visibilización de estas desigualdades en los ámbitos municipales y regionales por parte de los consejos de mujeres y su trabajo. El equipo técnico tiene claras estas funciones del Observatorio, pero no han sido capaces de integrar este trabajo a los consejos de mujeres, dado que pretenden que sean las propias consejeras quienes se encarguen de esta función. La estrategia principal es la de realizar eventos públicos:

...parte de la reunión del consejo es hablar de lo del evento de la agenda porque ya vas dándole forma a un evento, si en un principio les dijimos que era parte del trabajo del observatorio, no lo hemos vuelto a mencionar, entonces si tú les preguntas pus a lo mejor ni siquiera te dicen de la agenda, a lo mejor te dicen sí vamos a tener nuestro evento o nuestra fiesta (E3, 9:51).

porque no se llevó como tal a cabo, era buscar a representantes de cada municipio que empezaran a ver qué cosas suceden, que acciones hay dentro de las mujeres, que debilidades encuentran, o sea todas esas cosas, todo lo que pasa con las mujeres en el municipio. No se logró como tal (E2, 8:54).

La idea es que primero ellas empiecen a posicionarse en su municipio, que hayan eventos especialmente para ellas y espacios para ellas, que se empiecen a visibilizar (E2, 8:54).

La realización de estos eventos, cumple de manera adecuada la de mostrar el trabajo de los consejos y una forma poco ríspida de enfrentar las desigualdades de género. Sin embargo

la falta de énfasis en el trabajo de constitución de los observatorios se refleja tanto en las jóvenes líderes, como en las propias consejeras, ya que no para todas es claro este trabajo:

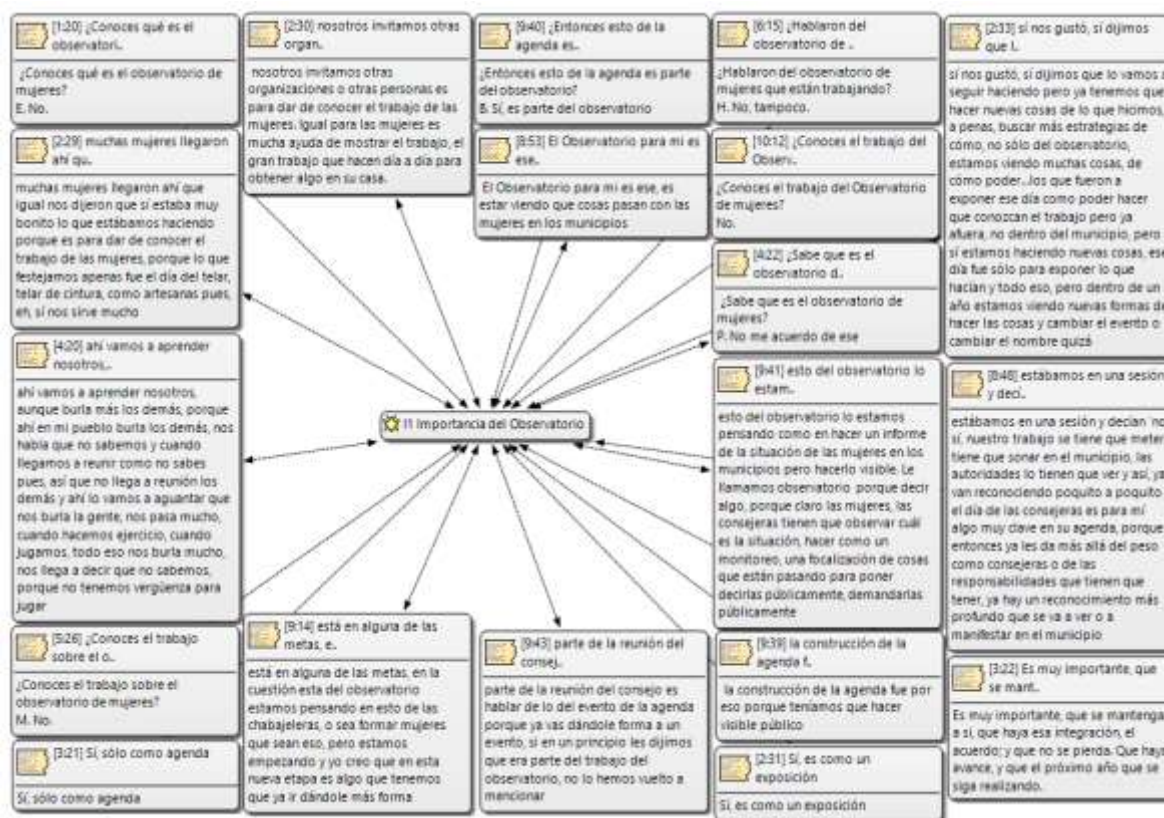
sí dijimos que lo vamos a seguir haciendo pero ya tenemos que hacer nuevas cosas de lo que hicimos, a penas, buscar más estrategias de cómo, no sólo del observatorio, estamos viendo muchas cosas, de cómo poder...los que fueron a exponer ese día como poder hacer que conozcan el trabajo pero ya afuera, no dentro del municipio, pero sí estamos haciendo nuevas cosas, ese día fue sólo para exponer lo que hacían y todo eso, pero dentro de un año estamos viendo nuevas formas de hacer las cosas y cambiar el evento o cambiar el nombre quizá (A3, 2:33).

¿Conoces qué es el observatorio de mujeres?

R. No (A2, 1:20).

De la misma forma para los Consejos Municipales de Desarrollo Rural sustentable y las organizaciones es clara la operación del Observatorio de Mujeres. Ello nos muestra la debilidad en la constitución de los observatorios, pues al ser difusa su concepción, también es débil su función de visibilizar el trabajo en *pro* de la mitigación de las desigualdades de género que realizan los consejos de mujeres, de ahí la valoración del 25%.

Figura 12. Percepción de los actores sobre el Observatorio de Mujeres.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: Podemos observar una confusión entre la relación de la agenda de las mujeres con el observatorio, operativamente están considerando a la agenda parte del

Observatorio, como ya se discutió en el indicador T2. Agenda Política de las Mujeres, sin embargo es el Observatorio el que es intrínseco a la Agenda, esto resta el campo de difusión incluso en los CMDRS, organizaciones u otras entidades con las que se relacionan.

Recomendación: Para focalizar la función del observatorio sería importante nombrar una o dos encargadas en los consejo de mujeres de coordinar las acciones del mismo y de subrayar esta función de los propios consejos; esto ayudaría a institucionalizarlo y a ubicar la importancia de visibilizar tanto las desigualdades de género como las acciones para mejorar la situación, condición y posición de género de las mujeres en las actividades que realicen, es decir, ayudaría a ubicar el objeto y la labor central de difundir la información de las mujeres generadas en los Consejos.

Indicador 12. Ejercicio de los Acuerdos para la Restitución de Los Derechos de las mujeres.

A partir de este año de ejecución, el proyecto con las mujeres de los municipios de Mitontic, Pantelhó, San Juan Cancuc, Santiago El Pinar y Sitalá, se dirige a buscar la implementación de los ARDM. Todas las acciones implementadas durante este último año de proyecto fueron orientadas a ese fin, sin embargo no todas estas acciones son reconocidas de esta manera por las mujeres, como bien lo percibe el equipo técnico:

damos por hecho cosas y no se las decimos explícitamente y de eso nos hemos dado cuenta a partir de que hemos estado viendo cosas contigo de la evaluación nos han caído muchos veintes, de que siempre tenemos que estar vinculando nuestro trabajo con los acuerdos (E3, 9:50)

Para las líderes jóvenes, la Escuela de Liderazgos Entrañables ha desvelado los ARDM y con ello un enfoque de derechos, derechos que van ejerciendo en la medida de sus posibilidades, pero que se quedan a nivel individual, que no trascienden hacia la colectividad

Y me ha cambiado un poco también y el derecho que yo tengo también a salir, aunque eso es uno que no me dejan salir (A2, 1:18).

Por otro lado, sí hay discusión en los consejos de mujeres sobre demandas propias, además de dónde la ‘agenda de las mujeres’ ya ha programado o ejecutado eventos; las mujeres reconocen ese ejercicio

sólo en el consejo de mujeres. Ahí por ejemplo hemos propuesto de tener nuestra cancha dónde nosotros podemos divertirnos (A3, 2:16).

¿Quiénes jugaron?

R. Pura mujeres (M2, 3:19).

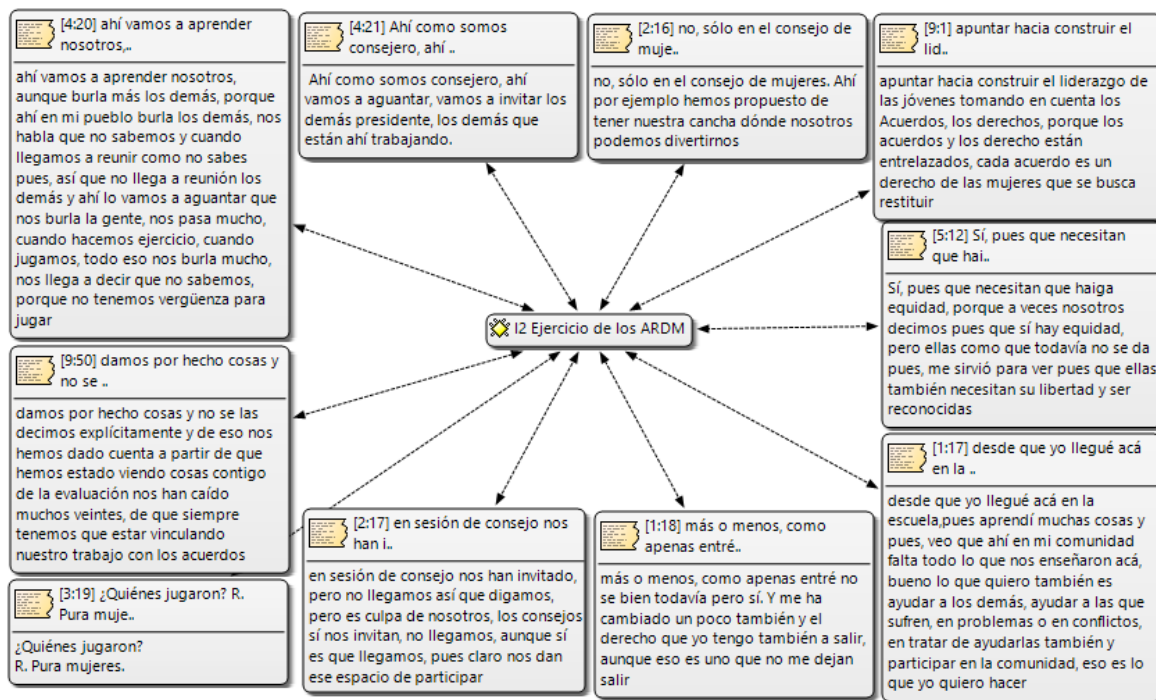
ahí vamos a aprender nosotros, aunque burla más los demás, porque ahí en mi pueblo burla los demás, nos habla que no sabemos y cuando llegamos a reunir como no sabes pues, así que no llega a reunión los demás y ahí lo vamos a aguantar que nos burla la gente, nos pasa mucho, cuando hacemos ejercicio, cuando jugamos, todo eso nos burla mucho, nos llega a decir que no sabemos, porque no tenemos vergüenza para jugar (M3, 4:20).

Para los hombres que participaron en los talleres de masculinidad, reconocen que el trabajo de las mujeres sobre los ARDM, tiene ese punto de partida reivindicador de sus derechos, pero no reconocen claramente acciones orientadas a su ejercicio

pues que necesitan que haiga equidad, porque a veces nosotros decimos pues que sí hay equidad, pero ellas como que todavía no se da pues, me sirvió para ver pues que ellas también necesitan su libertad y ser reconocidas (C3,5:12).

Para las organizaciones que colaboraron en la facilitación, así como para las que trabajan con mujeres, del llamado GENA, también reconocen que su trabajo es reivindicador de los derechos de las mujeres, pero no reconocen que estén ejercitando los ARDM con sus acciones. Todo lo anterior contribuye para que la valoración alcanzada en este indicador sea del 45%.

Figura 14. Percepción sobre el ejercicio de los ARDM



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: La lucha por la restitución de los derechos de las mujeres en el proyecto, todavía no alcanza a ser percibida de manera ordenada por las mujeres, todavía no alcanza un nivel de generalización suficiente entre las consejeras, las líderes y los CMDRS, aunque ellas y los hombres que han participado en sesiones de formación en este proyecto o los paralelos de IDESMAC, reconocen la desigualdad de género y la necesidad de ejercer los derechos de las mujeres.

Recomendación: Así como el equipo técnico es consciente de que el proyecto lo que busca es el ejercicio de los ARDM, debe vincular explícitamente en los consejos de mujeres cada una de las acciones con el o los acuerdos que se ejercen en ella, esa vinculación es

también reivindicativa de los derechos de las mujeres. Una forma en la que las mujeres pueden apropiarse y ensayar también la vinculación de acciones con el ejercicio de los ARDM, sería que cuando inviten a alguna actividad a otros actores, ya sean del territorio o externos, expresen que la invitación se hace en virtud del cumplimiento del acuerdo tal. Otra forma para hacer esta vinculación explícita es que las mujeres rindan informes en los CMDRS periódicamente y de la misma forma establezcan una relación entre la actividad y el ejercicio de un acuerdo. Esto además contribuirá a que el CMDR perciba a las mujeres como actoras, como sujetos que promueven efectivamente sus derechos.

Indicador Intangible 13. Percepción de la mitigación de las desigualdades por género.

El trabajo del equipo técnico ha sido diferenciado en cada municipio, atendiendo a las condiciones particulares de cada uno, es ese sentido las acciones ejecutadas desde la realización de los diagnósticos a la fecha han tenido niveles diferenciados de respuesta, aun cuando la ruta ha sido la misma.

Para las jóvenes la formación con el enfoque de derechos de las mujeres y su creciente participación las hace percibir cambios en su confianza y seguridad en sí mismas y que de manera muy lenta empiezan a practicar en espacios que comparten con hombres

veo que ahí en mi comunidad falta todo lo que nos enseñaron acá, bueno lo que quiero también es ayudar a los demás, ayudar a las que sufren, en problemas o en conflictos, en tratar de ayudarlas también y participar en la comunidad, eso es lo que yo quiero hacer (A2, 1:17).

cuando llegamos en mixtos son más difíciles de participar, bueno no porque lo hombres no te dejan participar, pero no sé, por mi parte, sólo con ver a hombres que están ahí te da miedo ¿no? Es miedo, te entra una angustia que ni siquiera quieres hablar, pero cuando estás con mujeres es más segura, porque te entienden, te escuchan, todo eso, pero me ha ayudado mucho de aprender nuevas cosas, pero sí poco a poco, sé que voy agarrando más confianza (A3, 2:23)

Para las mujeres mayores, romper con la dominación patriarcal ha resultado más difícil y ha llevado tiempo, si bien asisten ya a reuniones, no todas alcanzan a vencer el temor a participar; las que han logrado hacerlo, tratan de enseñar a generaciones más jóvenes sobre los derechos de las mujeres

No mucho, me da miedo, no tengo valor, me da vergüenza (M2, 3:15).

tenemos derecho las mujeres y también los jóvenes no saben todavía eso, todavía están maltratando los jóvenes, los alumnos, porque no saben si tienen derecho las niñas, porque mismo pasó a nosotros, como que fuera nosotros cerrados los ojos, no sabemos cómo son, entonces estamos así aprendiendo más (M3, 4:17).

La percepción sobre este cambio en la actitud de las mujeres es notada en los CMDRS, quienes reconocen que la participación de las mujeres va creciendo paulatinamente. Ellos confirman que la perseverancia, que el trabajo constante con las mujeres va logrando generar más seguridad en ellas con lo que su participación también va creciendo:

¿Quiénes son las que más participan?

M. Pues son las que llevando más tiempo en el consejo [...] sí, porque de alguna otra manera se van formando en que ellas también tienen derecho (C3, 5:14; 5:15).

Figura 15. Percepción de la mitigación de las desigualdades de género.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Los docentes de la escuela de liderazgo y el equipo técnico también observan que el trabajo constante con el enfoque en los derechos de las mujeres va venciendo el temor y la constancia del trabajo va afirmando su seguridad, con lo que las mujeres que han participado desde el inicio en el proyecto, asumen responsabilidades de liderazgo que se reflejan organizativamente y toman iniciativas de diálogo y gestión con las organizaciones:

de alguna manera la mayoría, parte de lo que plantearon es que las ha ayudado por un lado a tener información, por otro les ha ayudado a fortalecer su seguridad en sí mismas y para asumir como el liderazgo, esos son de los aspectos que más habléron y la otra parte habléron como de la consolidación podría ser de espacios organizativos y también el reconocerse entre ellas mismas en su diferencia y que de alguna manera también les ha ayudado para entenderse mejor a sí mismas y a desahogar a sí mismas para asumir responsabilidades.

asumir como el liderazgo, esos son de los aspectos que más hablaron y la otra parte hablaron como de la consolidación podría ser, de espacios organizativos y también el reconocerse entre ellas mismas en su diferencia y que de alguna manera también les ha ayudado para entenderse mejor a sí mismas y a desafiarse a sí mismas para asumir responsabilidades (D2, 6:7).

con las que iniciamos desde hace 4 casi 5 años ya, si ya van notando sus aprendizajes, ‘ya habló más’, así dicen ‘yo ya hablo más’, o así ‘yo ya conozco mi derecho y mi derecho es participar’, eso ya lo van identificando [...] sí se reconocen con personas con palabra, porque eso es lo que se maneja, ellas ya tienen palabra y decía una señora, a mí ya no me da pena ir con las organizaciones y decirles ‘¿saben qué? Necesitamos esto, ¿o cómo colaboramos?’ (E2, 8,34; 8,36)

La diferencia entre los municipios dónde el trabajo ha sido más constante y fluido, así como las diferencias de percepción entre los actores y las propias mujeres, hace que el indicador alcance la valoración de 50%.

Conclusión: Existe un cambio en la situación de las mujeres que fue identificado y desvelado por un docente de la escuela de liderazgo. Este tiene que ver con que las mujeres empiezan a tomar parte de las decisiones que se toman en el hogar, que ya dialogan con sus esposos y/o padres y toman decisiones de común acuerdo en la familia. Este sin duda es un paso muy grande, de gran importancia en las relaciones de género, que resalta el valor del trabajo con las mujeres:

dicen ‘en nuestra cultura no se ve claro que nos toman en cuenta en las decisiones, así afuera, pero lo hacemos de manera familiar, desde nuestras casas, llegan los papás, comentan, llegan los maridos, comentan, no a todos sucede pero sí, entonces el patrón de hacer esa consulta, de hacer ese acuerdo, de esa toma de decisión que está bien en la familia y eso es lo que dijimos, todavía no ha llegado a nivel comunitario donde las compañeras toman decisión, pero que está en un nivel familiar (D3, 7:12).

Por otro lado se puede ya palpar apertura a las necesidades de las mujeres por parte de los hombres, con quienes se ha trabajado desde las masculinidades y quienes han participado del trabajo formativo en los CMDRS, este trabajo también empieza a mostrar su valía en la mitigación de las desigualdades de género:

en un taller sobre eso de la equidad, era taller de género, nos lo impartió una persona que viene de la Ciudad de México que se llama Alejandro, de masculinidad sí, donde sí me daba cuenta, enfocaba mucho pues al trabajo que no sólo el hombre tiene derecho, igual se trabajaba mucho eso de la equidad pues al igual que hay que reconocer el derecho a las mujeres (C3, 5:16).

Recomendación: Se debe fortalecer el trabajo paralelo sobre género con los hombres, además de fomentar más espacios de intercambio sobre estos temas, como los que se propiciaron entre las escuelas de Bankilales de IDESMAC y de liderazgos entrañables. Estos encuentros muestran una dinámica pedagógica que genera reflexión y construye espacios más equitativos,

lo interesante es que dicen que hay grupo de hombres y grupo de mujeres, cuando tienen talleres los compañeros también tienen talleres las compañeras, entonces pues es muy interesante porque para que no haya desigualdad en lo que es la formación, sino van ir construyendo un trabajo mutuo con sus compañeros, eso es muy interesante (D3, 7:12).

Indicador Intangible 14. Jóvenes líderes con herramientas para facilitación o mediación.

Las jóvenes alumnas de la escuela de liderazgos se autoreconocen con el conocimiento sobre derechos de las mujeres, con la capacidad de hacer reuniones para discutir sobre ellos y con la capacidad para poder mediar situaciones de conflicto dentro de los consejos y para propiciar el diálogo mediante las herramientas aprendidas en la escuela:

pensamos hacer, bueno, pensamos reunir las mujeres, recomendarles los derechos que tienen ellas, y bueno reunir las aunque sea poco, pero es lo que tratamos de poder reunirlos y de contarles esos acuerdos que hay entre las mujeres y eso (A2, 1:17).

Ya lo estamos haciendo, sí lo estamos haciendo, por ejemplo cuando organizamos algo, como un evento que acabamos de tener, ahí empiezan conflictos, unos no están de acuerdo lo que hacemos, otros dicen otro, otro, después lo que debemos de tener nosotros como consejeras pues es eso ¿no? El ch'abajel, porque si tú te alteras rápido pues fácilmente el grupo se arruina, se vuelve a separar, o quizá ya no quiere venir al próximo sesión, pero cada quien tiene que usar lo que puede ser mejor hacia el consejo (A3, 2:25).

Por su parte, los miembros de los CMDRS no conocen si las jóvenes cuentan o no con herramientas de facilitación y/o mediación, desconocen de hecho si participan o no las jóvenes en las reuniones de los consejos de mujeres:

tengo esa idea de que sé que existe consejo de mujeres y creo que ahí es donde participan tal vez jóvenes, tal vez señoritas, pero conocerlo no, la verdad no, como es que participan (C3, 5:9).

Los docentes de la escuela de liderazgos reconocen que las jóvenes han aprendido o adquirido herramientas en la escuela que van desde la sensibilización para reconocer a las otras, reconocer, dar valor y lugar a las mayores, así como del conocimiento de sus derechos, lo que propicia buena participación

Sí, yo creo que más que herramientas, en esta primera ocasión fue como el tocar, desde el sentir, desde lo energético también, la diferencia y la complementariedad entre diferentes generaciones (D2; 6:4)

entonces nos hizo muy dinámico, muy participativas, muy ora sí muy dinámicas [...] lo que vimos es que ellas ya conocen su derecho, nosotros les preguntamos qué es la paz para ellas, entonces ellas dijeron que es buena salud, buen trabajo, buena educación, o sea ellas conocen que es el derecho, todo el derecho que debe tener un ser humano, se ve que conocen todo, entonces no tuvimos esa necesidad de profundizar en ese (D3, 7:3; 7:16).

Miembros de las organizaciones que trabajan con ellas, ven en las jóvenes capacidad para mediar el diálogo entre ellas y los miembros de los consejos que no hablan bien español, reconocen que no sólo traducen, sino que dialogan con ellas y hacen posible la interlocución

con ellas. Este reconocimiento de las jóvenes se da en Santiago El Pinar, dónde la participación de las jóvenes es mayor y también se reconoce en Sitalá:

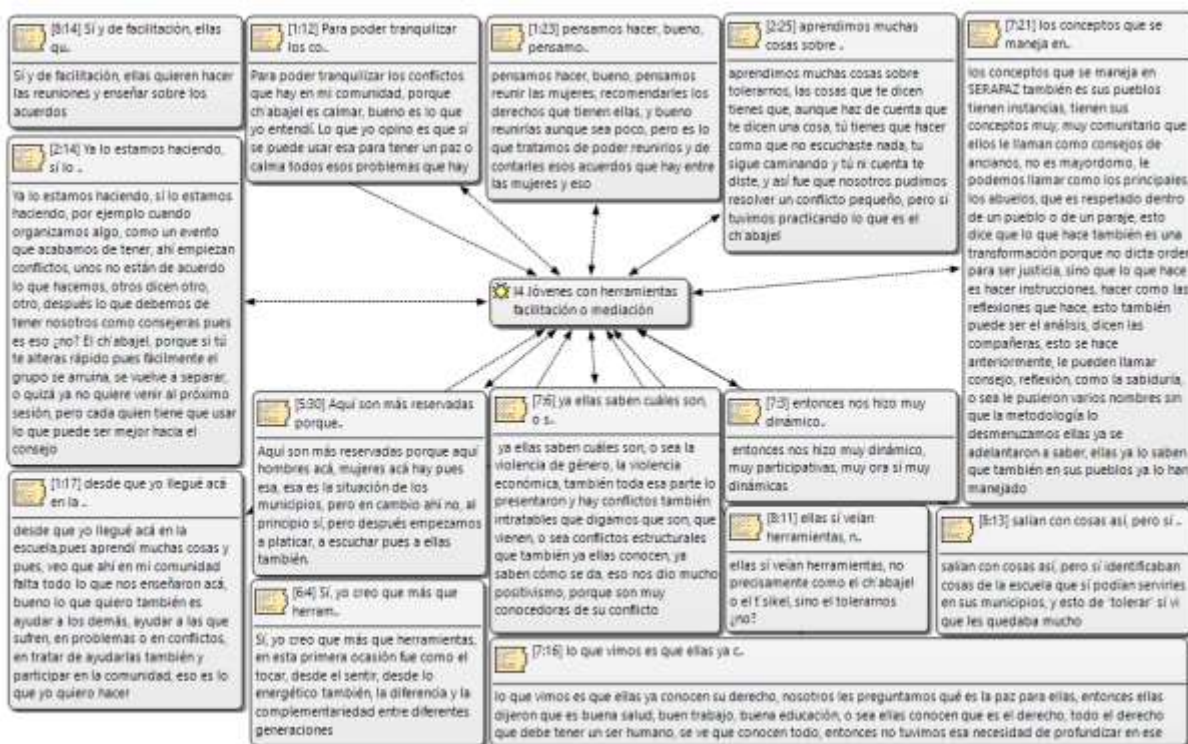
En Santiago El Pinar hablamos con las mujeres, hay varias jóvenes que, pus ellas hablan bien español, porque siempre llevo quien traduzca, pero ahí no hizo falta, las jóvenes traducían a las más grandes y platicaban entre ellas y ya nos decían lo que acordaban (G3, 10,3).

El equipo técnico reconoce que la Escuela de Liderazgos entrañables ha generado capacidades en las jóvenes para poder propiciar el diálogo entre las miembros de los consejos, mediar los conflictos y trabajar en torno a los ARDM,

salían con cosas así, pero sí identificaban cosas de la escuela que sí podían servirles en sus municipios, y esto de ‘tolerar’ sí vi que les quedaba mucho [...] Sí y de facilitación, ellas quieren hacer las reuniones y enseñar sobre los acuerdos (E2, 8:13; 8:14).

Las mayores no reconocieron de manera explícita que las jóvenes pongan en práctica herramientas de facilitación o mediación, aunque reconocen su valor. No todos los actores, incluso las mismas jóvenes, mencionan que ya estén poniendo en práctica lo aprendido. De esta manera la valoración del indicador alcanza el 55%.

Figura 16. Reconocimiento de líderes jóvenes con herramientas de facilitación o mediación.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: La escuela de liderazgos ha desarrollado capacidades en las jóvenes para poder ejercer un papel protagónico en los consejos, las ha dotado de capacidades sobre todo para mediar el diálogo y favorecer la participación de todas, desde el rescate o implementación de formas cercanas a ellas, culturalmente hablando. De la misma forma las

ha hecho reflexionar son sus derechos y las formas en las que se expresan en los ARDM, por lo que las jóvenes líderes sí tienen cualitativamente, mejores capacidades para poder impulsar una agenda de mujeres desde los consejos.

Recomendación: Es importante favorecer que en todos los consejos se inicia una mecánica de trabajo a través de la moderación de las reuniones y actividades donde las jóvenes participen y pongan en práctica de manera cotidiana las herramientas aprendidas y desarrolladas en la escuela. Desde involucrarlas en la construcción de los órdenes del día, incluir pequeñas reflexiones sobre los ARDM y que sean relatoras de sus consejos.

Indicador Intangible 15. Utilidad de los Acuerdos para la Restitución de los Derechos de las mujeres por el GENA.

Como se ha observado ya, el GENA como fue concebido, no ha operado, lo que no ha significado que organizaciones no colaboren con COFEMO o los consejos de mujeres. De manera implícita esto ha significado el ‘uso’ y puesta en marcha de los ARDM, en dónde otras organizaciones han realizado acciones. Esto se pone de manifiesto en las opiniones de las jóvenes participantes de la escuela de liderazgos del proyecto, quienes reconocen la intervención de las organizaciones y las vinculan con los ARDM en algunos municipios:

¿Trabajan con alguna otra organización sobre los ARDM?

E. No (A2, 1:24).

Los de Impacto Textil, sí llegaron con base del acuerdo sobre el trabajo digno y pago justo (A3, 2:26).

Para las mujeres mayores, que no han percibido algún beneficio directo de la participación de otras organizaciones, no existen organizaciones que colaboren en el marco de los ARDM:

¿No hay nadie más que trabaje con ustedes con los acuerdos?

P. No (M3, 4:27).

Los miembros de los CMDRS identifican que se está trabajando con mujeres, que hay más de una organización que trabajan en sus municipios y que algunas de ellas trabajan con mujeres, pero no vinculan ese trabajo con el ejercicio de los ARDM:

el Consejo Municipal ha invitado pues a las organizaciones que están en el Círculo de Aliados que vengan a exponer dónde están trabajando, con quien están trabajando, ha venido ATA (C3, 5:27).

Esta situación es confirmada por la percepción del equipo técnico sobre el tema, además que desde ellas, las organizaciones trabajan poniendo en práctica los ARDM

pienso que sí identifican a las organizaciones que trabajan con mujeres, eso sí lo identifican pienso yo (E2, 8:58).

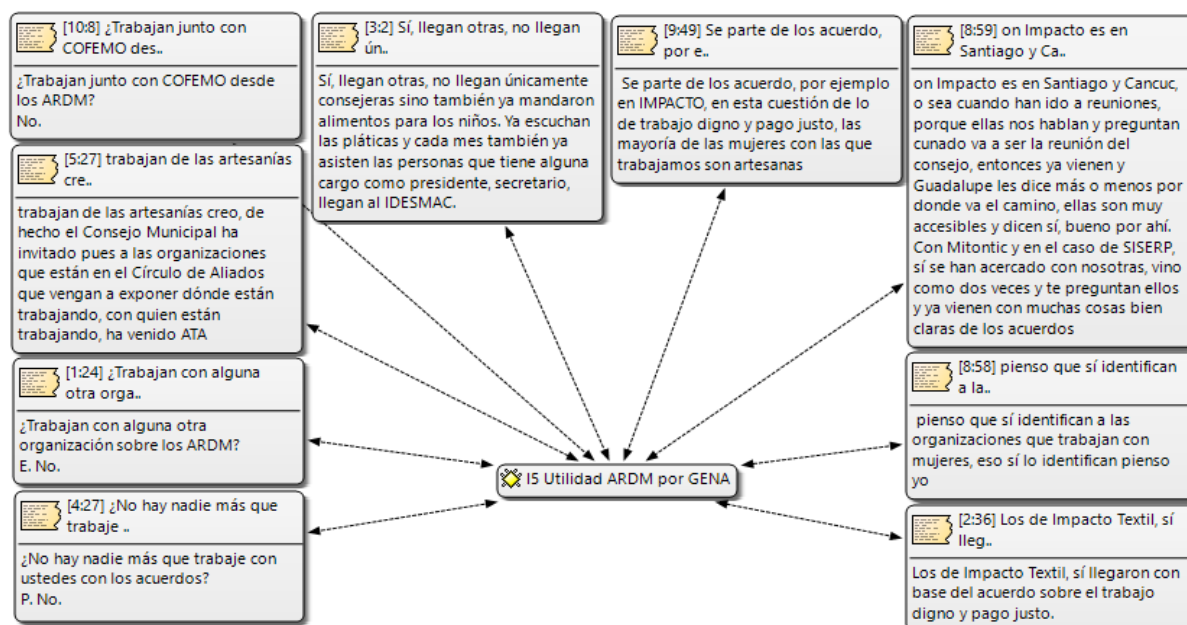
Se parte de los acuerdos, por ejemplo en IMPACTO, en esta cuestión de lo de trabajo digno y pago justo, la mayoría de las mujeres con las que trabajamos son artesanas (E3, 9:49).

Sin embargo las organizaciones no trabajan desde esta perspectiva, si bien realizan trabajo con las mujeres en sus municipios, ellas no necesariamente vinculan este trabajo con ARDM:

¿Trabajan junto con COFEMO desde los ARDM?
No (G3,10:8).

Esta percepción bastante limitada de la utilidad de los ARDM por las organizaciones se refleja en la valoración del indicador que alcanza el 35%.

Figura 17. Utilidad de los ARDM por organizaciones del GENA.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: Es ilustrativo que hayan actores que identifiquen que las organizaciones trabajan para poner en marcha los ARDM, pero que las propias organizaciones no lo reconozcan de esa manera, esto nos impone al menos dos reflexiones. La primera y muy importante es que hayan ya mujeres, en concreto jóvenes, que sean capaces de vincular trabajos que realizan organizaciones con un avance en el cumplimiento de los ARDM y no sólo como lentes que visibilicen sus circunstancias; lo que significa que ellas empiezan a percibir dicho documento por lo que es, un plan a 20 años de las mujeres para sí mismas, aunque de manera real las organizaciones no vinculen su trabajo con los planes.

Esto último resalta que en sí mismos los ARDM no son un instrumento propio para las organizaciones, que ellas trabajan a partir de sus propios planes, que los ARDM son instrumento para las mujeres, que el vínculo de las mujeres de los territorios con las organizaciones no es que estas últimas se apropien de sus planes sino de tener intereses o puntos sobre los que trabajen en común.

Recomendación: Las mujeres de los consejos son quienes deben de poner en marcha los ARDM, deben de considerarlo su plan estratégico, ellas son quienes deben propiciar el cumplimiento de los acuerdos. En ese sentido las acciones y proyectos que se ejecuten deben vincularse a los ARDM como orientados a cumplir con ‘el plan de las mujeres’. Hasta ahora la carga sobre la percepción de la situación de los derechos de las mujeres ha dominado, hay que transitar hacia el punto dónde los ARDM no son sólo un documento dónde se enuncian de manera positiva los deseos de las mujeres por cambiar su situación, condición y posición, sino que es un proyecto, un plan, un instrumento para llevar a cabo acciones concretas.

Indicador Intangible I6. Participación de las mujeres en el CMDRS.

Durante el desarrollo de este documento se pone de manifiesto el gran trabajo realizado por COFEMO, que empieza a manifestarse en las formas de participación de las mujeres en el proyecto, sus iniciativas, la formación y las capacidades que han desarrollado. Estas son más palpables en los consejos de mujeres y apenas empiezan a esbozarse en los CMDRS.

Las jóvenes consejeras de Santiago El Pinar señalan que en sus reuniones identifican demandas de las mujeres y hay propuestas de acción pero que estas proposiciones no trascienden fuera de ese espacio:

sólo llegamos nosotras, todas somos mujeres, pero de vez en cuando en sesión de consejo nos han invitado, pero no llegamos así que digamos, pero es culpa de nosotros, los consejos sí nos invitan, no llegamos, aunque si es que llegamos, pues claro nos dan ese espacio de participar (A3, 2:15).

Para las líderes mayores, la asistencia a las reuniones de los CMDRS es importante, significa la oportunidad de enterarse de primera mano de los asuntos que les atañen, de los proyectos de las organizaciones, esta es hasta ahora la función principal que realizan en estas reuniones:

No participamos, sólo escuchamos [...] Como 4 o 5 veces, no hemos llegado mucho (M2, 3:7; 3:8)

Pues llegamos a reunión y recibir qué cosa va a llevar ese licenciada allá, que cosa va a platicar. Las organizaciones hay veces que llegan ahí y ahí vamos a conocer nosotros (M3 4:10).

Los miembros de los CMDRS empiezan a valorar de mejor manera la participación de las mujeres y que estas empiecen a compartir sus opiniones:

Sí las consejeras siempre llegan, son las que participan dando su palabra igual (C3, 5:8).

Esta creciente participación es reconocida y diferenciada por el equipo técnico quienes observan el crecimiento diferente de las consejeras en cada municipio

En Cancuc si llegan las mujeres, ya están participando, a diferencia de como empezamos, sí ya hablan, una vez me tocó ir a una sesión de CMDRS, ahí las consejeras ya dicen es esto que hacemos, es lo que trabajamos, ya un poquito más [...]en Pantelhó, he visto que llega Polonia y Anastasia, Doña Carmen, pero no sé qué tan activa sea su participación, más pienso que es como una cosa presencial de ellas (E2, 8:29; 8:30).

Nunca he estado en una reunión de consejo de Santiago, no lo sé, pero de repente cuando les preguntas a ellas a veces no saben cuándo se reúnen, quienes son los consejeros, no hay una relación (E3, 9:23).

La visión de las organizaciones respecto de la participación de las mujeres nos da una definición mayor y nos ayuda a atemperarla. Ellas perciben que las mujeres expresan su parecer sólo cuando les preguntan. Si bien esto nos indica que todavía no se atreven por sí mismas a exponer sus puntos de vista y romper del todo con el temor de hacerlo, nos hace notar un indicio de participación y también de una intención de los hombres de darles espacio de opinar:

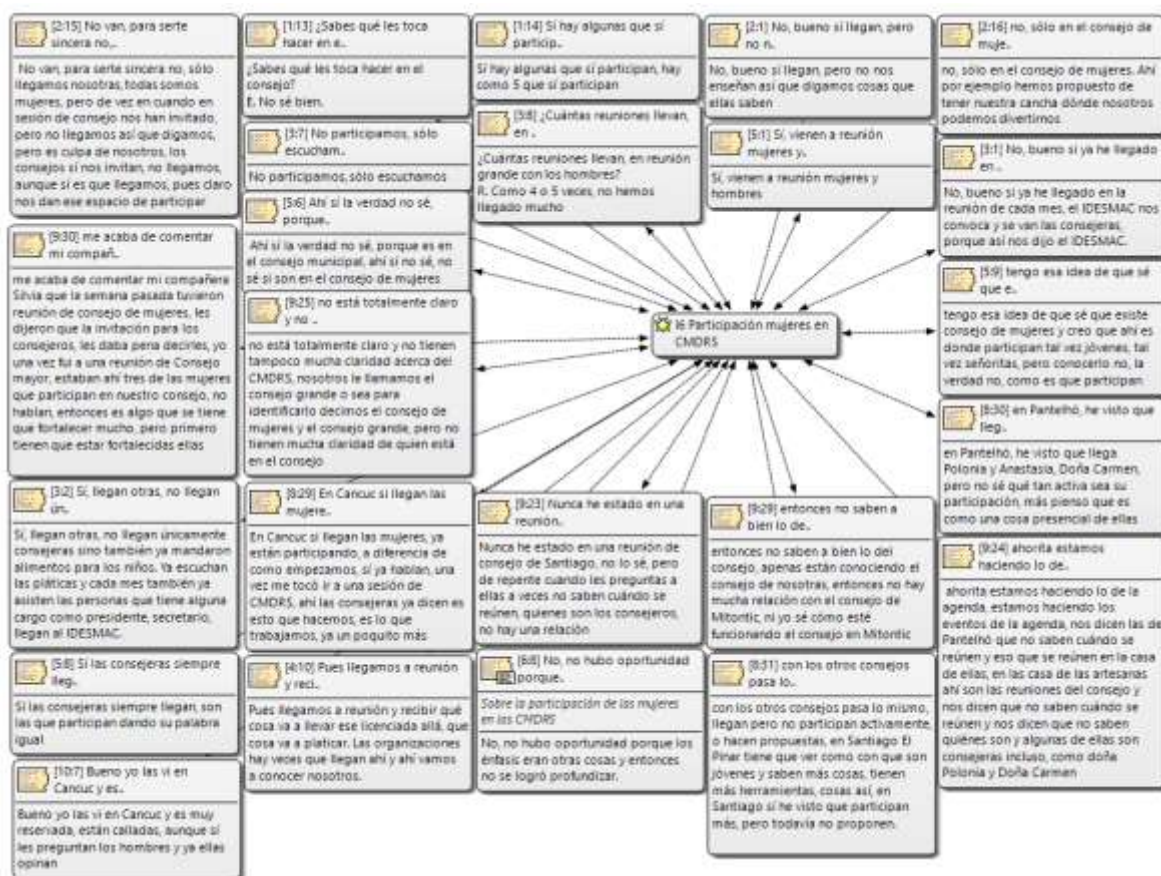
Bueno yo las vi en Cancuc y es muy reservada, están calladas, aunque sí les preguntan los hombres y ya ellas opinan (G3, 10:7).

Como vemos la participación de las mujeres en los CMDRS se va haciendo cada vez más constante y mayor, sin embargo, las mismas mujeres reconocen que dicha participación no es del todo constante en todos los consejos, en Cancuc y Pantelhó es mayor, en Santiago El Pinar es más reciente y menos frecuente; en Mitontic es menor aún y en Sitalá ha sido inconstante por el cambio de consejeras por lo que la valoración alcanza el 50%.

Conclusión: Que las mujeres asistan con regularidad a los CMDRS es importante y es un aspecto que se está consolidando y que está costando vencer no sólo desde los hombres, sino también desde las mujeres. De manera paralela se manifiesta lo importante que fue la formación de los hombres consejeros en temas de género, que vean las desigualdades existentes, lo que a derivado en que ellos, desde su iniciativa, también propongan y abran espacios para la participación de las mujeres.

Recomendación: Hay que fomentar el uso de la palabra y la exposición de los intereses propios de las mujeres en los CMDRS. Esto se puede hacer mediante la inclusión en el orden del día de todas las reuniones de los CMDRS de la programación de actividades de las mujeres para el mes siguiente y los objetivos de dichas actividades; además de continuar con la ya expuesta recomendación de profundizar la formación en torno a las masculinidades y desigualdades de género con los hombres, pero también de aprovechar el uso de la palabra que empiezan a reconocerles. Este reconocimiento también puede ampliarse a través de depositar responsabilidades en las mujeres de algunas comisiones o encomiendas específicas, lo que significaría ir abriendo la posibilidad del acceso a cargos de decisión.

Figura 18. Reconocimiento de líderes jóvenes con herramientas de facilitación o mediación.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Indicador Intangible 17. Identificación del ich'el ta muk (respeto intergeneracional).

Uno de los aspectos centrales de la Escuela de Liderazgos Entrañables fue el desarrollo o rescate de herramientas culturales para la mediación del conflicto entre generaciones de líderes. Esto significó que las jóvenes revaloraran la sabiduría de sus mayores y los conocimientos tradicionales; y de las adultas la validez de los aportes de las jóvenes, como bien identificaron los docentes de la escuela:

en este caso se trataba de la edad pero que más que la edad es darle valor a la experiencia, pero también es darle importancia a la frescura, a la innovación a través de la juventud, sin embargo también desde la cosmovisión maya, pero también por otro lado nosotras trabajamos mucho con, digamos, el enfoque sistémico y desde ese enfoque el respetar a quien llegó primero, en este caso las mayores (D2, 6:3).

estuvo muy rica porque ahí el nivel de participación de las jóvenes son muy activas, pero también las compañeras de mayores están como en ese nivel como de participación mutua, porque lo que conocen las mayores también lo afirman y lo confirman también las compañeras jóvenes, entonces eso nos ayuda mucho, porque se están formando, se están dando ese nivel de participación (D3, 7:7).

Este trabajo tuvo un buen recibimiento por parte de las alumnas quienes pudieron construir una visión común del respeto intergeneracional tomando como base la concepción tseltal del *ich'el ta muk*:

Hablamos de eso acá, no sé como decirlo en español, pero algo así como es una tradición que debemos hacerlo, de respetar a los mayores y los mayores también nos van a respetar si nosotros respetamos (A2, 1:8).

estuvimos trabajando intercambio de experiencias sobre cómo estamos trabajando el *ich' el tamuk* en nuestras comunidades (A3, 2:5).

Las mayores, no alcanzan a definir un concepto común, ni a coincidir del todo con la construcción de la escuela, siguen definiéndolo en el sentido tradicional

pongamos mujeres, hombres, tiene más conocimiento, hay unas palabras que vas a preguntar, pongamos yo no voy a saber, hay unos señoras, señores que saben lo que yo necesito saber, voy a preguntar si lo sabe y voy a respetar más porque ella lo sabe, así es (M3,4:14).

De la misma forma los miembros de los CMDRS no tienen conocimiento de la forma en que se trató este concepto, ni han recibido información sobre lo alcanzado en la escuela de liderazgos

lo del respeto lo tomaba yo como el derecho, le decía yo que los temas que más se trabajaron fueron la igualdad y el derecho, eso yo lo tomo como el respeto (C3, 5:22).

Por parte del equipo técnico hay un conocimiento que no se ha trasladado del todo a la formalidad del proyecto. Este tiene que ver con el conocimiento que algunas de ellas tienen de la cosmovisión de los pueblos con los que trabajan y el entendimiento más amplio y profundo de los conceptos, tomar en cuenta esta comprensión sería muy importante para incluirse desde el diseño de las iniciativas de los proyectos:

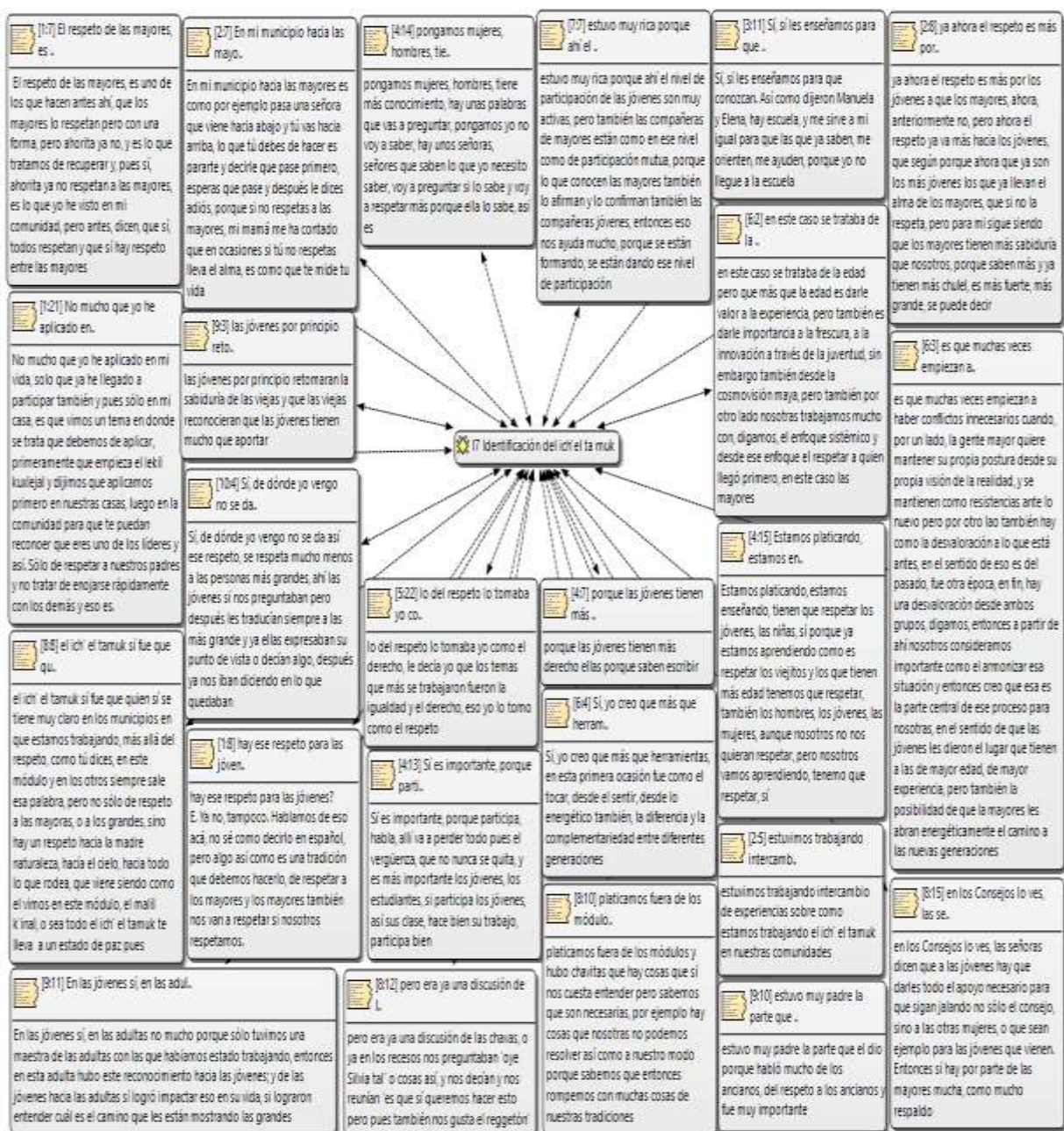
el *ich' el tamuk* sí fue que quien sí se tiene muy claro en los municipios en que estamos trabajando, más allá del respeto, como tú dices, en este módulo y en los otros siempre sale esa palabra, pero no sólo de respeto a las mayores, o a los grandes, sino hay un respeto hacia la madre naturaleza, hacía el cielo, hacia todo lo que rodea, que viene siendo como el vimos en este módulo, *lamalil k'inal*, o sea todo el *ich' el tamuk* te lleva a un estado de paz pues (E2, 8:10).

De parte de las organizaciones del GENA, no hay una identificación del concepto del *ich' el ta muk*, pero sí identifican el respeto que existe en las mujeres con las que trabajan y notan el papel que tienen tanto las líderes mayores, como las jóvenes.

Sí, de dónde yo vengo no se da así ese respeto, se respeta mucho menos a las personas más grandes, ahí las jóvenes sí nos preguntaban pero después les traducían siempre a las más grandes y ya ellas expresaban su punto de vista o decían algo (G3, 10:4).

Este reconocimiento del papel de las líderes jóvenes y mayores, así como de la construcción construida en la escuela del respeto intergeneracional, que no sido trasladado a los consejos de mujeres y a los CMDRS hace que la valoración del indicador sea del 60%

Figura 19. Construcción de la noción común de ich'el ta muk.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: Es importante resaltar que ahora hay condiciones mayores para poder trabajar en común generaciones distintas de líderes mujeres, pero también con los hombres. Este diálogo que se inició basado en la noción del *ich'el ta muk*, puede ser trasladado al diálogo con los hombres, desde los aportes de los facilitadores tanto de SERAPAZ, como de las Mujeres Mayas Kaqla. El aporte tanto para la armonización espiritual desde la cosmovisión maya y los aportes de las formas de reconciliación comunitaria del *lamalil kinal*, el *sujtesel o'tanil* y el *lekil melsa'nel*, son una base sólida para poder establecer

un diálogo profundo entre géneros y llegar a formas distintas de relación de una manera menos violenta y que implique menos choques frontales.

Recomendación: Sería importante que estas formas que tienen un base cultural muy sólida empezaran a ser las guías del diálogo entre los consejos de mujeres y el CMDRS, lo que significa socializar lo vivido en la escuela de liderazgos en los consejos de mujeres e iniciar un proceso similar en el seno de los CMDRS. Llevar este tipo de ceremonias para iniciar diálogos sobre los acuerdos, sobre las necesidades y propuestas de las mujeres propiciaría mejores ambientes y mayor aceptación por parte de los hombres, además de que generaría acuerdos sobre los propios roles que las mujeres quisieran asumir. Aquí los aportes que las mujeres miembros del equipo técnico que tienen una mejor comprensión de la cosmovisión maya, se involucren más profundamente.

Indicador intangible 18. Acciones realizadas por las líderes jóvenes.

La identificación del equipo de COFEMO para trabajar con jóvenes es una consideración clave para el futuro del proyecto, no sólo por la condición en sí de la juventud que las convierte en el futuro de los municipios, sino porque ahora mismo representan la oportunidad de trabajar sobre campos en los que sus mayores no lo han hecho, ya sea por disponibilidad como por emergencia de los temas que se tratan.

Las jóvenes de la escuela de liderazgos y que participan en el consejo de Santiago El Pinar, han empezado a sacar a la luz temas y demandas ‘nuevos’ en sus comunidades, como lo son los espacios de recreación. Estas propuestas, por lo pronto se han quedado en los propios consejos de mujeres, tal y como lo reconocen las propias jóvenes y mujeres mayores que participan de ellos, aunque son conscientes de que deben elevar sus demandas a otras instancias:

sólo en el consejo de mujeres. Ahí por ejemplo hemos propuesto de tener nuestra cancha dónde nosotros podemos divertirnos [...] A la autoridad no hemos hecho todavía. Es que apenas estamos viendo la forma de cómo, nos estamos organizando de quien lo va a proponer, si es que el ayuntamiento, lo invitamos esta vez del evento, pero no llegó ninguno (A3, 2:16; 2:18).

sólo han dicho que practiquemos las cosas que hemos recibido en las pláticas, que nos respetemos, que nos sea útil, que haya avance en las mujeres, en los jóvenes, eso han dicho. Sólo han dicho que quieren seguir trabajando para mejorar la vida de las mujeres, o cómo podemos ir mejorando, eso dicen las jóvenes (M2, 3:16).

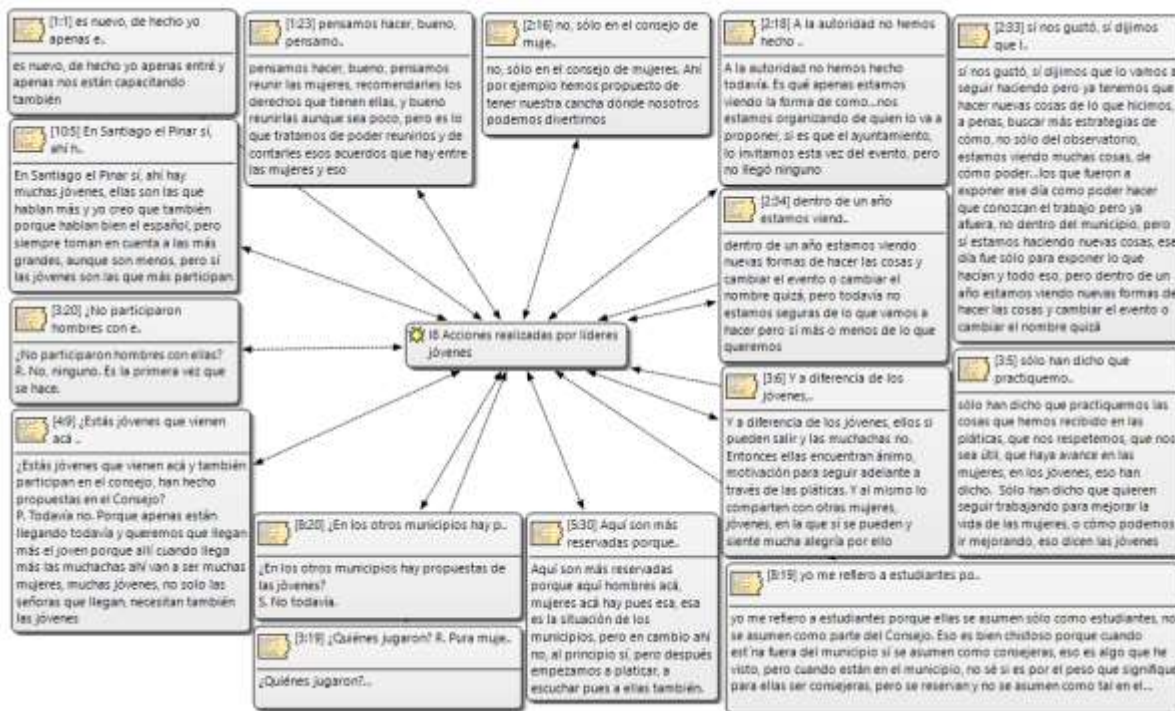
Todavía no. Porque apenas están llegando todavía y queremos que lleguen más el joven porque allí cuando llega más las muchachas ahí van a ser muchas mujeres, muchas jóvenes, no solo las señoras que llegan, necesitan también las jóvenes (M3, 4:9).

Por otro lado, en algunos municipios dónde las jóvenes no participan orgánicamente de los consejos, pero empiezan a sostener una relación más constante con ellos, empiezan a reconocerse como parte del mismo, aunque sólo hacia el exterior:

yo me refiero a estudiantes porque ellas se asumen sólo como estudiantes, no se asumen como parte del Consejo. Eso es bien chistoso porque cuando están fuera del municipio sí se asumen como consejeras, eso es algo que he visto, pero cuando están en el municipio, no sé si es por el peso que signifique para ellas ser consejeras, pero se reservan y no se asumen como tal en el Consejo. En su municipio son más cohibidas (E2, 8:20).

Evidentemente ni las organizaciones del GENA, ni los docentes, ni los miembros de los CMDRS reconocen acciones de las jóvenes por ello la valoración alcanza el 35%.

Figura 20. Participación de las jóvenes líderes en el proyecto.



Fuente: elaboración propia a partir de la codificación de resultados en Atlas.ti v. 7.5.4.

Conclusión: La dinámica inicial de conformación de los consejos de mujeres privilegió la inclusión de mujeres adultas y obvió a las jóvenes, aunque en Santiago El Pinar sí fueron incluidas y se ha establecido una dinámica dónde participan aún más jóvenes. Ahora bien, en Mitontic dónde las formadas en la escuela y la ausencia de un consejos de mujeres abre la posibilidad de su participación, así como en los demás consejos, su inclusión sea orgánica o no, se vuelve un imperante. Con la participación que se ha dado de las jóvenes, queda de manifiesto que hay una serie de necesidades y demandas que están en este segmento de la población y que se suman a la que existen o se pueden suponer en las relaciones de dominación patriarcal. La inclusión de las jóvenes saca a la luz problemáticas emergentes, pero también vislumbra otros caminos para la reivindicación de sus derechos.

Recomendación: El consejo de mujeres debe tomar como prioridad trabajar con las más jóvenes, no sólo invitándolas a las reuniones de consejo y, como ya se dijo, incluirlas orgánicamente en ellos, sino también como una línea de acción dentro de sus planes

operativos. Trabajar con las jóvenes incrementaría el impacto del trabajo, fortalecería la identidad de los consejos y reafirmaría la agenda política de las mujeres de los municipios, además de que ganaría en un tiempo relativamente breve activistas para su movimiento y ganaría, con la escolarización de las jóvenes, mejores formas de comunicación con otros actores locales y externos.

5.2. VALORACIÓN CUANTITATIVA DEL SISTEMA DE INDICADORES.

El proyecto alcanza una valoración general del 42%, lo que para una evaluación final se consideraría bajo, sin embargo y a pesar de que formalmente en el proyecto esta es una evaluación final, de facto es una evaluación de proceso, dado que el proyecto es continuidad de cuatro momentos previos, una de diagnóstico, una de organización de consejos, una de planeación y una de formación y capacitación. El presente proyecto se inserta en una etapa de implementación, podríamos decir en términos de planeación en una fase 0 que no culmina en este año y que tendrá continuidad, en ese contexto la valoración alcanzada como un proceso en marcha puede considerarse satisfactoria.

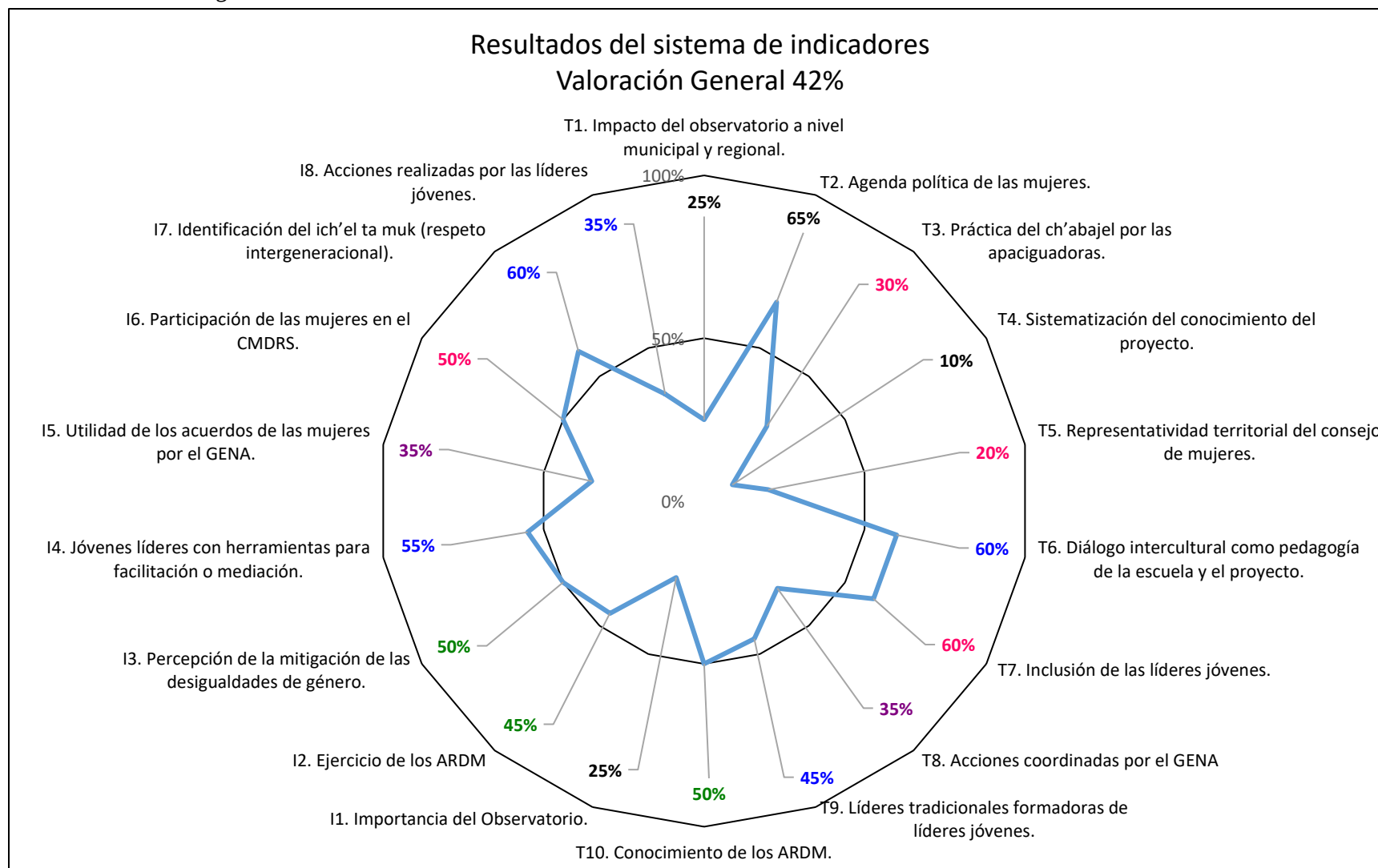
Los indicadores que alcanzan las valoraciones más altas, de al menos el 50%, podemos decir que son los que tienen relación con la participación de jóvenes en el proyecto, ya sea porque tienen relación con la escuela de liderazgo o con actividades en las que se han incluido y son los indicadores T2. Agenda política de las mujeres 65%, T6. Diálogo intercultural como pedagogía de la escuela y el proyecto 60%, T7. Inclusión de las líderes jóvenes 60%, T10. Conocimiento de los ARDM 50%, I4. Jóvenes líderes con herramientas para facilitación o mediación 55%, I7. Identificación del ich'el ta muk (respeto intergeneracional) 60%.

Los otros dos indicadores con valoración del 50% son el I3. Percepción de la mitigación de las desigualdades de género 50% e I6. Participación de las mujeres en el CMDRS 50%, hecho que confirma la marcha del proyecto pues guardan relación directa con las etapas anteriores.

Contrariamente, los indicadores que alcanzan las valoraciones más bajas, con límite superior en 35%: T1. Impacto del observatorio a nivel municipal y regional 25%, T3. Práctica del ch'abajel por las apaciguadoras 30%. T5. Representatividad territorial del consejo de mujeres 20%, T8. Acciones coordinadas por el GENA 35%, I5. Utilidad de los acuerdos de las mujeres por el GENA 35%, I1. Importancia del Observatorio 25%, I8. Acciones realizadas por las líderes jóvenes 35%, tienen que ver con prácticas, acciones que se están implementando pero cuya responsabilidad principal recae en las mujeres de los consejos o en las propias jóvenes líderes. Estas últimas por haber estado en formación o por las propias dinámicas de los consejos que no han logrado trascender de sus reuniones a desarrollar actividades fuera de ellos, no han alcanzado a poner en práctica las capacidades desarrolladas.

El indicador que alcanza la valoración más baja es el T4. Sistematización del conocimiento del proyecto 10%, tiene que ver directamente con las funciones del equipo técnico, y es claramente un aspecto que no ha recibido la atención necesaria.

Gráfica 2. Resultados generales del sistema de indicadores.



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas a los actores del proyecto.

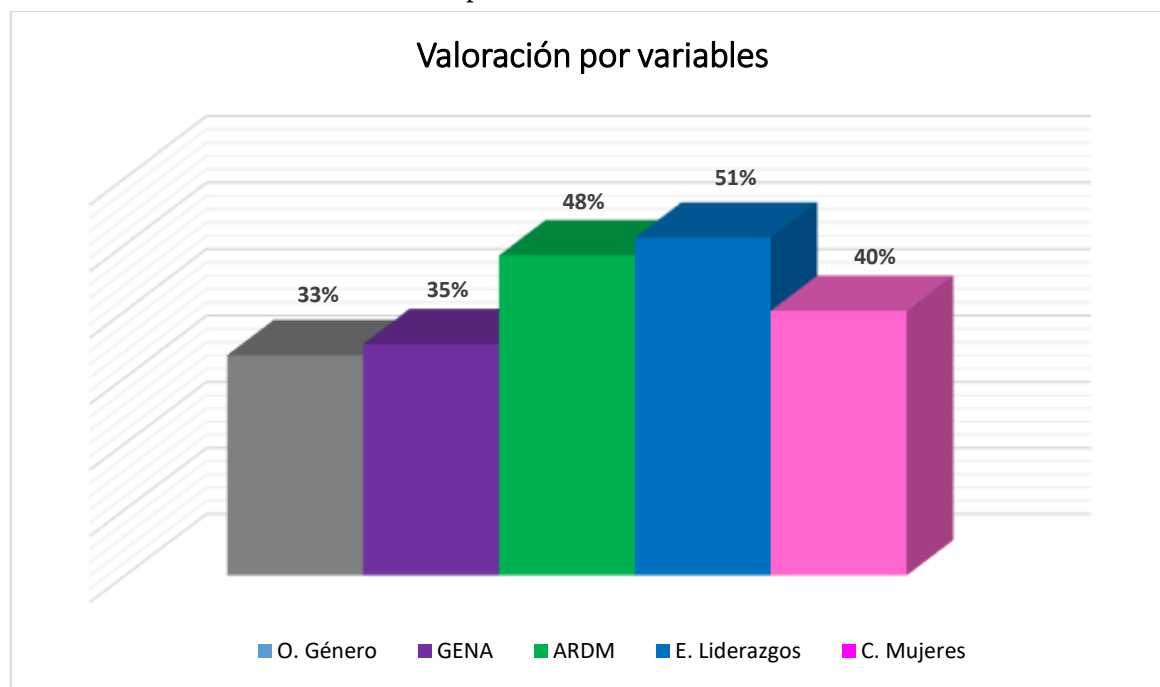
Los dos indicadores que se encuentran con las calificaciones intermedias, T9. Líderes tradicionales formadoras de líderes jóvenes 45% e I2. Ejercicio de los ARDM 45%, tienen como principal actor a las mujeres de los consejos, se observa por la valoración que ambos aspectos están siendo atendidos pero que se quedan en dos tipos de actores que se circunscriben a los consejos de mujeres, las consejeras adultas y las jóvenes.

Resultados por Variables

Las valoraciones obtenidas por variables, van en concordancia con lo descrito arriba. Observamos que la valoración más alta corresponde a la variable *Escuela de Liderazgos Entrañables* esto es explicable porque los actores entrevistados tuvieron una relación con ella, equipo técnico, las jóvenes que la cursaron, algunas líderes mayores, los docentes de la escuela y los miembros del CMDRS que cursaron la escuela de Bankilales. Estos últimos tuvieron una relación indirecta a partir de los intercambios de los dos espacios de formación y no porque el proyecto hubiera previsto en su diseño, una relación más amplia con los actores externos.

La segunda valoración más alta corresponde a la variable *Acuerdos para La Restitución de Los Derechos de las Mujeres*. Esta variable hace referencia al camino andado por el proyecto tanto en la concepción, como en la implementación o búsqueda del ejercicio de los acuerdos de las mujeres, una vez más la valoración es detenida en este nivel por la falta de relación de las mujeres con otros actores, en particular los hombres de los CMDRS y con actores externos.

Gráfica 3. Resultados de la valoración por variables



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas a los actores del proyecto.

La variable *Consejos de Mujeres* mide el crecimiento de estos en los ámbitos territorial y de inclusión. Notamos que en su crecimiento territorial están estancados, tanto en la representatividad, como en su participación como mujeres en otras instancias. Por el lado de la inclusión, esta va creciendo, aunque las prácticas que las favorecen tampoco son reconocidas por actores externos a los consejos.

Las valoraciones más bajas corresponden a las variables *Observatorio de Género* y *Grupo de Género*, estas reflejan primero la operación incipiente del observatorio, dada la dificultad de poder instalar esta función de seguimiento y visibilización en los consejos de mujeres. Y segundo la poca capacidad vinculante que tienen los ARDM para la constitución de un grupo de género.

Comparación de variables entres las evaluaciones 2015 y 2017

Tabla 5. Comparación de valoración por variables.

Variables evaluación 2015	Valoración	Variables evaluación 2017	Valoración
Diagnósticos y Elaboración de Planes Municipales de Mujeres	85%	Observatorio de género	33%
		Acuerdos para la Restitución de los Derechos de las Mujeres (ARDM)	48%
Conformación de los Consejos de Mujeres	72%	Consejos de Mujeres	40%
Diplomado de Formación para Consejeras Municipales	88%	Escuela de Liderazgos Entrañables	51%
		Grupo de Género (GENA)	35%

Fuente: Elaboración propia.

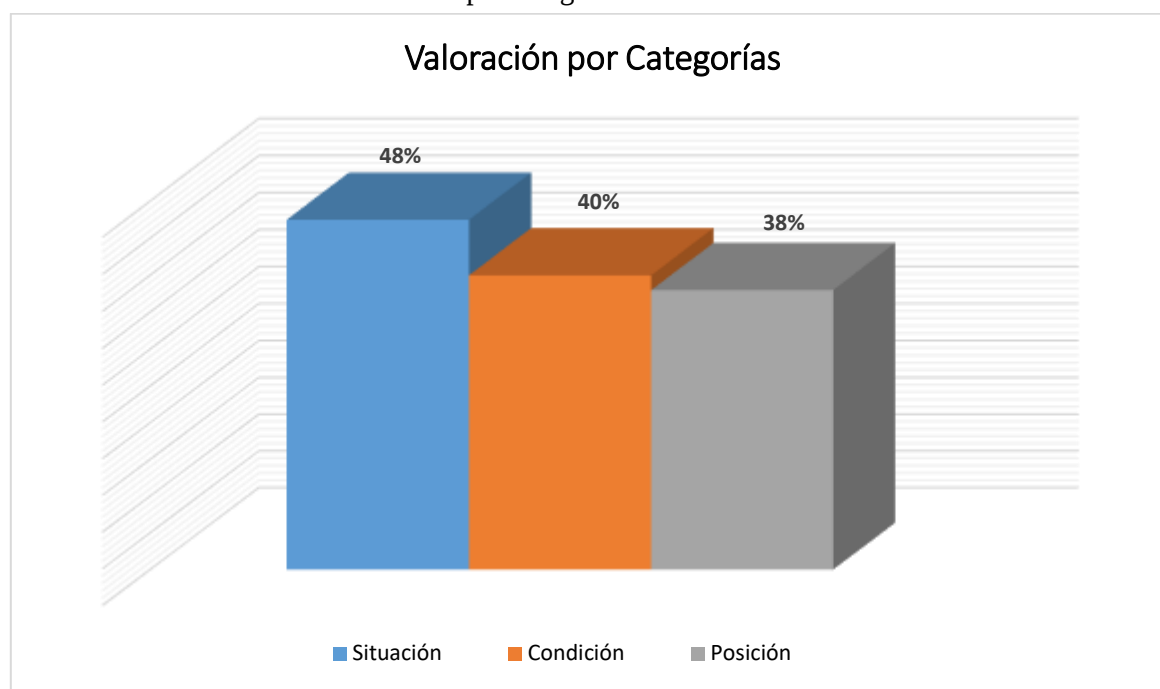
Es evidente el decremento en la valoración por variables con respecto de la evaluación 2015. Esto señala la diferencia que existe entre el proceso de elaboración de los planes, que indiscutiblemente es un proceso arduo; y la gestión y operación de los mismos, que requieren de capacidades distintas. Este salto tiene que ser impulsado por la formación para favorecer que los Consejos de Mujeres asuman de manera progresiva cada vez más funciones y se vuelvan las actoras centrales de la promoción de los ARDM.

De esta manera, formar el Observatorio de Género, desarrollar la Escuela de Liderazgos Entrañables, institucionalizar la operación de los Consejos de Mujeres y Articular la Red de organizaciones por la igualdad de Género, toma mucho sentido para poder operativizar los ARDM, lo que confirma que el proyecto fue concebido en términos generales de manera articulada, aunque las estrategias concretas hayan tenido que sufrir adaptaciones, lo que también refleja la capacidad de resiliencia del proyecto.

Resultados por Categorías

Los resultados por categoría nos reflejan una adecuada implementación del proyecto, aunque la incidencia del proyecto es relativamente pareja en las tres categorías, las valoraciones se esperarían de mayor a menor, de la situación a la posición, pues estas últimas son las que tienen que ver con espacios de decisión y ejercicio del control. En ese sentido la evaluación confirma que los cambios en torno a las estructuras comunitarias, las más difíciles de cambiar, se está empezando a trabajar, que la relación dispar entre géneros empieza a ser notada y que la participación de las mujeres va creciendo en cantidad y calidad.

Gráfica 4. Resultados de la valoración por categorías.

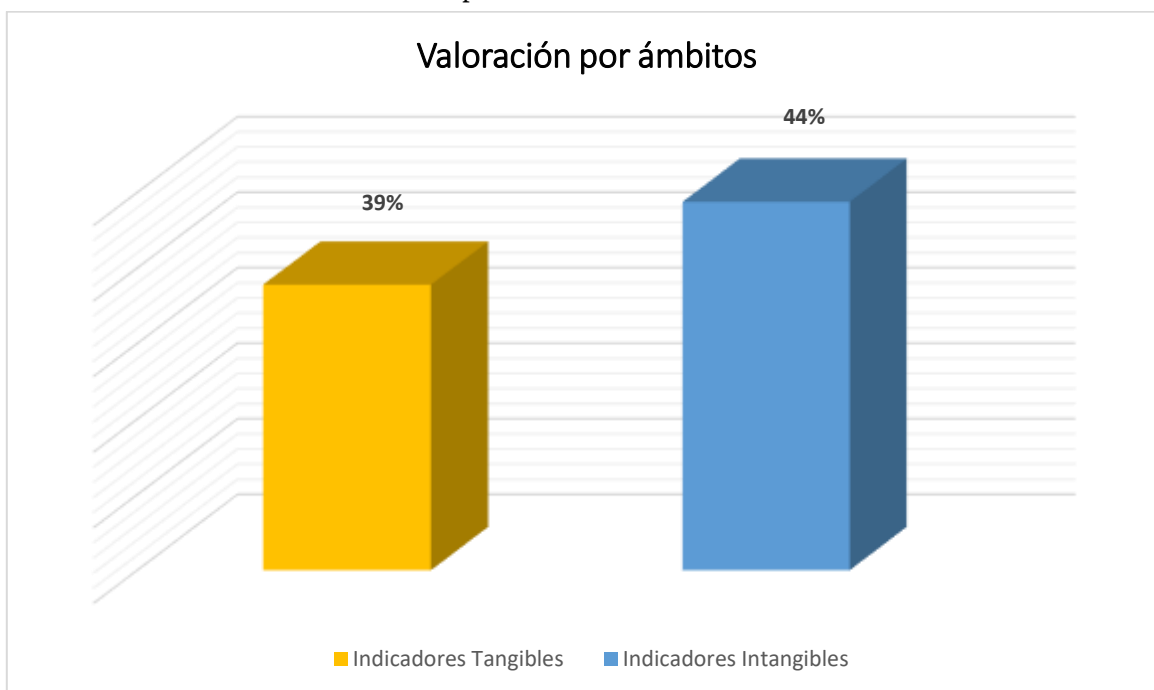


Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas a los actores del proyecto.

Resultados por ámbitos

Los resultados por ámbitos muestran una ejecución equilibrada del proyecto dada la poca diferencia que existe entre indicadores intangibles y tangibles. Que la valoración de los indicadores intangibles sea mayor, nos indica que el proyecto ha logrado permear las concepciones que propone y fomentar la acción de las mujeres. A la par la valoración cercana de los indicadores tangibles indica que dichas acciones se están concretando en aspectos concretos, en particular sobre la forma en que se construyen acuerdos y la implementación de los ARDM.

Gráfica 5. Resultados de la valoración por ámbitos.



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas a los actores del proyecto.

Conclusión: Si bien las valoraciones están directamente relacionadas con la operación e implementación del proyecto, existe una condición que contribuye a que éstas se ubiquen en estos parámetros relativamente bajos o medios. Tiene que ver con que el proyecto ha estado concentrado sólo en las mujeres, tanto en los consejos, como en las jóvenes. El proyecto no ha logrado trascender a los hombres de los CMDRS, ni a otros actores locales o externos, en general el trabajo realizado con las mujeres se desconoce, lo que resalta la importancia de que el observatorio funcione, que las mujeres definan formas concretas de participación fuera de los consejos de mujeres y que desde el proyecto se propongan más acciones que incluyan a hombres.

Recomendación: Es indispensable empezar a generar la discusión de las desigualdades de género que prevalecen en los municipios dónde se ejecuta el proyecto en espacios mixtos y en las sesiones del CMDRS, además de profundizar la reflexión sobre masculinidades. Esta discusión debe ser guiada de manera subsidiaria por el equipo técnico e incluir las prácticas que se han desarrollado en la escuela de liderazgos. Para ellos es necesario abundar en la sistematización de los aprendizajes del proyecto, de manera concreta hay que profundizar en las formas comunitarias de reconciliación trabajadas, dado que la discusión sobre la reconciliación comunitaria y sus dimensiones emergió a partir de los conceptos de ch'abajel e ich'el ta muk.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.

Resumen

Este capítulo presenta una serie de 7 observaciones y recomendaciones generales, dónde también se incluyen las principales enunciadas en los capítulos 4 y 5. Dichas recomendaciones constituyen el plan de mejora para la concepción, ejecución y continuidad del proyecto:

1. Adaptación en la estrategia de conformación del GENA clarifica la forma que se debe seguir para su integración, dada dimensión territorial de los ARDM.
2. Crecimiento exponencial de la capacidad de actuación de los Consejos de Mujeres gracias a la inclusión de líderes jóvenes y mayores a partir del Ich'el tamuk.
3. Diagnósticos de Situación, Condición y Posición de Género base para la construcción de la Agenda de las Mujeres.
4. Colaboración con organizaciones con metodologías fundamentadas en la cultura maya abren nuevas posibilidades para la mediación y resolución de conflictos.
5. Sistematización adecuada del proyecto como base para el fortalecimiento de la epistemología del proyecto y ejecución más asertiva.
6. Talleres de masculinidad e intercambios entre mujeres líderes y Bankilales generan sinergias que aceleran la integración de mujeres en espacios territoriales.
7. Gestión de los Consejos de Mujeres demanda nueva planeación de la intervención de COFEMO con financiamiento multianual para el desarrollo de capacidades orientadas a establecer alianzas y dar seguimiento a la implementación de los ARDM por los Consejos.

1. Adaptación en la estrategia de conformación del GENA clarifica la forma que se debe seguir para su integración, dada la dimensión territorial de los ARDM. Establecer relaciones puntuales con las organizaciones abrió la puerta para la colaboración entre las organizaciones y los Consejos de Mujeres. Sumado a ello, las organizaciones que trabajaron en la Escuela de Liderazgos Entrañables también manifestaron interés por compartir aspectos del proceso que llevan las mujeres de los consejos, pero dada la distancia geográfica desde sus territorios de trabajo, formar un grupo las excluiría, por lo que la integración del GENA como bloque resulta inviable. Por otro lado, estas relaciones se conformaron a partir de los intereses particulares de las organizaciones y, aunque se inscriben en el marco de los ARDM, las organizaciones no trabajan desde el enfoque territorial, por lo que no resulta claro para estas como pueden colaborar con los Consejos. En ese sentido los Diagnósticos de Situación, Condición y Posición de Género, ofrecen un panorama más claro dónde las organizaciones pueden desarrollar su trabajo para abatir los niveles de desigualdad.

Recomendación: La integración del GENA debe considerarse como una red, en dónde los consejos de mujeres tomen parte de esta, así como las organizaciones locales que se constituyan. Los ejes articuladores con las organizaciones deben de ser flexibles, con

quienes tengan dimensión territorial se puede tomar los ARDM y con quienes tienen intereses menos complejos, hay que basar la relación en los diagnósticos.

2. Crecimiento exponencial de la capacidad de actuación de los Consejos de Mujeres gracias a la inclusión de líderes jóvenes y mayores a partir del Ich'el tamuk. La formación de jóvenes líderes con herramientas de mediación fuertemente enraizadas en su cultura originaria y el rescate de valores culturales que favorecen su integración con líderes mayores en un marco de mutuo respeto, potencia la operación de los consejos pues hay mayor inclusión, participación y se aprovechan las capacidades de las diferentes generaciones. Esta integración ha favorecido la dinámica de los consejos de mujeres y su participación en diferentes espacios como los CMDRS de manera propositiva.

Recomendación: Incluir mecanismos concretos de participación de las mujeres en los CMDRS favorecería la implantación de los ARDM en las agendas de los CMDRS. Para ello una estrategia es que las mujeres rindan informes en los consejos municipales, en cada reunión. También en los Consejos de mujeres se deben levantar minutas de trabajo donde se recojan los acuerdos y las propuestas de las mujeres, mismas que también deben ser llevadas a otros espacios, primeramente con las organizaciones de la red de mujeres y con los CMDRS.

3. Diagnósticos de Situación, Condición y Posición de Género base para la construcción de la Agenda de las Mujeres. La realización de los primeros eventos de la agenda de mujeres es un logro muy importante, pues es una acción reivindicativa en sí misma, independientemente del sentido específico que se le ha dado a cada evento. Sin embargo se debe profundizar el sentido de la constitución de una agenda política que va más allá de la celebración de eventos, ya que estos no constituyen por sí solos la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres.

Recomendación: Hay que dar el siguiente paso para la construcción de la Agenda de las Mujeres, extendiendo a su justa dimensión la lucha por sus derechos, es decir hay que clarificar los derechos que se busca reivindicar y entender que se trata de llevar a cabo acciones sistemáticas para poder lograrlo.

4. Colaboración con organizaciones con metodologías fundamentadas en la cultura maya abren nuevas posibilidades para la mediación y resolución de conflictos. La facilitación de talleres de parte de las Mujeres de Qakla y de SERAPAZ mostraron caminos que deben recorrerse por el proyecto, además de generar lazos de colaboración e intercambio entre los procesos de cada organización. Sin duda un acierto la construcción de un feminismo que se base en las propias culturas tseltal y tsotsil, además de rescatar mecanismos originarios para la resolución de conflictos y el restablecimiento de buenas relaciones.

Recomendación: Se deben profundizar los dos aspectos de la reconciliación mostrados por estas colaboraciones. Por un lado favorecer la realización periódica de ceremonias para

‘sanar el corazón’, pero por otro instrumentar las estructuras y sus mecanismos correspondientes mostrados por SERAPAZ que existen en las culturas mayas, como los consejos de ancianos o sabios, que favorecen el ‘buen acuerdo’.

5. Sistematización adecuada del proyecto como base para el fortalecimiento de la epistemología del proyecto y ejecución más asertiva. En los documentos presentados para la evaluación, así como por la información recabada en las entrevistas, se encuentran elementos que no han sido rescatados adecuadamente, lo que evidencia una sistematización que se queda a nivel descriptivo y no analítico, por lo que las conclusiones que se obtienen no son contundentes o podrían ser equivocadas.

Recomendación: Para poder concretar una sistematización más profunda, es necesario rescatar primero una narración de lo que acontece en el proyecto en la que no se emitan juicios. Posteriormente hay que tematizar esa narración para poder entonces reflexionar sobre lo acontecido y posteriormente consignar aprendizajes, vacíos, construcciones imprevistas o adaptaciones necesarias. Este ejercicio puede hacerse dada la referencia de que muchos de los eventos del proyecto han sido grabados, los que sin duda haría más aguda y certera la intervención de COFEMO.

6. Talleres de masculinidad e intercambios entre mujeres líderes y Bankilales generan sinergias que aceleran la integración de mujeres en espacios territoriales. Los resultados obtenidos por el desarrollo de los talleres de masculinidad y la formación de género recibida por los Bankilales y sus diálogos con las alumnas de la Escuela de Liderazgos Entrañables, han abierto a la participación de las mujeres los CMDRS. Estos se han transformado en espacios donde no sólo se pide la opinión de las mujeres, sino donde estas han empezado a exponer sus demandas y proponer acciones; lo que revela la importancia de generar y profundizar espacios de formación en temas de género con hombres y favorecer espacios de intercambio en escenarios formativos que ponen piso parejo a la participación de mujeres y hombres.

Recomendación: es necesario desarrollar un plan de formación en género para hombres, que profundice los temas desarrollados en los talleres de masculinidad y genere otras reflexiones sobre la igualdad de género. De la misma forma se deben generar más espacios de intercambio como los realizados entre las escuelas de Bankilales y de Liderazgos Entrañables.

7. Gestión de los Consejos de Mujeres demanda nueva planeación de la intervención de COFEMO con financiamiento multianual para el desarrollo de capacidades orientadas a establecer alianzas y dar seguimiento a la implementación de los ARDM por los Consejos. A partir de este año las funciones de los consejos se han complejizado, al incluir los componentes del observatorio, la generación de la agenda y la búsqueda por poner en marcha los ARDM. Esto demanda capacidades distintas que se tienen que desarrollar sobre la marcha, lo que a su vez significa que se abre una fase distinta del trabajo con los consejos.

Podemos afirmar que la fase en la que se sentaban las bases para el desarrollo de los planes ha concluido

Recomendación: Se debe generar una planeación nueva del proyecto, a partir de ahora se inicia la etapa de implementación de los ARDM, con sus órganos de seguimiento y monitoreo. Esta implementación es compleja y requiere de procesos formativos complementarios para poder dar seguimiento a proyectos concretos, a la red de mujeres originarias de los Altos de Chiapas, así como a los procesos internos y de relación con los CMDRS. De esta forma COFEMO debe ir acompañando el proceso e ir favoreciendo que las mujeres de los territorios se afirmen paulatinamente en los diversos campos en los que deben tomar acción hasta que puedan realizar las tareas por sí solas. Esta nueva planeación de la intervención de COFEMO, debe ser acompañada de un financiamiento multianual, acorde a la planeación por fases y etapas.

BIBLIOGRAFIA

- Arreola Muñoz, Arturo V, Saldívar Moreno, Antonio, De Reclus a Harvey, la resignificación del territorio en la construcción de la sustentabilidad, p.p. 223-257, en *Región y Sociedad*, Año XXIX, No. 68, 2017, El Colegio de Sonora, México.
- Castells, Manuel ed. (2006), *La Sociedad Red: Una Visión Global*, Alianza Editorial, España.
- COFEMO (2017), *Construyendo Equiterritorios, Sistematización de una experiencia de gestión territorial en 5 municipios de Los Altos de Chiapas*, Chiapas, México.
- COFEMO (2017). *Evaluación Anual, Proyecto: Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género*, Chiapas, México.
- COFEMO (2017), *Informe Narrativo Final Proyecto: Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género*, Chiapas, México.
- COFEMO (2016), *Proyecto: Fortalecimiento y consolidación de mecanismos territoriales de las mujeres para la sustentabilidad con perspectiva de género*, Chiapas, México.
- COFEMO (2014), *Situación, Condición y Posición de Género, Diagnóstico Pantelhó*, Chiapas, México.
- Cruz Salazar, Tania (2003). *Voces de Colores: Graffers, Crews y Writters en el defeño metropolitano*, Tesis de Maestría CIESAS D.F., México.
- Cuñat Giménez, Rubén J. (2007), *Aplicación de La Teoría Fundamentada (Grounded Theory) al Estudio del Proceso de Creación de Empresas*, en *Decisiones basadas en el conocimiento y en el papel social de la empresa: XX Congreso anual de AEDEM*, Vol. 2 (Comunicaciones), texto disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2499458.pdf>, consultado el 25 de mayo de 2016.
- Feixa, Carles, *La tribu juvenil. Una aproximación transcultural a la juventud*, Edizioni L'Occchiello, Torino, giugno, 1988.
- García Hernández, Gloria E., Manzano Caudillo, Jesús (2010), *Procedimientos metodológicos básicos y habilidades del investigador en el contexto de la teoría fundamentada*, *Iztapalapa Revista de Ciencias y Humanidades*, Año 31, Num. 69, julio-diciembre de 2010, pp. 17-39, Universidad Pedagógica Nacional, México, texto disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3834350.pdf>, consultado el 29 de mayo de 2016.

- Godenzi, Juan Carlos (1996), Educación e Interculturalidad en los Andes y la Amazonía. Cusco, CERABALC.
- Mujeres Mayas Kaqla (2010), Rub'eyal Qak'aslemal, Caminos Para la Plenitud de Las Mujeres Mayas y Nuestros Pueblos, Propuesta Metodológica a Partir de la Experiencia de las Mujeres Mayas Kaqla. Iximulew, Guatemala.
- Paoli Bolio, Antonio (2004), Educación Autonomía y *Lekil Kuxlejal*: aproximaciones sociolingüísticas a la sabiduría de los tzeltales, Comité de Derechos Humanos Fray Pedro Lorenzo de la Nada, AC/UAM Xochimilco. México.
- Restrepo, Eduardo (2016), Etnografía: alcances, técnicas y éticas, Envió editores, Bogotá.
- Sabino, Carlos (1992), El proceso de investigación, ed. Panapo, Caracas.
- Strauss Anselm y Juliet Corbin (2002), Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y Procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Universidad de Antioquía, Colombia.
- Trinidad, Antonio; Carrero, Virginia; Soriano, Rosa M^a (2006), Teoría fundamentada "Grounded Theory". La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional, Centro de Investigaciones Sociales, Madrid, texto disponible en <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/LaConstrucciondeLaTeoriadelAnalisisInterpretacional.pdf>, consultado el 28 de mayo de 2016.
- Ulloa, Astrid (2007), Mujeres indígenas: dilemas de género y etnicidad en los escenarios Latinoamericanos P.P 17-33, en *Mujeres Indígenas, Territorialidad y Biodiversidad en el Contexto Latinoamericano*, UNAL-UICN-Fundación Natura-UNODC, Bogotá, Colombia.
- Zemelman, Hugo, Valencia Guadalupe (1990), Los Sujetos Sociales, Una propuesta de Análisis, en *Acta Sociológica*, Coordinación de Sociología, FCP y S, Mayo-Agosto, Vol. III, Núm. 2, UNAM, México.

ANEXO A. GUÍAS DE ENTREVISTA

Líderes adultas de la escuela de liderazgos entrañables y/o de los Consejos de Mujeres.

Variable Escuela de Liderazgo.

1. ¿En el consejo de mujeres hay alguien que enseñe a las jóvenes? ¿Cuántas líderes tradicionales participan en la formación de las jóvenes?
2. ¿Durante la escuela de liderazgos se pusieron de acuerdo sobre significados de algunas nociones? ¿En cuáles?
3. ¿Por qué es importante que participen las líderes adultas?
4. ¿Por qué es importante que participen las jóvenes en el consejo? ¿Qué entiende por ich'el tamuk?
5. ¿Las jóvenes han propuesto alguna actividad en la comunidad o los consejos de mujeres?

Variable Consejos de Mujeres.

6. ¿Hay apaciguadoras en su consejo de mujeres? ¿Qué identifica por ch'abajel y en qué casos lo ponen en práctica?
7. ¿Cuántas comunidades hay en el municipio y cuántas están representadas en los consejos de mujeres?
8. ¿Hay jóvenes que participen constantemente en el Consejo de Mujeres? ¿Cuántas?
9. ¿Qué propuestas han hecho las mujeres en el CMDRS?
10. ¿Las mujeres que asisten al consejo son las mismas o cambian?

Variable ARDM

11. ¿Conoce los ARDM? ¿Me puede explicar 4?
12. ¿para usted cuáles son los 3 derechos de las mujeres más importantes?
13. ¿Qué aspectos de su vida han mejorado con la escuela o el trabajo de los consejos?
14. ¿Qué han hecho en el consejo de mujeres para poner en practica o defender sus derechos?

Variable Observatorio

15. ¿Cuáles son los 3 aspectos más importantes del diagnóstico de género del municipio?
16. ¿Conoce si hay un libro o material dónde se puedan ver las cosas que han aprendido con la escuela o el proyecto?
17. ¿Tienen una agenda de las mujeres en su municipio? ¿En qué consiste?
18. ¿Por qué es importante el Observatorio para los Consejos de mujeres, en qué les ayuda?

Variable GENA

19. ¿Han trabajado con alguna otra organización del GENA? ¿En qué?
20. ¿Han trabajado con alguna organización sobre los ARDM?
21. ¿Han hecho algún trabajo con otra red de mujeres?

Jóvenes participantes de la escuela de liderazgos entrañables.

Variable Escuela de Liderazgo.

1. ¿En el consejo de mujeres hay líderes tradicionales que les enseñen cosas regularmente?
2. ¿Durante la escuela de liderazgos se pusieron de acuerdo sobre significados de algunas cosas o palabras? ¿En cuáles?
3. ¿Por qué es importante que participen las líderes adultas?
4. ¿Por qué es importante que participen las jóvenes en el consejo? ¿Qué entiendes por ich'el tamuk?
5. ¿Las jóvenes han propuesto alguna actividad en la comunidad o los consejos de mujeres?

Variable Consejos de Mujeres.

6. ¿Hay apaciguadoras en el consejo de mujeres de tu municipio? ¿Qué identifica por ch'abajel y en qué casos lo ponen en práctica?
7. ¿Cuántas comunidades hay en tu municipio y cuántas están representadas en los consejos de mujeres?
8. ¿Hay jóvenes que participen constantemente en el Consejo de Mujeres? ¿Cuántas?
9. ¿Qué propuestas han hecho las mujeres en el CMDRS?

10. ¿Las mujeres que asisten al consejo son las mismas o cambian?

Variable ARDM

11. Me puedes explicar 4 ARDM.

12. ¿para ti cuáles son los 3 derechos de las mujeres más importantes?

13. ¿En qué ha mejorado tu vida con el proyecto o la escuela de liderazgo?

14. ¿Qué han hecho en el consejo de mujeres para poner en practica o defender sus derechos?

Variable Observatorio

15. ¿Cuáles son los 3 aspectos más importantes del diagnóstico de género de tu municipio?

16. ¿Conoces si hay un libro o material dónde se puedan consultar lo que han aprendido con la escuela de liderazgo o el proyecto?

17. ¿Tienen una agenda municipal de las mujeres? ¿En qué consiste?

18. ¿Por qué es importante el Observatorio para los Consejos de mujeres, en qué les ayuda?

Variable GENA

19. ¿Han trabajado con las organizaciones del GENA? ¿En qué?

20. ¿Han trabajado con alguna otra organización sobre los ARDM?

21. ¿Han hecho algún trabajo con otra red de mujeres?

Docentes de la escuela de liderazgos entrañables.

Variable Escuela de Liderazgo.

1. ¿Durante su módulo se construyeron conceptos con las participantes? ¿Cómo fue el proceso? ¿Cuáles fueron los resultados?

2. ¿Sabe si en los consejos de mujeres las mayores transmiten sus conocimientos a las jóvenes?

3. ¿Identifica la noción grandeza de las mayores y grandeza de las jóvenes? ¿Se practicó algo al respecto durante el módulo?

4. ¿Percibió qué es lo que más aprecian las mayores de las jóvenes? ¿Y las jóvenes aprecian la sabiduría de las mayores?

5. ¿Sabe si las jóvenes han propuesto alguna actividad en la comunidad o los consejos de mujeres?

Variable Consejos de Mujeres.

6. ¿sabe si se practica el apaciguamiento en los consejos de mujeres? ¿Qué identifica por ch'abajel? ¿sabe si se práctica en los consejos de mujeres?

7. ¿sabe cuántas comunidades están representadas en los consejos de mujeres?

8. ¿Sabe si hay jóvenes que participen constantemente en el Consejo de Mujeres?

9. ¿Sabe si las mujeres han hecho propuestas de acciones en los CMDRS?

10. ¿Sabe si Las mujeres que asisten al consejo son las mismas o cambian?

Variable ARDM

11. Conoce los ARDM.

12. ¿para usted cuáles son los 3 derechos de las mujeres más importantes o sobre lo que habría que trabajar primero en los consejos?

13. ¿Conoce si algo ha cambiado en la vida de las mujeres con el proyecto o la escuela de liderazgo?

14. ¿Qué han hecho las mujeres de los consejos para poner en práctica o defender sus derechos?

Variable Observatorio

15. ¿Cuáles son los 3 aspectos más importantes de los diagnósticos de género hechos por COFEMO?

16. ¿Conoce si hay alguna sistematización de los aprendizajes que ha generado este proyecto?

17. ¿Conoce en que consiste la agenda municipal de las mujeres?

18. ¿Por qué es importante el Observatorio para los Consejos de mujeres, en qué les ayuda?

Variable GENA

19. ¿Han trabajado con las organizaciones del GENA con los consejos de mujeres? ¿En qué?
20. ¿Han hecho algún trabajo los consejos con otra red de mujeres?
21. ¿Han trabajado las organizaciones del GENA con los consejos de mujeres sobre los ARDM?

Equipo Técnico

Variable Escuela de Liderazgo.

1. ¿Cómo se definieron las temáticas de la escuela de liderazgo? ¿Fue difícil discutir esos conceptos con las participantes? ¿Cómo fue el proceso?
2. ¿En los consejos de mujeres las mayores transmiten sus conocimientos a las jóvenes?
3. ¿Cómo se dio la discusión sobre las nociones de grandeza de las mayores y grandeza de las jóvenes? ¿Cuáles fueron los resultados?
4. ¿Qué es lo que más aprecian las mayores de las jóvenes? ¿Y las jóvenes qué es lo que más aprecian de las mayores? ¿Qué es ich'el tamuk?
5. ¿Las jóvenes han propuesto alguna actividad en la comunidad o los consejos de mujeres?

Variable Consejos de Mujeres.

6. ¿Se practica el apaciguamiento en los consejos de mujeres? ¿Qué identificas por ch'abajel y en qué casos lo ponen en práctica?
7. ¿Cuántas comunidades están representadas en los 5 municipios dónde se lleva a cabo el proyecto?
8. ¿Hay jóvenes que participen constantemente en los Consejos de Mujeres?
9. ¿Las mujeres han hecho propuestas de acciones en los CMDRS?
10. ¿Las mujeres que asisten al consejo son las mismas o cambian?

Variable ARDM

11. ¿Cuáles son los ARDM?
12. ¿Para ti cuáles son los 3 derechos de las mujeres más importantes o sobre lo que habría que trabajar primero en los consejos?

13. ¿Qué ha cambiado en la vida de las mujeres que participan en el proyecto y en la escuela de liderazgo?

14. ¿Qué han hecho las mujeres de los consejos para poner en práctica o defender sus derechos?

Variable Observatorio

15. ¿Cuáles son los 3 aspectos más importantes de los diagnósticos de género hechos por COFEMO?

16. ¿Se han sistematizado los aprendizajes que ha generado este proyecto?

17. ¿En que consiste la agenda municipal de las mujeres?

18. ¿Por qué es importante el Observatorio para los Consejos de mujeres, en qué les ayuda?

Variable GENA

19. ¿Han trabajado las organizaciones del GENA con los consejos de mujeres? ¿En qué?

20. ¿Han trabajado las organizaciones del GENA con los consejos de mujeres sobre los ARDM?

21. ¿Se han vinculado los consejos con alguna otra red de mujeres?

Integrantes de los CMDRS y Bankilales

Variable Escuela de Liderazgo.

1. ¿En el consejo de mujeres hay líderes tradicionales que enseñen a las jóvenes?

2. ¿Han discutido que es género para ustedes? ¿Han discutido sobre el significado de algún otro concepto?

3. ¿Por qué es importante que participen las líderes adultas?

4. ¿Por qué es importante que participen las jóvenes en el consejo? ¿Qué entiende por ich'el tamuk?

5. ¿Las jóvenes han propuesto alguna actividad en la comunidad o los consejos de mujeres?

Variable Consejos de Mujeres.

6. ¿Hay apaciguadoras en su consejo o comunidad? ¿Qué identifica por ch'abajel y en qué casos lo ponen en práctica?
7. ¿Sabe cuántas comunidades están representadas en los consejos de mujeres? ¿Cuántas comunidades hay en el municipio?
8. ¿Sabe cuántas jóvenes que participen constantemente en el Consejo de Mujeres?
9. ¿Qué propuestas han hecho las mujeres en el CMDRS?
10. ¿Las mujeres que asisten al consejo son las mismas o cambian?

Variable ARDM

11. ¿Conoce los ARDM? Me puede explicar 4.
12. ¿Para usted cuáles son los 3 derechos de las mujeres más importantes?
13. ¿Qué aspectos de la vida de las mujeres han mejorado con el proyecto o la escuela de liderazgo?
14. ¿Qué han hecho en el consejo de mujeres para poner en práctica o defender los derechos de las mujeres?

Variable Observatorio

15. ¿Cuáles son los 3 aspectos más importantes del diagnóstico de género del municipio?
16. ¿Conoce si hay un libro o material dónde se puedan ver los conocimientos del proyecto de mujeres?
17. ¿Tienen una agenda municipal de las mujeres en tu municipio? ¿En qué consiste?
18. ¿Por qué es importante el Observatorio para los Consejos de mujeres, en qué les ayuda?

Variable GENA

19. ¿Han trabajado con las organizaciones del GENA? ¿En qué?
20. ¿Han trabajado con alguna organización sobre los ARDM?
21. ¿Han hecho algún trabajo con otra red de mujeres?

Integrantes del GENA

Variable Escuela de Liderazgo.

1. ¿Sabe si en los consejos de mujeres las líderes tradicionales enseñan a las jóvenes? ¿Qué les enseñan?
2. ¿Conoce si durante la escuela de liderazgos se pusieron de acuerdo sobre significados de algunos conceptos? ¿En cuáles?
3. ¿Qué reconocen las líderes tradicionales en las jóvenes, por qué consideran importante su participación?
4. ¿Qué es lo más importante que reconocen las Jóvenes en las mayores? ¿Qué entiende por ich'el tamuk?
5. ¿Las jóvenes han propuesto alguna actividad en la comunidad o los consejos de mujeres?

Variable Consejos de Mujeres.

6. ¿Hay apaciguadoras en los consejos de mujeres? ¿Qué identifica por ch'abajel y en qué casos lo ponen en práctica?
7. ¿Cuántas comunidades están representadas en los consejos de mujeres?
8. ¿Hay jóvenes que participen constantemente en el Consejo de Mujeres?
9. ¿Qué propuestas han hecho las mujeres en el CMDRS?
10. ¿Las mujeres que asisten al consejo son las mismas o cambian?

Variable ARDM

10. Me puede explicar 4 ARDM.
11. ¿para usted cuáles son los 3 derechos de las mujeres más importantes?
12. ¿Qué ha mejorado en la vida de las mujeres que participan en el proyecto?
13. ¿Qué han hecho en el consejo de mujeres para poner en practica o defender sus derechos?

Variable Observatorio

15. ¿Cuáles son los 3 aspectos más importantes de los diagnósticos de género que hizo COFEMO?
16. ¿Conoce si se están sistematizando los aprendizajes del proyecto?
17. ¿En qué consiste la agenda municipal de las mujeres?
18. ¿Por qué es importante el Observatorio para los Consejos de mujeres, en qué les ayuda?

Variable GENA

19. ¿En qué han trabajado las organizaciones del GENA con los consejos?
20. ¿Han trabajado con alguna organización sobre los ARDM?
21. ¿Se ha relacionado el GENA con otras redes de mujeres?

ANEXO B. REPORTES DE CODIFICACIÓN POR INDICADORES.

Lista códigos-citas

Código-filtro: Todos

UH: Evaluación COFEMO 2017

File: [C:\Users\TOSHIBA\Documents\Evaluación COFEMO 2017\Evaluación COFEMO 2017.hpr7]

Edited by: Super

Date/Time: 2017-09-28 13:44:18

Código: I1 Importancia del Observatorio {19-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:20 [¿Conoces qué es el observatori..] (51:52) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Conoces qué es el observatorio de mujeres?

E. No.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:29 [muchas mujeres llegaron ahí qu..] (54:54) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

muchas mujeres llegaron ahí que igual nos dijeron que sí estaba muy bonito lo que estábamos haciendo porque es para dar de conocer el trabajo de las mujeres, porque lo que festejamos apenas fue el día del telar, telar de cintura, como artesanas pues, eh, sí nos sirve mucho

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:30 [nosotros invitamos otras organ..] (54:54) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

nosotros invitamos otras organizaciones o otras personas es para dar de conocer el trabajo de las mujeres. Igual para las mujeres es mucha ayuda de mostrar el trabajo, el gran trabajo que hacen día a día para obtener algo en su casa.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:31 [Sí, es como un exposición] (56:56) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

Sí, es como un exposición

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:33 [sí nos gustó, sí dijimos que l..] (58:58) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

sí nos gustó, sí dijimos que lo vamos a seguir haciendo pero ya tenemos que hacer nuevas cosas de lo que hicimos, a penas, buscar más estrategias de cómo, no sólo del observatorio, estamos viendo muchas cosas, de cómo poder...los que fueron a exponer ese día como poder hacer que conozcan el trabajo pero ya afuera, no dentro del municipio, pero sí estamos haciendo nuevas cosas, ese día fue sólo para exponer lo que hacían y todo eso, pero dentro de un año estamos viendo nuevas formas de hacer las cosas y cambiar el evento o cambiar el nombre quizá

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:21 [Sí, sólo como agenda] (92:92) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

Sí, sólo como agenda

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:22 [Es muy importante, que se mant..] (95:95) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

Es muy importante, que se mantenga a si, que haya esa integración, el acuerdo; y que no se pierda. Que haya avance, y que el próximo año que se siga realizando.

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:20 [ahí vamos a aprender nosotros,..] (46:46) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM]

No memos

ahí vamos a aprender nosotros, aunque burla más los demás, porque ahí en mi pueblo burla los demás, nos habla que no sabemos y cuando llegamos a reunir como no sabes pues, así que no llega a reunión los demás y ahí lo vamos a aguantar que nos burla la gente, nos pasa mucho, cuando hacemos ejercicio, cuando jugamos, todo eso nos burla mucho, nos llega a decir que no sabemos, porque no tenemos vergüenza para jugar

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:22 [¿Sabe que es el observatorio d..] (47:48) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Sabe que es el observatorio de mujeres?

P. No me acuerdo de ese

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:26 [¿Conoces el trabajo sobre el o..] (62:63) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Conoces el trabajo sobre el observatorio de mujeres?

M. No.

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:15 [¿Hablaron del observatorio de ..] (34:35) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Hablaron del observatorio de mujeres que están trabajando?

H. No, tampoco.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:48 [estábamos en una sesión y decí..] (57:57) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

estábamos en una sesión y decían 'no sí, nuestro trabajo se tiene que meter, tiene que sonar en el municipio, las autoridades lo tienen que ver y así, ya van reconociendo poquito a poquito y el día de las consejeras es para mí algo muy clave en su agenda, porque entonces ya les da más allá del peso como consejeras o de las responsabilidades que tienen que tener, ya hay un reconocimiento más profundo que se va a ver o a manifestar en el municipio

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:53 [El Observatorio para mí es ese..] (61:61) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

El Observatorio para mí es ese, es estar viendo que cosas pasan con las mujeres en los municipios

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:14 [está en alguna de las metas, e..] (25:25) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

está en alguna de las metas, en la cuestión esta del observatorio estamos pensando en esto de las chabajeleras, o sea formar mujeres que sean eso, pero estamos empezando y yo creo que en esta nueva etapa es algo que tenemos que ya ir dándole más forma

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:39 [la construcción de la agenda f..] (47:47) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

la construcción de la agenda fue por eso porque teníamos que hacer visible público

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:40 [¿Entonces esto de la agenda es..] (48:49) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Entonces esto de la agenda es parte del observatorio?

B. Sí, es parte del observatorio

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:41 [esto del observatorio lo estamos..] (51:51) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

esto del observatorio lo estamos pensando como en hacer un informe de la situación de las

mujeres en los municipios pero hacerlo visible. Le llamamos observatorio porque decir algo, porque claro las mujeres, las consejeras tienen que observar cuál es la situación, hacer como un monitoreo, una focalización de cosas que están pasando para poner decirlas públicamente, demandarlas públicamente

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:43 [parte de la reunión del consej..] (55:55) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

parte de la reunión del consejo es hablar de lo del evento de la agenda porque ya vas dándole forma a un evento, si en un principio les dijimos que era parte del trabajo del observatorio, no lo hemos vuelto a mencionar

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:12 [¿Conoces el trabajo del Observ..] (26:27) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Conoces el trabajo del Observatorio de mujeres?

No.

Código: I2 Ejercicio de los ARDM {10-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:17 [desde que yo llegué acá en la ..] (46:46) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]

No memos

desde que yo llegué acá en la escuela, pues aprendí muchas cosas y pues, veo que ahí en mi comunidad falta todo lo que nos enseñaron acá, bueno lo que quiero también es ayudar a los demás, ayudar a las que sufren, en problemas o en conflictos, en tratar de ayudarlas también y participar en la comunidad, eso es lo que yo quiero hacer

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:18 [más o menos, como apenas entré..] (48:48) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

más o menos, como apenas entré no se bien todavía pero sí. Y me ha cambiado un poco también y el derecho que yo tengo también a salir, aunque eso es uno que no me dejan salir

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:16 [no, sólo en el consejo de muje..] (34:34) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

no, sólo en el consejo de mujeres. Ahí por ejemplo hemos propuesto de tener nuestra cancha dónde nosotros podemos divertirnos

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:17 [en sesión de consejo nos han i..] (32:32) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

en sesión de consejo nos han invitado, pero no llegamos así que digamos, pero es culpa de nosotros, los consejos sí nos invitan, no llegamos, aunque sí es que llegamos, pues claro nos dan ese espacio de participar

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:19 [¿Quiénes jugaron? R. Pura muje..] (83:84) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿Quiénes jugaron?

R. Pura mujeres.

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:20 [ahí vamos a aprender nosotros,..] (46:46) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM]

No memos

ahí vamos a aprender nosotros, aunque burla más los demás, porque ahí en mi pueblo burla los demás, nos habla que no sabemos y cuando llegamos a reunir como no sabes pues, así que no llega a reunión los demás y ahí lo vamos a aguantar que nos burla la gente, nos pasa mucho, cuando hacemos ejercicio, cuando jugamos, todo eso nos burla mucho, nos llega a decir que no sabemos, porque no tenemos vergüenza para jugar

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:21 [Ahí como somos consejero, ahí ..] (46:46) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Ahí como somos consejero, ahí vamos a aguantar, vamos a invitar los demás presidente, los demás que están ahí trabajando.

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:12 [Sí, pues que necesitan que hai..] (29:29) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Sí, pues que necesitan que haiga equidad, porque a veces nosotros decimos pues que sí hay equidad, pero ellas como que todavía no se da pues, me sirvió para ver pues que ellas también necesitan su libertad y ser reconocidas

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:1 [apuntar hacia construir el lid..] (3:3) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM]

No memos

apuntar hacia construir el liderazgo de las jóvenes tomando en cuenta los Acuerdos, los derechos, porque los acuerdos y los derecho están entrelazados, cada acuerdo es un derecho de las mujeres que se busca restituir

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:50 [damos por hecho cosas y no se ..] (55:55) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM]
No memos

damos por hecho cosas y no se las decimos explícitamente y de eso nos hemos dado cuenta a partir de que hemos estado viendo cosas contigo de la evaluación nos han caído muchos veintes, de que siempre tenemos que estar vinculando nuestro trabajo con los acuerdos

Código: I3 Percepción mitigación desigualdades de Género {37-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:17 [desde que yo llegué acá en la ..] (46:46) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]
No memos

desde que yo llegué acá en la escuela, pues aprendí muchas cosas y pues, veo que ahí en mi comunidad falta todo lo que nos enseñaron acá, bueno lo que quiero también es ayudar a los demás, ayudar a las que sufren, en problemas o en conflictos, en tratar de ayudarlas también y participar en la comunidad, eso es lo que yo quiero hacer

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:18 [más o menos, como apenas entré..] (48:48) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

más o menos, como apenas entré no se bien todavía pero sí. Y me ha cambiado un poco también y el derecho que yo tengo también a salir, aunque eso es uno que no me dejan salir

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:11 [sólo cambiamos una ocasión por..] (22:22) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

sólo cambiamos una ocasión porque, no porque no quieran sino porque se casaron, ya bien sabemos que cuando uno se casa ya ni el marido lo deja salir

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:17 [en sesión de consejo nos han i..] (32:32) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

en sesión de consejo nos han invitado, pero no llegamos así que digamos, pero es culpa de nosotros, los consejos sí nos invitan, no llegamos, aunque sí es que llegamos, pues claro nos dan ese espacio de participar

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:23 [haz de cuenta que cuando llega..] (44:44) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

haz de cuenta que cuando llegamos en mixtos son más difíciles de participar, bueno no porque lo hombres no te dejan participar, pero no sé, por mi parte, sólo con ver a hombres que están ahí te da miedo ¿no? Es miedo, te entra una angustia que ni siquiera quieres

hablar, pero cuando estás con mujeres es más segura, porque te entienden, te escuchan, todo eso, pero me ha ayudado mucho de aprender nuevas cosas, pero sí poco a poco, sé que voy agarrando más confianza

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:24 [aprendimos muchas cosas en la ..] (46:46) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

aprendimos muchas cosas en la escuela, he podido aplicar en la escuela, en mi casa, por ejemplo a defender lo que es nuestro traje regional, nuestra forma de hablar

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:14 [ha aprendido de cómo mejorar l..] (54:54) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

ha aprendido de cómo mejorar la vida de las mujeres, que hagan las cosas bien, que tienen derechos

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:15 [No mucho, me da miedo, no teng..] (61:61) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

No mucho, me da miedo, no tengo valor, me da vergüenza

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:6 [platicamos que hacemos y por q..] (16:16) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

platicamos que hacemos y por qué estamos reunidos, platicamos para que ellas lleguen, lleguen otras mujeres, ¿y por qué llegamos ahí? para estudiar, para tener más confianza y más valor y más hablar y tenemos miedo a participar y no queremos hablar

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:17 [tenemos derecho las mujeres y ..] (38:38) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

tenemos derecho las mujeres y también los jóvenes no saben todavía eso, todavía están maltratando los jóvenes, los alumnos, porque no saben si tienen derecho las niñas, porque mismo pasó a nosotros, como que fuera nosotros cerrados los ojos, no sabemos cómo son, entonces estamos así aprendiendo más

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:23 [Siempre me ha ayudado, siempre..] (50:50) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

Siempre me ha ayudado, siempre me quitado ese pena, vergüenza porque antes nunca hablo, sólo me dijo mi marido que no hablas, no contestas, me dice, 'a bueno', ¿por qué contestas? Porque eres mujer 'ah', ahí no más queda, cuando era yo joven nunca hablo

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:24 [siempre llevo junto con el IDE..] (50:50) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

siempre llevo junto con el IDESMAC, y siempre me platica después de mi porque no tengo vergüenza pues los hombres, ahí me quitó poco a poco vergüenza

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:25 [ya no tengo miedo, hablo dónde..] (50:50) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

ya no tengo miedo, hablo dónde yo puedo, ya no tengo vergüenza, ya no tengo miedo a participar

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:26 [¿Las jóvenes le ayudan en ese ..] (53:54) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Las jóvenes le ayudan en ese trabajo?

P. Sí, te digo que no tiene pena, porque poco a poco pue va así quitando pues el vergüenza, así le digo pue a mis hijos y los demás jóvenes. Las jóvenes tan haciendo también

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:2 [Dan su palabra igual, votan so..] (7:7) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

Dan su palabra igual, votan sobre los temas que se estén tratando, tanto como hombre como mujeres porque ahí se está pues viendo pues la equidad

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:3 [Sí, se les pide pues su partic..] (9:9) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

Sí, se les pide pues su participación también a ellas, de hecho hay algunas que sí participan con su palabra y otras que menos

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:4 [¿Quiénes son las que más parti..] (10:11) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

¿Quiénes son las que más participan?

M. Pues son las que llevan más tiempo en el consejo.

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:14 [sí, porque de alguna otra mane..] (35:35) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

sí, porque de alguna otra manera se van formando en que ellas también tienen derecho

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:15 [Dentro del liderazgo pues sí. ..] (37:37) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

Dentro del liderazgo pues sí. Ahí sí cambian, ahí empiezan a decir no pues yo tengo derecho.

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:16 [Lo que más logré, con la que m..] (39:39) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

Lo que más logré, con la que me llevó, con la que estoy más es lo de los derechos, la equidad

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:17 [en un taller sobre eso de la e..] (41:41) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

en un taller sobre eso de la equidad, era taller de género, nos lo impartió una persona que viene de la Ciudad de México que se llama Alejandro, de masculinidad sí, donde sí me daba cuenta, enfocaba mucho pues al trabajo que no sólo el hombre tiene derecho, igual se trabajaba mucho eso de la equidad pues al igual que hay que reconocer el derecho a las mujeres

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:18 [así en ese taller nos impacta ..] (43:43) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

así en ese taller nos impacta pues, yo vi ese taller muy importante, me impacto porque hay cosas que está uno haciendo y piensa que está bien y en realidad al estar en ese taller uno dice pues entonces lo que estoy haciendo no está bien y nos motiva pues a vivir, tal vez no pueda yo tanto o como le podría yo decir, pero sí conocer que es lo que quieren las mujeres, para tomarlas en cuenta pues ahorita

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:19 [desde ahí se empieza pues las ..] (43:43) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

desde ahí se empieza pues las relaciones de ¿qué piensas tú?, ¿cómo le vamos a hacer? No sólo de así se hace y ya, pues eso es lo que vi en el taller de masculinidad, se trabajó pues mucho qué diferencias hay entre hombres y mujeres.

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:7 [Sí, de alguna manera la mayoría..] (21:21) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

Sí, de alguna manera la mayoría, parte de lo que plantearon es que las ha ayudado por un lado a tener información, por otro les ha ayudado a fortalecer su seguridad en sí mismas y para asumir como el liderazgo, esos son de los aspectos que más hablaron y la otra parte hablaron como de la consolidación podría ser, de espacios organizativos y también el reconocerse entre ellas mismas en su diferencia y que de alguna manera también les ha ayudado para entenderse mejor a sí mismas y a desafiarse a sí mismas para asumir

responsabilidades

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:3 [entonces nos hizo muy dinámico..] (3:3) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]

No memos

entonces nos hizo muy dinámico, muy participativas, muy ora sí muy dinámicas

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:12 [lo interesante es que dicen qu..] (17:17) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

lo interesante es que dicen que hay grupo de hombres y grupo de mujeres, cuando tienen talleres los compañeros también tienen talleres las compañeras, entonces pues es muy interesante porque para que no haya desigualdad en lo que es la formación, sino van ir construyendo un trabajo mutuo con sus compañeros, eso es muy interesante

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:19 [Hay otro que empezamos a recon..] (25:25) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

Hay otro que empezamos a reconocer con ellas, dicen 'en nuestra cultura no se ve claro que nos toman en cuenta en las decisiones, así afuera, pero lo hacemos de manera familiar, desde nuestras casas, llegan los papás, comentan, llegan los maridos, comentan, no a todos sucede pero sí, entonces el patrón de hacer esa consulta, de hacer ese acuerdo, de esa toma de decisión que está bien en la familia y eso es lo que dijimos, todavía no ha llegado a nivel comunitario donde las compañeras toman decisión, pero que está en un nivel familiar

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:20 [hay personajes que han estudia..] (25:25) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]

No memos

hay personajes que han estudiado en los pueblos de que las mujeres nunca han tomado decisión pero en este caso creo que es un avance saber eso de que a nivel familiar también toman decisión las compañeras, que no en todas las familias, eso es lo que dijeron las compañeras, creo que es muy interesante ese punto

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:29 [En Cancuc si llegan las mujere..] (37:37) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

En Cancuc si llegan las mujeres, ya están participando, a diferencia de como empezamos, sí ya hablan, una vez me tocó ir a una sesión de CMDRS, ahí las consejeras ya dicen es esto que hacemos, es lo que trabajamos, ya un poquito más

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:30 [en Pantelhó, he visto que lleg..] (37:37) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

en Pantelhó, he visto que llega Polonia y Anastasia, Doña Carmen, pero no sé qué tan activa sea su participación, más pienso que es como una cosa presencial de ellas

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:34 [con las que iniciamos desde ha..] (41:41) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

con las que iniciamos desde hace 4 casi 5 años ya, si ya van notando sus aprendizajes, 'ya habló más', así dicen 'yo ya hablo más', o así 'yo ya conozco mi derecho y mi derecho es participar', eso ya lo van identificando

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:36 [sí se reconocen con personas c..] (45:45) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

sí se reconocen con personas con palabra, porque eso es lo que se maneja, ellas ya tienen palabra y decía una señora, a mí ya no me da pena ir con las organizaciones y decirles '¿saben qué? Necesitamos esto, ¿o cómo colaboramos?

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:37 [que ya no les de miedo las crí..] (45:45) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

que ya no les de miedo las críticas de las demás personas aunque las vean de aquí para allá, o subidas en una camioneta, parecieran ejemplos muy chiquitos, pero para ellas es de '¡ya lo puedo hacer!', que puedan salir y hacer de cosas, eso ya las fortalece mucho y las posiciona también

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:38 [ver una señora andando así con..] (45:45) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

ver una señora andando así con organizaciones aquí y allá es así como que 'está loca' y ellas ya lo han sabido llevar.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:39 [es lo que ellas nos dicen 'no ..] (47:47) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

es lo que ellas nos dicen 'no que cuando salimos nos dijeron que veníamos a buscar marido', nos lo dicen comúnmente en la escuela, 'y no es cierto venimos a participar', entonces yo siento que para ellas es doble esfuerzo, les pesa un poquito más que con las señoras grandes, pero están, un ejemplo muy claro son las mujeres de Santiago El Pinar, son todas jóvenes y ahí están ahí están ahí están

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:42 [pero claro que sí hay interés ..] (53:53) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM]
No memos

pero claro que sí hay interés en que en sus municipios se reconozca que las mujeres son sujetas de derecho. Yo creo que de manera individual algunas han hecho esas luchas, pero de lo que se trata es de que sea una lucha colectiva porque no es como que el beneficio para una porque tú estás bien y en tu casa te dan chance de ir a estudiar pero tiene que ser a nivel general

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:7 [Bueno yo las vi en Cancuc y es..] (15:15) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

Bueno yo las vi en Cancuc y es muy reservada, están calladas, aunque sí les preguntan los hombres y ya ellas opinan

Código: I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación {14-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:12 [Para poder tranquilizar los co..] (32:32) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

Para poder tranquilizar los conflictos que hay en mi comunidad, porque ch'abajel es calmar, bueno es lo que yo entendí. Lo que yo opino es que sí se puede usar esa para tener un paz o calma todos esos problemas que hay

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:17 [desde que yo llegué acá en la ..] (46:46) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]
No memos

desde que yo llegué acá en la escuela, pues aprendí muchas cosas y pues, veo que ahí en mi comunidad falta todo lo que nos enseñaron acá, bueno lo que quiero también es ayudar a los demás, ayudar a las que sufren, en problemas o en conflictos, en tratar de ayudarlas también y participar en la comunidad, eso es lo que yo quiero hacer

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:23 [pensamos hacer, bueno, pensamo..] (62:62) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]
No memos

pensamos hacer, bueno, pensamos reunir las mujeres, recomendarles los derechos que tienen ellas, y bueno reunir las aunque sea poco, pero es lo que tratamos de poder reunirlos y de contarles esos acuerdos que hay entre las mujeres y eso

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:14 [Ya lo estamos haciendo, sí lo ..] (30:30) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Ya lo estamos haciendo, sí lo estamos haciendo, por ejemplo cuando organizamos algo, como un evento que acabamos de tener, ahí empiezan conflictos, unos no están de acuerdo lo que hacemos, otros dicen otro, otro, después lo que debemos de tener nosotros como consejeras pues es eso ¿no? El ch'abajel, porque si tú te alteras rápido pues fácilmente el grupo se arruina, se vuelve a separar, o quizá ya no quiere venir al próximo sesión, pero cada quien tiene que usar lo que puede ser mejor hacia el consejo

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:25 [aprendimos muchas cosas sobre ..] (46:46) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

aprendimos muchas cosas sobre tolerarnos, las cosas que te dicen tienes que, aunque haz de cuenta que te dicen una cosa, tú tienes que hacer como que no escuchaste nada, tu sigue caminando y tú ni cuenta te diste, y así fue que nosotros pudimos resolver un conflicto pequeño, pero sí tuvimos practicando lo que es el ch'abajel

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:30 [Aquí son más reservadas porque..] (69:69) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

Aquí son más reservadas porque aquí hombres acá, mujeres acá hay pues esa, esa es la situación de los municipios, pero en cambio ahí no, al principio sí, pero después empezamos a platicar, a escuchar pues a ellas también.

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:4 [Sí, yo creo que más que herra..] (9:9) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí, yo creo que más que herramientas, en esta primera ocasión fue como el tocar, desde el sentir, desde lo energético también, la diferencia y la complementariedad entre diferentes generaciones

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:3 [entonces nos hizo muy dinámico..] (3:3) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]

No memos

entonces nos hizo muy dinámico, muy participativas, muy ora sí muy dinámicas

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:6 [ya ellas saben cuáles son, o s..] (5:5) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]

No memos

ya ellas saben cuáles son, o sea la violencia de género, la violencia económica, también toda esa parte lo presentaron y hay conflictos también intratables que digamos que son, que vienen, o sea conflictos estructurales que también ya ellas conocen, ya saben cómo se da, eso nos dio mucho positivismo, porque son muy conocedoras de su conflicto

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:16 [lo que vimos es que ellas ya c..] (23:23) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]

No memos

lo que vimos es que ellas ya conocen su derecho, nosotros les preguntamos qué es la paz para ellas, entonces ellas dijeron que es buena salud, buen trabajo, buena educación, o sea ellas conocen que es el derecho, todo el derecho que debe tener un ser humano, se ve que conocen todo, entonces no tuvimos esa necesidad de profundizar en ese

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:21 [los conceptos que se maneja en..] (27:27) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

los conceptos que se maneja en SERAPAZ también es sus pueblos tienen instancias, tienen sus conceptos muy, muy comunitario que ellos le llaman como consejos de ancianos, no es mayordomo, le podemos llamar como los principales, los abuelos, que es respetado dentro de un pueblo o de un paraje, esto dice que lo que hace también es una transformación porque no dicta orden para ser justicia, sino que lo que hace es hacer instrucciones, hacer como las reflexiones que hace, esto también puede ser el análisis, dicen las compañeras, esto se hace anteriormente, le pueden llamar consejo, reflexión, como la sabiduría, o sea le pusieron varios nombres sin que la metodología lo desmenuzamos ellas ya se adelantaron a saber, ellas ya lo saben que también en sus pueblos ya lo han manejado

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:11 [ellas sí veían herramientas, n..] (17:17) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]

No memos

ellas sí veían herramientas, no precisamente como el ch'abajel o el t'sikel, sino el tolerarnos ¿no?

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:13 [salían con cosas así, pero sí ..] (17:17) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]

No memos

salían con cosas así, pero sí identificaban cosas de la escuela que sí podían servirles en sus municipios, y esto de 'tolerar' sí vi que les quedaba mucho

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:14 [Sí y de facilitación, ellas qu..] (19:19) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí y de facilitación, ellas quieren hacer las reuniones y enseñar sobre los acuerdos

Código: I5 Utilidad ARDM por GENA {9-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:24 [¿Trabajan con alguna otra orga..] (63:64) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA] [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

¿Trabajan con alguna otra organización sobre los ARDM?

E. No.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:36 [Los de Impacto Textil, sí lleg..] (60:60) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA] [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

Los de Impacto Textil, sí llegaron con base del acuerdo sobre el trabajo digno y pago justo.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:2 [Sí, llegan otras, no llegan ún..] (10:10) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Sí, llegan otras, no llegan únicamente consejeras sino también ya mandaron alimentos para los niños. Ya escuchan las pláticas y cada mes también ya asisten las personas que tiene alguna cargo como presidente, secretario, llegan al IDESMAC.

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:27 [¿No hay nadie más que trabaje ..] (57:58) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA]

No memos

¿No hay nadie más que trabaje con ustedes con los acuerdos?

P. No.

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:27 [trabajan de las artesanías cre..] (65:65) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA]

No memos

trabajan de las artesanías creo, de hecho el Consejo Municipal ha invitado pues a las organizaciones que están en el Círculo de Aliados que vengan a exponer dónde están trabajando, con quien están trabajando, ha venido ATA

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:58 [pienso que sí identifican a la..] (69:69) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA]

No memos

pienso que sí identifican a las organizaciones que trabajan con mujeres, eso sí lo identifican pienso yo

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:59 [on Impacto es en Santiago y Ca..] (71:71) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA]

No memos

on Impacto es en Santiago y Cancun, o sea cuando han ido a reuniones, porque ellas nos hablan y preguntan cuando va a ser la reunión del consejo, entonces ya vienen y Guadalupe les dice más o menos por donde va el camino, ellas son muy accesibles y dicen sí, bueno por ahí. Con Mitontic y en el caso de SISERP, sí se han acercado con nosotras, vino como dos veces y te preguntan ellos y ya vienen con muchas cosas bien claras de los acuerdos

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:49 [Se parte de los acuerdo, por e..] (65:65) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA]

No memos

Se parte de los acuerdo, por ejemplo en IMPACTO, en esta cuestión de lo de trabajo digno y pago justo, las mayoría de las mujeres con las que trabajamos son artesanas

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:8 [¿Trabajan junto con COFEMO des..] (16:17) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA]

No memos

¿Trabajan junto con COFEMO desde los ARDM?

No.

Código: I6 Participación mujeres en CMDRS {24-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:13 [¿Sabes qué les toca hacer en e..] (35:36) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Sabes qué les toca hacer en el consejo?

E. No sé bien.

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:14 [Sí hay algunas que sí particip..] (38:38) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Sí hay algunas que sí participan, hay como 5 que sí participan

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:1 [No, bueno sí llegan, pero no n..] (2:2) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

No, bueno sí llegan, pero no nos enseñan así que digamos cosas que ellas saben

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:15 [No van, para serte sincera no,..] (32:32) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

No van, para serte sincera no, sólo llegamos nosotras, todas somos mujeres, pero de vez en cuando en sesión de consejo nos han invitado, pero no llegamos así que digamos, pero es culpa de nosotros, los consejos sí nos invitan, no llegamos, aunque sí es que llegamos, pues claro nos dan ese espacio de participar

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:16 [no, sólo en el consejo de muje..] (34:34) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]
No memos

no, sólo en el consejo de mujeres. Ahí por ejemplo hemos propuesto de tener nuestra cancha dónde nosotros podemos divertirnos

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:1 [No, bueno si ya he llegado en ..] (7:7) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

No, bueno si ya he llegado en la reunión de cada mes, el IDESMAC nos convoca y se van las consejeras, porque así nos dijo el IDESMAC.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:2 [Sí, llegan otras, no llegan ún..] (10:10) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

Sí, llegan otras, no llegan únicamente consejeras sino también ya mandaron alimentos para los niños. Ya escuchan las pláticas y cada mes también ya asisten las personas que tiene alguna cargo como presidente, secretario, llegan al IDESMAC.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:7 [No participamos, sólo escucham..] (25:25) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

No participamos, sólo escuchamos

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:8 [¿Cuántas reuniones llevan, en ..] (27:28) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

¿Cuántas reuniones llevan, en reunión grande con los hombres?

R. Como 4 o 5 veces, no hemos llegado mucho

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:10 [Pues llegamos a reunión y reci..] (22:22) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

Pues llegamos a reunión y recibir qué cosa va a llevar ese licenciada allá, que cosa va a platicar. Las organizaciones hay veces que llegan ahí y ahí vamos a conocer nosotros.

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:1 [Sí, vienen a reunión mujeres y..] (5:5) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

Sí, vienen a reunión mujeres y hombres

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:6 [Ahí sí la verdad no sé, porque..] (15:15) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

Ahí sí la verdad no sé, porque es en el consejo municipal, ahí sí no sé, no sé si son en el consejo de mujeres

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:8 [Sí las consejeras siempre lleg..] (19:19) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

Sí las consejeras siempre llegan, son las que participan dando su palabra igual

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:9 [tengo esa idea de que sé que e..] (23:23) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

tengo esa idea de que sé que existe consejo de mujeres y creo que ahí es donde participan tal vez jóvenes, tal vez señoritas, pero conocerlo no, la verdad no, como es que participan

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:8 [No, no hubo oportunidad porque..] (17:17) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

No, no hubo oportunidad porque los énfasis eran otras cosas y entonces no se logró profundizar.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:29 [En Cancuc si llegan las mujere..] (37:37) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

En Cancuc si llegan las mujeres, ya están participando, a diferencia de como empezamos, sí ya hablan, una vez me tocó ir a una sesión de CMDRS, ahí las consejeras ya dicen es esto que hacemos, es lo que trabajamos, ya un poquito más

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:30 [en Pantelhó, he visto que lleg..] (37:37) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

en Pantelhó, he visto que llega Polonia y Anastasia, Doña Carmen, pero no sé qué tan activa sea su participación, más pienso que es como una cosa presencial de ellas

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:31 [con los otros consejos pasa lo..] (37:37) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

con los otros consejos pasa lo mismo, llegan pero no participan activamente, o hacen propuestas, en Santiago El Pinar tiene que ver como con que son jóvenes y saben más cosas, tienen más herramientas, cosas así, en Santiago sí he visto que participan más, pero todavía no proponen.

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:23 [Nunca he estado en una reunión..] (39:39) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Nunca he estado en una reunión de consejo de Santiago, no lo sé, pero de repente cuando les preguntas a ellas a veces no saben cuándo se reúnen, quienes son los consejeros, no hay una relación

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:24 [ahorita estamos haciendo lo de..] (39:39) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

ahorita estamos haciendo lo de la agenda, estamos haciendo los eventos de la agenda, nos dicen las de Pantelhó que no saben cuándo se reúnen y eso que se reúnen en la casa de ellas, en la casa de las artesanas ahí son las reuniones del consejo y nos dicen que no saben cuándo se reúnen y nos dicen que no saben quiénes son y algunas de ellas son consejeras incluso, como doña Polonia y Doña Carmen

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:25 [no está totalmente claro y no ..] (39:39) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

no está totalmente claro y no tienen tampoco mucha claridad acerca del CMDRS, nosotros le llamamos el consejo grande o sea para identificarlo decimos el consejo de mujeres y el consejo grande, pero no tienen mucha claridad de quien está en el consejo

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:29 [entonces no saben a bien lo de..] (39:39) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

entonces no saben a bien lo del consejo, apenas están conociendo el consejo de nosotras, entonces no hay mucha relación con el consejo de Mitontic, ni yo sé cómo esté funcionando el consejo en Mitontic

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:30 [me acaba de comentar mi compañ..] (39:39) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

me acaba de comentar mi compañera Silvia que la semana pasada tuvieron reunión de consejo de mujeres, les dijeron que la invitación para los consejeros, les daba pena decirles, yo una vez fui a una reunión de Consejo mayor, estaban ahí tres de las mujeres que participan en nuestro consejo, no hablan, entonces es algo que se tiene que fortalecer mucho, pero primero tienen que estar fortalecidas ellas

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:7 [Bueno yo las vi en Cancuc y es..] (15:15) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Bueno yo las vi en Cancuc y es muy reservada, están calladas, aunque sí les preguntan los hombres y ya ellas opinan

Código: I7 Identificación del ich'el ta muk {24-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:7 [El respeto de las mayores, es ..] (20:20) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

El respeto de las mayores, es uno de los que hacen antes ahí, que los mayores lo respetan pero con una forma, pero ahorita ya no, y es lo que tratamos de recuperar y, pues sí, ahorita ya no respetan a las mayores, es lo que yo he visto en mi comunidad, pero antes, dicen, que sí, todos respetan y que sí hay respeto entre las mayores

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:8 [hay ese respeto para las jóvenes..] (21:22) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

hay ese respeto para las jóvenes?

E. Ya no, tampoco. Hablamos de eso acá, no sé como decirlo en español, pero algo así como es una tradición que debemos hacerlo, de respetar a los mayores y los mayores también nos van a respetar si nosotros respetamos.

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:21 [No mucho que yo he aplicado en..] (58:58) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

No mucho que yo he aplicado en mi vida, solo que ya he llegado a participar también y pues sólo en mi casa, es que vimos un tema en donde se trata que debemos de aplicar, primeramente que empiece el lekil kuxlejal y dijimos que aplicamos primero en nuestras casas, luego en la comunidad para que te puedan reconocer que eres uno de los líderes y así. Sólo de respetar a nuestros padres y no tratar de enojarse rápidamente con los demás y eso es.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:5 [estuvimos trabajando intercamb..] (10:10) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

estuvimos trabajando intercambio de experiencias sobre como estamos trabajando el ich'el tamuk en nuestras comunidades

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:7 [En mi municipio hacia las mayo..] (14:14) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

En mi municipio hacia las mayores es como por ejemplo pasa una señora que viene hacia abajo y tú vas hacia arriba, lo que tú debes de hacer es pararte y decirle que pase primero, esperas que pase y después le dices adiós, porque si no respetas a las mayores, mi mamá me ha contado que en ocasiones si tú no respetas lleva el alma, es como que te mide tu vida

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:8 [ya ahora el respeto es más por..] (16:16) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

ya ahora el respeto es más por los jóvenes a que los mayores, ahora, anteriormente no, pero ahora el respeto ya va más hacia los jóvenes, que según porque ahora que ya son los más jóvenes los que ya llevan el alma de los mayores, que si no la respeta, pero para mi sigue siendo que los mayores tienen más sabiduría que nosotros, porque saben más y ya tienen más chulel, es más fuerte, más grande, se puede decir

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:11 [Sí, sí les enseñamos para que ..] (41:41) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos] [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí, sí les enseñamos para que conozcan. Así como dijeron Manuela y Elena, hay escuela, y me sirve a mi igual para que las que ya saben, me orienten, me ayuden, porque yo no llegue a la escuela

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:7 [porque las jóvenes tienen más ..] (16:16) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

porque las jóvenes tienen más derecho ellas porque saben escribir

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:13 [Sí es importante, porque parti..] (32:32) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí es importante, porque participa, habla, allí va a perder todo pues el vergüenza, que no nunca se quita, y es más importante los jóvenes, los estudiantes, si participa los jóvenes, así sus clase, hace bien su trabajo, participa bien

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:14 [pongamos mujeres, hombres, tie..] (34:34) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

pongamos mujeres, hombres, tiene más conocimiento, hay unas palabras que vas a preguntar, pongamos yo no voy a saber, hay unos señoras, señores que saben lo que yo

necesito saber, voy a preguntar si lo sabe y voy a respetar más porque ella lo sabe, así es

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:15 [Estamos platicando, estamos en..] (36:36) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

Estamos platicando, estamos enseñando, tienen que respetar los jóvenes, las niñas, sí porque ya estamos aprendiendo como es respetar los viejitos y los que tienen más edad tenemos que respetar, también los hombres, los jóvenes, las mujeres, aunque nosotros no nos quieran respetar, pero nosotros vamos aprendiendo, tenemos que respetar, sí

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:22 [lo del respeto lo tomaba yo co..] (53:53) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

lo del respeto lo tomaba yo como el derecho, le decía yo que los temas que más se trabajaron fueron la igualdad y el derecho, eso yo lo tomo como el respeto

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:2 [en este caso se trataba de la ..] (5:5) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

en este caso se trataba de la edad pero que más que la edad es darle valor a la experiencia, pero también es darle importancia a la frescura, a la innovación a través de la juventud, sin embargo también desde la cosmovisión maya, pero también por otro lado nosotras trabajamos mucho con, digamos, el enfoque sistémico y desde ese enfoque el respetar a quien llegó primero, en este caso las mayores

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:3 [es que muchas veces empiezan a..] (5:5) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

es que muchas veces empiezan a haber conflictos innecesarios cuando, por un lado, la gente mayor quiere mantener su propia postura desde su propia visión de la realidad, y se mantienen como resistencias ante lo nuevo pero por otro lado también hay como la desvaloración a lo que está antes, en el sentido de eso es del pasado, fue otra época, en fin, hay una desvaloración desde ambos grupos, digamos, entonces a partir de ahí nosotros consideramos importante como el armonizar esa situación y entonces creo que esa es la parte central de ese proceso para nosotras, en el sentido de que las jóvenes les dieron el lugar que tienen a las de mayor edad, de mayor experiencia, pero también la posibilidad de que las mayores les abran energéticamente el camino a las nuevas generaciones

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:4 [Sí, yo creo que más que herram..] (9:9) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí, yo creo que más que herramientas, en esta primera ocasión fue como el tocar, desde el sentir, desde lo energético también, la diferencia y la complementariedad entre diferentes

generaciones

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:7 [estuvo muy rica porque ahí el ..] (7:7) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

estuvo muy rica porque ahí el nivel de participación de las jóvenes son muy activas, pero también las compañeras de mayores están como en ese nivel como de participación mutua, porque lo que conocen las mayores también lo afirman y lo confirman también las compañeras jóvenes, entonces eso nos ayuda mucho, porque se están formando, se están dando ese nivel de participación

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:8 [el ich' el tamuk sí fue que qu..] (13:13) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

el ich' el tamuk sí fue que quien sí se tiene muy claro en los municipios en que estamos trabajando, más allá del respeto, como tú dices, en este módulo y en los otros siempre sale esa palabra, pero no sólo de respeto a las mayores, o a los grandes, sino hay un respeto hacia la madre naturaleza, hacía el cielo, hacia todo lo que rodea, que viene siendo como el vimos en este módulo, el malil k'inal, o sea todo el ich' el tamuk te lleva a un estado de paz pues

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:10 [platicamos fuera de los módulo..] (17:17) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

platicamos fuera de los módulos y hubo chavitas que hay cosas que sí nos cuesta entender pero sabemos que son necesarias, por ejemplo hay cosas que nosotras no podemos resolver así como a nuestro modo porque sabemos que entonces rompemos con muchas cosas de nuestras tradiciones

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:12 [pero era ya una discusión de l..] (17:17) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

pero era ya una discusión de las chavas, o ya en los recesos nos preguntaban 'oye Silvia tal' o cosas así, y nos decían y nos reunían 'es que sí queremos hacer esto pero pues también nos gusta el reggetón'

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:15 [en los Consejos lo ves, las se..] (21:21) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

en los Consejos lo ves, las señoras dicen que a las jóvenes hay que darles todo el apoyo necesario para que sigan jalando no sólo el consejo, sino a las otras mujeres, o que sean ejemplo para las jóvenes que vienen. Entonces sí hay por parte de las mayores mucha, como mucho respaldo

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:3 [las jóvenes por principio reto..] (7:7) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

las jóvenes por principio retomaran la sabiduría de las viejas y que las viejas reconocieran que las jóvenes tienen mucho que aportar

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:10 [estuvo muy padre la parte que ..] (15:15) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

estuvo muy padre la parte que el dio porque habló mucho de los ancianos, del respeto a los ancianos y fue muy importante

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:11 [En las jóvenes sí, en las adul..] (17:17) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

En las jóvenes sí, en las adultas no mucho porque sólo tuvimos una maestra de las adultas con las que habíamos estado trabajando, entonces en esta adulta hubo este reconocimiento hacia las jóvenes; y de las jóvenes hacia las adultas sí logró impactar eso en su vida, si lograron entender cuál es el camino que les están mostrando las grandes

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:4 [Sí, de dónde yo vengo no se da..] (9:9) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí, de dónde yo vengo no se da así ese respeto, se respeta mucho menos a las personas más grandes, ahí las jóvenes sí nos preguntaban pero después les traducían siempre a las más grande y ya ellas expresaban su punto de vista o decían algo, después ya nos iban diciendo en lo que quedaban

Código: I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes {15-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:1 [es nuevo, de hecho yo apenas e..] (2:2) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

es nuevo, de hecho yo apenas entré y apenas nos están capacitando también

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:23 [pensamos hacer, bueno, pensamo..] (62:62) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

pensamos hacer, bueno, pensamos reunir las mujeres, recomendarles los derechos que tienen ellas, y bueno reunir las aunque sea poco, pero es lo que tratamos de poder reunirlos y de contarles esos acuerdos que hay entre las mujeres y eso

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:16 [no, sólo en el consejo de muje..] (34:34) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

no, sólo en el consejo de mujeres. Ahí por ejemplo hemos propuesto de tener nuestra cancha dónde nosotros podemos divertirnos

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:18 [A la autoridad no hemos hecho ..] (36:36) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

A la autoridad no hemos hecho todavía. Es qué apenas estamos viendo la forma de como...nos estamos organizando de quien lo va a proponer, si es que el ayuntamiento, lo invitamos esta vez del evento, pero no llegó ninguno

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:33 [sí nos gustó, sí dijimos que l..] (58:58) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

sí nos gustó, sí dijimos que lo vamos a seguir haciendo pero ya tenemos que hacer nuevas cosas de lo que hicimos, a penas, buscar más estrategias de cómo, no sólo del observatorio, estamos viendo muchas cosas, de cómo poder...los que fueron a exponer ese día como poder hacer que conozcan el trabajo pero ya afuera, no dentro del municipio, pero sí estamos haciendo nuevas cosas, ese día fue sólo para exponer lo que hacían y todo eso, pero dentro de un año estamos viendo nuevas formas de hacer las cosas y cambiar el evento o cambiar el nombre quizá

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:34 [dentro de un año estamos viend..] (58:58) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

dentro de un año estamos viendo nuevas formas de hacer las cosas y cambiar el evento o cambiar el nombre quizá, pero todavía no estamos seguras de lo que vamos a hacer pero sí más o menos de lo que queremos

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:5 [sólo han dicho que practiquemo..] (22:22) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

sólo han dicho que practiquemos las cosas que hemos recibido en las pláticas, que nos respetemos, que nos sea útil, que haya avance en las mujeres, en los jóvenes, eso han dicho. Sólo han dicho que quieren seguir trabajando para mejorar la vida de las mujeres, o cómo podemos ir mejorando, eso dicen las jóvenes

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:6 [Y a diferencia de los jóvenes,..] (22:22) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

Y a diferencia de los jóvenes, ellos si pueden salir y las muchachas no. Entonces ellas encuentran ánimo, motivación para seguir adelante a través de las pláticas. Y al mismo lo comparten con otras mujeres, jóvenes, en la que sí se pueden y siente mucha alegría por ello

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:19 [¿Quiénes jugaron? R. Pura muje..] (83:84) (Super)

Códigos: [I2 Ejercicio de los ARDM - Familia: ARDM] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿Quiénes jugaron?

R. Pura mujeres.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:20 [¿No participaron hombres con e..] (88:89) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿No participaron hombres con ellas?

R. No, ninguno. Es la primera vez que se hace.

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:9 [¿Estás jóvenes que vienen acá ..] (19:20) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿Estás jóvenes que vienen acá y también participan en el consejo, han hecho propuestas en el Consejo?

P. Todavía no. Porque apenas están llegando todavía y queremos que lleguen más el joven porque allí cuando llega más las muchachas ahí van a ser muchas mujeres, muchas jóvenes, no solo las señoras que llegan, necesitan también las jóvenes

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:30 [Aquí son más reservadas porque..] (69:69) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

Aquí son más reservadas porque aquí hombres acá, mujeres acá hay pues esa, esa es la situación de los municipios, pero en cambio ahí no, al principio sí, pero después empezamos a platicar, a escuchar pues a ellas también.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:19 [yo me refiero a estudiantes po..] (27:27) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

yo me refiero a estudiantes porque ellas se asumen sólo como estudiantes, no se asumen como parte del Consejo. Eso es bien chistoso porque cuando están fuera del municipio sí se asumen como consejeras, eso es algo que he visto, pero cuando están en el municipio, no sé si es por el peso que signifique para ellas ser consejeras, pero se reservan y no se asumen como tal en el Consejo. En su municipio son más cohibidas.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:20 [¿En los otros municipios hay p..] (30:31) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿En los otros municipios hay propuestas de las jóvenes?

S. No todavía.

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:5 [En Santiago el Pinar sí, ahí h..] (11:11) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

En Santiago el Pinar sí, ahí hay muchas jóvenes, ellas son las que hablan más y yo creo que también porque hablan bien el español, pero siempre toman en cuenta a las más grandes, aunque son menos, pero sí las jóvenes son las que más participan

Código: T1 Impacto Observatorio en municipio y región {11-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:20 [¿Conoces qué es el observatori..] (51:52) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Conoces qué es el observatorio de mujeres?

E. No.

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:28 [¿Conoces el diagnóstico de gén..] (53:54) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Conoces el diagnóstico de género de Mitontic?

E. Diagnóstico de género no.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:39 [¿Conoces el Diagnóstico de Gén..] (47:48) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Conoces el Diagnóstico de Género de tu municipio?

M. No lo conozco, sólo los acuerdos.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:25 [Si, conocí y vi cuando hicieron..] (64:64) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]
No memos

Si, conocí y vi cuando hicieron el acuerdo.

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:28 [¿Qué es lo más importante de l..] (41:42) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]
No memos

¿Qué es lo más importante de los diagnósticos de género de su municipio?

P. Pues consumo, todo, como somos, como de comunidad que cosa tenemos, todo eso.

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:31 [Pues así de manera general, as..] (57:57) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]
No memos

Pues así de manera general, así que tanto así profundizado pero así como que sí, pero no me acuerdo

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:16 [¿Conoce los diagnósticos de gé..] (22:23) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]
No memos

¿Conoce los diagnósticos de género que realizó COFEMO en los municipios donde trabaja?

H. No, no.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:63 [en los diagnósticos venía que ..] (51:51) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]
No memos

en los diagnósticos venía que las mujeres no tenían cosas para ellas mismas, no tenían un peso, dos pesos para ellas y yo decía no es posible eso, como puede ser posible, y me tocó hacer unas encuestas en Cancuc y Mitontic y sí, pues son la realidad, eso sí mueve bastante, porque tú te puedes gastar 5 pesos en unos chicles pero ellas 2 o 3 pesos ni en un chicle se lo gastan, en algo mucho más básico para ellas, eso a mí me movió mucho, dije yo 'no puede haber tanta pobreza en nuestros municipios', pero es una realidad, entonces ¿cómo pasa eso con nuestro trabajo? sigue pasando, es real. Entonces esas son partes del diagnóstico, las mujeres el tener muchos hijos, o sea ves a chavas de mi edad y tienen 6 o 7 hijos ya, entonces... no es que no haya mucha información en el municipio, sino que no llega como debe de ser, entonces ahorita que estamos trabajando las líneas con los consejos, el análisis de las niñas, como lo hicimos, pues recordamos muchas cosas del diagnóstico y de cada acuerdo, entonces identificamos lo que más mueve de cada línea y les preguntamos, 'no pues eso sigue pasando y eso está, y eso está'

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:64 [salieron un chingo de cosas, '..] (53:53) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]
No memos

salieron un chingo de cosas, 'sí tenemos clínicas, tenemos promotoras, tenemos esto pero no nos dicen así que nosotras decidimos cuantos hijos tener, nos dicen que debemos de cuidar a nuestros hijos, nos dicen que debemos ir a la clínica por nuestro embarazo, nos dicen esto, nos dicen lo otro', entonces eso qué te dice, pues lo que te decía, la información no llega como tiene que ser, o sea libre, informada, o sea no desde sus derechos

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:52 [se hicieron los diagnósticos y..] (45:45) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]

No memos

se hicieron los diagnósticos y se hicieron los talleres para validar los diagnósticos y en función de los diagnósticos se fueron haciendo, no se llamaban acuerdos, se llamaba el plan municipal de las mujeres, y concretizando todas nuestras variables que teníamos en la encuesta para el diagnóstico, porque el diagnóstico se hizo en dos formas, en dos elementos, en entrevistas individuales y talleres diagnósticos y con toda esa información ya sistematizada y ya con todo fue que llegamos ya con estos siete acuerdos que eran para nosotros nuestras 7 variables, entonces se tallereó con ellas para darles nombre y apellido, englobándolos, esto tiene que ver con esto, esto tiene que ver con esto, esto con esto, entonces se valida 'esto es lo que salió' y de ahí se construyen las siete nociones, que además se trabajaron nociones dialógicas de como nosotros le poníamos y para ellas que significaba y buscar entre lo que para ellas era eso y nosotras, buscar algo que a ambas nos dijera lo mismo y sí se trabajó con ellas

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:15 [¿Conoces los Diagnósticos de G..] (20:21) (Super)

Códigos: [T1 Impacto Observatorio en municipio y región - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Conoces los Diagnósticos de Género?

No.

Código: T10 Conocimiento ARDM {29-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:4 [bueno es que nos han dado un a..] (14:14) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

bueno es que nos han dado un acuerdo acá y es lo que tratamos de que se cumpla esos acuerdos

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:15 [Ahí es de las mujeres, sobre l..] (40:40) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Ahí es de las mujeres, sobre los acuerdos es que nosotros, la meta que tenemos es que se cumpla los acuerdos que las mujeres planearon y es lo que queremos, que se cumpla, bueno

no ahorita, dentro de unos año, 3 o no sé 10 años, a futuro, pero que se cumplan esos acuerdos que las mujeres han propuesto y es lo que hemos venido viendo y tratando de ver cómo podemos hacer para llegar a cumplir y que es lo que debemos de llegar a hacer en nuestras comunidades, es lo que estuvimos acá estudiando, aprendiendo sobre esos acuerdos, que han propuesto las mujeres.

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:16 [Que haya igualdad entre las mu..] (44:44) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Que haya igualdad entre las mujeres y los hombres, y también que las mujeres vean cómo salir adelante entre ellas mismas, como hacer sus propios negocios y que ellas tengan el derecho de salir también, esos son los que yo aprendí.

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:19 [Que seamos respetadas, que nos..] (50:50) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Que seamos respetadas, que nos repetan como somos, y que no nos critican, y que nos toman en cuenta también, que podamos participar.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:6 [Pues no muy bien que digamos p..] (12:12) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Pues no muy bien que digamos porque realmente allá sí toman en cuenta los hombres ya las mujeres no, es ese que digamos hacia las mujeres. Como bien muchos dicen que las mujeres no tienen participación o porque no tienen voz y voto, o porque no saben como los hombres ¡según! Pero no es así, quizá a veces nosotras decimos que las mujeres son más listas que los hombres, bueno, no es por ofender, pero muchas nos dicen así

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:19 [Lo del pago justo, un trabajo ..] (38:38) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Lo del pago justo, un trabajo bueno y pago justo, algo así, creo que es el acuerdo B

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:20 [lo de maternidad libre sin vio..] (38:38) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

lo de maternidad libre sin violencia, porque igual muchas mujeres son golpeadas porque no está de acuerdo de sólo tener

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:21 [lo del territorio, que también..] (38:38) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

lo del territorio, que también las mujeres tienen el derecho de tener sus tierras, no sólo los hombres, como allá, pues en muchos municipio, pero creo que ya en otras partes creo que

ya lo están haciendo, que también las mujeres o sea los padres dejan ya a sus hijas un pedacito de tierra, pero en otros municipios no, eso es lo que nosotros queremos, que también se haga ese derecho

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:22 [Hay muchos, cómo por ejemplo, ..] (42:42) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Hay muchos, cómo por ejemplo, el derecho de participar, de opinar, de votar, derecho de ser libre, entre otros, pero sí hay muchos

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:35 [por ejemplo dice vamos a decir..] (38:38) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

por ejemplo dice vamos a decir lo que vamos a tener lo que Dios manda y la mujer no quiere, el hombre lo tienen que obligar porque como siempre dicen 'ah no porque yo soy el que manda aquí' y no toman el acuerdo de pareja pues

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:12 [se un poco...Entendí que nos tie..] (46:46) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM] [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

se un poco...Entendí que nos tiene que tomar en cuenta, es que fueron dos, lo del IDESMAC y el COFEMO, pero en el IDESMAC entendí que hay reunión, que nos toman en cuenta

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:13 [sí se uno, que ya no se le deb..] (46:46) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

sí se uno, que ya no se le debe de pegar a las mujeres, que los hombres ya no se sientan superiores, que somos iguales, que haya acuerdo tanto en hombre y en mujeres. Sí, hay más, pero ya no me acuerdo...Sí, tanto las y los jóvenes, el acuerdo, que debemos de apoyarlos para que sigan adelante, que salgan, que conozcan.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:16 [que haya acuerdo de que las mu..] (67:67) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

que haya acuerdo de que las mujeres puedan reunirse, que salgan a la reunión, que participen, que termine la violencia hacia las mujeres. También dijimos o cometamos que nosotras somos maltratadas, no tenemos escuela, no hay cancha para niños, que las jóvenes no deben jugar, entre otras

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:16 [como mujeres, no sabemos cómo ..] (38:38) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

como mujeres, no sabemos cómo somos, primero conocimos todo nuestro cuerpo, cómo sentimos, cómo llevamos cómo está el cuerpo, y tenemos cerramos los ojos, y los hombres, hay veces que el marido es muy malo, nos maltrata todo, nos pega todo y nos deja, entonces como somos mujeres, nos dice pues los hombres, no tenemos derecho de participar, no tenemos derecho de salir, así dice pues los hombres

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:18 [tenemo derecho y tenemos que t..] (40:40) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

tenemo derecho y tenemos que trabajar nosotros también.

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:13 [de los pocos que yo conozco, p..] (33:33) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

de los pocos que yo conozco, porque una de ellas es el de maternidad libre y una vida libre de violencia, dónde la mujer tiene derecho a decidir y no que el hombre diga no que vamos a tener esto y esto, también está ese; y luego está también este de trabajo y pago justo, esta eso también, entre otras también el derecho de juventud y de la tercera edad que también son, de hecho todos son muy fundamentales. También está ese de derecho a tierra y territorio

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:9 [¿Les dieron a conocer los ARDM..] (24:25) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

¿Les dieron a conocer los ARDM?

H. Sí nos dieron un documentito.

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:10 [A decir verdad no recuerdo bie..] (27:27) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

A decir verdad no recuerdo bien, lo vimos mientras hablábamos de otros aspectos, si no estoy mal, habla de manera muy sintética del enfoque del trabajo y las perspectivas que tiene

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:10 [Bueno ellas están trabajando c..] (11:11) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Bueno ellas están trabajando con las compañeras mayores, con lo que es las parteras, lo que es trabajos colectivos, también la educación con las comunidades, el acompañamiento llevando con lo que es las cooperativas y pues es muy interesante sus iniciativas y tienen un plan de 20 años, tienen una visión de construcción como pueblos

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:15 [sus planes porque es plan a 20..] (21:21)

(Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

sus planes porque es plan a 20 años, ah también tienen un eje muy importante sobre el trabajo, sobre lo que es trabajo seguro o algo así de también el trabajo que tienen en comunidades pero también para fortalecer el trabajo de hombres y mujeres, que tengan un trabajo seguro, respetado, con todo, como pueblo, pero también como mujeres

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:32 [por principio creo que de form..] (39:39) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

por principio creo que de formas de vida que respeten a las mujeres, sobre todo porque somos comunidades indígenas, si tú tienes muy claro tu identidad, te asumes en muchas cosas, esa creo que es muy importante y la otra de formación y representatividad política

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:33 [Lo de empleo digno y pago just..] (41:41) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Lo de empleo digno y pago justo, por lo de esto de sus necesidades básicas, necesitan o chamba o dinero o necesitan algo más tangible

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:35 [lo de los derechos de la infan..] (43:43) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

lo de los derechos de la infancia y de la tercera edad

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:40 [Los más es que deben ser respe..] (49:49) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Los más es que deben ser respetadas, lo relacionan mucho como con la madre naturaleza, 'si respetamos la madre naturaleza, nosotros debemos ser respetadas'

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:41 [en el acuerdo primero que es m..] (53:53) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

en el acuerdo primero que es maternidad libre y una vida sin violencia, ahí sale salieron un chingo de cosas, 'sí tenemos clínicas, tenemos promotoras, tenemos esto pero no nos dicen así que nosotras decidimos cuantos hijos tener, nos dicen que debemos de cuidar a nuestros hijos, nos dicen que debemos ir a la clínica por nuestro embarazo

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:31 [ellas hablan mucho del acuerdo..] (41:41) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

ellas hablan mucho del acuerdo A que es el de Maternidad libre y una vida libre de violencia,

porque sí significa mucho para ellas, es su vida cotidiana y también hablan muchos del de trabajo digno y pago justo

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:32 [lo de la distribución del trab..] (41:41) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

lo de la distribución del trabajo doméstico y el tiempo libre

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:9 [¿Conoces los ARDM? No.] (18:19) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

¿Conoces los ARDM?

No.

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:10 [Sí trabajamos con las mujeres ..] (23:23) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM]

No memos

Sí trabajamos con las mujeres artesanas pero no explícitamente desde los derechos, sí trabajamos para promover su empoderamiento, pero no en la defensa de sus derechos

Código: T2 Agenda política de Las mujeres {28-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:23 [pensamos hacer, bueno, pensamo..] (62:62) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

pensamos hacer, bueno, pensamos reunir las mujeres, recomendarles los derechos que tienen ellas, y bueno reunir las aunque sea poco, pero es lo que tratamos de poder reunirlos y de contarles esos acuerdos que hay entre las mujeres y eso

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:28 [Es en dónde por ejemplo estába..] (52:52) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

Es en dónde por ejemplo estábamos buscando una fecha muy importante para nosotros agendar ¿no? Y sí estuvieron trabajando y salió ese evento que acaba de hacer

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:29 [muchas mujeres llegaron ahí qu..] (54:54) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

muchas mujeres llegaron ahí que igual nos dijeron que sí estaba muy bonito lo que estábamos haciendo porque es para dar de conocer el trabajo de las mujeres, porque lo que festejamos apenas fue el día del telar, telar de cintura, como artesanas pues, eh, sí nos

sirve mucho

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:33 [sí nos gustó, sí dijimos que l..] (58:58) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

sí nos gustó, sí dijimos que lo vamos a seguir haciendo pero ya tenemos que hacer nuevas cosas de lo que hicimos, a penas, buscar más estrategias de cómo, no sólo del observatorio, estamos viendo muchas cosas, de cómo poder...los que fueron a exponer ese día como poder hacer que conozcan el trabajo pero ya afuera, no dentro del municipio, pero sí estamos haciendo nuevas cosas, ese día fue sólo para exponer lo que hacían y todo eso, pero dentro de un año estamos viendo nuevas formas de hacer las cosas y cambiar el evento o cambiar el nombre quizá

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:17 [lo que vimos en la casa de Jua..] (74:74) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

lo que vimos en la casa de Juana. Pero eso, es para una artesana. La artesana, salió un acuerdo en mi comunidad, que trabajemos, que tejemos, pero eso que se le haga una fiesta, que se realice una reunión y que haya acuerdo

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:18 [yo presente, le dije a las muj..] (79:79) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

yo presente, le dije a las mujeres de que tiene un día para celebrar el COFEMO e IDESMAC solo dije eso

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:19 [¿Tienen alguna agenda de las m..] (43:44) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Tienen alguna agenda de las mujeres en su municipio?

P. Todavía no, apenas estamos haciendo. Vamos a hacer un pequeño convivio, el 20 de septiembre, apenas

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:24 [¿Conoces el trabajo sobre la a..] (58:59) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Conoces el trabajo sobre la agenda de las mujeres?

M. No.

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:14 [¿Les platicaron sobre la agend..] (32:33) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Les platicaron sobre la agenda de mujeres de los municipios?

H. No, no, no

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:14 [¿Hablaron de la construcción d..] (20:21) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Hablaron de la construcción de las agendas de las mujeres en los municipios?

M. Ese ya no

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:43 [Eso sí nos costó un poquito, a..] (57:57) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

Eso sí nos costó un poquito, así como lo trabajamos aquí en COFEMO, una agenda son fechas que se conmemoran o fechas muy representativas, o así, ahora como trasladamos eso a los municipios, si era totalmente nuevo, ellas '¿cómo, un 10 de mayo? Así nos salían, un 10 de mayo para nosotros

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:44 [hay que poner de ejemplo la ag..] (57:57) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

hay que poner de ejemplo la agenda feminista, el 8 de marzo, el 25 de noviembre, entonces ya las mujeres empezaron a ver y decían '¿a poco eso se celebra el 8 de marzo?, el 8 de marzo las llevan a la escuela y les regalan una rosa, que no está mal pero pues no es eso. Entonces ya les poníamos videos de las fechas que como se hacen en otras ciudades

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:45 [hagamos algo según ustedes, dó..] (57:57) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

hagamos algo según ustedes, dónde ustedes se sientan cómodas, dónde ustedes no se sientan agredidas, mal o criticadas, entonces ellas decían hagamos algo en el auditorio, en un lugar cerrado...no, pero entonces ya no van a ver nuestro trabajo, lo que estamos organizando, entonces decía a bueno, lo hagamos en el Kiosco, entonces empezaron a destaparse

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:46 [hagamos algo que ustedes quier..] (57:57) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

hagamos algo que ustedes quieren, 'entonces hagamos fiesta', el kin que nosotros decíamos en tseltal o tsotsil, bueno entonces que implica el Kin, no que vamos a invitar a gente, vamos a dar a tamales, vamos a dar atole, bueno pero tenemos que hablar de nuestro trabajo

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:47 [entonces tratábamos de ir acom..] (57:57) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

entonces tratábamos de ir acomodando lo de la agenda, las actividades, pero como tal la agenda no la veían así como fechas representativas, ahora ya llevamos como 2 o 3 meses trabajando con lo dela agenda, un poquito más, entonces ya empiezan a ver 'sí nuestro trabajo se tiene que ver en el municipio'

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:48 [estábamos en una sesión y decí..] (57:57) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

estábamos en una sesión y decían 'no sí, nuestro trabajo se tiene que meter, tiene que sonar en el municipio, las autoridades lo tienen que ver y así, ya van reconociendo poquito a poquito y el día de las consejeras es para mí algo muy clave en su agenda, porque entonces ya les da más allá del peso como consejeras o de las responsabilidades que tienen que tener, ya hay un reconocimiento más profundo que se va a ver o a manifestar en el municipio

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:51 [como la agenda feminista creo,..] (59:59) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

como la agenda feminista creo, ser reconocidas, que el mundo las empiece a ver, que el mundo diga, 'ah pus hay mujeres de Cancuc, de Mitontic, de Pantelhó que tienen fechas muy significativas y que promueven o que alientan a otras mujeres de otras comunidades'

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:52 [seguir a futuro y que cortemos..] (59:59) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

seguir a futuro y que cortemos esa dependencia con ellas, que no les digamos nosotras que tienen que hacer, que ya ellas empiecen a caminar en sus municipios

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:55 [entonces ya decían que hay que..] (65:65) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

entonces ya decían que hay que hacerlo, o sea no sólo podemos estar así de reuniones en reuniones, sino ya tomar acciones, o sea sí ha significado para ellas

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:24 [ahorita estamos haciendo lo de..] (39:39) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

ahorita estamos haciendo lo de la agenda, estamos haciendo los eventos de la agenda, nos dicen las de Pantelhó que no saben cuándo se reúnen y eso que se reúnen en la casa de ellas, en las casa de las artesanas ahí son las reuniones del consejo y nos dicen que no saben

cuándo se reúnen y nos dicen que no saben quiénes son y algunas de ellas son consejeras incluso, como doña Polonia y Doña Carmen

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:33 [la agenda surge a partir de vi..] (47:47) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

la agenda surge a partir de visibilizar sus demandas, sus necesidades y su trabajo, o sea de qué manera vamos a visibilizar lo que a las mujeres en el municipio nos hace falta y lo que no queremos y lo que estamos demandando que se haga como justo

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:34 [entonces una de las formas en ..] (47:47) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

entonces una de las formas en que lo hemos hecho en el mundo occidental es con una agenda, tenemos el 8 de marzo que no es un día para regalar flores, que es para protestar y demandar derechos, tenemos el 25 de mayo que es el día internacional por la salud de las mujeres, tenemos el 28 de septiembre por la despenalización del aborto, tenemos el 25 de noviembre que es el día contra la violencia contra las mujeres, o sea las feministas tenemos una agenda feminista

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:35 [entonces empecemos a comentarl..] (47:47) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

entonces empecemos a comentarles a ellas de este trabajo que se hace acá y ellas como lo ven y que ellas mismas pongan sus fechas, que fechas creen que se deberían conmemorar o celebrar para que sea un día para hacer visible las demandas de las mujeres en cada municipio

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:36 [entonces ellas empezaron a pen..] (47:47) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

entonces ellas empezaron a pensar que cosas les gustaría celebrar y a poner las fechas, ha sido un trabajo nuestro pero ya una construcción de ellas, por ejemplo en Pantelhó dijeron queremos celebrar el día de la consejera municipal

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:37 [les llevamos videos incluso de..] (47:47) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

les llevamos videos incluso de como celebramos o cómo conmemoramos los eventos de la agenda feminista sin decirles a ellas algo como esto una agenda feminista, sino como una agenda municipal de las mujeres, no como una agenda feminista

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:43 [parte de la reunión del consej..] (55:55) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

parte de la reunión del consejo es hablar de lo del evento de la agenda porque ya vas dándole forma a un evento, si en un principio les dijimos que era parte del trabajo del observatorio, no lo hemos vuelto a mencionar

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:51 [parte de la reunión del consej..] (55:55) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

parte de la reunión del consejo es hablar de lo del evento de la agenda porque ya vas dándole forma a un evento, si en un principio les dijimos que era parte del trabajo del observatorio, no lo hemos vuelto a mencionar, entonces si tú les preguntas pus a lo mejor ni siquiera te dicen de la agenda, a lo mejor te dicen sí vamos a tener nuestro evento o nuestra fiesta

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:13 [Sí, ahí en Santiago El Pinar e..] (31:31) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género]

No memos

Sí, ahí en Santiago El Pinar el del telar de cintura, pero yo no asistí, me platicaron que estuvo muy padre, que hubo quien habló, varias mujeres, acerca de lo que han aprendido y de lo que les han dejado las organizaciones y mis compañeras me dijeron que fue un evento superbonito y con una muy buena retroalimentación

Código: T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras {24-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:5 [Ch'abajel es cuando todo está ..] (16:16) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

Ch'abajel es cuando todo está así bien

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:6 [Es algo que aprendí acá] (18:18) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Es algo que aprendí acá

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:12 [Para poder tranquilizar los co..] (32:32) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Para poder tranquilizar los conflictos que hay en mi comunidad, porque ch'abajel es calmar, bueno es lo que yo entendí. Lo que yo opino es que sí se puede usar esa para tener un paz o calma todos esos problemas que hay

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:21 [No mucho que yo he aplicado en..] (58:58) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

No mucho que yo he aplicado en mi vida, solo que ya he llegado a participar también y pues sólo en mi casa, es que vimos un tema en donde se trata que debemos de aplicar, primeramente que empieza el lekil kuxlejal y dijimos que aplicamos primero en nuestras casas, luego en la comunidad para que te puedan reconocer que eres uno de los líderes y así. Sólo de respetar a nuestros padres y no tratar de enojarse rápidamente con los demás y eso es.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:12 [a mí no me quedó claro lo que ..] (24:24) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

a mí no me quedó claro lo que es el ch'abajel, pero según más o menos es el apaciguamiento, de tener paciencia, de muchas cosas, como por ejemplo cuando hay un conflicto, si tú eres un líder tienes que estar tranquila, pues tienes que tener paciencia para resolver un conflicto porque si tu te alteras como puedes ser un líder, no puedes ser un líder de corazón

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:13 [sí lo practican en la familia ..] (28:28) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

sí lo practican en la familia nada más, porque ya como digo ya los jóvenes son más irrespetuosos ¿no? Soy Joven pero sí reconozco que igual ya ni tomamos muy en cuenta los adultos, porque sí cuando hay un conflicto los que resuelven son los jóvenes, los que están en el juzgado y pues ahí ya ni hay ch'abajel, nadie, nadie, nadie da pues eso. Pero en la familia todavía se hace porque igual pues, sí en mi familia lo he visto, en mis tíos, en mi abuelito y otras personas son las más que llegamos a visitar a veces con mi mamá

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:14 [Ya lo estamos haciendo, sí lo ..] (30:30) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Ya lo estamos haciendo, sí lo estamos haciendo, por ejemplo cuando organizamos algo, como un evento que acabamos de tener, ahí empiezan conflictos, unos no están de acuerdo lo que hacemos, otros dicen otro, otro, después lo que debemos de tener nosotros como consejeras pues es eso ¿no? El ch'abajel, porque si tú te alteras rápido pues fácilmente el grupo se arruina, se vuelve a separar, o quizá ya no quiere venir al próximo sesión, pero cada quien tiene que usar lo que puede ser mejor hacia el consejo

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:25 [aprendimos muchas cosas sobre ..] (46:46) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

aprendimos muchas cosas sobre tolerarnos, las cosas que te dicen tienes que, aunque haz de cuenta que te dicen una cosa, tú tienes que hacer como que no escuchaste nada, tu sigue caminando y tú ni cuenta te diste, y así fue que nosotros pudimos resolver un conflicto pequeño, pero sí tuvimos practicando lo que es el ch'abajel

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:9 [No, no sé] (34:34) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

No, no sé

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:11 [Es ese que no cumplimos, que n..] (24:24) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Es ese que no cumplimos, que no llegamos, tenemos que llegar, tenemos que cumplir, pongamos si yo, si hay reunión que estoy acá, pues tengo que pagar porque no voy a exigir, no voy a estar ahí en reunión y no voy a saber qué cosa va a decir, qué cosa va a platicar la gente, es ese que tenemos que pagar

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:12 [¿Y aquí en la escuela que dije..] (27:28) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿Y aquí en la escuela que dijeron del ch'abajel, como lo van a usar las mujeres?

P. es que tenemos que llegar también, como vamos eso y ha veces que no tenemos dinero también para que dejamos ese dinero para ch'abajel

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:21 [¿Sabes sobre el tema de las ap..] (50:51) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Sabes sobre el tema de las apaciguadoras?

M. No me acuerdo

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:8 [¿Retomaron también el concepto..] (8:9) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Retomaron también el concepto del apaciguamiento?

M. Sí, lo que es la malil k'inal, estuvo muy interesante porque es un concepto que manejan también los tsostsiles y los tseltales y lo fuimos haciendo en un cuadro dónde vamos a ir conduciendo

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:17 [lo vemos muy activas, tienen u..] (25:25)

(Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

lo vemos muy activas, tienen una visión de fortalecer su comunidad porque ellas mismas se reconocen de que, es que nos profundizamos a saber que cuando los conflictos se da en 'x' comunidad, las compañeras tienen una visión diferente que los hombres, dentro de un mismo conflicto las compañeras van más de que voy a hacer con mi casa, con mis hijos, con el territorio, y los hombres tienen otra visión, ellas quieren una solución así como pacífica

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:18 [ellas decían que a veces los h..] (25:25) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

ellas decían que a veces los hombres no lo alcanzan a ver que hay más trabajo que ellas hacen, y nos preocupa si es que se complica un conflicto, entonces lo que nosotros queremos es el diálogo, es la reconciliación, es recuperar la paz

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:21 [los conceptos que se maneja en..] (27:27) (Super)

Códigos: [I4 Jóvenes con herramientas facilitación o mediación - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

los conceptos que se maneja en SERAPAZ también es sus pueblos tienen instancias, tienen sus conceptos muy, muy comunitario que ellos le llaman como consejos de ancianos, no es mayordomo, le podemos llamar como los principales, los abuelos, que es respetado dentro de un pueblo o de un paraje, esto dice que lo que hace también es una transformación porque no dicta orden para ser justicia, sino que lo que hace es hacer instrucciones, hacer como las reflexiones que hace, esto también puede ser el análisis, dicen las compañeras, esto se hace anteriormente, le pueden llamar consejo, reflexión, como la sabiduría, o sea le pusieron varios nombres sin que la metodología lo desmenuzamos ellas ya se adelantaron a saber, ellas ya lo saben que también en sus pueblos ya lo han manejado

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:22 [nos gustó mucho esas reflexion..] (27:27) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]
No memos

nos gustó mucho esas reflexiones, porque de alguna manera el lekil melsa'nel lo hacen, es, decir el buen arreglo, la buena justicia lo han venido practicando desde sus ancestros, entonces esto nos pareció muy interesante, entonces también un dato muy buena que a través de las compañeras fueron saliendo

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:7 [el ch'abajel eso sí nos causó ..] (13:13) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

el ch'abajel eso sí nos causó como mucho movimiento, porque no todas identifican lo

mismo o no lo identifican con esa palabra, eso sí fue un poquito difícil;

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:21 [¿Estás herramientas como el ch..] (32:33) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Estás herramientas como el ch'abajel, así como lo manejaron en la escuela las están poniendo en práctica?

S. No, eso todavía no.

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:6 [lo del ch'abajel, especifícame..] (13:13) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

lo del ch'abajel, específicamente el ch'abajel es algo que acaba de pasar y lo trabajaron mucho estos compañeros que trabajan mucho la resolución de los conflictos

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:12 [Lo reconoce como algo valioso,..] (19:19) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Lo reconoce como algo valioso, pero también como algo nuevo, entonces todavía estamos empezando y tú sabes que es un proceso

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:13 [asumen que es algo que se tend..] (21:21) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

asumen que es algo que se tendrá que hacer y algunas de ellas están ya pensando en dedicarse como por ahí

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:14 [está en alguna de las metas, e..] (25:25) (Super)

Códigos: [I1 Importancia del Observatorio - Familia: Observatorio Género] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

está en alguna de las metas, en la cuestión esta del observatorio estamos pensando en esto de las chabajeleras, o sea formar mujeres que sean eso, pero estamos empezando y yo creo que en esta nueva etapa es algo que tenemos que ya ir dándole más forma

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:14 [¿Conoces el trabajo de las apa..] (34:35) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Conoces el trabajo de las apaciguadoras?

No.

Código: T4 Sistematización conocimiento del Proyecto {5-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:22 [Este trabajo del diario es per..] (59:60) (Super)

Códigos: [T4 Sistematización conocimiento del Proyecto - Familia: Observatorio Género]

No memos

Este trabajo del diario es personal, ¿están haciendo algo así pero del grupo?

E. No, sólo personal.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:27 [no hicimos, sólo personal] (50:50) (Super)

Códigos: [T4 Sistematización conocimiento del Proyecto - Familia: Observatorio Género]

No memos

no hicimos, sólo personal

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:5 [¿Se usaron herramientas de sis..] (10:11) (Super)

Códigos: [T4 Sistematización conocimiento del Proyecto - Familia: Observatorio Género]

No memos

¿Se usaron herramientas de sistematización para recoger los aprendizajes que generó el módulo?

H. No, por lo menos yo no lo identifiqué, si lo hicieron no me di cuenta

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:6 [nos dieron cierta información,..] (13:13) (Super)

Códigos: [T4 Sistematización conocimiento del Proyecto - Familia: Observatorio Género]

No memos

nos dieron cierta información, bueno entendimos mejor dicho

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:42 [Pues hacemos las memorias, y a..] (55:55) (Super)

Códigos: [T4 Sistematización conocimiento del Proyecto - Familia: Observatorio Género]

No memos

Pues hacemos las memorias, y a lo más que llegamos es a ponerle comentarios, por ejemplo en un módulo los conceptos que salieron, en un municipio lo manejan así, o es un nombre común

Código: T5 Representatividad territorial consejo mujeres {16-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:27 [¿De cuantas comunidades partic..] (37:38) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿De cuantas comunidades participan mujeres en los consejos?

E. Sí hay algunas que sí participan, hay como 5 que sí participan.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:3 [Como 7 comunidades] (13:13) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Como 7 comunidades

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:1 [Como 8 mujeres, barrio bajo, c..] (10:10) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Como 8 mujeres, barrio bajo, como 3 barrio Ya, sólo ese, casi no llega donde está lejos porque es muy caro el pasaje

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:23 [No sé de cuantas comunidades, ..] (55:55) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

No sé de cuantas comunidades, pero sé que son como 12 o 13 consejeras de diferentes comunidades

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:22 [En Cancuc tenemos 6 localidad..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

En Cancuc tenemos 6 localidades

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:23 [En Santiago el Pinar tenemos l..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

En Santiago el Pinar tenemos lo mismo 7 localidades, pero en Santiago El Pinar son como 17, así que estamos ahí como en una tercera parte

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:24 [en Cancuc Igual una tercera pa..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

en Cancuc Igual una tercera parte

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:25 [En Pantelhó ahorita estamos tr..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

En Pantelhó ahorita estamos trabajando solamente con Cabecera y San Fernando

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:26 [En Mitontic no hay como tal un..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

En Mitontic no hay como tal un consejo, sino es un grupo de acción que se conformó a partir de una de las jóvenes que está en la escuela, entonces ahí creo que están como de 6 a 8 localidades más o menos

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:27 [en Sitalá tenemos como 5 o 6 l..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

en Sitalá tenemos como 5 o 6 localidades

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:18 [no han incrementado] (33:33) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

no han incrementado

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:19 [ya hay nuevas, pero no ha crec..] (33:33) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

ya hay nuevas, pero no ha crecido en el sentido de que antes eran 12 y ahora son 20

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:20 [en Pantelhó no tenemos una rep..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

en Pantelhó no tenemos una representación territorial así, tenemos representación ahí en Cabecera y en San Fernando. Y se ha mantenido el número de consejeras porque ellas mismas se han encargado de nombrar nuevas que suplan a las que ya no están

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:21 [En Santiago El Pinar se nombró..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

En Santiago El Pinar se nombró el consejo en 2015, se nombran 10 mujeres de las cuales una ya no participa mucho porque ya es muy anciana, sólo cuando vamos allá está presente, y otra que se casó muy jovencita y ya no tuvo permiso para seguir, pero ya no se nombraron nuevas

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:22 [en Mitontic teníamos unas cons..] (35:35) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

en Mitontic teníamos unas consejeras formadas, eran 8 mujeres de las cuales solo quedan 3 y entonces ahorita en Mitontic se está nuevamente haciendo el trabajo de ir a las comunidades a mostrar el trabajo

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:6 [¿Sabes de cuantas comunidades ..] (12:13) (Super)

Códigos: [T5 Representatividad territorial consejo mujeres - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Sabes de cuantas comunidades hay representación en el Consejo?

No, la verdad no

Código: T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto (32-0)

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:5 [Ch'abajel es cuando todo está ..] (16:16) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

Ch'abajel es cuando todo está así bien

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:8 [hay ese respeto para las jóvenes..] (21:22) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

hay ese respeto para las jóvenes?

E. Ya no, tampoco. Hablamos de eso acá, no sé como decirlo en español, pero algo así como es una tradición que debemos hacerlo, de respetar a los mayores y los mayores también nos van a respetar si nosotros respetamos.

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:21 [No mucho que yo he aplicado en..] (58:58) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos] [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

No mucho que yo he aplicado en mi vida, solo que ya he llegado a participar también y pues sólo en mi casa, es que vimos un tema en donde se trata que debemos de aplicar, primeramente que empiece el lekil kuxlejal y dijimos que aplicamos primero en nuestras casas, luego en la comunidad para que te puedan reconocer que eres uno de los líderes y así. Sólo de respetar a nuestros padres y no tratar de enojarse rápidamente con los demás y eso es.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:4 [Sí hubo dinámicas de como trab..] (10:10) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí hubo dinámicas de como trabajamos sobre el ich' el tamuk cuando vinieron los de Sna Tsibajom, estuvimos trabajando intercambio de experiencias sobre como estamos trabajando el ich' el tamuk en nuestras comunidades y también el lekil kuxlejal lo estuvimos trabajando en equipos pero de diferentes comunidades para saber como es en cada lugar.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:12 [a mí no me quedó claro lo que ..] (24:24) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

a mí no me quedó claro lo que es el ch'abajel, pero según más o menos es el apaciguamiento, de tener paciencia, de muchas cosas, como por ejemplo cuando hay un conflicto, si tú eres un líder tienes que estar tranquila, pues tienes que tener paciencia para resolver un conflicto porque si tu te alteras como puedes ser un líder, no puedes ser un líder de corazón

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:26 [una lectura donde dice del lek..] (50:50) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

una lectura donde dice del lekil kixlejal, de ahí estuvimos trabajando en equipo de nosotros como lo estábamos viendo y el ch'abajel también, en cómo se da en los municipios, cómo es la vida de las mujeres, en diferentes municipios pues, pero fue en equipo y pues muchos, todas opinaron de cómo era en su municipio, como se da el lekil kuxlejal, como se da el ch'abajel, sólo trabajamos eso

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:9 [No, no sé] (34:34) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

No, no sé

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:10 [No mucho, por lo que sólo lo c..] (38:38) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

No mucho, por lo que sólo lo comentan en español, y yo no entiendo bien el español. Solo cuando vino Arturo, aquí estaba...dijeron que es muy importante que las y los jóvenes sigan adelante, que tengan acuerdo entre ellos. Y también vieron los árboles, los árboles que tenemos aquí en nuestro pueblo...nada más

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:12 [¿Y aquí en la escuela que dije..] (27:28) (Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿Y aquí en la escuela que dijeron del ch'abajel, como lo van a usar las mujeres?

P. es que tenemos que llegar también, como vamos eso y ha veces que no tenemos dinero también para que dejamos ese dinero para ch'abajel

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:1 [al principio tampoco nos decía..] (5:5) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

al principio tampoco nos decía mucho el nombre, entonces también les preguntamos qué significaba para ellas, entonces nos explicaron y a partir de esa explicación vimos que realmente coincide bastante con lo que nosotras trabajamos en cuanto a la visión que tenemos como grupos indígenas, en particular como indígenas mayas

P 6: D2 Entrevista Hermelinda Docente.docx - 6:12 [hay coincidencias en cuanto en..] (29:29) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

hay coincidencias en cuanto enfoques básicos, relacionado un poco al sentido que tiene el

trabajo con las mujeres, también al poner énfasis en la cultura maya

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:1 [Los temas que nosotros compart..] (3:3) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

Los temas que nosotros compartimos es sobre la transformación positiva de conflictos en las comunidades indígenas, sobre todo de lengua tsotsil y tseltal, y es un grupo de más o menos de 25 compañeras de ambas lenguas que se están formando

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:2 [entonces nuestra metodología e..] (3:3) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

entonces nuestra metodología es que vamos a trabajar con ellas conceptos muy, muy, digamos, en lengua, que es la malil k'inal, lo que es sujtesel o'tanil, y también lo que es el lekil kuxlejal, todo ese es el contexto que nosotros manejamos, lo fuimos trabajando con ellas y sí fue muy productiva

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:5 [lo que nos hizo muy dinámico e..] (5:5) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

lo que nos hizo muy dinámico es que ellas por su participación, por su intervención, ellas fueron nombrándolo como lo conocen y como lo saben en su territorio, en su municipio y ese estuvo muy bien porque lo fuimos descifrando, colocando, y ese es muy rico porque lo está asumiendo, como apropiando desde su visión como pueblo, y esto nos pareció súper súper productivo

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:9 [ir construyendo nuevos concept..] (9:9) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

ir construyendo nuevos conceptos pero en común con las compañeras, es lo que fuimos construyendo

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:11 [nos dieron a conocer el proces..] (15:15) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

nos dieron a conocer el proceso que tienen, están hecho en lengua y también en español y también las interpretaciones que ellas tienen. Le entendí muy bien porque lo tienen como lo dicen y como lo saben explicar y lo que se quiere hacer, ahí esos conceptos ellas mismas los fueron construyendo y eso es muy interesante para un proceso de este tipo, nos da mucho ánimo porque ellas con su palabra viva, con su cultura viva están haciendo este trabajo

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:22 [nos gustó mucho esas reflexion..] (27:27)

(Super)

Códigos: [T3 Práctica del ch'abajel por apaciguadoras - Familia: Consejos de mujeres] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

nos gustó mucho esas reflexiones, porque de alguna manera el lekil melsa'nel lo hacen, es, decir el buen arreglo, la buena justicia lo han venido practicando desde sus ancestros, entonces esto nos pareció muy interesante, entonces también un dato muy buena que a través de las compañeras fueron saliendo

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:1 [Guadalupe había leído un texto..] (3:3) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

Guadalupe había leído un texto que se llama Ch'abajel y Tsikel que es de una región de entre Chilón y Guaquitepec, entonces vimos el texto y, siento que a partir de ahí empezaron a salir como cosas, la grandeza de las mayores y la grandeza de las pequeñas,

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:2 [entonces nos guiábamos de los ..] (3:3) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

entonces nos guiábamos de los acuerdos también, pero nos guiábamos también del contexto cultural, entonces así fue como fuimos definiendo los temas

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:3 [necesitábamos rescatar esos el..] (5:5) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

necesitábamos rescatar esos elementos que están, o sea exactamente el ch'abajel y el tsikel, no es algo que tengan exactamente los municipios, porque es de una región, es una variante, entonces lo que hacíamos nosotros, el equipo de Yolanda, Andrea y yo, las aterrizábamos más según los contextos de los municipios

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:4 [Les decíamos que hay un munici..] (9:9) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

Les decíamos que hay un municipio que les ha funcionado entonces ahora hay que buscar algo parecido en nuestras comunidades, y sí salía, yo recuerdo bien ese módulo porque lo estuvimos trabajando las 3 y sí identificaban las mujeres 'aaah sí es cierto'

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:5 [llegaba un asesor, un maestro ..] (9:9) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

llegaba un asesor, un maestro o maestra, entonces se aventaba un módulo completo, pero las chavas se sentía así, se reservaban, o se sentían así como que es mucho para nosotras, entonces optamos por mejor solo, como son dos días de módulo, que las maestras y maestros llegaran un día y el resto nosotras, o sea todo el equipo de COFEMO recapitulaba

las cosas y ya las aterrizábamos al contexto de las chavas, entonces ese proceso todo lo hacemos en lengua, pero entonces al contextualizarlo en los municipios sí cuesta un poquito pero sí

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:6 [Como tal no, porque o le llama..] (11:11) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

Como tal no, porque o le llaman diferente o lo hacen diferente o es lo mismo pero lo, o sea se escribe igual pero lo hacen diferente pues, significa algo distinto, es una práctica distinta, pero la mayoría sí coincidía, 'eso sí lo tenemos', 'lo llamamos así' pero sí es lo mismo

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:46 [hagamos algo que ustedes quier..] (57:57) (Super)

Códigos: [T2 Agenda política de Las mujeres - Familia: Observatorio Género] [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto -

Familia: E Liderazgos]

No memos

hagamos algo que ustedes quieren, 'entonces hagamos fiesta', el kin que nosotros decíamos en tseltal o tsotsil, bueno entonces que implica el Kin, no que vamos a invitar a gente, vamos a dar a tamales, vamos a dar atole, bueno pero tenemos que hablar de nuestro trabajo

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:2 [ha sido una reflexión constant..] (7:7) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

ha sido una reflexión constante porque justo esto del ch'abajel y del ich'el ta muk surge de cómo empatar los liderazgos viejos y los liderazgos nuevos, cómo poder construir algo que permitiera que en lugar de que hubiera conflictos por el liderazgo, se pudieran ir resolviendo los problemas y las dificultades, como tener un trabajo en armonía dentro de los municipios entres las viejas y las jóvenes

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:4 [siempre cuando hacíamos nostr..] (9:9) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

siempre cuando hacíamos nuestras planeaciones estas cosas nuevas salían y para Lupita era como hablar tanto con Silvia, con Yolanda, con Andrea de estos elementos que hay en su cosmovisión que para nosotras no existen, existen otras diferentes, pero que teníamos que trabajar desde las cosmovisión de ellas que es la más cercana a la cosmovisión de las mujeres con las que trabajamos. Y era una construcción ya colectiva

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:5 [No costó trabajo sin embargo n..] (11:11) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]

No memos

No costó trabajo sin embargo nos dimos cuenta que eran conceptos que tampoco ellas conocían, algunas.

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:7 [otros conceptos que se trabaja..] (13:13) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]
No memos

otros conceptos que se trabajaron básicamente con Silvia y con Andrea, pero básicamente con Silvia no costó trabajo porque ella desde su lengua podía tener una conexión más cercana con las mujeres, en todo esto de la escuela hubo muchos momentos en los módulos, en los que tanto Guadalupe como yo no sabíamos que estaba pasando, podíamos entender por los gestos, por las risas, por el movimiento, por el tono de la voz que iba bien, pero no entendíamos nada porque mucho del trabajo se hizo en la lengua tsotsil y tseltal, que era que no estaba contemplado

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:8 [Lupita fue la maestra de los m..] (13:13) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]
No memos

Lupita fue la maestra de los módulos con Silvia y con Andrea que son las que hablan la lengua, o sea ella pero con ellas dos como talleristas, como maestras también para hablarlos desde su propia lengua

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:9 [los docentes externos que tuvi..] (15:15) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]
No memos

los docentes externos que tuvimos fue Georgina, fue gente de Sna Jtz'ibajom, con Georgina estuvo un señor que trabaja mucho lo de la Interculturalidad que es Juan López

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:38 [en algún momento iremos hacia ..] (47:47) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]
No memos

en algún momento iremos hacia allá, pero un feminismo indígena por eso era importante que vinieran las de Kaqla porque ellas sí trabajan un feminismo indígena

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:53 [entonces se tallereó con ellas..] (45:45) (Super)

Códigos: [T6 Diálogo intercultural en escuela y proyecto - Familia: E Liderazgos]
No memos

entonces se tallereó con ellas para darles nombre y apellido, englobándolos, esto tiene que ver con esto, esto tiene que ver con esto, esto con esto, entonces se valida 'esto es lo que salió' y de ahí se construyen las siete nociones, que además se trabajaron nociones dialógicas de como nosotros le poníamos y para ellas que significaba y buscar entre lo que para ellas era eso y nosotras

Código: T7 Inclusión líderes jóvenes (30-0)

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:1 [es nuevo, de hecho yo apenas e..] (2:2) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

es nuevo, de hecho yo apenas entré y apenas nos están capacitando también

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:3 [¿Ya has ido a alguna reunión d..] (11:12) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Ya has ido a alguna reunión de consejo?

E. No, es la primera vez que vengo.

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:9 [Sí. Participan, no muchas, lle..] (26:26) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Sí. Participan, no muchas, llegan como 20 nomás

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:10 [Cambian, aunque hay unas que s..] (28:28) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Cambian, aunque hay unas que siempre son las mismas.

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:11 [Pero de diferentes comunidades..] (30:30) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Pero de diferentes comunidades, todas participan pero en sus comunidades

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:13 [¿Sabes qué les toca hacer en e..] (35:36) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Sabes qué les toca hacer en el consejo?

E. No sé bien.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:9 [Sí participan, la mayor parte ..] (18:18) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Sí participan, la mayor parte son jóvenes, quizás son iguales, porque todas las consejeras llevan a sus abuelitas, llevan más personas

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:10 [Sí participamos pero como cons..] (20:20) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Sí participamos pero como consejeras. Somos 10 jóvenes consejeras

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:11 [sólo cambiamos una ocasión por..] (22:22) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

de mujeres]
No memos

sólo cambiamos una ocasión porque, no porque no quieran sino porque se casaron, ya bien sabemos que cuando uno se casa ya ni el marido lo deja salir

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:34 [dentro de un año estamos viend..] (58:58) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

dentro de un año estamos viendo nuevas formas de hacer las cosas y cambiar el evento o cambiar el nombre quizá, pero todavía no estamos seguras de lo que vamos a hacer pero sí más o menos de lo que queremos

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:4 [llegan como 7 u 8, son muchas,..] (19:19) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

llegan como 7 u 8, son muchas, pero no son consejeras, pero en total llegan como 15 o 16

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:2 [nosotros invitamos los joven, ..] (10:10) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

nosotros invitamos los joven, si tienen tiempo los alumnos y los invitamos también y llegamos más mujeres porque los invitamos los jóvenes

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:3 [¿Las jóvenes que llegan son la..] (11:12) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

¿Las jóvenes que llegan son las mismas o cambian?

P. Cambian. Aunque hay alguna que llegan siempre 3 o 4

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:4 [¿hay jóvenes consejeras? P. To..] (13:14) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

¿hay jóvenes consejeras?

P. Todavía no.

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:8 [¿A la escuela de liderazgos vi..] (17:18) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

¿A la escuela de liderazgos vienen jóvenes de Cancuc’

P. Sí, y también llegan al consejo, pero ahorita que están de vacación, están trabajando

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:26 [¿Las jóvenes le ayudan en ese ..] (53:54) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

¿Las jóvenes le ayudan en ese trabajo?

P. Sí, te digo que no tiene pena, porque poco a poco pue va así quitando pues el vergüenza, así le digo pue a mis hijos y los demás jóvenes. Las jóvenes tan haciendo también

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:5 [También llegan jóvenes pero má..] (13:13) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

También llegan jóvenes pero más son señoras grandes

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:7 [Son las mismas, aunque varea p..] (17:17) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Son las mismas, aunque varea pues, llegan pero no mucho 2 o 3 por ahí

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:20 [sí platicamos pero en el momen..] (49:49) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

sí platicamos pero en el momento del intercambio pero ya así no.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:16 [mucho de vámonos a tal reunión..] (21:21) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres] [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

mucho de vámonos a tal reunión, acompañanos a al consejo o al Consejo Mayor, de invitarlas a participar, de eso sí hay mucho

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:17 [Algunas, no todas, las hemos i..] (23:23) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

Algunas, no todas, las hemos invitado pero esto de estar en la escuela, porque la mayoría de las jóvenes que están en la escuela, les impide llegar a las reuniones de consejo, algunas sesiones de consejo son los martes, los viernes, los jueves y los sábados

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:18 [es un poco difícil que puedan ..] (23:23) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

es un poco difícil que puedan llegar por lo de la escuela, en Santiago El Pinar, por ejemplo, lo hacemos en la tarde porque ahí la mayoría de las cosejeras son jóvenes.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:19 [yo me refiero a estudiantes po..] (27:27) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

de mujeres]
No memos

yo me refiero a estudiantes porque ellas se asumen sólo como estudiantes, no se asumen como parte del Consejo. Eso es bien chistoso porque cuando están fuera del municipio sí se asumen como consejeras, eso es algo que he visto, pero cuando están en el municipio, no sé si es por el peso que signifique para ellas ser consejeras, pero se reservan y no se asumen como tal en el Consejo. En su municipio son más cohibidas.

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:15 [algunas de las jóvenes que son..] (27:27) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

algunas de las jóvenes que son consejeras participaron en la escuela; no todas las jóvenes que participaron en la escuela son consejeras

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:16 [Nuestras reuniones no son cerr..] (29:29) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

Nuestras reuniones no son cerradas, llegan otras mujeres, y hay de todo, jóvenes, grandes, que son como parte de su organización, o sea hay mujeres que están organizadas. En algunos municipios hay jóvenes consejeras y en otros no

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:17 [en Santiago EL Pinar hay mucha..] (31:31) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

en Santiago EL Pinar hay mucha juventud, algunas de estas jóvenes que participan son consejeras, algunas más que no son consejeras participaron en la escuela, pero a las reuniones del consejo llegan muchas que no son consejeras y que no vinieron a la escuela, que son parte de sus grupos, son parte de la gente a las que ellas están representando

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:26 [ya el trabajo que ella y la ot..] (39:39) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

ya el trabajo que ella y la otra chica empezaron a impulsar de alguna manera se sostiene así como con dificultades pero se sostiene

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:27 [estás chicas que vinieron a la..] (39:39) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

estás chicas que vinieron a la escuela, dos de ellas sí tenían una relación con todo el trabajo que habíamos hecho anteriormente, una de ellas es consejera, la otra es hija de consejera

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:3 [En Santiago El Pinar hablamos ..] (7:7) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]
No memos

En Santiago El Pinar hablamos con las mujeres, hay varias jóvenes que, pus ellas hablan bien español, porque siempre llevo quien traduzca, pero ahí no hizo falta, las jóvenes traducían a las más grandes y platicaban entre ellas y ya nos decían lo que acordaban

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:5 [En Santiago el Pinar sí, ahí h..] (11:11) (Super)

Códigos: [I8 Acciones realizadas por líderes jóvenes - Familia: E Liderazgos] [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres]

No memos

En Santiago el Pinar sí, ahí hay muchas jóvenes, ellas son las que hablan más y yo creo que también porque hablan bien el español, pero siempre toman en cuenta a las más grandes, aunque son menos, pero sí las jóvenes son las que más participan

Código: T8 Acciones coordinadas GENA {25-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:24 [¿Trabajan con alguna otra orga..] (63:64) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA] [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

¿Trabajan con alguna otra organización sobre los ARDM?

E. No.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:36 [Los de Impacto Textil, sí lleg..] (60:60) (Super)

Códigos: [I5 Utilidad ARDM por GENA - Familia: GENA] [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

Los de Impacto Textil, sí llegaron con base del acuerdo sobre el trabajo digno y pago justo.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:12 [se un poco...Entendí que nos tie..] (46:46) (Super)

Códigos: [T10 Conocimiento ARDM - Familia: ARDM] [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

se un poco...Entendí que nos tiene que tomar en cuenta, es que fueron dos, lo del IDESMAC y el COFEMO, pero en el IDESMAC entendí que hay reunión, que nos toman en cuenta

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:23 [sólo con IDESMAC y COFEMO] (98:98) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

sólo con IDESMAC y COFEMO

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:24 [Así, apenas empezó. Nos dijo e..] (101:101) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

Así, apenas empezó. Nos dijo el IMPACTO que trabajemos con la artesanía, pero pide un grupo de 10 mujeres

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:24 [siempre llevo junto con el IDE..] (50:50) (Super)

Códigos: [I3 Percepción mitigación desigualdades de Género - Familia: ARDM] [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

siempre llevo junto con el IDESMAC, y siempre me platica después de mi porque no tengo vergüenza pues los hombres, ahí me quitó poco a poco vergüenza

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:10 [Intercambiando temas, buscando..] (25:25) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

Intercambiando temas, buscando pues que haiga equidad, escuchando a las compañeras, ellas proponen, dan sus propuestas al igual y nosotros también nosotros les compartíamos los temas que veíamos, ahí empezaba un diálogo, ellas nos decían el tema que llevaban, nosotros llevábamos pues de los acuerdos y ellas también tienen acuerdos. Por cada sesión o por cada día del diplomado que llegábamos ya en el segundo día ya nos reuníamos tanto las de la escuela de liderazgo y con los bankilales

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:28 [también hay uno que también se..] (65:65) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

también hay uno que también se enfoca a ayudar a las artesanas Impacto Textil, ellas también se presentó ahí

P 5: C3 Entrevista Miguel Ángel.docx - 5:29 [lo del consejo de mujeres se r..] (67:67) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

lo del consejo de mujeres se reúnen a parte. Sólo conocemos cuando participan en el consejo municipal, no muy conocemos lo que ellas trabajan, sólo en cuanto a la escuela de liderazgo y la de bankilal, ahí si hubo mucha relación porque compartían, al igual las compañeras

P 7: D3 Entrevista a Manuel SERAPAZ Docente.docx - 7:23 [entonces esto nos fortalecería..] (29:29) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

entonces esto nos fortalecería mejor si seguimos con esta relación con las compañeras de COFEMO, pero en sí ya le adelantamos a Lupita que sí podemos hacer un pequeño plan o alguna manera de como coordinar nuestras actividades para ir probando, para ir coincidiendo en nuestros ejes que manejamos cada organización y nos vamos invitando y me dijo Lupita que sí, que para el próximo año, porque este año ya estamos finalizando, entonces

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:56 [en Santiago EL Pinar yo creo q..] (67:67) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

en Santiago EL Pinar yo creo que sí por esta relación con Impacto, bueno que no tenemos nosotras sino más bien el consejo

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:57 [la idea es que ciertas organiz..] (67:67) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

la idea es que ciertas organizaciones apoyen, colaboren para llevar a cabo los acuerdos para la restitución, por ejemplo Santiago sí identifica un poquito esa parte de ah sí esas son organizaciones que trabajan con nosotras

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:60 [también cuando fue lo de la co..] (71:71) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

también cuando fue lo de la convocatoria de la escuela, los de SISERP vinieron y las apoyamos, nosotros conocemos a unas cuantas líderes o que vaya alguna de ustedes con nosotros y hacemos la convocatoria juntos, pero juntos, ello decían 'es que si nos ven juntos el trabajo va a ser más sólido, las mujeres van a confiar en ustedes y así, con SISERP

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:61 [y con IDESMAC claro, siempre e..] (71:71) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

y con IDESMAC claro, siempre es así, ya dieron un paso, nosotras vamos por ese paso y ya nos agarramos en el camino y con K'inal también, también ha sido, primero por el espacio que nos presta y me parece que se va iniciar para una red de artesanas el sureste, o de cooperativas, o algo así, entonces ellas nos invitan a esas cosas, o a los foros a cosas de formación

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:62 [hasta ahorita, como tal como e..] (73:73) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

hasta ahorita, como tal como el GENA y decir hagamos esto no

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:28 [a las otras tres se les reclut..] (39:39) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

a las otras tres se les reclutó yendo a las comunidades apoyadas por SISERP, para que con la gente que ellos estaban trabajando hacer la invitación de que vinieran a la escuela

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:44 [la falta de interés de las org..] (57:57) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

la falta de interés de las organizaciones en colaborar

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:45 [en un principio la idea era co..] (57:57) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

en un principio la idea era convocar a un grupo de organizaciones grande, que tienen trabajo con mujeres, un grupo grande multitemático porque los acuerdos son multitemáticos, o sea para aterrizar un acuerdo tienes que hacer un montón de acciones que tienen que ver con muchas cosas, salud, educación, producción, bueno, un montón de cosas que nosotras no hacemos, entonces tenemos que formar un grupo o convocar un grupo de organizaciones lo más numeroso posible

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:46 [siguiente reunión no hubo quor..] (57:57) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

siguiente reunión no hubo quorum, teníamos IDESMAC, K'inal y me parece que ATA y nosotras, dijimos bueno con IDESMAC ya tenemos una colaboración muy estrecha, con K'inal de alguna manera la estamos construyendo y siempre la hemos tenido desde antes, y con ATA podemos buscar la manera pero con las que no teníamos ningún tipo de colaboración, pero que también nos interesaba acercar a los acuerdos ya no hubo respuesta y la conclusión es que no tienen interés

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:47 [hora parte de la estrategia pa..] (59:59) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

hora parte de la estrategia para atender esto va a ser formar organizaciones locales de mujeres, o sea que las mujeres en los municipios hagan sus propias organizaciones, para que hagan sus propios proyectos, para que atiendan los ARDM

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:48 [ya logramos una colaboración c..] (61:61) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

ya logramos una colaboración con estos de IMPACTO, ya logramos una colaboración, de alguna manera se está pensando con una colaboración con SISERP

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:1 [nos dijeron que había una alia..] (3:3) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

nos dijeron que había una alianza, entonces nosotros nos acercamos, platicamos con IDESMAC y COFEMO y nos platicaron de los que están haciendo y nosotros les compartimos lo que nosotros hacemos, que trabajamos con grupos de artesanas y les dijimos que podíamos participar, entonces ya fuimos a los consejos

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:2 [nosotras fuimos a los consejos..] (5:5) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

nosotras fuimos a los consejos, sí platicamos con COFEMO, con IDEMAC y fuimos a los Consejos Municipales y a los de mujeres, ahí nosotras expusimos como trabajamos, trabajamos con grupos de mujeres artesanas, llegamos con ellos pero no tenemos un trabajo conjunto

P10: G3 Entrevista Esly.docx - 10:11 [las dos organizaciones trabaja..] (25:25) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

las dos organizaciones trabajamos con mujeres y podemos ir complementando nuestro trabajo, aunque habría que ver como

P 9: E3 Entrevista Brenda.docx - 9:54 [fue un trabajo muy arduo de tr..] (45:45) (Super)

Códigos: [T8 Acciones coordinadas GENA - Familia: GENA]

No memos

fue un trabajo muy arduo de trabajar en el seminario de género y territorio, además, aparte de trabajarlo con ellas se trabajó aquí solamente con personal de IDESMAC

Código: T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes {8-0}

P 1: A2 Entrevista Elda Chalam.docx - 1:2 [les enseñan conocimientos trad..] (7:8) (Super)

Códigos: [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

les enseñan conocimientos tradicionales?

E. mmm no sé...

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:1 [No, bueno sí llegan, pero no n..] (2:2) (Super)

Códigos: [I6 Participación mujeres en CMDRS - Familia: Consejos de mujeres] [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

No, bueno sí llegan, pero no nos enseñan así que digamos cosas que ellas saben

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:2 [¿les enseñan algo de la sabidu..] (3:4) (Super)

Códigos: [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿les enseñan algo de la sabiduría tradicional?

M. No.

P 2: A3 Entrevista Manuela.docx - 2:3 [Sí hubo, algunos módulos que v..] (6:6) (Super)

Códigos: [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí hubo, algunos módulos que vinieron nada más, para transmitir su sabiduría, sólo eso, la mayor parte estuvimos los jóvenes. Vleniron dos personas, dos módulos. Al último módulo

vino mi mamá a platicar sobre lo que ellas sabe y todo eso. En total fueron 3.

P 3: M2 Entrevista Lideresa Santiago El Pinar_1.docx - 3:11 [Sí, sí les enseñamos para que ..] (41:41) (Super)

Códigos: [I7 Identificación del ich'el ta muk - Familia: E Liderazgos] [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

Sí, sí les enseñamos para que conozcan. Así como dijeron Manuela y Elena, hay escuela, y me sirve a mi igual para que las que ya saben, me orienten, me ayuden, porque yo no llegue a la escuela

P 4: M3 Entrevista Petrona Cancuc..docx - 4:5 [¿Ustedes como líderes tradicio..] (15:16) (Super)

Códigos: [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

¿Ustedes como líderes tradicionales les enseñan cosas a las jóvenes?

P. Sí, como nos invitamos pues, platicamos que hacemos y por qué estamos reunidos, platicamos para que ellas lleguen, lleguen otras mujeres, ¿y por qué llegamos ahí? para estudiar, para tener más confianza y más valor y más hablar y tenemos miedo a participar y no queremos hablar, ese es que platicamos, porque las jóvenes tienen más derecho ellas porque saben escribir.

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:9 [Llegaron sólo Doña María como ..] (15:15) (Super)

Códigos: [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

Llegaron sólo Doña María como maestra, llegaron algunas mujeres de Sna Itz'ibajom, Doña Petrona

P 8: E2 Entrevista Silvia.docx - 8:16 [mucho de vámonos a tal reunión..] (21:21) (Super)

Códigos: [T7 Inclusión líderes jóvenes - Familia: Consejos de mujeres] [T9 Líderes tradicionales formadoras de jóvenes - Familia: E Liderazgos]

No memos

mucho de vámonos a tal reunión, acompáñanos a al consejo o al Consejo Mayor, de invitarlas a participar, de eso sí hay mucho