

**Comité de Unidad Campesina (CUC).**



**Comité de Unidad Campesina**  
Cabeza clara, corazón solidario, puño combativo

---

---

# **Política de equidad de género.**

**Guatemala, junio 2006.**

---

---

# Índice.

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>¿CÓMO HICIMOS LA POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO? .....</b>	<b>4</b>
<b>PRIMERA PARTE: LOS PROBLEMAS QUE ENFRENTAMOS.....</b>	<b>4</b>
1. EL ACCESO A LA TIERRA DE LAS MUJERES.....	5
2. EL TRABAJO DE LAS MUJERES NO TIENE MEDIDA EN EL CAMPO. ....	6
3. SITUACIÓN DE DESVENTAJA DE LAS MUJERES.....	7
4. LAS MUJERES Y LAS ECONOMÍAS CAMPESINAS. ....	8
<b>SEGUNDA PARTE: LAS RAICES DE NUESTRA LUCHA. ....</b>	<b>8</b>
<b>TERCERA PARTE: ¿POR QUÉ LUCHAMOS? NUESTRA PROPUESTA. ....</b>	<b>11</b>
1. RESPONSABLES DE IMPULSAR LA POLÍTICA.....	13
2. OBJETIVO GENERAL. ....	14
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
4. PRINCIPIOS, CRITERIOS, COMPROMISOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS.....	14
4.1. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA. ....	15
<i>Derecho a dignidad, justicia y libertad. ....</i>	<i>15</i>
<i>Derecho a la organización y participación de las mujeres. ....</i>	<i>16</i>
<i>Derecho a la educación, conocimiento e información. ....</i>	<i>16</i>
<i>Derecho a no ser violentadas. ....</i>	<i>17</i>
<i>Derecho al reconocimiento de la identidad.....</i>	<i>17</i>
4.2. CRITERIOS. ....	17
<i>Proporcionalidad equitativa de la representación y de las responsabilidades.....</i>	<i>18</i>
<i>Alternabilidad de las responsabilidades de dirección y conducción. ....</i>	<i>18</i>
<i>Trabajo colectivo y en equipo. ....</i>	<i>18</i>
<i>Promover y consolidar la disposición al estudio y análisis de la realidad. ....</i>	<i>18</i>
4.3. LOS COMPROMISOS, MEDIDAS ESPECÍFICAS, CRITERIOS DE APLICACIÓN Y CÓMO BALANCEAMOS LOS AVANCES.....	19
<i>Promoción de la organización y participación de las mujeres en la toma de decisiones. ....</i>	<i>19</i>
<i>Formación y capacitación política e ideológica específica para mujeres y hombres (equidad de género).....</i>	<i>26</i>
<i>Promoción de la educación formal con y para las mujeres. ....</i>	<i>28</i>
<i>Contribuir a la autonomía económica de las mujeres campesinas en el ejercicio de sus derechos en la lucha por la madre tierra, trabajo digno, vivienda y otros bienes materiales. ....</i>	<i>29</i>
<i>Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y violaciones sexuales.....</i>	<i>31</i>
<i>Visibilizar e incorporar en las definiciones y acciones del cuc el pensamiento, punto de vista, las necesidades y reivindicaciones propias de las mujeres.....</i>	<i>32</i>
<i>Impulsar la obtención, asignación presupuestaria y recursos para la participación de las mujeres en los distintos niveles, estructuras y actividades del cuc. ....</i>	<i>34</i>

## Introducción.

En el año 1998, en la VI Asamblea Nacional del Comité de Unidad Campesina (CUC) se habló de la importancia que las mujeres participaran directamente en la toma de decisiones, alcanzando el 50% de participación. Cuatro años después en la VII Asamblea Nacional se acordó que la “equidad de género” formaría parte de la estrategia de la lucha campesina, constituyéndose en uno de sus ejes de trabajo. En la Asamblea Nacional Extraordinaria celebrada el 29 y 30 de enero de 2005 donde se aprobó el Plan Estratégico quinquenal, 2005-2009, se definió que debía desarrollarse un proceso participativo de elaboración, implementación y consolidación de la política organizativa de equidad de género. Como parte de la redefinición de la estructura de la organización, se incluyeron espacios propios para mujeres con el propósito de facilitar y promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones. Fue así como durante el año 2004 se celebraron cinco *Encuentros Regionales de Mujeres*<sup>1</sup> y se celebró el *I Encuentro Nacional de Mujeres Campesinas*; durante el 2005 se constituyeron los *Consejos Regionales* cuyo objetivo era perfilar espacios de organización y participación directa de las mujeres dentro del CUC.

Como parte de este proceso, el CUC con la “política de equidad de género” reafirma su compromiso con la lucha de las mujeres, proponiendo un conjunto de cambios que afectan la vida interna de la organización, al proponerse deliberadamente promover la participación directa de las mujeres en la toma de decisiones. Al mismo tiempo que señala, evidencia e indica a partir del análisis de la realidad todos aquellos cambios que aún hace falta hacer en las comunidades, en la legislación, en la mentalidad de las autoridades y de los hombres para avanzar en la equidad entre hombres y mujeres.

La política de equidad de género propone un conjunto de principios, compromisos y medidas que la organización asume como una ley interna, tendientes a promover la participación, organización y lucha de las mujeres. Nuestro objetivo es caminar hacia una mayor equidad entre los hombres y mujeres en el campo de las relaciones de poder, de la economía, la educación y la formación política. Es así como nos comprometemos a contribuir a la erradicación de todo tipo de violencia que se ejerza contra las mujeres en la vida cotidiana de las familias, las comunidades y dentro de nuestra organización. Asumimos que constituye un reto incorporar y hacer visible el pensamiento, las ideas, los puntos de vista, las necesidades y reivindicaciones propias de las mujeres entre nuestra estrategia general de lucha.

Estamos seguros que lo que nos proponemos con la política de equidad de género sólo puede fortalecer, desarrollar y garantizar el crecimiento del CUC. Seguramente se generarán ideas diferentes y debates entorno a la participación directa de las mujeres dentro de nuestra organización, lo cual nos hará avanzar en la construcción de nuestras ideas y las apuestas que ahora asumimos y presentamos.

---

<sup>1</sup> Uno en cada una de las regiones: Costa Sur; El Quiché y Totonicapán; Sololá y Chimaltenango, Las Verapaces y Huehuetenango en los que participaron más de cien mujeres de origen mam, kiché, pokomam, kakchiquel, kekchí, achí, pokomchí, poptí, chuj y español.

## ¿Cómo hicimos la política de equidad de género?

Partimos de realizar un diagnóstico sobre la vida y formas de organización y participación de las mujeres dentro del CUC, lo que posteriormente sirvió como argumento para definir el Eje de “Equidad de Género” en la estructura organizativa del CUC. De esta forma, la política de equidad de género recoge las inquietudes, ideas, pensamientos y propuestas de las mujeres que forman parte del CUC, así como de los distintos órganos de dirección de la organización.

El proceso de creación y elaboración de la política estuvo precedida por una “etapa de preparación”, la cual incluyó el estudio y la reflexión de materiales que contienen los aportes que otras organizaciones hermanas (CNOC, CLOC), pronunciamientos de foros internacionales y la legislación internacional que protege a las mujeres, aportes del pensamiento feminista y de los pueblos originarios con relación a la problemática y a lucha de las mujeres. Se realizaron talleres con las mujeres de los Consejos Regionales de Mujeres, reuniones y debates con el Comité Nacional, Consejos Regionales y el Consejo Político de nuestra organización<sup>2</sup>. Como parte de esta etapa en la cual se prepararon las condiciones para avanzar hacia una mayor equidad entre hombres y mujeres, previmos:

- El diseño y elaboración de la Política de Equidad de Género.
- Aprobación como ley interna de dicha política.
- Socialización y divulgación de la Política adentro y fuera de nuestra organización.
- La puesta en práctica de la Política.

Ahora estamos frente a nueva etapa en la que tenemos que hacer realidad los compromisos y medidas contenidos en esta política. Hemos avanzado, pero estamos conscientes que hace falta mucho por recorrer para hacer justicia con las mujeres.

## PRIMERA PARTE: LOS PROBLEMAS QUE ENFRENTAMOS.

Guatemala continúa siendo un país predominantemente agrícola, siendo el sector que más fuerza de trabajo emplea. Sin embargo, debe destacarse que el empleo agrícola en las plantaciones agro-exportadoras sufrió una reducción pronunciada, entre 1950 ocupaba el 45% la fuerza laboral y en el 2001 paso a ocupar el 20% de la fuerza laboral, registrándose de esta forma una disminución en la demanda de la fuerza de trabajo agrícola, provocando el aumento de la denominada economía informal en las ciudades y el desempleo en el campo.

---

<sup>2</sup> Se realizaron una serie de reuniones regionales con la participación de 115 mujeres integrantes de los seis Consejos Regionales de Mujeres de Huehuetenango, El Quiché y Totonicapán; Sololá y Chimaltenango; Costa Sur; Verapaces y Nororiente. Una reunión nacional con la participación de representantes de los mismos. Asimismo, reuniones nacionales con las y los integrantes de los Comités Regionales y el Comité Nacional del CUC. Para su aprobación se realizó una reunión del Consejo Político Nacional del CUC.

En este marco, la composición sectorial de la economía ha evolucionado notablemente desde la década de 1970<sup>3</sup>, manteniéndose una estructura agraria polarizada, por un lado grandes dominios de plantaciones, ganadería y de tierras ociosas (no explotadas) y por otro lado una multitud de minifundios<sup>4</sup>. En el 2003, el 1,86% de los productores poseían el 56,59% de la tierra con extensiones que en promedio alcanzaban 194,4 manzanas. En el otro extremo, 45,23% de los productores poseían el 3,23% de la tierra, con extensiones que promedian las 0,46 manzanas<sup>5</sup>.

## 1. El acceso a la tierra de las mujeres.

La continuidad de la clase dominante y de los ricos en el poder es uno de los factores determinantes que niegan el derecho de las mujeres a la tierra y otras riquezas naturales. En este marco, los distintos programas públicos y privados de distribución de tierras de los últimos cincuenta años, orientados hacia la colonización de tierras vírgenes y el mercado de tierras -presentado como el sustituto de la reforma agraria<sup>6</sup>-, no han considerado a las mujeres como sujetos de las políticas agrarias. Las tierras distribuidas por el Instituto Nacional de Transformación Agraria (INTA) durante treinta y cuatro años, entre 1962 y 1996 beneficiaron solamente a un 8% de mujeres equivalente a 9240 adjudicaciones<sup>7</sup>. El Fondo de Tierras (FONTIERRAS), entre 1998 y 2002, otorgó créditos para la compra de tierras al 12% de mujeres del total campesinos que accedieron a tierra por esa vía.

La herencia es otro de los mecanismos por el cual las mujeres han tenido acceso a la tierra, el que también está limitado por prácticas culturales en donde se le da prioridad a los hombres, debido a que se considera que las mujeres al casarse tienen acceso indirecto a la tierra. Sin embargo, cuando las familias tienen un poco más de tierra, las mujeres pueden ser heredadas en segundo termino y en extensiones más pequeñas. Del mismo modo, la edad y el estado civil restringen el derecho de las mujeres a la

---

<sup>3</sup> El sector agrícola disminuyó su participación porcentual dentro del total de la economía. En 1970 dicho sector representaba el 27,3% del Producto Interno Bruto –PIB-, en 1986 el 25,6% y diez años después bajó al 23,3%. A mediados de la década de 1990, el sector agrícola fue desplazado por el comercio como sector más importante para la generación del PIB. Para el 2001 se había reducido al 22,6%, mientras el comercio ascendió al 24,7%. No obstante entre una quinta a cuarta parte de la economía sigue dependiendo del sector agropecuario.

<sup>4</sup> En 1950, había 74,269 fincas menores de una manzana y en el año 2003 había 375,708 del mismo tamaño (la fuente es el censo agropecuario 1950 y 2003 u otra).

<sup>5</sup> INE, Censo agropecuario de 2003.

<sup>6</sup> La ley de reforma agraria de 1952, decreto 900, aunque pretendía ser neutral con respecto al género, implícitamente asumía que los beneficiarios serían jefes de hogar. En el caso específico del usufructo a las parcelas consideraba que al fallecer el beneficiario, “los hijos, la viuda o quienes dependía económicamente del usufructo tendrán derecho preferente...” (En: Carmen Diana Deere y Magdalena León, *Mujer y Tierra en Guatemala*. Autores Invitados, AVANCSO, Guatemala, 1999. Pág. 7).

<sup>7</sup> Con respecto a la forma de adjudicación a las mujeres, la mayor parte, un 59% recibió predios urbanos (lotificaciones), el 19% recibió patrimonio agrario colectivo, y sólo el 15% de las mujeres recibió parcelas o microparcels y el resto obtuvo patrimonios familiares mixtos (En: Carmen Diana Deere y Magdalena León, *Mujer y Tierra en Guatemala*. Autores Invitados, AVANCSO, Guatemala, 1999. Pág. 8).

tierra, ya que las jóvenes, solteras y sin hijos prácticamente carecen de posibilidades para obtener propiedades, sea por herencia o mediante programas de adjudicación

Otro de los mecanismos comúnmente utilizados para medir la oportunidad de las mujeres, es el acceso que ellas tienen o no a los créditos otorgados por el sistema bancario. En general los créditos no son accesibles para los pequeños productores, lo cual se profundiza cuando se es mujer. En 1997, de los beneficiarios de BANRURAL en el marco de créditos para el desarrollo rural, únicamente el 5% fueron otorgados a las mujeres. Entre las limitaciones para que ellas tengan acceso al crédito, se encuentran falta de títulos de propiedad, carencia de documentos de identidad que impide a un gran número de campesinas realizar trámites legales; las altas tasas de interés, la falta de garantías y el acceso a información.

## **2. El trabajo de las mujeres no tiene medida en el campo.**

La mayoría de las mujeres campesinas viven en el área rural, donde residen más del 60% del total de habitantes en Guatemala, y se concentra la mayor parte de población indígena y pobre del país. De cada 100 guatemaltecas 64 viven en el área rural y, de ellas, el 59% son indígenas. Cuatro de cada cinco personas pobres viven en áreas rurales y tres de ellas son indígenas. Del total de mujeres pobres en Guatemala, el 73% habita en el campo.

En los últimos años, ha aumentado la incorporación de las mujeres a la actividad productiva asalariada. En 1989 el 4% de las mujeres formaban parte del mercado laboral, cuatro años más tarde aumentó al 20%. En 1998 la Población Económicamente Activa (PEA) femenina en el campo alcanzaba 6,4%. Sin embargo, las mujeres y los niños siempre han participado de las actividades productivas asalariadas, pero siempre se les ha considerado como ayuda o complemento del trabajo que realizan los hombres en las plantaciones y fincas. Las mujeres no figuran en las planillas de pago y como consecuencia carecen de seguro social, bono 14, vacaciones y aguinaldo. Esta situación es avalada por el artículo 139 del Código de Trabajo que niega los derechos laborales a las jornaleras, bajo el entendido que son coadyuvantes del trabajo del hombre.

El trabajo en las actividades agro industriales casi siempre es remunerado por debajo del salario mínimo establecido en la ley, y en el caso de las mujeres por lo regular la remuneración suele estar por debajo del salario miserable que de por sí reciben los hombres. La Secretaría de Integración Económica Centroamericana SIECA ha documentado que el salario mínimo en Guatemala solo cubre el 34% del costo de la canasta básica vital.

Al mismo tiempo que el trabajo asalariado en las plantaciones, fincas y agro-industrias no reconoce el trabajo de las mujeres y por lo tanto no existe una forma de medirlo para remunerarlo, también al interior de las unidades familiares campesinas no existe una medida para referirse y reconocer el trabajo de las mujeres. El trabajo de las mujeres campesinas nunca termina, cocina, lava la ropa, cuida a los animales, acarrea agua, cuida a los niños y trabaja directamente en las actividades agrícolas de la unidad familiar. A las mujeres no les alcanza el tiempo.

### 3. Situación de desventaja de las mujeres.

Las desigualdades, la discriminación, el abandono y la falta de información que rodean la vida de las campesinas desde su niñez, va acumulando una accidentada ruta de desventajas y obstáculos que significan sacrificios y carencias de todo tipo a lo largo de su vida: menos educación, deterioro de energías, enfermedades, violencia, desgaste emocional y dependencia a las decisiones de otras personas, en especial del padre y del esposo o compañero de vida.

Desde muy temprana edad, a través de juegos se les asigna obligaciones para el futuro, como la cocina y el cuidado de las y los hijos, su preparación para el matrimonio es larga e intensa y la atención al esposo y a su familia se convierte en la razón principal de su vida.

La falta de educación, especialmente el no saber leer y escribir es una de las principales limitaciones para tener acceso a mejores oportunidades de vida. El analfabetismo tiene repercusión en la salud, las oportunidades de trabajo, la posibilidad de conocer y defender sus derechos, el acceso a la información, así como la participación activa en la vida social y política. De la misma forma el castellano como idioma dominante con relación a los otros idiomas, constituye un obstáculo en un mundo donde el monolingüismo predomina dentro de la población femenina.

En las familias campesinas e indígenas la planificación familiar es todavía poco utilizada. En el área rural las mujeres tienen en promedio cinco hijas o hijos, mientras que en las zonas urbanas y dependiendo de los niveles de escolaridad el promedio alcanza tres hijos, y las mujeres indígenas procrean en promedio seis. La maternidad en edades tempranas es más frecuente entre las mujeres con baja escolaridad, un 20% de las guatemaltecas tienen su primer hijo entre los 15 y 20 años de edad.

Las mujeres para decidir sobre la utilización de métodos de planificación familiar, la posibilidad de salir fuera de las comunidades de origen, insertarse al trabajo asalariado, participar en actividades comunitarias, la forma de utilizar el dinero en la economía familiar y la posibilidad de seguir estudiando, comúnmente depende de las decisiones que tomen sus esposos o padres:

- ♀ El 55% para usar un método de planificación familiar y el 69 para visitar al médico.
- ♀ El 78% para salir de la casa y el 67% para visitar familiares.
- ♀ El 69% para realizar gastos domésticos y el 52% para trabajar fuera de la casa.
- ♀ El 62% para participar en actividades comunitarias.
- ♀ Casi la mitad debe regatear que se le permita aprovechar las pocas posibilidades para seguir estudiando<sup>8</sup>.

De esta forma se pone en evidencia que las mujeres desconocen que la representación conyugal corresponde en igual forma a ambos cónyuges, quienes tendrán autoridad y consideraciones iguales en el hogar. De común acuerdo fijarán el lugar de residencia y

---

<sup>8</sup> Rosalinda Hernández, *Las Campesinas y su derecho a la tierra (realidad y emancipación)*. La cuerda, Guatemala, 2005.

arreglarán todo lo relativo a la educación y establecimiento de los hijos y la economía familiar<sup>9</sup>. Las reformas legislativas e institucionales no siempre tienen impacto en la vida cotidiana de las familias, en este caso constituye letra muerta porque se considera como natural que los hombres ejerzan esta forma de dominio en la vida cotidiana de las familias y las mujeres.

#### **4. Las mujeres y las economías campesinas.**

En el campo de cada cien hogares dieciocho dependen económicamente del trabajo de las mujeres y, de esos hogares el 72% se encuentran en condiciones de pobreza extrema, situación que en el área urbana alcanza el 24%. De tal manera que los hogares con ingresos fundamentalmente femeninos no son menos pobres con relación a aquellos donde el jefe de hogar es un hombre. Sin embargo, la autonomía que las mujeres tienen para decidir sobre los recursos les permiten utilizarlos principalmente para mejorar las condiciones del grupo familiar.

En los hogares con aportes mayoritariamente de mujeres y en ausencia del aporte masculino implica una recarga del trabajo productivo para las mujeres y que un mayor número de niñas y niños no asistan a la escuela debido a que deben aportar a la economía familiar.

Por otro lado, en el marco de las fincas y latifundios ociosos, destinados a las actividades de agro exportación, los costos de reproducción de la fuerza de trabajo destinados a la economía agro-exportadora recaían fundamentalmente en las comunidades indígenas y la economía campesina que continuaron existiendo en condiciones de subalternidad junto al latifundio agro-exportador. Dentro de la comunidad indígena-campesina, los hombres eran objeto directo de la explotación en el sentido que cumplían largas jornadas de trabajo dentro de las plantaciones, mientras que el trabajo de las mujeres realizado hacia adentro de los hogares y en el marco de las comunidades (más alejadas del poder finquero) eran quienes abastecían la fuerza de trabajo y las que permitían su reproducción, no sólo cumpliendo tareas domésticas y de maternidad, sino también en la producción de alimentos y otros bienes de subsistencia.

Las mujeres también han jugado un papel directo en las actividades productivas de agro-exportación. En el caso de cultivo del café, en la limpia, abono, cosecha y selección del grano; actuando en la mayoría de casos como coadyuvantes del trabajo del hombre o recibiendo salarios por debajo de los que recibían los trabajadores hombres. Las mujeres con mayores disposiciones motrices más finas, también suelen ser empleadas en las nuevas actividades agrícolas no tradicionales.

### **SEGUNDA PARTE: LAS RAICES DE NUESTRA LUCHA.**

Guatemala forma parte de una región en donde conviven culturas y pueblos de raíces milenarias, que resistieron el poder colonial y los demás esfuerzos de colonización del

---

<sup>9</sup> Código Civil Guatemalteco.



poder criollo y agro-exportador. “Tenemos un deber político de unir nuestras raíces con el presente”<sup>10</sup>.

Las investigaciones arqueológicas nos dan evidencias que en las ciudades clásicas de los mayas aparecen las mujeres ocupando lugares de gobierno. No podemos conformarnos con hablar de sistemas duales de gobierno, sean estos matriarcales o patriarcales. Aún queda pendiente para las investigaciones futuras reconstruir las circunstancias históricas y culturales que facilitaron que algunas mujeres tuvieran protagonismo en las formas de gobierno<sup>11</sup> de las sociedades mayas clásicas. Lo que si podemos afirmar es que se trataron de algunas mujeres que irrumpieron la forma patrilineal de transmisión del poder.

En el pensamiento y cosmovisión de los pueblos originarios pervive una abundante sabiduría que articula una visión colectiva de la persona, la naturaleza<sup>12</sup>, lo sagrado y trascendental del mundo. En particular el pueblo maya ha acumulado conocimientos y sabidurías científicas que nos permiten contar con un calendario perfecto que mide el tiempo y aporta al conocimiento de la persona según el día de engendramiento y de nacimiento. El calendario es uno de los lugares donde guardamos y mediante el cual hemos recibido la herencia de la sabiduría de nuestros antepasados.

Otros de los lugares que resguardan la sabiduría y el pensamiento de los pueblos originarios son los textos históricos y mitológicos de la época pre-hispánica. Uno de los textos más conocidos ha sido el Popol Vuh de los quiches, en el que los actores, lugares y el tiempo se presentan tanto en masculino como en femenino, desde la creación hasta la constitución de los linajes, formando parte de una filosofía y visión de la vida y el mundo, en donde la colectividad, la unidad y solidaridad jugaban un papel de sobrevivencia y continuidad en el marco de los conflictos y disputas propias de la época. Con el proceso de la invasión europea hubo una ruptura en la transmisión y continuidad de los pensamientos, las ideas y las prácticas, así sucesivamente inicio un ciclo de rupturas marcadas por la dominación. En este punto queremos resaltar que lo que ahora somos como pueblos indígenas tiene la marca y los rastros de la dominación, la herencia de lo que nuestros antepasados, abuelas y abuelos nos dejaron, y los retos que la nueva época nos impone. Sin duda seguimos existiendo y

---

<sup>10</sup> Virginia Ajxup Pelicó, *Identidad: Rostros sin máscara. Reflexiones sobre cosmovisión, género y etnicidad*. Ed. Maya Nojib'sa. Guatemala, 2000.

<sup>11</sup> Durante el período clásico maya se produjo en algunas de las ciudades más importantes una ruptura de la línea paterna. Al finales del año 317 la ciudad de Tikal es conducido por una “reina aparente”, la *Señora Unen B'alam* (cachorro de jaguar). Su nombre es de una diosa local, nombrada como un cachorro felino con antecedentes olmecas. En el año 682 en Naranjo, actual jurisdicción de Belice, llegó a cumplir funciones de gobierno *Señora Seis Cielo*, hija del rey de Dos Pilas. Ese período coincidió con los esfuerzos de renovar un linaje real en Naranjo. Aunque nunca fue investida como gobernante, asumió todas las demás prerrogativas de la realeza, está retratada en monumentos realizando rituales importantes que recogían parte del simbolismo militar. Dos estelas la muestran pisando a cautivos a la manera de un rey guerrero. En las tierras altas de Chiapas, en la ciudad de Palenque, alrededor del año 583 la señora *Yohl Ik'nal* fue de las pocas mujeres que ostento títulos reales completos y se mantuvo en el poder durante veinte años. (En: Simón Martín y Nikolai Grube, *Crónicas de los reyes y reinas mayas*. Ed. Planeta mexicana, México, D.F. 2002. Pág. 27,74 y 159, respectivamente).

<sup>12</sup> La tierra, los ríos, los lagos, el mar, los minerales, los animales, las plantas, el aire, etc.

luchando porque las generaciones pasadas tuvieron la valentía, la fortaleza y amor de resistir a la fuerza de la dominación.

La herencia y la sabiduría de nuestro pueblo nos obliga a considerar tareas que nos permitan rescatar los principios y conocimientos que alimentaron y aportaron a la lucha y resistencia de las generaciones que nos precedieron, de tal forma que el trabajo colectivo y la complementariedad, la solidaridad y la unidad tengan la fuerza necesaria para mover nuestra práctica actual. El cambio no se produce automáticamente y no todos se dan a un mismo ritmo, sin embargo la forma y la rapidez en que se den los cambios en todos los campos de la vida de nuestra organización, pero particularmente la forma que tome la activa participación y organización de las mujeres -con lo que buscamos superar las desventajas que hemos vivido las mujeres, como resultado de los procesos culturales, económicos y sociales- dependen de la claridad y voluntad de cada uno de los miembros, hombres y mujeres del CUC, así como de la vigilancia permanente de nuestra práctica, la capacidad de crítica y auto-crítica de todo aquello que nos haga reproducir –muchas veces sin ser conscientes de ello– los mecanismos de la dominación. Por ejemplo, con la negación del trabajo de las compañeras, no les estamos reconociendo su dignidad, contribución y tampoco su acción política en esta época histórica; la violencia real o simbólica contra ellas, tiene como efecto el control y no dejar avanzar sus luchas, etc.

En otras palabras, en nuestra organización tenemos la voluntad y la oportunidad de hacer converger en nuestra práctica y nuestro pensamiento los principios de la complementariedad, la unidad, el equilibrio y la solidaridad, virtudes heredadas de nuestra pertenencia a un pueblo de historia milenaria de resistencia y los valores revolucionarios heredados de la lucha de otros pueblos hermanos. La profundidad de este desafío dejará de ser un sueño, un reto o una posibilidad, en la medida que en nuestra práctica cotidiana todos podamos vivir y palpar nuevas relaciones entre los hombres y mujeres en el seno de nuestras familias, comunidades, estructuras regionales y los organismos de base y de dirección. Cuando hombres y mujeres, hombro a hombro tengamos los mismos derechos y obligaciones, y como parte de un proceso logremos superar las formas dominantes y opresoras de comprender el mundo y de ser en nuestra práctica, nos iremos construyendo como seres humanos plenos e iremos avanzado en los objetivos que ahora nos proponemos, y que podamos reformular otros para seguir avanzando.

La misión que nos proponemos ahora como CUC es, contribuir con ideas y acciones a superar la opresión e injusticia que viven las mujeres, y el reto de caminar juntos, a un mismo paso hombres y mujeres, se suma a otros esfuerzos de organizaciones hermanas<sup>13</sup>, los planteamientos derivados de los acuerdos de paz firmados entre el movimiento revolucionario y el Estado guatemalteco<sup>14</sup> y los innumerables encuentros y

---

<sup>13</sup> CNOG, *Propuesta de Desarrollo Rural, Plataforma política de la Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas. Sólo habrá desarrollo rural, si hay reforma agraria integral*, Guatemala, 2002.

<sup>14</sup> Los Acuerdos de Paz contemplan el acceso de las mujeres a la igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación así como a la vivienda propia, crédito, implementación de programas de salud, el derecho de las mujeres al trabajo, a organizarse y desarrollar una participación en igualdad de condiciones, en los niveles de decisión.

actividades internacionales<sup>15</sup> que recogen las banderas de lucha de las mujeres en todos aquellos esfuerzos encaminados a la construcción de nuevas relaciones entre hombres y mujeres, como parte de la construcción de un nuevo orden social.

En este contexto, también reconocemos los logros que los movimientos de mujeres y feministas han logrado en los últimos años y que se han traducido, en convenios y declaraciones internacionales a favor del derecho de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida. En 1975 las Naciones Unidas declara la Década de la Mujer y el Año Internacional de la Mujer. Los temas eran Paz, Igualdad y Desarrollo; en 1980 en Copenhague se pasa revista de los logros obtenidos, poniendo especial énfasis en educación, empleo y salud. Finalizado el decenio de las Naciones Unidas para la mujer, se lleva a cabo la evaluación de esos 10 años en Nairobi (Kenia). En Viena (1993) en la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre Derechos Humanos, se pone especial énfasis en la situación de la mujer, siendo uno de los temas especiales en el debate, sobre todo la violencia doméstica en contra de las mujeres. En 1994, en la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, los gobiernos reconocieron por primera vez los derechos reproductivos como derechos humanos. En el marco de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de las Naciones Unidas, también se avanzó en el reconocimiento de la igualdad de las mujeres, ratificada por Guatemala en 1981. La Constitución Política de la República de Guatemala<sup>16</sup>, la Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Conferencia Mundial de Pueblos Indígenas<sup>17</sup> y los Acuerdos de Paz, coinciden en que la mujer indígena debe participar activamente en los procesos socioeconómicos, sociopolíticos, de reafirmación y reivindicación de los pueblos indígenas, tomando en cuenta que la mujer es parte esencial de ese proceso.

A pesar de los esfuerzos y acciones internacionales a favor de los derechos de las mujeres, la mayoría de informes anotan que estos no han sido suficientes para cambiar sustancialmente las circunstancias de desventaja y de opresión en que viven las mujeres.

### **TERCERA PARTE: ¿POR QUÉ LUCHAMOS? NUESTRA PROPUESTA.**

El Comité de Unidad Campesina ha luchado desde que surgió en el año 1978 por el derecho que los campesinos tienen a la tierra y a salarios justos y dignos, por el reconocimiento y respeto a los derechos humanos y la libertad de organización, contra los desalojos, la militarización, el reclutamiento forzoso y la represión. El CUC como parte del movimiento indígena y campesino guatemalteco, articuló la lucha campesina y las reivindicaciones históricas de los pueblos indígenas, aportando formas inéditas de

---

<sup>15</sup> Declaración de la III Asamblea Continental de Mujeres del Campo, Guatemala, Guatemala, 7 y 8 de octubre 2005; Declaración del IV Congreso de la Coordinadora Latinoamericana de Organizaciones del Campo (GLOC), Guatemala, 11 de octubre de 2005; Foro "Tierra, Territorio Y Dignidad" Porto Alegre, Brasil, 6-9 de marzo de 2006.

<sup>16</sup> Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 4 y 36, Guatemala, 1985.

<sup>17</sup> Celebrada en Thomsø, Noruega en agosto 1990.

lucha popular, al articular a campesinos y campesinas, obreros agrícolas y trabajadores migratorios en sus reivindicaciones y movilizaciones. La confrontación de clase agudizada por la contrainsurgencia aglutinó en torno a las reivindicaciones políticas y sociales generales a los indígenas y campesinos; a hombres y mujeres del CUC.

Aunque a lo largo de estos casi treinta años de la historia de la organización, las mujeres han actuado colectivamente en las comunidades, movilizaciones y en las luchas y acciones de resistencia del CUC<sup>18</sup>, es ahora con esta política que se concreta un esfuerzo específico y deliberado para que las mujeres tengan participación directa, voz y voto en las decisiones de la organización.

La decisión del CUC por impulsar decididamente la organización y participación de las mujeres, parte del hecho de reconocer que las mujeres han participado mayoritariamente en las organizaciones de base y comunidades, partiendo de necesidades concretas y en el marco de reivindicaciones más generales. Las mujeres han jugado y siguen jugando un papel protagónico de resistencia en las ocupaciones de fincas. Son principalmente, las mujeres y los ancianos, quienes con fuerza y valentía hacen valer la historia de explotación y opresión que han vivido las comunidades indígenas y campesinas en el marco de las fincas y latifundios. Al mismo tiempo cumplen tareas de resguardo de la vida de la comunidad, siendo las que mayor tiempo permanecen en las ocupaciones y las que, en muchas ocasiones tienen que afrontar el desprecio y la represión de las fuerzas armadas y policiales, durante los desalojos. Sin embargo, hasta la fecha, son muy pocas las mujeres que participan en la toma de decisiones y la conducción de la lucha de la organización.

No todas las mujeres tienen el mismo desarrollo político e identificación con la organización. Sin embargo, las mujeres con plena identificación con el CUC tienen una trayectoria histórica de participación en la lucha campesina, algunas forman parte de las juntas directivas de las organizaciones de base o comunitaria, algunas de ellas son viudas como resultado de las acciones criminales del Estado.

Sin embargo, en su conjunto las mujeres para organizarse y participar activamente enfrentan cotidianamente las siguientes problemáticas en el ámbito de la familia y particularmente en relación a sus esposos o compañeros:

- ♀ La oposición de sus esposos a la participación directa y pública de las mujeres, así como el cuestionamiento de sus capacidades y la desconfianza respecto a la conducta de las mujeres.
- ♀ La prohibición por parte de los esposos para que las mujeres participen en actividades y reuniones.
- ♀ Las labores y responsabilidades domésticas recaen en las mujeres, especialmente el cuidado y atención de las hijas e hijos, que frecuentemente son numerosos.
- ♀ La persistencia de actitudes y prácticas machistas y sexistas, que mantienen a las mujeres en condiciones de opresión, discriminación y exclusión.

---

<sup>18</sup> CUC, *Diagnóstico de la Participación de las Mujeres en el Comité de Unidad Campesina CUC*, 2004.

♀ Las mujeres que se deciden a participar deben enfrentar la censura social, algunas de ellas son viudas o están separadas de sus parejas.

Otras de las limitaciones más significativas que afectan su participación tienen que ver con la forma en que ellas mismas se conciben:

♀ Las actitudes y concepciones de las mujeres respecto a ellas mismas, reflejan en general baja autovalorización, falta de reconocimiento mutuo y poca confianza de las mujeres hacia otras mujeres que desempeñan alguna responsabilidad.

♀ Las mujeres enfrentan grandes limitaciones para su desarrollo, no cuentan con la información y la formación necesaria para asumir responsabilidades, ni existen oportunidades que les permitan desarrollar sus capacidades y potencialidades, o las estimulen para participar más activamente en sus comunidades y en la organización.

♀ En general no conocen sus derechos, ni tienen condiciones para ejercerlos.

A estas limitaciones resultado de procesos culturales e históricos, en que las mujeres se han desenvuelto como “segundo sexo” o “ciudadanas de segunda clase”, se suma la debilidad de las estructuras nacionales, regionales y comunitarias de la organización. En otras palabras con la promoción y fortalecimiento de la organización y participación de las mujeres en todos los niveles de la organización, también estamos apostando hacia el fortalecimiento de la organización en su conjunto.

En algunos compañeros que se encuentran en diferentes niveles de la estructura del CUC, se observa un discurso interesado en impulsar la participación y la equidad entre hombres y mujeres, pero sin encontrar las formas necesarias para llevarla a la práctica e impulsar acciones concretas, asimismo, no cuentan con herramientas adecuadas para interactuar con las mujeres y contribuir a su organización, facilitar o motivar la inserción de mujeres en cargos de responsabilidad y toma de decisiones, y en ese marco la política de equidad de género, además de constituir una ley interna, es el instrumento y herramienta que busca favorecer la acción decidida y comprometida de los miembros de la organización en los distintos niveles.

## **1. Responsables de impulsar la política.**

El Comité Nacional, las estructuras intermedias y las organizaciones de base, son los responsables de desarrollar la lucha campesina con equidad de género y garantizar la aplicación práctica de los principios, compromisos y medidas de la política.

También la Comisión Nacional de Equidad de Género será la responsable de darle seguimiento y vigilar el avance y cumplimiento de los objetivos en su conjunto.

Los Consejos Regionales de Mujeres, además de constituir las estructuras de participación directa de las mujeres dentro de la organización, tendrán una responsabilidad fundamental de concretar e implementar la política en su conjunto, tomando en cuenta las circunstancias históricas, culturales, económicas y organizativas de cada zona en donde exista una mínimo de estructura del CUC.

El Consejo Nacional de Mujeres, articula en un órgano de dirección nacional a las mujeres que forman parte de las estructuras intermedias y organizaciones de base.

Mientras que los encuentros de organizaciones de base, los encuentros regionales y los encuentros nacionales serán los lugares y espacios en donde las mujeres conocen, debaten y deciden las líneas de trabajo de las mujeres en los distintos niveles de la organización. En el Encuentro Nacional de Mujeres, que se celebrará cada cuatro años, previo a las Asambleas del CUC, se elegirán a las representantes para el Consejo Nacional de la organización.

## **2. Objetivo general.**

Consolidar al CUC a través de promover e impulsar la participación, organización y lucha de las mujeres, respetando las diferencias sociales, culturales, religiosas y como pueblos indígenas, con el propósito de cambiar las relaciones de poder entre hombres y mujeres dentro y fuera de la organización, en la lucha por arrancar de raíz la injusticia y el sistema opresor.

## **3. Objetivos específicos.**

1. Desarrollar un proceso sistemático que permita la divulgación, la puesta en práctica y la consolidación de la política de equidad de género.
2. Desarrollar procesos de formación política e ideológica, capacitación integral y educación formal, específicos para mujeres, que fortalezcan su acción política y participación en debates y toma de decisiones.
3. Promover el rescate y profundización de la identidad de clase, género, pueblos indígenas y de la organización.
4. Fortalecer la participación, organización y lucha de las mujeres campesinas e indígenas, reconociendo e incorporando en las definiciones y acciones del CUC, el pensamiento, punto de vista, las necesidades y reivindicaciones propias de las mujeres.
5. Generar procesos para la apropiación de la equidad de género y para la transformación de las prácticas y pensamientos de los hombres hacia una práctica respetuosa y promotora de la misma.
6. Promover acciones orientadas para que la equidad de género se practique en las familias de las y los miembros del CUC, de tal forma que con su ejemplo, pueda extenderse hacia otras familias que no necesariamente forman parte de la organización.
7. Contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y violaciones sexuales.
8. Garantizar la gestión y obtención de presupuesto, recursos materiales y otros que se requieran, para promover y consolidar la participación de las mujeres en los distintos niveles de la organización.

## **4. Principios, criterios, compromisos y medidas específicas.**

#### **4.1. Principios de la política.**

Los *principios* se fundamentan en los derechos y luchas que defendemos como mujeres, siendo el marco filosófico que le da sentido a nuestra lucha y que guía nuestra acción colectiva. Entre ellos están:

##### **Derecho a dignidad, justicia y libertad.**

El derecho a la dignidad es el derecho de todos los seres humanos a que se nos respete, a partir de nuestra condición de seres humanos. La dignidad es un principio de carácter individual y colectivo. Una comunidad, una organización e incluso un país tiene derecho a reclamar el reconocimiento y el ejercicio de su dignidad. En este marco, las mujeres tenemos derechos a ser respetadas y que se reconozca la dignidad que tenemos.

La justicia es el derecho que tenemos a disfrutar sin exclusiones ni discriminaciones de ningún tipo, los frutos de nuestro trabajo, el derecho a una vida en dignidad, y la relación y vinculación respetuosa con la naturaleza y lo que nos rodea. Ningún ser humano debe estar encima del otro, por ningún tipo de razón.

A partir del reconocimiento y ejercicio de nuestra dignidad y de la justicia es posible construir la libertad, como necesidad fundamental de la realización de los seres humanos. Si se conoce nuestra dignidad como mujeres y el derecho que tenemos a luchar por la justicia, entonces, iniciamos el camino largo de liberarnos de cualquier forma de opresión y dominación.

La política de equidad de género se sitúa en un horizonte de lucha por la justicia, dignidad y libertad de las mujeres. La lucha de las mujeres parte de una dimensión práctica y reflexiva de nuestro que hacer. La dignidad, justicia y libertad se hacen y se forjan en nuestra práctica cotidiana y en la praxis política de la organización. Decir que las mujeres viven en condiciones de opresión y que sufren la dominación masculina, y que como personas tienen derecho a luchar por su libertad y dignidad, implica no sólo un compromiso de las propias mujeres, sino el compromiso de todos los miembros del CUC para transformar esa realidad. No basta con que las mujeres luchen por sus causas y necesidades, sino existe un compromiso sincero y honesto por parte de los hombres, las familias, la comunidad y la organización, de la cual forman parte las mujeres.

Cuando las mujeres dicen “sentimos que no valemos nada”, “andamos puros animales buscando agua bajo la montaña”, “no mantenemos encerradas en la casa”, “tenemos miedo de salir a la calle”, nos están diciendo que se siente por de bajo de quienes tienen el poder, y que ellas experimentan el desprecio, el miedo, el encierro y la humillación. Es lo mismo que dicen los hombres en la metáfora “nos sentimos de bajo de las botas del patrón”. Todos estos sentimientos y pensamientos de las mujeres, forman parte de su vida material y subjetiva. Al formar parte de la vida objetiva y cotidiana de las mujeres, entonces, también luchar contra esas formas de opresión y re-hacer la dignidad y la libertad de las mujeres forman parte de la lucha del CUC.

La política propone como lugares desde donde se puede ir tejiendo la dignidad y la libertad de las mujeres:

- Los espacios de diálogo, debate y discusión.
- La lucha por la memoria e historia.
- El rescate de la palabra y voz de las mujeres.
- La organización y participación de las mujeres en las estructuras del CUC.

En este sentido, la participación de las mujeres en la toma de decisiones mediante la representación y proporcionalidad con relación a la de los hombres, es el lugar desde donde se puede contribuir o no, a la transformación de las relaciones de poder y el ejercicio de la dignidad de las compañeras. Además de llevar un registro de las actividades donde las mujeres participan, contar con un directorio o y una red de comunicación, es necesario ir más allá, mantener los espacios de reflexión en donde podamos ser vigilantes de nuestros métodos contribuyen o no a la dignificación de las mujeres, como personas humanas. Por ejemplo, es muy común que en las comunidades, los compañeros descalifiquen la participación de las mujeres aduciendo, “van a las reuniones y regresan igual, no hablan”. El deber de un miembro del CUC no es recurrir a la des-calificación y a la negación de la participación de las mujeres, porque de esta forma estamos reproduciendo y aplicando un mecanismo de poder masculino utilizado por los dominadores. El deber de un compañero del CUC es preguntarse ¿por qué las mujeres han sido despojadas de a palabra? ¿qué hacemos para que se levante su palabra y su voz? La preocupación está en como los pensamientos y las acciones de las mujeres se suman a nuestra lucha, como una forma de reconocer la dignidad y el derecho a la libertad de las mujeres, y como estos pensamientos y acciones de las mujeres redefinen y fortalecen las luchas de la organización.

### **Derecho a la organización y participación de las mujeres.**

Es uno de los derechos fundamentales de los pueblos y de los oprimidos. Desde la visión de los dominadores la organización y participación es una amenaza y un acto de desobediencia al poder y a la autoridad, por eso recurren a la violencia y a la represión. Mientras que desde los principios de los oprimidos es un arma de lucha, es un derecho que se defiende permanentemente y que siempre esta a prueba.

Siendo la organización uno de los derechos fundamentales para la realización de la persona humana y de los oprimidos, constituye al mismo tiempo el lugar y el tiempo en donde se reflexiona sobre la práctica, se realiza la acción y el cumplimiento de responsabilidades individuales y colectivas. De esta forma, la organización busca articular la realización individual en el marco de los intereses colectivos y comunes acordados y definidos.

La participación es la forma que toma nuestra organización en diálogo y coordinación con otros esfuerzos organizados en los distintos campos de la vida social, económica, cultural y política.. Es la forma en que se expanden nuestras ideas y acciones.

### **Derecho a la educación, conocimiento e información.**

La educación como proceso histórico y cultural es un derecho inherente de las personas, en las que las mismas personas forjan sus ideas, sus conciencias, su práctica y su realización personal y colectiva.



En el camino y la lucha por superar nuestras necesidades y transformar el mundo, el acceso a conocimiento e información es un derecho que nos provee de elementos para criticar el sistema y sus contradicciones, pero al mismo tiempo la forma en que construimos nuestro conocimiento y procesamos la información, desde nuestro que hacer práctico, es la forma en que se concretan los cambios en la persona humana. Podemos tener mucha información y conocimiento, pero estar alejados del pueblo y de la práctica, de tal forma que el acceso a información y comunicación no se traduce en lucha, sino por el contrario puede distanciarnos de la lucha. En este sentido, el proceso de conocimiento lo entendemos como el proceso de acumulación práctica y teórica de la realidad en la cual actuamos.

### **Derecho a no ser violentadas.**

Es un derecho y una reivindicación de las mujeres no ser perseguidas y violentadas en su cuerpo mediante el acoso, la violación sexual y el asesinato, derivados de una sociedad militarizada que se refuerza con las ideas dominantes machistas. Forman parte de estos derechos el que las mujeres se pronuncie y rompan el silencio en todos aquellos casos en que se sientan agredidas y violentadas, de forma directa o simbólica, y en su dignidad como personas.

### **Derecho al reconocimiento de la identidad.**

Las mujeres como personas, que forman parte del pueblo, de las comunidades y la organización tienen el derecho a construir y exigir el reconocimiento de su identidad, la cual está marcada por sus experiencias de vida en contraste a la de los hombres, los procesos históricos, culturales y sociales, y por los desafíos y retos que la lucha contemporánea les impone.

Uno de los principios fundamentales es el derecho que las mujeres tiene a vivir su identidad como forma de resistencia y de lucha, ante la cultura dominante que se mueven entre dos extremos polarizantes, o busca homogenizar o fragmentar. La identidad de las mujeres indígenas busca reconocer que las mujeres hacen su identidad en distinción y contraste a como la construyen los hombres, pero ambos se encuentran en la lucha y organización.

## **4.2. Criterios.**

Los *criterios* son aquellos que orientan la interpretación de los principios. El criterio de la proporcionalidad en los espacios de representación y responsabilidades, y la alternabilidad en los cargos de dirección y conducción en los distintos niveles de la organización, son las indicaciones prácticas que orientan la forma en como se busca superar la distancia que existe entre la experiencia política y práctica de las mujeres con relación a la de los hombres. Son medidas afirmativas que buscan generar procesos en los que las mujeres acumulan experiencia. Mientras que los criterios basados en el impulso del trabajo colectivo y en equipo, y la disposición al estudio y auto-formación, son los criterios que buscan orientar determinada forma de trabajo en los colectivos y espacios propios de las mujeres, y al mismo tiempo, contribuyen a consolidar y a promover las capacidades de las mujeres.

La política promueve como criterios de organización, implementación y seguimiento, los siguientes:

### **Proporcionalidad equitativa de la representación y de las responsabilidades.**

La política de equidad de género hacia adentro de la organización se traza como objetivo de mediano y largo plazo la participación proporcional y equitativa de las mujeres en los órganos de dirección, representación y de responsabilidades en los distintos niveles de la organización (organizaciones de base, regionales, órganos de dirección), así como, hacia otros espacios con los que el CUC mantiene distintos tipos de relaciones (coordinaciones, alianzas, plataformas, etc). La política propone que en los distintos espacios y niveles hacia adentro y hacia fuera de la organización debe alcanzarse un 50% de participación de las mujeres, a partir de medidas concreta y específicas en el corto plazo.

### **Alternabilidad de las responsabilidades de dirección y conducción.**

La política de equidad de género impulsa la alternabilidad como criterio práctico con el propósito de garantizar que las mujeres participen activa y plenamente en los órganos de dirección y conducción de la organización en todos sus niveles, constituyéndose en un proceso de acumulación de experiencias y conocimientos. Propone la alternabilidad de las responsabilidades y funciones dentro de las juntas directivas de las organizaciones de base, en las estructuras intermedias y en las de carácter nacional. En el caso de que el coordinador sea un hombre se propone que la sub-coordinadora sea una mujer, o la inversa.

### **Trabajo colectivo y en equipo.**

Promueve y reconoce la importancia del trabajo colectivo y en equipo en todos los niveles de la organización, e impulsa el intercambio de experiencias, visiones e ideas que se fundamentan en el que hacer práctico de cada persona y de los colectivos en su conjunto. Se crean los espacios para el debate de las ideas y la construcción colectiva a nivel de los organismos de base, estructuras intermedias y los órganos de dirección nacional. En las distintas estructuras en donde participan las mujeres se privilegia la construcción colectiva, en la que se contrastan ideas y se construyen acuerdos para la acción, los cuales pueden ser ratificados y mejorados a partir de la reflexión constante y sistemática de nuestra práctica.

### **Promover y consolidar la disposición al estudio y análisis de la realidad.**

Se desarrollarán formas de trabajo, técnicas y herramientas para promover el espíritu y las capacidades de auto-formación y estudio en los colectivos y espacios de mujeres, a partir del análisis permanente de la realidad que viven las mujeres y la época histórica que vive el país.

### 4.3. Los compromisos, medidas específicas, criterios de aplicación y cómo balanceamos los avances.

Los *compromisos* son las líneas de trabajo que el CUC ha definido como prioritarias para encaminar y encauzar los principios y la lucha de las mujeres en el marco de la organización. Las *medidas* son las acciones concretas que la organización promoverá e impulsará en los próximos años según los planes específicos, mientras que los *criterios de aplicación* son la forma en que se aplican las medidas, los cuales pueden ser enriquecidos, modificados o reformulados según lo demande la experiencia práctica y la reflexión sistemática. Por último, *cómo balanceamos los avances*, son los indicadores, en muchos casos cuantitativos, que nos permite darle seguimiento y supervisar el avance después de iniciada la concreción de la política de equidad de género.

#### COMPROMISO 1:

#### PROMOCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES.

**MEDIDA 1:** Creación, fortalecimiento y funcionamiento de los espacios de mujeres:

- Encuentros entre organizaciones de base.
- Encuentros regionales
- Encuentro Nacional
- Consejos Regionales
- Consejo Nacional

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	CÓMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Previo a la Asamblea Nacional del 2007, se realizará un proceso desde los organismos de base hasta el nivel nacional, para crear, fortalecer y regular la realización de los Encuentros de Mujeres y el funcionamiento de los Consejos de Mujeres.</li> <li>2. Se promoverá la participación de las mujeres, en todos las estructuras del CUC, así como, en otros espacios en el ámbito comunitario, municipal y departamental que el CUC defina.</li> <li>3. Se realizan esfuerzos para articular una red de mujeres de los organismos de base en cada zona de trabajo del CUC, en donde se elegirá a sus representantes para los encuentros regionales de mujeres, cuyo número dependerá del desarrollo organizativo. Asimismo, en los Encuentros de los organismos de base se discutirán y aprobarán las líneas de trabajo para las mujeres en las organizaciones de base y en el municipio.</li> <li>4. Los Comités Regionales y Consejos Regionales de</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de Mujeres en las estructuras del CUC.</li> <li>2. Número de Mujeres del CUC participan en los espacios comunitarios, municipales y departamentales.</li> <li>3. Incremento del número de mujeres participantes en los Consejos Regionales de Mujeres.</li> <li>4. Reglamento Interno de Funcionamiento del Consejo Nacional de Mujeres y de los Consejos Regionales de Mujeres socializado.</li> <li>5. Informe de los resultados del Eje de Equidad de Género, en donde se incorpora la situación del funcionamiento del Consejo Nacional de Mujeres y de los Consejos</li> </ol>

<p>Mujeres son los responsables de promover, convocar y garantizar la realización de los Encuentros de los organizaciones de base o municipales, desarrollando entre sí, una coordinación estrecha.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Después de los encuentros de los organismos de base, se realizarán los Encuentros Regionales de Mujeres, en donde se elegirán a las integrantes de los Consejos Regionales de Mujeres, que estarán formados por una coordinadora, sub-coordinadora, secretaria y responsable de organización, cuyo número dependerá del desarrollo organizativo de la zona y de la participación de las mujeres en la misma.</li> <li>6. Los Consejos Regionales de Mujeres decidirán quienes son sus representantes en el Encuentro Nacional de Mujeres.</li> <li>7. El Consejo Nacional de Mujeres se conforma con la participación de las integrantes del Comité Nacional y las integrantes de las coordinadoras y sub-coordinadoras de los Consejos Regionales de Mujeres.</li> <li>8. El Encuentro Nacional Ordinario de Mujeres se realizará cada 4 años, previamente a la Asamblea Nacional del CUC. También podrán realizarse Encuentros Nacionales Extraordinarios cuando así se amerite. En los Encuentros Nacionales de Mujeres participan las representantes de las regiones para tomar decisiones y para elegir a sus representantes al Comité Nacional del CUC.</li> <li>9. Se elaborará un perfil para los cargos de elección de las representantes de los Consejos Regionales de Mujeres.</li> <li>10. Las representantes de las Mujeres de los Consejos Regionales de Mujeres ejercerán sus funciones por un período de dos años, a cuyo término podrán ser reelectas en un Encuentro Regional de Mujeres. La evaluación e informe del trabajo realizado por ellas, lo presentan en los Encuentros de Mujeres respectivos.</li> <li>11. Con el fin de fortalecer el funcionamiento interno del Consejo Nacional de Mujeres y de los Consejos Regionales de Mujeres se elaborarán "los principios y normas de funcionamiento interno".</li> <li>12. La participación de las mujeres debe desarrollarse sin distinción de edad, estado civil y proveniencia y/o pertenencia de pueblo o área lingüística.</li> <li>13. Garantizar la coordinación entre los y las integrantes de los Comités Regionales y las representantes de los Consejos Regionales de Mujeres para que la participación de las mujeres fortalezca el trabajo de la región.</li> <li>14. El Comité Nacional y los Comités Regionales tienen la responsabilidad de colaborar, dinamizar los procesos y facilitar el funcionamiento de los Consejos Regionales</li> </ol>	<p>Regionales de Mujeres.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>6. En los informes y memorias de los Encuentros, municipales, Regionales y Nacionales debe expresarse cómo están funcionando y la situación de los Consejos Regionales y Nacional de Mujeres.</li> <li>7. Registro de la participación de las mujeres desagregadas por edad, estado civil, proveniencia y/o pertenencia de pueblo o área lingüística.</li> </ol>
--	---

de Mujeres.	
-------------	--

**MEDIDA 2:** En los distintos niveles y estructuras organizativas del CUC, las mujeres cuentan con una participación proporcional a la de los hombres, alcanzando el 50% de la misma.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	CÓMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En cada proceso eleccionario debe aumentarse la cantidad de mujeres electas hasta lograr el 50% de participación.</li> <li>2. Los Encuentros Regionales de Mujeres elegirán a las mujeres para ser electas como integrantes del Comité Regional las que serán ratificadas por la Asamblea Regional. Igualmente, los Encuentros de organismos de base o municipales elegirán a las mujeres para ser electas en la estructura municipal, que serán ratificadas por su respectiva asamblea.</li> <li>3. Definir concretamente el proceso para lograr las metas definidas, que permita alcanzar el 50% de participación de las mujeres.</li> <li>4. Las Coordinadoras de Consejos Regionales de Mujeres podrán ser nombradas por el Comité Nacional para participar en las demás comisiones nacionales.</li> <li>5. Deben crearse las condiciones subjetivas y materiales en la organización para alcanzar el 50% en el plazo establecido.</li> <li>6. Garantizar la alternabilidad entre hombres y mujeres en las responsabilidades de elección de los órganos directivos de las organizaciones. Si en un cargo a hay un hombre o mujer, en el siguiente cargo debe elegirse a una mujer o un hombre.</li> <li>7. Anualmente a solicitud del Comité Nacional o de oficio, las estructuras del CUC rendirán un informe sobre la participación de las mujeres, en la estructura de la organización, a todo nivel.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incremento del número de mujeres participantes en la estructura del CUC a todo nivel.</li> <li>2. Incorporar al informe general anual la situación del cumplimiento de las metas y temporalidad, para alcanzar el 50% de participación de las mujeres.</li> <li>3. Incorporar al informe general anual del CUC la cantidad de recursos económicos invertidos para alcanzar la efectiva participación de las mujeres.</li> <li>4. Incorporar al informe general anual del CUC la situación de la alternabilidad aplicada en las elecciones de los órganos directivos de la estructura del CUC.</li> </ol>

**MEDIDA 3:** En las Asambleas a distintos niveles deben participar mujeres en un 50%.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	CÓMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Para garantizar que se haga efectiva la representatividad del 50% de cada uno de los géneros, los órganos directivos de cada organización de base acreditarán por escrito a su delegada y delegado de acuerdo con la decisión de la organización de base, buscando una</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de mujeres que participan en las Asambleas Generales a todo nivel del CUC.</li> </ol>

<p>participación equilibrada en las edades de las y los participantes en los distintos eventos que realice el CUC.</p> <p>2. El Comité Nacional, a través del Responsable de Organización solicitará informe por escrito a los Órganos Directivos de las Organizaciones de Base sobre la asistencia a sus Asambleas Generales.</p> <p>3. El Comité Nacional, a través del Responsable de Organización y la Responsable del Eje de Equidad de Género llevarán registro de la asistencia a las Asambleas de las Organizaciones de Base, desagregadas por sexo.</p>	
--	--

**MEDIDA 4:** En la conformación y funcionamiento de las comisiones, equipos y coordinaciones en las estructuras a todo nivel, deben participar equitativamente mujeres y hombres en igualdad de oportunidades, tanto para las decisiones como para la ejecución de tareas concretas.

<b>CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAMOS</b>	<b>CÓMO BALANCEAMOS LOS AVANCES</b>
Es responsabilidad de la estructura correspondiente en el nivel nacional, regional y municipal garantizar la participación equitativa.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar en el informe general anual de la organización el avance de la Aplicación de esta medida.</li> <li>1. Llevar por escrito la forma en la que se aplica esta medida.</li> <li>2. Incluir en todos los informes de trabajo en cada nivel debe haber un apartado en el que se explique como se ha desarrollado la participación de mujeres y hombres.</li> </ol>

**MEDIDA 5:** Constituir la Comisión Nacional de Equidad de Género.

<b>CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS</b>	<b>COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1 La conformación de la Comisión Nacional de Equidad de Género será la siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La responsable del Eje de Equidad de Género, deberá ser en todos los casos una mujer</li> <li>▪ Las Coordinadoras de Consejos Regionales de Mujeres podrán ser nombradas por el Comité Nacional para participar en las demás comisiones nacionales.</li> <li>▪ Miembros de los Comités Regionales nombrados por el Comité Nacional, de acuerdo al desarrollo del CUC.</li> </ul> </li> </ol>	Incorporar al informe de los resultados el Eje de Equidad de Género y el funcionamiento de la Comisión.

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Integrantes del CUC que el Comité Nacional establezca, de acuerdo a las necesidades de la Organización.</li> </ul> <p>La Comisión Nacional contará con el apoyo del Personal técnico necesario.</p> <p>2. La Comisión Nacional de Equidad de Género impulsa, apoya y supervisa la correcta aplicación y cumplimiento de los objetivos del Eje Equidad de Género</p>	
--	--

**MEDIDA 6:** Facilitar la comunicación, información y coordinación directa de las dirigentes de los diferentes niveles de la estructura del CUC con las mujeres en los municipios y en las organizaciones de base.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Destinar, a distintos niveles en la organización y según las posibilidades, los recursos materiales y económicos, con criterios de equidad de género y en actividades de apoyo específico de las estructuras a esta medida.</li> <li>2. La responsable del Eje de Equidad de Género debe garantizar la creación del directorio de las mujeres integrantes de las distintas estructuras del CUC.</li> <li>3. Creación de un directorio de las mujeres integrantes de las distintas estructuras del CUC y garantizar su actualización permanente.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visibilizar en los informes de trabajo de las estructuras y en el informe de finanzas y recursos.</li> <li>2. Directorio actualizado y socializado.</li> </ol>

**MEDIDA 7:** El Comité Nacional, los Comités Regionales y los Comités Municipales y juntas directivas de organizaciones de base deben comunicar, informar y convocar equitativamente a las mujeres, en todo tipo de actividades que promueva la organización, con esfuerzos específicos y sostenidos.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durante el desarrollo del proceso, establecer los acuerdos con las distintas estructuras del CUC (regionales, municipales y locales) para crear las condiciones subjetivas y materiales para la participación de las mujeres y que se tomen en cuenta, en la medida de las posibilidades, las condiciones para los casos de las mujeres que participan con sus hijas e hijos menores. Ejemplo 1: conseguir los acuerdos correspondientes para que la pareja, familiares y/o la organización de base permita y facilite la participación plena de las mujeres. Ejemplo 2: establecer guarderías durante las actividades</li> </ol>	<p>Sistematización de los acuerdos y el ejercicio de su práctica.</p>

(Asambleas, y Encuentros de Mujeres).	
2. El Comité Nacional promoverá y establecerá acuerdos con las Juntas Directivas de las organizaciones de base para crear las condiciones subjetivas y materiales para la participación de las mujeres.	

**MEDIDA 8:** Desarrollar una política de contratación de personal comprometida con la equidad de género.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
En la contratación del personal del CUC se debe garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres. A igual capacidad tienen prioridad las mujeres.	Incorporar en el informe general anual de la organización la situación de la aplicación de la política de contratación de personal.

**MEDIDA 9:** Elaboración sistemática de la postura política del CUC sobre la participación, organización y lucha de las mujeres.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Que las y los integrantes de los distintos órganos de la estructura del CUC se involucren en la aplicación permanente de esta medida, en el funcionamiento interno de la organización y en el trabajo y lucha campesina.	1. Postura política del CUC sobre la participación, organización y luchas de las Mujeres. 2. Incorporar en el informe general anual de la organización la situación del cumplimiento de esta medida.

**MEDIDA 10:** Garantizar que las mujeres representen al CUC y participen en órganos de toma de decisiones: coordinaciones, articulaciones, consejos de desarrollo, espacios multisectoriales, alianzas y con organizaciones mixtas, tanto en el ámbito comunitario, municipal, departamental, regional, nacional e internacional en los que el CUC defina su participación, hasta alcanzar en un proceso el 50%.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. En la selección y decisión de quienes participan en representación del CUC debe establecerse que tanto hombres como mujeres deben distribuirse de manera alterna. 2. El Comité Nacional, a través del Responsable de Organización y la Responsable del Eje de Equidad de Género impulsarán y llevarán registro de las representaciones en cada nivel y desagregadas por sexo. 3. Propiciar la participación de las mujeres campesinas en las comisiones municipales para la atención de la problemática social (Tierra, Vivienda, Agua, entre otras) y en la auditoría social para que sean protagonistas en	1. Incremento del número de mujeres que participan en los espacios comunitarios, municipales y departamentales. 2. Incremento del número de mujeres que participan en espacios multisectoriales, coordinaciones, articulaciones y alianzas nacionales e internacionales. 3. Incorporar en el informe general anual de la organización la situación de la alternabilidad aplicada en las representaciones del CUC en los distintos niveles de la estructura. 4. Incorporar al informe general anual de la organización la situación de la participación de



la construcción del desarrollo rural integral.	las mujeres en las instancias de diálogo y negociación en todos los niveles y ámbitos.
4. Propiciar la participación de las mujeres campesinas en las instancias de diálogo y negociación del CUC en todos los niveles y ámbitos en los que está involucrada la organización.	

**MEDIDA 11:** Las mujeres del CUC participan y contribuyen y promueven el intercambio de experiencias, acciones conjuntas, coordinaciones, articulaciones y alianzas con organizaciones de mujeres campesinas y de mujeres, tanto en el ámbito comunitario, municipal, departamental, regional, nacional e internacional en los que el CUC defina su participación.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
Las mujeres del CUC desarrollan canales de comunicación, intercambio y relacionamiento con organizaciones de mujeres en los distintos niveles.  Las mujeres del CUC participan activamente en espacios de mujeres en función de construir acciones conjuntas, coordinaciones, articulaciones y alianzas.	1. Espacios en los que las mujeres del CUC participan activamente, ya sean coordinaciones, articulaciones o alianzas con organizaciones de mujeres campesinas y de mujeres en general, en el ámbito local, regional, nacional e internacional.  2. Organizaciones con las que el CUC mantiene intercambios de comunicación e información.

**MEDIDA 12:** Contar con información actualizada de las mujeres campesinas organizadas en el CUC, y las circunstancias en la que viven.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Visibilizar la situación de las mujeres, para que esa situación sea tomada en cuenta en la concreción de la lucha del CUC.  2. Contar con información detallada y diferenciada de las mujeres del CUC, considerando su situación, económica, social y cultural.  3. Recuperar y proyectar la experiencia de vida y de lucha de las mujeres del CUC.  4. La responsable del Eje de Equidad de Género es la encargada del proceso para censar a las mujeres.	Información actualizada de las mujeres del CUC.

**MEDIDA 13:** Construir la agenda política de las reivindicaciones de las mujeres del CUC para la lucha campesina por el desarrollo rural integral con equidad de género.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Construcción participativa de la agenda política de las mujeres del CUC.  2. Las y los integrantes de las estructuras deben tener un manejo adecuado de la agenda política de las mujeres.	Agenda Política de las Mujeres socializada y apropiada.

**MEDIDA 14:** Contribuir al ejercicio de la paternidad responsable.

<b>CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS</b>	<b>COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Promover procesos y campañas de sensibilización para la concienciación sobre la paternidad responsable.</li><li>2. Promover que las y los integrantes de los distintos órganos de la estructura del CUC compartan el cuidado de los hijos e hijas con su pareja y reconocer positivamente cuando esta práctica se realice.</li><li>3. Promover que los hombres de los distintos órganos de la estructura del CUC compartan los oficios domésticos con su pareja.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. El tema de la paternidad responsable ha sido abordado en los distintos niveles de la organización.</li><li>2. Informe de resultados sobre los procesos y las campañas. Incorporar al informe general anual de la organización sobre la situación del cumplimiento de esta medida.</li></ol>

**COMPROMISO 2:**

**FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN POLÍTICA E IDEOLÓGICA ESPECÍFICA PARA MUJERES Y HOMBRES (EQUIDAD DE GÉNERO).**

**MEDIDA 1:** Programa de formación y capacitación para el desarrollo personal y colectivo de las mujeres organizadas en el CUC, con el propósito de facilitar las condiciones para la participación y organización política de las mujeres.

<b>CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS</b>	<b>COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Elaboración del programa de formación política e ideológica, específico para mujeres, que contribuya a ir construyendo y profundizando sus conocimientos, así como acumular experiencia para ir disminuyendo la brecha existente con relación a los hombres, y así alcanzar el 50% de participación de mujeres en los órganos de dirección y conducción del CUC.</li><li>2. El programa de formación para mujeres promueve el análisis y reflexión de la realidad, una actitud comprometida y crítica, participativa y dialogante, que desarrolle una ética y estilo de trabajo, así como la disposición al estudio y autoformación para contribuir a forjar Mujeres Nuevas.</li><li>3. Identificación y selección de mujeres para la formación de cuadros, en coherencia con los criterios establecidos por el eje de formación política e ideológica de la organización.</li><li>4. En todas las actividades de capacitación debe incluirse temas sobre equidad de género.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Definido y en desarrollo un programa de formación política.</li><li>2. Número de mujeres que participan en el programa de formación.</li><li>3. Número de mujeres participantes en actividades y procesos de capacitación.</li><li>4. Incorporar al informe general anual de la organización sobre el manejo de la temática de Equidad de Género en la formación realizada en los ejes de trabajo del CUC.</li><li>5. Evaluación e informe sobre los resultados del programa de formación específico.</li></ol>

<p>5. Capacitación a mujeres campesinas sobre habilidades y destrezas para la autogestión, legislación relativa a derechos, mujeres y desarrollo rural, comunicación y otro contenidos que las necesidades y práctica vayan estableciendo.</p> <p>6. Que las y los miembros de los distintos órganos de la estructura del CUC conozcan el marco jurídico relativo a los derechos de las mujeres.</p> <p>7. La correcta aplicación del conjunto de medidas y compromisos que fomentan la participación de las mujeres en todas las actividades y tareas del CUC permiten y propician la formación y la profundización de identidades.</p>	
--	--

**MEDIDA 2:** Programa de formación y capacitación para fomentar y generar procesos que garanticen la práctica personal y colectiva de los hombres organizados en el CUC para contribuir a transformar las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

<b>CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS</b>	<b>COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES</b>
<p>1. Desarrollar un proceso formativo que permita la apropiación de la equidad de género y que contribuya a la transformación de las prácticas y pensamiento de los hombres hacia una práctica respetuosa y promotora de la misma.</p> <p>2. Identificar y combatir las formas en que el sistema dominante clasifica a los hombres.</p> <p>3. Identificar y formar a los hombres que impulsarán y promoverán la equidad de género.</p> <p>4. Capacitar a los hombres sobre el derecho de las mujeres a vivir sin violencia.</p>	<p>1. Número de hombres que han participado en procesos de sensibilización sobre la equidad de género.</p> <p>2. Evaluar e informar sobre los resultados del programa de formación.</p>

**MEDIDA 3:** Involucrar a las mujeres campesinas en la moderación de los procesos de formación con mujeres en las regiones y municipios.

<b>CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS</b>	<b>COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES</b>
<p>Formación de mujeres que promoverán la equidad de género.</p>	<p>1. Número de mujeres participando en la promoción de la equidad de género.</p> <p>2. Número de mujeres que capacitan a otras mujeres, en los diferentes niveles de la estructura.</p>

**MEDIDA 4:** Formación al personal del CUC para la Equidad de Género.

CRITERIOS DE CÓMO LO APLICAMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Desarrollar un proceso formativo para la equidad de género con los hombres y las mujeres que se desempeñan en los diferentes puestos de trabajo en el CUC.	1. Número de mujeres y hombres del personal que han participado en actividades de sensibilización para la apropiación de la equidad de género.

**MEDIDA 5:** Promover la equidad de género en la juventud.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Desarrollar un proceso formativo con las y los jóvenes sobre la realidad de las relaciones entre hombres y mujeres, la equidad de género y su compromiso práctico con la misma.	Número de jóvenes que han participado en la formación y sensibilización de la lucha por la equidad de género.

**MEDIDA 6:** Profundizar en las mujeres la mística de la lucha campesina y su identidad de clase, pueblo, género y organización

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recuperar la memoria, la historia y el aporte de las mujeres en la lucha de la organización, con el propósito de contribuir a la formación y consolidación de la identidad de lucha de las mujeres.</li> <li>2. Reconocer y divulgar la contribución de las mujeres, históricas y actuales, a las luchas campesinas e indígenas.</li> <li>3. Comprender las lógicas dominantes del sistema, que tienden a reproducir la dominación masculina y la opresión de las mujeres.</li> <li>4. Incorporar reflexivamente en la vida colectiva de las mujeres y de la organización, la memoria, la historia y el aporte de las mujeres en la lucha, mediante actividades políticas y distintas formas de expresión artística y cultural de las mujeres (poemas, canciones, teatro, pinturas, dibujos).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se ha identificado y divulgado las historias de lucha, personales y colectivas, de mujeres.</li> <li>2. Actividades políticas, artísticas y culturales que han incorporado las historias colectivas y personales de las mujeres.</li> </ol>

### **COMPROMISO 3:**

**PROMOCIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL CON Y PARA LAS MUJERES.**

**MEDIDA 1:** Campañas de Alfabetización de Mujeres del CUC.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción, divulgación e información adecuada de las diferentes oportunidades para alfabetización.</li> <li>2. Realizar campañas para la sensibilización de las parejas, familiares, integrantes de las Juntas de las organizaciones de base para que faciliten y estimulen la participación de las mujeres en la alfabetización.</li> <li>3. Estimular en forma moral y material el esfuerzo desarrollado por las mujeres para aprender a leer y escribir.</li> <li>4. Evaluación anual de resultados para identificar el impacto.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistematización de la información sobre las oportunidades para la alfabetización.</li> <li>2. Número de campañas anuales realizadas.</li> <li>3. Número de mujeres alfabetizadas.</li> </ol>

**MEDIDA 2:** Sensibilizar en los distintos niveles del CUC sobre la importancia de que las mujeres accedan a la educación formal, y acompañar para la autogestión de becas orientada a las liderezas en los distintos niveles del CUC.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promoción, divulgación e información adecuada de las diferentes oportunidades para participar del sistema educativo.</li> <li>2. Estimular en forma moral y material el esfuerzo desarrollado por las mujeres para su formación académica, incluyendo diplomados y cursos cortos.</li> <li>3. Elaboración de un directorio de las entidades que ofrecen becas o programas de estudio.</li> <li>4. Evaluación anual de resultados para identificar el impacto.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Número de mujeres en los distintos grados de primaria.</li> <li>2. Número de mujeres en los distintos grados de secundaria.</li> <li>3. Número de mujeres en distintas carreras universitarias y que cursan diferentes grados.</li> <li>4. Directorio socializado.</li> <li>5. Número de campañas realizadas.</li> <li>6. Informe de resultados e impacto de las campañas.</li> </ol>

#### COMPROMISO 4:

CONTRIBUIR A LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES CAMPESINAS EN EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS EN LA LUCHA POR LA MADRE TIERRA, TRABAJO DIGNO, VIVIENDA Y OTROS BIENES MATERIALES.

**MEDIDA 1:** Que las mujeres campesinas conozcan y ejerzan sus derechos a la tierra, trabajo digno, vivienda y otros bienes materiales.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Campañas de divulgación sobre los	1. Número de campañas anuales

derechos de las mujeres sobre el trabajo digno, la propiedad y copropiedad de la tierra, vivienda y otros bienes materiales.	realizadas.
2. Reconocer y garantizar la participación plena de las mujeres en los espacios diálogo y la recuperación y rescate de la madre tierra y las riquezas naturales.	2. Informe de resultados e impacto de las campañas.
3. Garantizar la incorporación de los derechos de las mujeres sobre la tierra, el trabajo, vivienda y otros bienes materiales, en el diseño e implementación de todos los ejes y luchas del CUC.	3. Número de mujeres propietarias y copropietarias de la tierra, vivienda y otros activos.
	4. Número de mujeres que luchan por sus derechos laborales.
	5. Sistematizar la experiencia de las mujeres en las luchas de recuperación y rescate de la madre tierra y las riquezas naturales.

**MEDIDA 2:** Contribuir a mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres campesinas del CUC.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Propiciar el acceso de las mujeres campesinas a programas productivos, de comercialización, asistencia técnica y créditos con interés social.	1. Número de mujeres campesinas en programas y proyectos productivos, de comercialización, asistencia técnica, créditos con interés social.
2. En todos los proyectos económicos productivos que se gestionen y desarrollen en la organización y en sus distintos niveles, deben haber resultados concretos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las mujeres.	2. Sistematización de los resultados concretos hacia las mujeres en los proyectos económico productivos.

**MEDIDA 3:** Acompañamiento para la autogestión de proyectos productivos específicos para mujeres.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Elaboración de un directorio de las entidades que favorecen el desarrollo económico de las mujeres.	1. Directorio socializado.
2. Elaboración de una guía de apoyo con procedimientos para la gestión.	2. Guía de procedimientos para la gestión socializada.

**MEDIDA 4:** Promover el reconocimiento y valoración del trabajo reproductivo, productivo y comunitario de las mujeres.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Campañas de divulgación sobre el trabajo reproductivo, productivo y comunitario de las mujeres.	1. Número de campañas realizadas.
2. Contabilizar en la organización campesina en	2. Informe de resultados e impacto de las campañas.

términos económicos el aporte de las mujeres (programas, proyectos, planes, entre otros)	3. Informe del monto del aporte de las mujeres.
3. En todas las actividades del CUC visibilizar el trabajo realizado por las mujeres.	

### COMPROMISO 5:

CONTRIBUIR A ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EL ACOSO SEXUAL Y VIOLACIONES SEXUALES.

**MEDIDA 1:** Capacitar y acompañar a las mujeres violentadas.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
Establecer acuerdos y compromisos con organizaciones que compartan capacitación para la prevención y la erradicación de la violencia contra las mujeres, asesoren legalmente y atiendan psicológicamente los casos de abuso.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres capacitadas en el tema.</li> <li>Número de mujeres asesoradas legalmente.</li> <li>Número de mujeres atendidas psicológicamente.</li> </ol>

**MEDIDA 2:** Formar a los hombres para la prevención de la violencia contra las mujeres y el acoso sexual en las estructuras y organizaciones de base del CUC.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Campañas de información y sensibilización para contribuir a erradicar el abuso contra las mujeres (acoso sexual, violencia y violaciones).	<ol style="list-style-type: none"> <li>Número de campañas anuales realizadas.</li> <li>Informe de resultados e impacto de las campañas.</li> </ol>

**MEDIDA 3:** Elaboración de la postura política del CUC para contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
Que las y los integrantes de los distintos órganos de la estructura del CUC se involucren en la aplicación permanente de esta medida, en el funcionamiento interno de la organización y en el trabajo y lucha campesina.	1. Incorporar en el informe general anual de la organización la situación sobre la violencia contra las mujeres.

**MEDIDA 4:** El CUC define medidas concretas para combatir y sancionar la violencia contra las mujeres, acoso y violación sexual.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
1. Establecer normas de funcionamiento para fomentar el respeto hacia las mujeres y su plena participación; que sancione el acoso	1. Definidas normas de funcionamiento para garantizar el respeto hacia las mujeres.

<p>sexual, a todo nivel de las estructuras del CUC.</p> <p>2. En el caso de intento de violación o violación debe ser denunciado inmediatamente a las y los integrantes de la estructura inmediata superior en donde ocurre el hecho, para darle tratamiento al caso, independientemente de las diligencias legales que quiera hacer la mujer afectada. Si se demuestra legalmente la violación el responsable será destituido inmediatamente del cargo si tuviera. El Comité Nacional del CUC debe conocer del caso y tomar resolución sobre el mismo.</p> <p>3. No podrán formar parte de las juntas directivas de las organizaciones de base y de los diferentes órganos directivos del CUC, hombres que ejerzan violencia contra las mujeres, lo cual deberá formar parte del perfil de sus miembros.</p>	<p>2. Definidos procedimientos y sanciones para los casos correspondientes.</p> <p>3. Número anual de casos sobre abuso a las mujeres tratados por el Comité Nacional del CUC e informe al Consejo Político de los mismos.</p> <p>Perfil aplicado en las distintas elecciones en los diferentes niveles de la estructura del CUC.</p>
---	---

### COMPROMISO 6:

VISIBILIZAR E INCORPORAR EN LAS DEFINICIONES Y ACCIONES DEL CUC EL PENSAMIENTO, PUNTO DE VISTA, LAS NECESIDADES Y REIVINDICACIONES PROPIAS DE LAS MUJERES.

**MEDIDA 1:** Promover la participación de las mujeres en los espacios de divulgación de la lucha campesina (conferencias de prensa, programas de radio, televisión, cable, entrevistas, artículos, foros, seminarios, entre otros).

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<p>1. Desarrollar proceso de comunicación por parte de las mujeres campesinas para dar a conocer sus derechos, memoria, situación y reivindicaciones.</p> <p>2. El CUC ha incorporado en las distintas actividades de comunicación, la participación directa y plena de las mujeres.</p>	<p>1. Se han desarrollado actividades de comunicación y divulgación, incluyendo cuñas y programas radiales.</p> <p>2. Informe del impacto de la divulgación de las cuñas y programas de radio.</p> <p>3. Informe sobre la participación de las mujeres en conferencias de prensa, programas de radio, televisión, cable, entrevistas, artículos, foros, seminarios, entre otros.</p>

**MEDIDA 2:** Asegurar que las mujeres participen en un 50% en las actividades relacionadas con los medios de comunicación.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
-----------------------------------	------------------------------



<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En la selección y decisión de quienes participan en el relacionamiento con los medios debe establecerse que tanto hombres como mujeres deben distribuirse de manera alterna.</li> <li>2. El Comité Nacional, a través del Responsable de Comunicación y Propaganda junto con la Responsable del Eje de Equidad de Género llevarán registro de la participación, desagregada por sexo del relacionamiento con los medios de comunicación.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar al informe general anual de la organización la situación de la alternabilidad en el relacionamiento con los medios.</li> <li>2. Sistematización de la aplicación de esta medida.</li> </ol>
---	--

**MEDIDA 3:** Realizar campañas de divulgación sobre la participación de mujeres, su situación, reivindicaciones y propuestas.

<b>CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS</b>	<b>COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Producción de materiales audiovisuales y escritos para la propaganda de la participación de mujeres, su situación, reivindicaciones y propuestas.</li> <li>2. Crear las condiciones para garantizar que los materiales audiovisuales y escritos se publiquen en 5 idiomas: español, mam, kiché, kekchí y kakchiquel.</li> <li>3. Que las y los integrantes de los distintos órganos de la estructura del CUC se involucren en el desarrollo de las campañas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Número de campañas anuales realizadas.</li> <li>5. Informe de resultados e impacto de las campañas.</li> </ol>

## COMPROMISO 7:

IMPULSAR LA OBTENCIÓN, ASIGNACIÓN PRESUPUESTARIA Y RECURSOS PARA LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS DISTINTOS NIVELES, ESTRUCTURAS Y ACTIVIDADES DEL CUC.

**MEDIDA ÚNICA:** Garantizar la gestión y la autogestión para la obtención de los recursos financieros y materiales para la implementación de la política de equidad de género del CUC.

CRITERIOS DE CÓMO LOS APLICAREMOS	COMO BALANCEAMOS LOS AVANCES
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Asegurar el manejo, uso y control por las mujeres de los recursos asignados para ellas.</li><li>2. Visualizar en el presupuesto general del CUC la parte destinada a las mujeres.</li><li>3. Asignar recursos materiales y financieros, según las posibilidades, en la creación de condiciones adecuadas para la participación de las mujeres, incluyendo a ellas y a sus hijos cuando sea necesario.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sistematización sobre el manejo, uso y control de los recursos por las mujeres.</li><li>2. Monto en el presupuesto anual asignado para las mujeres.</li></ol> <p>Incorporar al informe general anual de la organización la forma en la que se ha aplicado esta medida.</p>