

UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
MAESTRÍA PROYECTOS PARA EL DESARROLLO

LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES
LOCALES DESDE EL ENFOQUE DE
GÉNERO EN PROYECTOS DE
DESARROLLO

Por: María Eugenia Loza M.
Tutor: Dr. Alejandro Suxo Q.

La Paz – Bolivia
2015

A las mujeres que participan en los proyectos del Plan de
Desarrollo Local en Zonas Urbano Rurales.

A las niñas de las unidades educativas de El Alto que el día
de mañana serán mujeres.

A mis hijos Maciel y Mauricio, con la esperanza que ellos
vivan una sociedad más justa y equitativa.

Agradecimientos:

- A Misión Alianza de Noruega por permitirme desarrollar la presente investigación.
- A los líderes y lideresas que participaron respondiendo los cuestionarios, entrevistas y en la construcción de mapas parlantes y otros.
- A mi Tutor, por guiar, asesorar y acompañar en la elaboración de la propuesta.
- A mi familia por el apoyo brindado.

Contenido

INTRODUCCION	8
1. CAPITULO I ASPECTOS METODOLOGICOS	11
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1.1 Problema Principal	11
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.3 JUSTIFICACIÓN	13
1.3.1 Justificación Teórica.	13
1.3.2 Justificación Práctica.....	17
1.4 OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS	19
1.4.1 Objetivo General.....	19
1.4.2 Objetivos Específicos.....	19
1.5 METODOLOGÍA	20
2 CAPITULO II DESARROLLO DE LA INVESTIGACION	24
2.1 FUNDAMENTO TEORICO	24
2.1.1 Concepto de Género.....	24
2.1.2 Ciudadanía.	27
2.1.3 Liderazgo y Participación	28
2.1.4 El empoderamiento de las mujeres.	28
2.1.5 Descolonización.....	29
2.1.6 Derechos Humanos.....	30
2.2 CONSTRUCCIÓN HISTORICA DE GÉNERO.....	31
2.2.1 Visiones sobre las Mujeres en la Historia.....	31
2.2.2 En la Coyuntura Actual.....	34
2.2.3 Perspectivas de las Mujeres de Sectores Populares.	35
2.3 PERSPECTIVA DE GENERO EN LA COMUNIDAD	36
2.3.1 Democracia de Género en el Contexto Local.	36
2.3.2 Pensamiento Andino.....	38
2.3.3 Comunidad Espacio de Relaciones.....	39

2.4	MARCOS NORMATIVOS SOBRE GÉNERO	40
2.4.1	Normativa Internacional.	40
2.4.2	A Nivel Nacional.	41
2.5	GÉNERO COMO POLITICA NACIONAL	44
2.5.1	Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades.	45
2.6	DESARROLLO LOCAL Y GÉNERO	47
2.6.1	El Desarrollo Local.	47
2.6.2	Procesos Sociales que implican la alternativa del Desarrollo Local.	48
2.6.3	Incorporación de la Perspectiva de Género en los Planes de Desarrollo Local. ..	49
2.6.4	Perspectiva de Género desde el Punto de Vista Bíblico.....	52
2.7	EXPERIENCIA DE MISION ALIANZA DE NORUEGA (MAN-B).	54
2.7.1	Plan de Desarrollo Local en zonas urbano rurales (PDLZUR – El Alto).	55
2.7.2	Estrategia Metodológica de la Experiencia de MAN-B.....	58
2.8	ASPECTOS PRÁCTICOS.....	59
3	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
3.1	CONCLUSIONES	75
3.2	RECOMENDACIONES.....	84
	BIBLIOGRAFIA	86

RESÚMEN

La investigación pretende ser un aporte al desarrollo de estrategias basadas en la comunidad, socialmente aceptables y científicamente probadas sobre la participación efectiva de la mujer en las organizaciones sociales en el marco del Desarrollo Local.

El modelo de investigación cualitativa fue observado a nivel de grupos sociales organizados, bajo técnicas de Investigación Acción y la Fenomenología; también la cuantitativa. Las categorías estudiadas relacionadas a la participación de la mujer en el liderazgo fueron: Determinantes, Aspectos internos y externos, y ejercicio de liderazgo. Cuyos resultados obtenidos son: autoestima, espacios democráticos, discriminación, inseguridad, información sobre derechos, machismo, violencia, analfabetismo, dependencia económica, participación figurativa y empoderamiento.

Se han identificado estrategias de Desarrollo Local efectivas y eficientes: Promoción y sensibilización, desarrollo de capacidades, participación y organización comunitaria, educación con dimensión de género, y construcción de alianzas estratégicas

Palabras Claves; Género, Liderazgo, Participación, Equidad.

ABSTRACT. This research intends to be a contribution to the development of strategies for community, socially acceptable, and scientifically tested on the effective participation of women in social organizations within the framework at the local level.

The qualitative research model was observed at the level of social groups organized under techniques of action research, phenomenology and quantitative. The studied leadership categories related to the participation of women were: determination, internal and awareness of individual rights, sexism and, violence, illiteracy, economic dependence, figurative participation and empowerment. Effective and efficient strategies have been identified at the local level: raising awareness and promotion of gender equality; skills development; community organization and participation; and mainstreaming gender; education and building strategic alliances. **Keys Word:** Gender, leadership, participation and equality

INTRODUCCION

La presente propuesta tiene énfasis en escenarios comunitarios, propiamente en las organizaciones locales: Juntas Vecinales, Sindicatos Agrarios, Juntas Escolares y Comités de Desarrollo Distrital y Comités operativos que son parte de la construcción de un Desarrollo Integral Comunitario, donde se analiza la participación y el acceso de hombres y mujeres a estas instancias locales de decisión y representación comunitaria desde en el enfoque de género, cuyo liderazgo se debe a hombres, mujeres, jóvenes, niñas, niños de comunidades educativas del ámbito urbano y comunidades rurales del Municipio de El Alto.

La investigación se desarrolla en proyectos de Desarrollo local que transversalizan el enfoque de género, promovidos por Misión Alianza de Noruega en Bolivia (MAN-B), con respaldo de la Cooperación Internacional, impulsando un modelo de intervención social comunitario participativo que alcanza efectos e impactos importantes en la Ciudad de El Alto en los distritos municipales urbano y rurales, 4, 7-14, 12, 9 y 12, en los ámbitos de Educación, Salud, Fortalecimiento Organizativo, Microempresa, Pecuaria, Fortalecimiento Familiar y Fortalecimiento de la Iglesia Evangélica Local, estructurado el Plan de Desarrollo Local en Zonas Urbanas Rurales (PDLZUR 2009-2013), y su articulación con las organizaciones locales representativas constituirá el motivo de nuestro estudio, con énfasis en el Liderazgo desde el enfoque de género en los proyectos de desarrollo, a partir de este aspecto, se desarrollará un aporte científico investigando los procesos técnicos y el que hacer de los actores comunitarios para convertirlo en ciencia.

Por otro lado, es necesario realizar aportes en estrategias basadas en la comunidad y científicamente probadas, que permita ahondar la implementación de los proyectos de Desarrollo desde el enfoque de género, impulsando un Desarrollo Local más equitativo e inclusivo; la praxis comunitaria nos muestra que no siempre se tiene acciones operativas efectivas que pueda incidir en la participación estratégica de mujeres y hombres, para este propósito es necesario conocer las dificultades y limitaciones que condicionan la posición y situación de la mujer en las organizaciones locales políticas.

El presente estudio, tiene un abordaje que está contenido en tres capítulos, los cuales se desarrollan de la siguiente manera: el primero está referido a los aspectos metodológicos de la investigación, el segundo constituye el Desarrollo de la investigación, situándonos en dos puntos: a) referente teórico - conceptual de Género, liderazgo, empoderamiento y descolonización; seguidamente se desarrolla la Construcción Histórica de Género desde la colonia hasta la coyuntura actual; el pensamiento andino y el enfoque de complementariedad; las normativas sobre género a nivel internacional, nacional y local; Género y Liderazgo como política pública Nacional y el Plan Nacional de Igualdad de oportunidades; arribando al Desarrollo Local con perspectiva de género, escenario en el cual se desarrolla la experiencia de Misión Alianza de Noruega en el tema de liderazgo en las organizaciones sociales locales desde el enfoque de género en proyectos de desarrollo comunitario; b) aspectos prácticos, el cual se sitúa en el trabajo de campo junto a las organizaciones sociales involucradas, con las cuales se realizan distintos diálogos sobre la temática en base a metodologías, técnicas y herramientas, dándonos insumos

importantes que se expresan en resultados de acuerdo a los objetivos planteados para la investigación.

El tercer capítulo, refleja las conclusiones y algunas recomendaciones de acuerdo al análisis y discusión teórica-práctica.

1. CAPITULO I ASPECTOS METODOLOGICOS

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Problema Principal.

Débil participación de la mujer en el liderazgo de las organizaciones sociales en el Desarrollo local.

a. Efectos

La no participación protagónica de la mujer obstaculiza el desarrollo integral de la Comunidad.

Débil ejercicio de ciudadanía plena en las comunidades bajo el enfoque de género.

Pobreza con rostro de mujer.

b. Causas

- Patrones culturales inadecuados (Machismo).
- Discriminación
- Inequidad en el ejercicio de roles a nivel familiar.
- Insuficiente conocimiento sobre Derechos sobre el enfoque de género.
- Bajos niveles de escolaridad alcanzados por la mujer
- Baja autoestima de la mujer.

El contexto histórico viene reflejando hasta la actualidad escenarios de relegación de la participación de la mujer en el ámbito social y político, trascendiendo a las estructuras organizativas comunitarias en el área urbano y rural; las mismas que cuentan con reconocimiento jurídico-legal, que les atribuye especificidades organizacionales en relación a lo cultural.

Esta configuración local denota una “débil participación de la mujer en el liderazgo de las organizaciones sociales en el Desarrollo local”, obstaculizando una participación equitativa y holística en el desarrollo comunitario; que hoy a pesar de una lenta valoración social está sujeta a patrones culturales que transmite la lógica de un trasfondo machista, generando una discriminación por razón de género, que determina una inequidad en el ejercicio de roles a nivel familiar y comunitario. Asimismo, el insuficiente conocimiento sobre derechos sociales, económicos y políticos que inciden en el ejercicio de una ciudadanía plena de mujeres y hombres, derivada además de los bajos niveles de escolaridad alcanzados predisponen a la mujer a una débil participación política, acentuada aún por una escasa autoconfianza y autovaloración.

Uno de los efectos, es la feminización de la pobreza debido al limitado acceso a los derechos básicos como la educación, la salud, el trabajo remunerado, la tenencia de tierra y la toma de decisiones, influyendo en sus intereses a ser representados.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Puede revertirse la débil participación de la mujer en el liderazgo de las organizaciones sociales para el Desarrollo local en los Distritos 4,7-14, 9,11 y 12 del Municipio de El Alto, a través de la construcción e implementación de Estrategias Comunitarias con Enfoque de Género que permita reivindicar sus necesidades e intereses trascendiendo del ámbito privado hacia las necesidades del colectivo comunitario?

1.3 JUSTIFICACIÓN

1.3.1 Justificación Teórica.

Una de las razones de la prevalencia de la pobreza y las desigualdades tienen que ver con la falta de “equidad” entre hombres y mujeres en diferentes espacios de la vida económica, social y política del país que trascienden a ámbitos públicos y privados en la sociedad boliviana.

Así, los datos expresan que las mujeres constituyen la mitad de la población boliviana según INE¹, Censo 2012, la población total es de 10.389.913 habitantes del cual el 50.01% son mujeres y el 49.9% hombres, sin embargo, su aporte a la historia y su participación en los diferentes ámbitos de la sociedad continúan siendo invisibilizados.

En este referente, la Constitución Política del Estado (2009), plantea una reestructuración del Estado, en sus relaciones con la sociedad civil y la inclusión de grupos

¹ Censo Nacional de Población y Vivienda, Instituto Nacional de Estadísticas, año 2012.

marginados en los ámbitos de decisión, a través del reconocimiento de sus derechos, en particular de los indígenas y las mujeres. Aperturando en sus normativas a una construcción de País con equidad de género; en su Art. 8 y 63, refiere los valores sobre los cuales debe sustentarse el Estado: la igualdad, la inclusión, la libertad, el respeto, la justicia social, la igualdad de oportunidades y la equidad social y de género en la participación; así también la igualdad dentro de la casa, la cual es primordial para alcanzar la igualdad en la esfera pública, con opciones a que las mujeres tengan tiempo y mejores posibilidades para dedicarse a la política ante una distribución equitativa de las tareas del hogar.

El Estado se compromete a garantizar el acceso a la educación y la permanencia de todas y todos en condiciones de plena igualdad para posibilitar el libre e igualitario ejercicio de los derechos a la participación política, garantiza la eliminación de las discriminaciones de género existentes en el ámbito de educación, que dificultan la entrada y afectan el desempeño de muchas mujeres en la política (Art 82).

Finalmente, define los principios del bien común, solidaridad, autogobierno, igualdad, equidad de género, transparencia, participación y control social que rigen la organización territorial del Estado y las entidades territoriales descentralizadas y autónomas (Art. 270).

En éste estudio comprenderemos género como un conjunto de estructuras que ordena y legitima las prácticas sociales entre hombres y mujeres, a través de una serie de instituciones, normas, pautas, valores y representaciones mentales que establecen un

“orden de género”, es decir, un conjunto de parámetros que definen la forma del “debe ser” adecuadamente masculino y femenino en sociedad²; integrado al siguiente concepto “ [...] se refiere a las características de hombres y mujeres definidas por la sociedad, que están influidas por factores históricos, económicos, religiosos, culturales y étnicos. De acuerdo a [...] las características del género, las mujeres y los hombres tienen experiencias distintas en la vida, conocimientos, perspectivas y prioridades diferentes” (BID, 2002).

Por otro lado, relacionamos las categorías de Género y Desarrollo como un “proceso de mejoramiento [...], social, económico, cultural y político con capacidad de satisfacer el conjunto de necesidades reproductivas, productivas y comunitarias de hombres y mujeres en su conjunto, referido a procesos de desarrollo, en el cuál se consideran las necesidades prácticas y estratégicas de género, propias de mujeres y hombres; promoviéndose la autonomía económica, social y política con equidad para mujeres y hombres”³.

Asimismo, la existencia de brechas de género presenta patrones desiguales de acceso, participación y control, de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo, éstas forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen la capacidad de reforzar las relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres.

Un abordaje a las estructuras organizativas locales, a través de un estudio realizado por la Dirección Nacional de Fortalecimiento Comunitario de la Secretaría Nacional de

² “Varo-genero-masculinidades: La Subalterna Complementariedad Andina.

³ Banco Interamericano de Desarrollo, Universidad Andina Simón Bolívar. “Análisis de Género”.

Participación Popular en 1996, con una muestra de 5.409 Organizaciones Territoriales de Base (OTB) en 142 municipios, registró la existencia de 30.164 miembros en las directivas. De ese total, sólo el 11% (3.325) eran mujeres y un 89%(26.839) hombres. Es decir que por cada 8 hombres en la directiva de las OTB's sólo una es mujer. Según un estudio citado en las Asociaciones Comunitarias (AC's), la participación de las mujeres en puestos de dirección es todavía menor, puesto que la relación es de 10 hombres por cada mujer.

Tanto en las Organizaciones Territoriales de Base (OTB's) como en las AC's consideradas en la muestra, las mujeres ocupan cargos de menor jerarquía que los hombres, como los de vinculación femenina, tesorería, vocales, secretaría de salud y educación. Estudios de Marcela Revollo (1997) ratifican la escasa participación de las mujeres de las organizaciones de base y reflejan que las mismas se encuentran en mayor medida en Juntas Vecinales en el ámbito urbano y en menor número en los pueblos indígenas.

Por lo expuesto, si bien existe un avance normativo para el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, se requiere tener un estudio de posibles variables externas e internas que limitan su escasa participación en las organizaciones locales comunitarias, siendo esta un reflejo de una macro estructura social, política y económica.

1.3.2 Justificación Práctica.

El contexto del desarrollo comunitario local y nacional es todavía vulnerable debido a la ausencia de una práctica de equidad de género en los procesos sociales que se viven en estos espacios, observando un matiz predominante masculino.

En este referente, se encuentra los Planes de Desarrollo local que implementa MAN-B, que promueve e impulsa la participación de las mujeres y hombres en diferentes ámbitos, educación, salud comunitaria, fortalecimiento organizativo, microempresa, mejoramiento pecuario y Fortalecimiento familiar, para lo cual impulsó un modelo de intervención social participativo, estructurando una organización comunitaria con instancias de decisión y ejecución, que constituyen las Directivas de Desarrollo Distrital que asociadas en los diferentes distritos municipales 4,7- 14, 9, 11 y 12 del municipio de El Alto, dan lugar a un bloque distrital municipal espacio estratégico de toma de decisiones en el Desarrollo Local; y Comités Operativos que asumen la ejecución de las acciones de los proyectos, cuyo funcionamiento orgánico contribuye y levanta niveles de bienestar en niños, niñas, adolescentes, jóvenes, mujeres y hombres.

Advirtiéndose, en estas instancias locales presencia femenina y masculina, empero, en niveles de decisión participan más varones que mujeres y a nivel más operativo se visualiza una participación significativa de mujeres; situación que denota la necesidad de analizar los liderazgos en las organizaciones sociales; considerando que en las representaciones se visibiliza que los espacios de poder y de toma de decisión se ven

marcada por una fuerte presencia masculina. De fondo no es otra cosa que una estructura patriarcal, producto de un proceso histórico que viene persistiendo hasta nuestros días.

El desarrollo de capacidades sociales y políticas, afianza las potencialidades de mujeres y hombres, que hasta hoy viabilizo ciertos avances en su participación al incorporarla en la vida comunitaria.

Sumados a este proceso, se encuentran las organizaciones locales reconocidas por la normativa del país, como son las Juntas vecinales, Sindicatos Agrarios y Junta Escolar, cuyos líderes asumen un protagonismo en el desarrollo de los proyectos locales, teniendo su representación en los Comités de Desarrollo Distrital y apoyando otros y otras su ejecución en las comunidades.

Es así, que producto de procesos de capacitación sostenida en la comunidad por la Misión Alianza de Noruega se tiene el testimonio de la Señora Gladys Gemio “.....*Hasta que no sepan lo que tienen a la mano muchas mujeres no se van a atrever a salir adelante. La mujer debe informarse para saber que puede hacer, cuáles son sus expectativas y hasta dónde puede llegar una mujer*”⁴; expresión que me alienta y me motiva para la construcción de esta propuesta desde el enfoque de género, buscando nuevas alternativas de viabilizar comunidades más equitativas e inclusivas.

⁴ Presidenta del Comité de Desarrollo Distrito 7 MANB y Presidenta de la Junta Escolar Unidad Educativa Franz Tamayo.

1.4 OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

1.4.1 Objetivo General.

Desarrollar estrategias comunitarias basadas en la comunidad, socialmente aceptables y científicamente probadas con enfoque de género para afianzar la participación de la mujer en las organizaciones locales de los distritos municipales 4,7-14, 9,11 y 12, que impulsen un Desarrollo Local más equitativo e inclusivo, generando interrelaciones y oportunidades entre mujeres y hombres, basados en principios y valores, buscando el vivir bien.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- Abordar los aspectos que determinan una débil participación de la mujer en la vida política de las organizaciones sociales
- Determinar los aspectos internos y externos que influyen en la participación ciudadana de las mujeres en las organizaciones locales
- Analizar de manera diferenciada la composición social, roles, responsabilidades, necesidades y oportunidades de mujeres y hombres que ejercen liderazgo en las organizaciones sociales dinamizando proyectos de desarrollo.

1.5 METODOLOGÍA

En el presente trabajo se ha utilizado una investigación inductiva correspondiente a la cualitativa con una adición del método cuantitativo para clarificar uno de los objetivos específicos. Este tipo de estudio tiene sus orígenes en la antigüedad pero a partir del siglo XIX, con el auge de las ciencias sociales – sobre todo de la sociología y la antropología – esta metodología empieza a desarrollarse de forma progresiva⁵. El propósito de utilizar este tipo de investigación fue la descripción de las cualidades de la participación de las mujeres en el liderazgo en el contexto de su realidad, basada en un análisis sobre las diferentes necesidades e intereses que afectan a la igualdad y equidad de género en las organizaciones locales de los distritos municipales 4,7-14,9,11 y 12 del municipio de El Alto, en procesos de Desarrollo integral.

No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir y entender tantas cualidades como sea posible.

Por las características del estudio se ha definido trabajar bajo la metodología de Investigación Acción con el apoyo de la Fenomenología para explicitar la subjetividad y esencia de las experiencias de los actores.

Con respecto a la investigación-acción (IA) metodología originada por Kurt Lewin dándole el término investigación-acción (action research), se ha utilizado como un recurso

⁵ Alvira Martín, Francisco. (2002). Perspectiva cualitativa / perspectiva cuantitativa en la metodología sociológica

básico de teoría crítica, como una forma de búsqueda e indagación realizada por los participantes acerca de sus propias circunstancias en términos autoreflexivos para cuestiones de mejora y cambio social.

Algunos autores afirman que la investigación consiste en producir conocimientos, en tanto que la acción, a través de sus consecuencias, modifica una realidad determinada.

Complementando a la metodología de IA, se utilizó además el método de investigación acción participativa (IAP), que delinea un proceso de interacción entre la teoría y la praxis, y que posibilita el aprendizaje, la toma de conciencia crítica de la población sobre su realidad, su empoderamiento, su movilización colectiva y su acción transformadora.

Además, fusiona el conocer y el actuar, involucrando a la población cuya realidad se aborda, la IAP proporciona a las comunidades y a las instituciones de desarrollo un método para analizar y comprender mejor la realidad que permite planificar acciones y medidas para transformarla. En la IAP tres componentes se combinan, a) la investigación como un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad estudiar determinado aspecto de la realidad con una expresa finalidad práctica. b) la acción no sólo es la finalidad última de la investigación, sino que ella misma representa una fuente conocimiento, al tiempo que la propia realización del estudio es en sí una forma de intervención. c) La participación significa que en el proceso están involucrados no sólo los investigadores profesionales, sino la comunidad considerados como sujetos activos que contribuyen a conocer y transformar su propia realidad.

Se ha seguido básicamente cuatro fases: a) ***La observación participante***, en la que como investigador me he involucrado en la realidad que se estudiará, relacionándome con sus actores y participando en sus procesos; b) ***La investigación participativa***, fase en la que se ha diseñado la investigación y se ha elegido los métodos y técnicas a emplearse para el trabajo de campo, basados en el trabajo colectivo, la utilización de elementos de la cultura popular y la recuperación histórica. Presentando a la unidad de estudio los diversos métodos disponibles para la obtención de información, explicándoles su lógica, eficacia y limitaciones, para que aquél los valore y participe en los procesos.

En la recolección de información se han utilizado técnicas y herramientas como la observación de campo, revisión documental, las historias de vida, los cuestionarios, las entrevistas estructuradas, semiestructuradas y a profundidad, mapas parlantes, diagramas de Venn, FODA Comunitario, etc. Información que ha sido sistematizada y analizada, por la investigadora y la propia comunidad, donde se asumió un rol de facilitación. c) ***La acción participativa***, permitió transmitir la información obtenida al resto de la comunidad u otras organizaciones, mediante reuniones, representaciones teatrales u otras técnicas, y, además, con frecuencia, se llevaron a cabo acciones para transformar la realidad, para los cuales se diseñaron proyectos sociales y productivos. d) ***La evaluación***, permitió considerar la efectividad de la acción en cuanto a los cambios logrados, por ejemplo en cuanto al desarrollo de nuevas actitudes, o la redefinición de los valores y objetivos del grupo, para los cuales se utilizaron grupos focales y análisis FODA comunitarios.

En la muestra participaron lideresas y líderes de Juntas Vecinales en el ámbito urbano; Líderes y lideresas en los Sindicatos Agrarios del área rural y juntas Escolares

en ambos ámbitos, así también líderes y lideresas del PDLZUR que conforman los Comités de Desarrollo y Comités Operativos, de los distritos 4, 7-14, 9, 11 y 12.

2 CAPITULO II DESARROLLO DE LA INVESTIGACION

2.1 FUNDAMENTO TEORICO

2.1.1 Concepto de Género.

Como parte del alineamiento a las políticas públicas, el concepto de género utilizado es: “Género como las relaciones socialmente construidas, por determinantes ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales entre hombres y mujeres”, existen muchas formas de construcción de estas relaciones; sin embargo lo que las hace similares es el hecho de provenir de un sistema patriarcal que no conoce fronteras y que establece relaciones jerárquicas verticales de subordinación de los hombres sobre las mujeres. (Plan Nacional para la Igualdad de oportunidades, 2012)

Los conceptos son históricos, el de género surgió, entre las feministas del hemisferio norte, para explicar las relaciones históricamente construidas entre mujeres y hombres en sus sociedades. Consiguientemente, es un concepto útil para explicar la manera cómo en cada sociedad y cultura se han construido e instituido las relaciones entre mujeres y hombres.

El género como concepto y categoría, nació con posibilidades de ser usado para la transformación de las condiciones materiales de la opresión de las mujeres; pero, al reducirlo a la “equidad de género” se produjo una confusión teórica y una

desmovilización política de las mujeres. (Plan Nacional para la Igualdad de oportunidades, 2012).

El género⁶ es un concepto apropiado por las feministas que, en su comprensión política, expresa como una categoría relacional que denuncia la subordinación establecida por el sistema patriarcal⁷ a las mujeres, las socializadas como “género femenino”, valorado como inferior al “género masculino” en el que son socializados los hombres. El Género, no es una categoría descriptiva o categoría atributiva, es decir, no sólo describe los que hacen las mujeres y lo que hacen los hombres, no sólo atribuye roles a los hombres y mujeres.” Género es una categoría relacional que denuncia una injusta, opresora y explotadora relación que los hombres establecen con las mujeres y viceversa, para beneficio del patriarcado, que en la actualidad, además asume formas coloniales y neoliberales. El Género muestra la valoración inferior que el patriarcado asigna a los cuerpos de las mujeres, desde que nacen hasta que mueren e incluso antes y después de estas etapas de la vida.

⁶ El concepto de género fue introducido por un psiquiatra Robert Stoller, estadounidense, al constatar que un paciente biológicamente hombre que fue amputado de sus genitales y criado como mujer sin mayores problemas. Stoller escribió “Sex and Gender” en 1964 donde explicaba que existían área de la conducta humana, sentimientos, pensamientos y fantasías que se relacionan con los sexos biológicos pero que eran construidas culturalmente. En las ciencias sociales es Ann Oakley quien en 1972 introduce el concepto con su texto “Sexo, Género y Sociedad”. Desde entonces fue una herramienta muy útil para el feminismo militante norteamericano, aun cuando no por las feministas francesas. Estas últimas han continuado hablando de sexo, puesto que en realidad el sexo, en sí mismo, puede ser entendido como un constructo social” (Amar Mauricio; Estudios de la Mujer y Género como concepto explicativo. Abril2007 <http://mauricioamar.blog.com/1896802/>)

⁷ Etimológicamente patriarcado significa “gobierno de los padres”. Es la forma de organización social en la que el varón ejerce la autoridad en todos los ámbitos, asegurándose la transmisión del poder y la herencia por línea masculina. Las interpretaciones críticas desde el feminismo se refieren a él como un sistema de dominación masculina sobre las mujeres que ha ido adoptando distintas formas a lo largo de la historia. Se refiere de la forma de organización social que, a partir de diferencias biológicas mínimas, origina y reproduce la subordinación, opresión y explotación de las mujeres. Es una estructura de opresión de las mujeres por los hombres y es, además, un elemento del modo de producción: la producción y reproducción de la especie humana” (Mujeres Rojas. El origen de la desigualdad de género <http://www.nodo50.org/rebeldemule/foro/viextopic.php?t=3008>).

Este instrumento, conceptualizado así a finales de los años sesenta e inicios de los setenta del siglo veinte, es el referente de las feministas latinoamericanas.

En Bolivia, las organizaciones de mujeres tomando en cuenta estos planteamientos, comenzaron a surgir recién a mediados de los años ochenta, en coincidencia con la etapa neoliberal y en el marco de las reformas y promesas que hacia el neoliberalismo de modernización del Estado.

Es así que, la comprensión de género sufrió una distorsión en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, perdiendo la fuerza política con la que se erigió, convirtiéndose en una categoría descriptiva de los roles diferenciados de mujeres y hombres, para concluir en propuestas de equidad de género, que busca instituir en el imaginario la idea de que es posible igualar los valores de los roles asignados por el patriarcado a mujeres y hombres. Sin embargo, esto no fue posible, por la denuncia que hace el feminismo: género masculino significa más, mejor y superior al género femenino (Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, 2012).

El concepto de género, tiene el mismo valor político que el concepto de clase, no habrá equidad ni igualdad de clases, porque esta última se funda en la injusticia de la explotación de una clase sobre la otra, que consiste en la superación de la clase como realidad histórica e instituir una nueva etapa de la humanidad donde no exista explotados ni explotadores. De igual manera, la equidad de género, entendida como igualdad, porque el género masculino se construye a costa del género femenino, por lo que la lucha consiste en la superación del género. De lo que se trata es de trascender el sistema de género,

como producto histórico y cultural, empezar una nueva forma de educar y socializar a las personas desde la infancia. De lo que se trata es de acabar con las relaciones de poder construidas por el género.

Las desventajas que enfrentan mujeres y niñas son parte de una fuerte **desigualdad**, ellas son discriminadas en salud, educación y el mercado laboral que afectan negativamente en el ejercicio de sus libertades.

2.1.2 Ciudadanía.

Tomaremos la posición de Jelin: que nos indica que ser ciudadano o ciudadana significa dos cosas: poseer un sentimiento de pertenencia a una comunidad política; otra, obtener un reconocimiento de esa comunidad tiene deberes y tiene derechos. Las denuncias sobre las situaciones políticas y sociales desfavorables para las comunidades, las peticiones de nuevos derechos, el cuidado de los logros sociales que parecen los más justos, las exigencias del cumplimiento de los contratos sociales y la participación en la esfera política son acciones entre otras que adopta los ciudadanos y las ciudadanas en la vida cotidiana.

Entonces adquirir una conciencia de ciudadanía se relaciona directamente con la politización del individuo. El propio proceso que implica salir a la esfera pública, forma parte del proceso de construcción de una dimensión de la ciudadanía.

2.1.3 Liderazgo y Participación

Liderazgo define una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen motivados por un objetivo común. El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo u organización que dirige. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder es el que ayuda de una manera directa y efectiva a determinar las metas del grupo.

El líder positivo es el democrático o participativo, aquel que consulta con el grupo las acciones, decisiones o propuestas y fomenta la participación de todos y todas.

La participación, comprendida como la acción y el efecto de participar o tomar parte en algo, y en su relación con la participación comunitaria será entendida como el proceso por el cuál las personas y familias asumen responsabilidad en cuanto a su bienestar y el de la colectividad; y mejoran la capacidad de contribuir a su propio desarrollo.

2.1.4 El empoderamiento de las mujeres.

El concepto de empoderamiento, refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a puestos donde se toman decisiones y a la revalorización de las aportaciones de las mujeres.

Concepto que al igual que el de ciudadanía, se vincula directamente con el de autonomía, es decir, con la capacidad de las mujeres para adoptar sus propias decisiones.

La autonomía va más allá de la mera independencia (entendida como sentimiento subjetivo), no basta con que sea asumido por las propias mujeres, sino que tiene que ser reconocido por la sociedad en su conjunto. La estrategia de empoderamiento de las mujeres abarca actuaciones en las áreas de educación, empleo, participación económica, política, y de fortalecimiento organizacional.

Requiere, asimismo, desarrollar el concepto de corresponsabilidad más allá de la conciliación. Si la conciliación se entiende como la posibilidad de que las mujeres compatibilicen la esfera privada y la pública (laboral, política y social), el concepto de corresponsabilidad se refiere a la necesidad de que mujeres y hombres, titulares de los mismos derechos sean responsables también de similares deberes y obligaciones en los escenarios público y privado, en el mercado laboral, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

2.1.5 Descolonización.

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades en su abordaje de descolonizar el concepto de género lo aplica como categoría de análisis a las relaciones que se dan entre mujeres y hombres, geográficamente y culturalmente en las relaciones poder internacional, entre un norte rico y neocolonial y un sur empobrecido y neo colonizado, para denunciar que la situación que viven las mujeres en este hemisferio deriva también de estas relaciones desiguales entre norte y sur.

Descolonizar el género significa recuperar la memoria larga de las luchas de las mujeres contra un patriarcado que se instauró aún antes de la invasión colonial, por lo tanto se debe denunciar la existencia de un patriarcado y un machismo boliviano, indígena y popular, con rasgos propios y particulares. (Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, 2012)

En el periodo neoliberal se tuvo un uso arbitrario como categoría descriptiva, en un escenario homogenizante y universal de las relaciones de género que se impuso, confundiendo y desmovilizando, al aplicar la categoría de “equidad de género” como propuesta a cuestiones de forma (reflejadas en indicadores numéricos) y no de fondo (la estructura patriarcal que sostiene y promueve la desigualdad) para contribuir al logro de las políticas transnacionales.

En resumen, es importante descolonizar y recuperar el enfoque feminista de género, arrebatando su enfoque homogéneo, que permita desmontar el patriarcado que es parte de la base de la sociedad y es más antiguo que la colonización y el neoliberalismo, siendo un enfoque que plantea terminar con la socialización de las mujeres en género femenino y la socialización de los hombres en género masculino, para formar personas más humanizadas, mujeres y hombres libres, desprovistos y desprovistos de los estigmas de género, para vivir bien.

2.1.6 Derechos Humanos.

La definición de los derechos humanos, está referida a las normas y preceptos, basados en la condición libre, igual y digna de las personas, que determinan el margen para el ejercicio y

desarrollo de la personalidad y dignidad de las personas, y al mismo tiempo constituyen el límite del Estado frente a la persona, estableciendo las obligaciones y el marco de referencia para la acción de la autoridad pública, en función del bien común.

Si bien los Derechos Humanos tienen carácter Universal y comprende a hombres como a mujeres, el incumplimiento de éstos, en relación con la mujer expresa la pervivencia de una constante e inaceptable discriminación hacia ella.

Es así que, la Constitución Política del Estado y la Declaración Universal de los derechos Humanos de 1948, reconocida por Bolivia, garantizan formalmente los derechos humanos en igualdad de condiciones a hombres y mujeres, en la práctica, las mujeres quedan excluidas de muchos de esos derechos, ya sea a través de leyes, de la aplicación de la justicia o de políticas de Estado basadas en prejuicios y estereotipos de género.

Por lo cual, el reconocimiento de los derechos de la mujer fue quedando al margen de la evolución histórica, dejando a la mujer en una situación de discriminación y en una posición de subordinación en la Sociedad.

2.2 CONSTRUCCIÓN HISTORICA DE GÉNERO

2.2.1 Visiones sobre las Mujeres en la Historia.

En Bolivia en el periodo “neoliberal”, los cambios de gobierno y la Asamblea Constituyente, profundizaron la situación de opresión, discriminación y explotación que

las mujeres viven desde tiempos históricos, producto de un sistema patriarcal que no tiene fronteras civilizatorias ni territoriales.

En 1985 ingresa a un ajuste estructural que pretendía frenar la hiperinflación, como consecuencia del endeudamiento externo. Medidas expresadas en la “Nueva Política Económica” Decreto Supremo 21060, reorientaron el modelo económico planteado desde la Revolución de 1952, viabilizando la liberación del mercado y la retirada del Estado como rector de la economía, este en 1989 se alinea al “Consenso de Washington”, cuyas bases políticas y económicas responden al interés de las grandes transnacionales, para garantizar su acumulación y la apropiación de los excedentes económicos de los países en vías de desarrollo, con serias consecuencias para la sociedad boliviana y particularmente en los sectores excluidos entre los que están las mujeres y los indígenas, ampliando las brechas de desigualdad. (Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, 2012)

Los efectos de la implementación de estas políticas en la situación de las mujeres, tienen dos condiciones estructurales que facilitaron su aplicación; el colonialismo y el patriarcado; los cuales continuaron en el periodo republicano en forma de neocolonialismo⁸ y colonialismo interno⁹ ejercidos por grupos de poder que tomaron a su cargo los destinos del país.

⁸ Política de los países imperialistas dirigida a conservar la explotación colonial de los países débilmente desarrollados en el aspecto económico con el fin de anular las consecuencias de la desintegración del sistema colonial del imperialismo. “Diccionario de Economía Política”, Pág. Web: <http://www.eumed.net/cursecon/>.

⁹ Ligada a fenómenos de conquista, en que las poblaciones de nativos no son exterminados y forman parte, primero, del Estado colonizador y, después del Estado que adquiere una independencia formal, o que inicia un proceso de liberación, de transición al socialismo o de recolonización y regreso al capitalismo neoliberal. Los pueblos, minorías o naciones habitan en un territorio sin gobierno propio, se encuentran en situación de desigualdad frente a las élites de las etnias dominantes y de las clases que les integran, sus habitantes no participan de los altos cargos políticos y militares del gobierno. Pág. Web: www.bibliotecavirtual.clacso.org.ar.

Es así, que las políticas de ajuste estructural de los años ochenta y noventa no sólo se asentaron en un orden colonial, sino también patriarcal, de modo que las mujeres, sobre todo las indígenas y las de estratos populares, resultaron triplemente afectadas al ser mujer, indígena y pobre el cual profundiza este último dando lugar a la imagen de la feminización de la pobreza¹⁰. Esto ha significado que las mujeres han sido encargadas de cubrir, con la doble triple jornada, las necesidades básicas de sus familias, sobre todo en las tareas del cuidado, esto determino que fueran un soporte invisible, para las reformas estructurales, convocadas a trabajar con mano de obra barata y sin seguridad social, superando las 12 horas, sin reconocimiento de retribuciones extras, de la misma forma invisibilizando a la mujer indígena.

En el periodo neoliberal las mujeres incorporadas en la matriz productiva del País, asumieron tareas imprescindibles para la reproducción del capital, no dejando los roles domésticos y generando a su vez estrategias de sobrevivencias para paliar el hambre de sus familias y para cubrir el déficit del ingreso familiar, siendo que sus compañeros habían sido despedidos de las fuentes laborales.

Las políticas de corte neoliberal no fueron homogéneas para todas las mujeres, entre ellas se establecen relaciones de poder y explotación, relaciones constituidas por pertenencia de clase e identidad étnica, relaciones signadas por diferencias socialmente

¹⁰ En los años 90⁷ desde las organizaciones feministas que se evidenciaron los sesgos de género del desarrollo y de la pobreza, develando el fenómeno de la feminización, pero es muy reciente que el debate entre las relaciones género-pobreza analiza los vínculos entre políticas económicas y sociales, legislación laboral, interdependencias entre trabajo doméstico y trabajo mercantil. Este análisis integral sobre el empobrecimiento de las mujeres se vinculan con el impacto diferenciado que las reformas estructurales han tenido en la experiencia de mujeres y hombres. (Farah,Ivonne et.al,2006Perfil de Género en Bolivia ASDI).

jerarquizadas. Donde le mayor peso de las reformas económicas neoliberales cayó sobre las mujeres de clases bajas e indígenas empobrecidas.

El liberalismo¹¹ propugna como principio la igualdad de derechos entre ciudadanos y ciudadanas frente al Estado, en la práctica coloca a las personas en desigualdad, incidiendo en las mujeres a excepción de algunas, la posición de subordinación y desigualdad en relación a sus pares masculinos.

La aplicación de estas políticas públicas contribuyeron a lograr avances en la mayor participación política de las mujeres, mayor acceso a la educación, mayores oportunidades de ingreso, sin eliminar las diferencias entre las propias mujeres, beneficiándose unas más que otras.

Estas estructuras de poder generan un imaginario racista y discriminatorio, ligado a prejuicios, que estigmatiza cotidianamente sus cuerpos y sus imágenes de sí mismas, donde con los cuerpos marcados por el colonialismo y el patriarcado las mujeres se sumergen en la historia, relacionándose unas a otras y relacionándose como mujeres con los varones también, relaciones que tienen por resultado un comportamiento colonial de subordinación en todos los aspectos de la vida.

2.2.2 En la Coyuntura Actual.

Históricamente, las mujeres bolivianas participaron activamente en los procesos sociales, económicos y políticos de transformación, es coprotagonista a lado del hombre,

¹¹ El liberalismo tiene una visión estratificada de la sociedad y el neoliberalismo recoge este orden social.

es así que tenemos algunos ejemplos como Bartolina Sisa, Mujeres cochabambinas “Heroínas de la Coronilla”, Gregoria Apaza, Adela Zamudio, Domitila Chungara, y otras.

En la última época, la participación en los movimientos sociales por la defensa de los recursos hídricos denominada guerra del agua el 2000 en Cochabamba y en la ciudad de El Alto en octubre del 2003 por la recuperación de los recursos naturales para el Estado Boliviano.

Reconocer que la mujer indígena no ha estado exenta de la lucha de los pueblos, ella está acompañando el proceso de reivindicaciones comunitarias, esto le ha permitido abrirse espacio en distintos escenarios y buscar mayor protagonismo en los diversos espacios de decisión y organización. Estas movilizaciones se dieron principalmente desde las organizaciones de mujeres campesinas como la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia “Bartolina Sisa”, Foro Político de Mujeres, Asociación de Alcaldesas y Concejales de Bolivia. (Servicio Intercultural de Fortalecimiento Democrático, 2012: 9).

2.2.3 Perspectivas de las Mujeres de Sectores Populares.

Las mujeres de sectores populares e indígenas se movilizan replanteando a su manera su pensamiento y su acción, denotándose tres perspectivas:

- El considerar que la emancipación de las mujeres sería el resultado mecánico del cambio de estructuras que se produciría en el marco de una sociedad sin

clases, tesis planteada desde la izquierda, pensamiento que aún está presente en algunos sectores minoritarios de las mujeres populares.

- El considerar que las mujeres lograrán mejorar su situación retornando a un pasado milenario pre-colonial donde no habría habido, según ellas, machismos ni opresiones, que se necesitaría restaurar el principio de la complementariedad hombre-mujer (chacha/warmi en aymara o qhari-warmi en quechua).
- A partir de la Equidad de Género, algunas mujeres de sectores populares de barrios urbanos tienen un entendimiento a su manera. Diferenciándose de la posición asumida por las Organizaciones No Gubernamentales de mujeres, tratan de superar la confusión y la contradicción, quieren entender como posibilidad de liberación de ellas mismas, cambiando el sistema.

2.3 PERSPECTIVA DE GENERO EN LA COMUNIDAD

2.3.1 Democracia de Género en el Contexto Local.

En la perspectiva de minimizar las desigualdades de género de desarrollo humano se han planteado orientaciones estratégicas como la igualdad de oportunidades, transversalidad de género, empoderamiento femenino, discriminación positiva, pero la democracia de género intenta ir más allá que solo focalizar a la población femenina. En ese sentido la democracia de género podría encuadrarse en el enfoque de “Género en Desarrollo” para considerar todo el espectro de actores sociales y otros factores que determinan las situaciones de inequidad.

Por lo tanto, la democracia de género prevé la inclusión tanto de mujeres y hombres como sujetos de nuevas relaciones sociales y pactos de género. Mediante la democracia de género plantea que los hombres deben facilitar y optimizar oportunidades para las mujeres, generando compromisos y acciones a favor de la equidad de género (Meentzen y Gomáriz, 2002).

Asimismo, es necesario considerar que las mujeres poseen particularidades, características y necesidades distintas a las de los hombres, por lo cual se puede reconocer que su marginación no sólo podrá ser resuelta buscando que estas se equiparen a los hombres o traten de igualarlos. Los hombres deberán también cambiar aspectos de su propia personalidad y conductas, cuestionándose hasta dónde el modelo tradicional androcentrista ha contribuido a las inequidades de género y reconstrucción de actitudes inclusivas y de corresponsabilidad social.

Es así que la democracia de género demanda la participación de todos los actores sociales, hombres y mujeres desde los distintos ámbitos, sean públicos o privados, políticos o sociales, y otros.

El primer espacio de relacionamiento es la familia considerada núcleo primario de la sociedad que tiene la responsabilidad de transmitir a sus hijos, y entre los pares, relaciones de equidad de género, respeto a la diferencia y, dejando de educar de manera diferenciada a niñas y niños en torno a sus derechos para erradicar los estereotipos culturales de género.

2.3.2 Pensamiento Andino.

- **COMPLEMENTARIEDAD**

La complementariedad horizontal hombre-mujer debe ser recuperada como un valor, como un propósito. Siendo, que esta categoría puesta como noción de realidad en el imaginario comunitario, desconoce y esconde la situación real que viven las mujeres indígenas y naturaliza la discriminación. Machismo indigenista (sustentado no sólo por los hombres sino también por las mujeres) sostiene que es natural que las mujeres y los hombres asuman los roles asignados, no poniendo en cuestión la valoración inferior de los roles femeninos respecto de los roles masculinos, situación que implícitamente naturaliza las desigualdades, la explotación y la depresión de las mujeres.

De esta noción se considera recuperar el sentido de “par complementario” y replantearlo en una complementariedad a partir de las mujeres, desde su posición actual, para reconstruir el equilibrio y la armonía en la comunidad y en la sociedad. Esta reconceptualización parte de la realidad actual y proyecta un futuro deseado de relaciones horizontales y recíprocas entre mujeres y hombres.

Las feministas autónomas que durante bastante tiempo, vienen tendiendo puentes entre el campo y la ciudad, entre lo indígena urbano y lo indígena rural, entre mestizas e indígenas, entre blancas y mestizas. Recupera el par complementario, despojándolo de su machismo, de su racismo y de su clasismo para construir una relación horizontal, sin

jerarquías, armónica y recíproca entre mujeres y hombres, que sería un par de presencia, existencia, representación y decisión en la comunidad que es el punto de partida y el punto de llegada para su transformación.

2.3.3 Comunidad Espacio de Relaciones.

La categoría “comunidad” considera el modelo básico de organización de los pueblos indígenas y originarios que logra abarcar en su comprensión, la agrupación de personas vinculadas entre sí por el cumplimiento de obligaciones comunes y recíprocas¹².

En este sentido comunidad alude a un concepto histórico, a una forma de relación social en constante movimiento, donde se producen y reproducen, las relaciones sociales. Consecuentemente, es ahí donde se necesita trabajar para cuestionar, develar y modificar las relaciones de género. Las comunidades territoriales en cualquiera de sus dimensiones están constituidas por mujeres y hombres, como dos individualidades diferentes, que construyen identidades autónomas pero a la vez identidad común. Es necesario trabajar con las mujeres y con los hombres concibiéndoles como dos unidades imprescindibles, complementarias, no jerárquicas, recíprocas e independiente una de la otra, trabajar develando que la negación de una de las identidades, en la sumisión y el sometimiento de la otra, es legitimar la existencia de la que somete, siendo que someter a la mujer a la identidad del hombre o viceversa es anular la mitad del potencial de la comunidad, sociedad o humanidad.

¹² (Justo Fernandez López FORO de CONSULTAS-ARCHIVO <http://culturitalia.uibk.ac.at/hispanoteca/Foro-preguntas/ARCHIVO-Foro/Comunidad.htm>)

2.4 MARCOS NORMATIVOS SOBRE GÉNERO

2.4.1 Normativa Internacional.

EL sistema de Naciones Unidas ha provisto de un respaldo normativo en relación a los derechos humanos de las mujeres y para la eliminación de las desventajas históricas de las mujeres en el ejercicio de derechos que fueron la base para el avance jurídico de los Estados participantes como referentes y metas a alcanzar. Mencionaremos aquellos que están relacionados con la investigación.

Declaraciones:

- Declaración Universal de Derechos humanos, **10/12/48**
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, **7/11/67**
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, **20/12/93**

Convenciones:

- Convención sobre los Derechos políticos de la Mujer, 20/12/52 con disposición ratificatoria en Bolivia Ley No 2117 de 11/09/00.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, 18/12/79, con disposición ratificatoria en Bolivia Ley No 1100 de 15/09/89.
- Protocolo Facultativo de la CEDAW, 6/10/99 con disposición ratificatoria en Bolivia Ley No 2103 de 20/06/00

Pactos:

- Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y culturales, ratificada en Bolivia, Ley No 2119 de 11/09/00
- Pacto Internacional de Derechos civiles y Políticos, 16/12/66, ratificada en Bolivia Ley No 2119 de 11/09/00
- Protocolo Facultativo, con disposición ratificatoria en Bolivia Ley No 2119 de 11/09/00

Convenios OIT

- No 3 Relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto
- No 100 Sobre igualdad de remuneración, 6/06/51, ratificada en Bolivia por el D.S. No 7737 de 28/07/66
- No 156 Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 3/06/81
- No 183 Sobre la protección de la maternidad, 30/05/00

Las disposiciones legales descritas están dirigidas a revertir las desventajas históricas de las mujeres frente a los hombres, siendo un hito fundamental la Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) aprobada por Naciones Unidas y ratificada por el Estado boliviano.

2.4.2 A Nivel Nacional.

La construcción de la ciudadanía política femenina implicó diversas transformaciones en cuanto a normativa se refiere, para garantizar y asegurar la

participación política. A través de reformas constitucionales y de leyes específicas, las mujeres fueron incluidas desde el plano formal como sujetas de derecho a elegir y ser elegidas (Revolución 1952).

En la actualidad la ley de agrupaciones ciudadanas y pueblos indígenas promulgada en 2004 estableció un sistema de paridad al establecer una cuota de 50% para cada sexo en todas las candidaturas. Por otro lado, la reforma constitucional del año 2009 estableció que en la elección de los representantes de la Asamblea Legislativa Plurinacional se garantizará la igualdad de participación de varones y mujeres (Art. 147 CPE); a la vez que el órgano electoral plurinacional regulará la elección interna de dirigentes y candidatos procurando garantizar la igual participación de varones y mujeres (Art 210 CPE).

En general, se considera que se requiere de un número suficiente de mujeres en el poder para lograr representar los intereses y los problemas de las propias mujeres. Siendo que la presencia de más mujeres en la política es ya de por sí un cambio que pasa de lo simbólico a un hecho importante y real.

Las implicaciones de las mujeres para acceder a puestos de poder se explican por una conjunción de factores con su responsabilidad en las tareas domésticas y la crianza de los hijos, el modelo masculino predominante en la política, la dificultad para superar las barreras ideológicas y psicológicas por parte de las propias mujeres. Con todo eso las nuevas organizaciones políticas tienen un fuerte reto en la conformación de nuevos

liderazgos, donde la mujer tenga las mismas oportunidades de competencia y de ser parte de una coyuntura emergente de tendencias de valorización de lo femenino¹³.

En el marco del nuevo paradigma de vida que enfrenta Bolivia, referido a principios, valores y fines señala que:

El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía. [...] igualdad de oportunidades, equidad y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien (Art 8.). (Constitución Política del Estado, 2009: 6)

Los derechos específicos de las mujeres son reconocidos por la CPE:

- La prohibición de discriminación de género (CPE Art.14, P. II).
- El respeto a la equidad de género (CPE Art.8 y Art.300 No 30)
- El reconocimiento del derecho a vivir sin violencia (CPE. Art.15)
- El derecho al trabajo digno, sin discriminación y con igual salario (CPE Art.48)
- Igualdad de derechos y deberes en la familia (CPE Art,63)
- Garantizar los derechos políticos de las mujeres (Art.47 y 210)
- Reconocimiento del valor económico del trabajo de hogar (Art.338)
- Derecho a la tenencia de tierras (Art. 395 y 402)

¹³ Balderrama, Ronald. (marzo 2013). “*Participación Política de la Mujer en tiempos modernos*”.

- Los valores en la educación, incorporaran la equidad de género, la no diferencia de roles, la no violencia y la vigencia plena de los derechos humanos (Art 79)

Las nuevas leyes orgánicas incorporan entre sus principios la equidad de género, la paridad y la alternancia e incluyen artículos específicos para precautelar las garantías para el ejercicio de los derechos específicos de las mujeres, establecidos en la nueva Constitución Política del Estado.

La ley 243 contra el acoso y violencia política en razón de género, establece mecanismos de prevención, atención, sanción para garantizar el ejercicio de sus derechos políticos. (ley 243, 2009)

2.5 GÉNERO COMO POLITICA NACIONAL

Según el Plan Nacional de Desarrollo (PND) los pilares a ser incorporados en todos los ámbitos sectoriales y territoriales, son:

- **BOLIVIA DIGNA.** Es la erradicación de la pobreza y la inequidad, de manera de lograr un patrón equitativo de distribución y/o redistribución de ingresos, riqueza y oportunidades. Está conformada por los sectores generadores de activos y condiciones sociales y por las políticas, estrategias y programas intersectoriales de Protección Social y Desarrollo Integral Comunitario.
- **BOLIVIA DEMOCRÁTICA.** Es la construcción de una sociedad y Estado Plurinacional y socio-comunitario, donde el pueblo ejerce el poder social y

comunitario y es corresponsable de las decisiones sobre su propio desarrollo y del país. Está constituido por los sectores orientados a lograr una mayor gestión gubernamental, transparencia y construir el poder social comunitario.

- **BOLIVIA PRODUCTIVA.** Está orientada hacia la transformación, el cambio integrado y diversificación de la matriz productiva, logando el desarrollo de los complejos productivos integrales y generando ingresos y empleo con la finalidad de cambiar el patrón primario exportador excluyente.

El eje de desarrollo económico, productivo y laboral del Plan Nacional para la Igualdad de oportunidades aporta con lineamientos de política a una Bolivia Productiva con equidad y sin discriminación hacia las mujeres.

- **BOLIVIA SOBERANA.** Constituye un actor internacional, soberano, auto determinado, con identidad propia, mediante una política exterior que oriente la acción política y diplomática con presencia de los pueblos y defensa sostenible de los recursos naturales y de la biodiversidad.

Considerando en la perspectiva de género que Bolivia es signataria de varios convenios internacionales en materia de Igualdad de Oportunidades, equidad de Género y eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres.

2.5.1 Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades.

Establece directrices sobre las políticas públicas a ser desarrolladas en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, para garantizar la igualdad de oportunidades

- **Programas**

Según el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades se tiene los siguientes ejes de trabajo hasta el 2020:

Eje económico, productivo y laboral

En todos los niveles de la gestión pública, ha generado condiciones para el ejercicio pleno de los derechos económicos, productivos y laborales de las mujeres, a fin de que alcancen mayor autonomía económica.

Eje educación

En todos los niveles de la gestión pública, garantiza el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en todos los niveles y ciclos de educación, con una oferta de calidad, sin estereotipos sexistas que considere sus necesidades específicas, sus saberes y competencias, según su ciclo vital y desde una visión intercultural.

Eje salud

En todos los niveles de la gestión pública, garantiza la salud integral de las mujeres, les brinda servicios de salud con calidad y calidez, y promueve el ejercicio de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, en el marco del reconocimiento pleno de la diversidad cultural y étnica del país

Eje violencia en razón de género

En todos los niveles de la gestión pública, ha generado las condiciones para la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres por razón de género y sanciona las prácticas discriminatorias de exclusión y subordinación, a través de mecanismos institucionales e instrumentos normativos.

Eje ciudadanía y participación política

En los niveles de la gestión pública ha generado las condiciones para la reducción drástica de barreras que limitan la participación de las mujeres en espacios de decisión, bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades.

Eje fortalecimiento institucional

En los niveles de la gestión pública, contribuye a garantizar la institucionalidad de mecanismos públicos para implementar políticas, estrategias y programas por la igualdad entre mujeres y hombres, a través de la asignación de suficientes recursos físicos y financieros, así como recursos humanos.

2.6 DESARROLLO LOCAL Y GÉNERO

2.6.1 El Desarrollo Local.

Es un proceso construido diferenciadamente, es estructurador de nuevas formas de organización social, complejo, dinámico y multidimensional que implica procesos sociales que van desde lo psico-socio-cultural, político, social, ambiental, territorial hasta lo económico-productivo.

Tal proceso utiliza como medio o instrumento esencial de implantación, la Descentralización política -administrativa del Estado Central que tiene por estrategia medular el devolver a los gobiernos intermedios y a los locales su calidad de gobiernos, con autonomía sobre sus territorios y ámbitos de competencia, reconociéndoles la función de proveer (que no necesariamente producir) los servicios públicos y sociales, promover y auspiciar un modo de desarrollo local con su respectivo aparato económico-productivo y subsistemas de acción y de actores sociales, que faciliten y promuevan el desarrollo integral de sus localidades y regiones. Convirtiéndose así la Descentralización en el proceso central de promoción del Desarrollo Local.

En tal sentido, se considera como objetivos del Desarrollo Local la promoción de: la democratización de los procesos sociales, mediante la ampliación de los derechos y libertades y construcción de ciudadanía; el aumento de la participación popular y el control social sobre la gestión pública; la satisfacción de las necesidades básicas de la población; la reducción de las desigualdades, mediante una mejor distribución del producto social y el crecimiento económico-productivo de las colectividades locales.

2.6.2 Procesos Sociales que implican la alternativa del Desarrollo Local.

El Desarrollo Local implica una diversidad de complejos procesos sociales en las dimensiones de lo social, económico, psico-sociocultural, político, burocrático-administrativo e integración interna, externa nacional e internacional.

Los nuevos enfoques de desarrollo, luego de años de prácticas asistencialistas y una visión tecnocrática del desarrollo, plantean dejar el protagonismo y superar el asistencialismo y apoyar más bien el despliegue de las energías y capacidades de las personas para que sean protagonistas de su propio desarrollo, levantando procesos social entendidos como una serie de interrelaciones que produce un cambio, que consiste en la modificación estructural de la sociedad y la discontinuidad en los comportamientos regulares (Cabrera,2010: 11).

En esta perspectiva, la facilitación de procesos sociales reúne esfuerzos institucionales para gestionar los paradigmas, los pensamientos, los sentimientos, las actitudes, discursos y prácticas en la búsqueda de desarrollar el conjunto de facultades ,capacidades y potencialidades de las personas tanto a nivel individual como a nivel colectivo, su comprensión y práctica es vital para la gestión de proyectos sociales.

2.6.3 Incorporación de la Perspectiva de Género en los Planes de Desarrollo Local.

Mediante la introducción del concepto de género en la Planificación del desarrollo se reconocen las causas y las estructuras de la subordinación de la mujer en la sociedad, la desigualdad en relación con los hombres y las relaciones de poder inherentes. El análisis de género hace hincapié en las circunstancias en las cuales las mujeres enfrentan sus problemas y destaca la necesidad de cambio social y de la participación protagónica de la mujer en el proceso.

Presentándose tres esferas de interés u objetivos vinculados con un Desarrollo en el que se tiene en cuenta género: *equidad, eficiencia y empoderamiento*.

El *desarrollo es equitativo* cuando las mujeres participan en igualdad con los hombres en calidad de beneficiarias de los proyectos (distribución equitativa de los beneficios netos). *El desarrollo es eficiente* cuando las contribuciones de las mujeres y de los hombres coinciden con su máximo potencial y por último cuando las mujeres están habilitadas para participar en las decisiones que afectan a sus vidas y al futuro del desarrollo, las mujeres y los hombres tienen igual voz en la adopción de decisiones.

Empoderamiento es importante considerar que en el análisis de género no se focaliza a la mujer por separado del hombre, sino se orienta específicamente hacia los problemas de la desigualdad y equidad; no se debe interpretar erróneamente la focalización de género y se entienda que consiste en una concentración exclusiva en la mujer; por lo tanto los proyectos no sólo deben encarar por separado las necesidades de los hombres y mujeres, sino tener cuenta la relación entre ellos en una comunidad concreta. Se trata de que hombres y mujeres logren un nivel más elevado de desarrollo en el marco de una relación equitativa y para esto se plantea tres aspectos, equidad, eficiencia y empoderamiento para crear un enfoque integrado de género y desarrollo.

En esta perspectiva se hace necesario tener claridad sobre la comprensión de *Igualdad y Equidad de género*; la igualdad de género es una relación de equivalencia entre las personas, partiendo de que todas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo. Se refiere a las normas, valores, actitudes y percepciones necesarias para alcanzar

un status de igualdad entre mujeres y hombres sin neutralizar las diferencias que hay entre ellos.

Equidad de género; el termino de equidad significa justicia: dar a cada quien lo que le pertenece reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, clase, edad, religión). Reconocer la diversidad sin que ésta signifique razón para la discriminación. La equidad se sitúa en el marco de la igualdad, pero subraya la importancia la igualdad de resultados, es decir, abandera el tratamiento diferencial de grupos para finalizar con la desigualdad y fomentar la autonomía.

Acciones prácticas para transversalizar Género

- El enfoque de género debe estar presente desde el Diseño, ejecución y evaluación de los proyectos, dirigidos a hombres y mujeres, como también en proyectos focalizados a mujeres en condiciones desfavorables.
- Establecer un conjunto de indicadores de género; que garanticen la desagregación por sexo.
- Promover la participación de la mujer en diferentes áreas; económica, social y política, tomarlas en cuenta como sujeto activo en el desarrollo de los proyectos
- Forjar alianzas estratégicas para coordinar recursos y potencialidades de todos los involucrados en el proceso de desarrollo que tengan incidencia en Género, Gobierno, Instituciones públicas, privadas, y organizaciones comunitarias.

- Flexibilizar y adecuar la organización curricular en procesos formativos para adaptarlas a las posibilidades de las mujeres (horarios, movilidad, recursos económicos). La organización modular, con fases sucesivas y diferentes es valorada como la más efectiva para la formación de mujeres
- Crear un ambiente de aprendizaje participativo, que se enmarque en valorar las capacidades, tiempos y formas de abordaje de la realidad.

2.6.4 Perspectiva de Género desde el Punto de Vista Bíblico.

Su creación es perfecta: Iguales en dignidad humana

“Y creó Dios a la humanidad a su imagen, a imagen de Dios la creó, varón y mujer los creó.”

Génesis 1.27

Dios creó a hombres y mujeres como seres humanos iguales complementarios entre sí e interdependientes, dándoles a ambos dignidad al crearlos a su imagen y semejanza, otorgándoles un valor único en su creación. Asimismo les dio autoridad y acceso a su creación, entregándoles la administración con mayordomía, en un marco de respeto y armonía entre unos y otros. Sin embargo por siglos se ha tenido sociedades patriarcales, que han quebrantado las relaciones entre ambos, distanciándose del amor de Dios y de su mandamiento.

“Al desconocer la capacidad creadora de la mujer y su gran valor como co-creadora junto al hombre, se está mutilando el plan de Dios y el verdadero desarrollo

para una sociedad integral...Solo cuando el potencial creador e intuitivo de la mujer sea igualmente permitido, impulsado y aceptado, será posible lograr un enfoque completo de las diferentes situaciones de la vida y una forma integral para enfrentarlas.”(Lozada y Angulo, 1995:184)

Un Evangelio que rompe barreras y prejuicios

La biblia “es posible releerla a la luz de una realidad más inclusiva y a tono con el espíritu del texto, en el cual el amor y la gracia de Dios están por encima de los valores culturales patriarcales. La Biblia misma nos da los criterios de relectura, especialmente en la vida, obras y enseñanzas de Jesús; pero también en texto fundamentales como aquel de Pablo que dice que por la fe de Cristo Jesús somos todos hijos e hijas de Dios, pues hemos sido revestidos de Cristo, y por eso ya no se distinguen judío y griego, esclavo y libre, hombre y mujer, pues todos somos uno en Cristo Jesús.”(Tamez, s/f 1)

En su Evangelio de gracia y misericordia Jesús constantemente desafió las normas, reglas y prejuicios de su tiempo, solidarizándose con los débiles, donde se encontraba la mujer considerada no sujeto por la sociedad, en tanto que eran discriminadas por su género; entonces vemos a Jesús desafiando a un sistema patriarcal enraizado en el pueblo judío.

2.7 EXPERIENCIA DE MISION ALIANZA DE NORUEGA (MAN-B).

Centramos nuestra atención en MAN-B, Organización no Gubernamental cristiana evangélica sin fines de lucro que promueve el Desarrollo Integral con grupos sociales postergados y organizaciones locales en áreas rurales y urbanas. (MAN-B.2012,4) .Trabaja en el Municipio de Sorata, Combaya y Quiabaya, el Municipio de Caranavi Rural y el Municipio de El Alto, donde implementa planes de Desarrollo Local.

Visión: Personas y familias con calidad de vida trabajando por el desarrollo integral de sus comunidades en la perspectiva del Reino de Dios.

Misión: Fundamentada en la diaconía, MAN-B facilita procesos de desarrollo integral junto a las familias, organizaciones locales y comunidades.

Valores: Amor, confianza, dignidad, equidad, solidaridad, justicia y honestidad

Los Actores locales son hombres, mujeres, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, pastores, líderes y miembros de la iglesia local y las organizaciones locales territoriales, articulando con autoridades locales, municipales, estatales y privadas.

Los ejes transversales de los proyectos son Equidad de Género y empoderamiento de la mujer, medio ambiente, fortalecimiento de la sociedad civil y derechos indígenas

Las Estrategias de Intervención Social :

- Articulación de MAN-B al Plan de Desarrollo Municipal, a través de la contraparte institucional y local, que facilita una relación con entidades públicas y privadas.
- La participación comunitaria junto al compromiso económico de la contraparte local.
- La facilitación Institucional de MAN-B, cuyo acompañamiento se refleja en la comunidad, las organizaciones locales para la ejecución de los proyectos.

Estrategias que contribuyen a mejorar la dinámica regional, la relación entre la comunidad y el gobierno local, a fortalecer el control social de las organizaciones sobre los proyectos que implementa el Gobierno Municipal; a incrementar la participación local en los procesos de desarrollo, a conocer sus derechos y obligaciones; y a la administración de los recursos financieros por las comunidades ejecutoras.

2.7.1 Plan de Desarrollo Local en zonas urbano rurales (PDLZUR – El Alto).

El PDLZUR- El Alto (2009-2013), esta localizado en los distritos municipales 4,7-14,9,11(Alto Sur) y 12 (Alto Norte) del municipio de El Alto, que se ubica en 16°31' latitud Sur y 68°10' longitud Oeste y su altitud flúctua entre los 4.000 msnm ,constituye una de las ciudades con mayor concentración de población, alcanzando a 848.840 habitantes (2012)

El Alto Sur concentra la mayor parte de la población de mayores ingresos e inmigrantes provenientes de la Ciudad de La Paz y de otros departamentos y Alto Norte, es una zona de extensos asentamientos, ligada al altiplano, concentra la población más pobre compuesta por inmigrantes campesinos de origen aymara.

El Plan tiene como objetivo contribuir a mejorar las condiciones de vida de personas, familias y comunidades urbano-rurales del municipio de El Alto, generando participación ciudadana que incida en mayores oportunidades de ingresos, acceso al servicio de salud y elevar el nivel de escolaridad en la población estudiantil.

Sus objetivos específicos son:

- Comunidades urbano-rurales con mejores condiciones de acceso a la educación y salud.
- Comunidades urbano-rurales con capacidad de acción social, política y cultural para un desarrollo colectivo integral.
- Hombres y mujeres, con mejores oportunidades de acceso a la generación de recursos económicos.
- Personas, familias y comunidades urbano-rurales conviven y actúan en sujeción a principios y valores.

Programas y Proyectos.

El PDLZUR está estructurado por tres programas: Desarrollo Humano con los proyectos de Educación, Salud y Fortalecimiento Organizativo, el Programa Desarrollo Económico con los proyectos de Microempresa y Mejoramiento Pecuario y el Programa

Desarrollo Diaconal con Fortalecimiento Familiar y Fortalecimiento de la Iglesia Local.
(Ver anexo 1 objetivos e indicadores del PDLZUR).

El Proyecto Fortalecimiento Organizativo, es estratégico para la implementación del PDLZUR, su objetivo es Contribuir al empoderamiento de las comunidades de los distritos 4,7-14,9,11 y 12, y el resultado a alcanzar es Comunidades de los distritos mencionados, elevan su participación ciudadana, cuyo indicador refleja.

Se ha incrementado:

- Al menos un 60% de líderes de 10 Juntas Vecinales, 15 Juntas Escolares y 6 sindicatos Agrarios con procesos de Gestión Municipal.
- Al menos el 40% de mujeres participan en la estructura de cargos en las organizaciones locales.
- Al menos en un 30% se incrementa la incorporación de las demandas de la población en el POA municipal.

Los productos esperados para el periodo quinquenal son: hombres y mujeres desarrollan capacidades de Liderazgo; y Organizaciones locales con gestión municipal, las actividades principales son Capacitación, y generación de espacios reflexivos; espacios donde participan hombres y mujeres de los distritos municipales; y organizaciones locales conformados por líderes y lideresas.

Género en el PDLZUR, La incorporación gradual de la mujer vinculada a la construcción de un Desarrollo Local trasciende en el trabajo a procesos de afirmación de

su autoestima y autovaloración que son impulsados por los proyectos, constituyendo esta fase en un primer abordaje social para luego impulsar el desarrollo de capacidades sociales en el ámbito de liderazgo y la generación de destrezas productivas, canalizando su incorporación en las organizaciones locales, en estructuras Municipales, permitiendo su visibilización en esferas comunitarias y en espacios públicos, por su participación y afianzamiento de sus potencialidades.

2.7.2 ESTRATEGIA METODOLOGICA DE LA EXPERIENCIA DE MAN-B

Liderazgo y toma de decisiones en el PDLZUR, la estructura organizativa para la implementación del PDLZUR está conformada por una instancia local denominada Comité de Desarrollo Distrital, conformada por presidentes de juntas vecinales y Juntas Escolares; Directores y/o Directoras de Unidades Educativas en el caso del ámbito urbano. En el área rural, los Secretarios Generales de las comunidades, Juntas escolares y también Directores y/o Directoras de Unidades Educativas y en ambos casos participan pastores/as de iglesias locales organizadas por el PDLZUR en función a su presencia territorial en el área de intervención del Plan; elegidos/as en una reunión de Distrito donde participan los representantes de las Unidades Educativas y de las comunidades constituyendo para el PDLZUR sujetos activos de su propio desarrollo.

Esta instancia es la encargada de dirigir el proceso de ejecución de los proyectos, asesorados por los facilitadores/as técnicos de Misión Alianza de Noruega. Los miembros se reúnen periódicamente una vez al mes para tomar decisiones relacionado al avance de los proyectos y la necesidad de efectuar ajustes al proceso social desarrollado con las

comunidades educativas y las comunidades rurales. La conjunción de Comités de Desarrollo Distritales dan lugar aún Bloque de Desarrollo Distrital, donde se concentra una fuerza social que viabiliza procesos de Gestión local al Gobierno Autónomo Municipal de El Alto, la Dirección Distrital de Educación y al Servicio Regional de Salud El Alto.

Los comités operativos son la unidad operativa para la ejecución de los proyectos, integrada por hombres y mujeres que tienen la representatividad de sus comunidades, cuya participación compromete las acciones operativas de cada uno de los proyectos del PDLZUR. Esta instancia local junto al Comité de Desarrollo distrital se vinculan mensualmente, sosteniendo la dirección y ejecución, y además estableciendo y buscando nuevos aliados estratégicos para fortalecer la construcción de un desarrollo integral.

2.8 ASPECTOS PRÁCTICOS.

La investigación se efectúa en el marco del PDLZUR y el modelo de intervención social implementado en el área geográfica de los distritos 4,7,9 y 11 Alto Norte y en el distrito 12 Alto Sur del municipio de El Alto.

De acuerdo al diseño metodológico planteado en función a la problemática, los hallazgos del trabajo de campo utilizando métodos, técnicas y herramientas de acuerdo a los objetivos específicos, se tiene los siguientes resultados:

- **Abordar los aspectos que determinan una débil participación de la mujer en la vida política de las organizaciones sociales**

La autoestima de la mujer, es un punto central para considerar la participación de la mujer en la vida política de las organizaciones sociales, la misma que es afectada por varios factores: como la insatisfacción que tiene consigo misma, que refiere a su realización personal; sentimientos de culpabilidad cuando participa socialmente; el asumir que sus relaciones que mantienen con otras personas son más importantes que sus logros; poca valoración a las tareas domésticas y a la multiplicidad de roles que desempeña en el hogar, que reduce la disponibilidad de su tiempo para consigo misma.

Asimismo, la mayoría de las mujeres del área urbana, refiere que tienen el control sobre el rumbo que toma su vida, mientras que en el área rural no manifiestan con contundencia este aspecto, dejando entrever una posible ausencia de proyecto de vida. En relación a su felicidad, en el área rural se dice que esta depende de personas cercanas a ella y además, siente que las relaciones que mantiene con otras personas son más importantes que sus logros. En el área urbana se hace evidente estos elementos en una menor proporción.

Por otro lado, en el ámbito rural, además de lo descrito anteriormente, se precisa otros factores, como la inseguridad para tomar decisiones fuera de su hogar, probablemente esta situación encuentra respaldo con el estilo de vida de mujeres y hombres en las comunidades rurales, donde las decisiones son compartidas y consensuadas, y esta forma de pensar (entre dos) nos refiera posiblemente una interdependencia entre ambos, basada en prácticas culturales que afectan a un comportamiento más autónomo e independiente, o contrariamente está situación nos mistifica una verdadera y real sumisión de la mujer en el área rural.

Aproximadamente, la mitad de las mujeres del área urbana indican que “las cosas que hacen a diario” son importantes, denotando que los roles reproductivos y productivos son asumidos y valorados como relevantes en el quehacer cotidiano, reflejando una valoración mayor a las del ámbito rural, apreciación que puede dejar al descubierto la infra valoración que tienen al trabajo que realizan.

En ambos ámbitos, la mayoría prefiere escuchar otras opiniones antes que dar la suya, referencia que hace a la necesidad de vigorizar sus capacidades y destrezas para concretar y fortalecer su participación.

De igual manera, se menciona que existe insuficiente información y conocimiento de sus derechos, de las normativas a su favor y de acciones de organización, limitando su incorporación a las organizaciones locales y al ejercicio del Liderazgo, a tiempo también de expresar que tiene dificultades para acceder a puestos de decisión y liderazgo, reflejando su baja inclusión en las organizaciones locales.

Sin embargo, se advierte un alto reconocimiento de su parte a su capacidad innata para cuidar a sus hijos, en comparación con el hombre, expresando con naturalidad la responsabilidad asumida y delegada por patrones culturales que tienen una expresión histórica; a pesar de estas dificultades se advierte un alto interés por participar socialmente o políticamente en el ejercicio de liderazgo comunitario, comprendiendo que para ejercer liderazgo no necesariamente se requiere nacer con estas cualidades, sino más bien, desarrollar destrezas y habilidades.

En el entretejido de ésta situación, la mujer también reconoce que se aperturan espacios democráticos que generan oportunidades para la práctica de liderazgo y el acceso a puestos de decisión; considerando importante su participación en la toma de decisiones y que las mismas dejen de estar definidas desde los intereses y necesidades del hombre, comprendiendo que la percepción de cada una y uno tiene particularidades en función a la necesidades del Desarrollo Local.

Continuando, se visibiliza que una parte del grupo poblacional de mujeres se siente vulnerable al trabajar con hombres, y contradictoriamente se percibe que la relación entre mujeres es crítica, mostrando procesos de deslealtad que afecta al mismo género.

La necesidad de tener un trabajo remunerado y/o la retribución económica al ejercicio del Liderazgo, le permitiría tener autonomía, expresión colectiva de las mujeres, que insinúa independencia, que incidiría positivamente en un mayor involucramiento y compromiso con su comunidad, siendo que muchas veces se siente motivada por tener en su entorno a mujeres líderes que le sirve de referente; sin embargo, reconocen que existen obstáculos para que accedan a puestos de decisión o liderazgo “algunos hombres dan la contra a las mujeres” “los hombres se creen los sabelotodo”, por lo cual demandan medidas y acciones concretas.

Finalmente, aspectos como la inestabilidad económica, la negociación con el entorno familiar, la desconfianza existente del cónyuge, nos traslada hacia otra determinante, como es la violencia contra la mujer, constituyendo factores que afectan su libertad en el ámbito familiar y en lo comunitario, reduciendo la posibilidad de

participar en las organizaciones locales, y en aquellas mujeres que son parte de estas instancias se complejiza por la incompatibilización con su vida familiar, donde aún existe la necesidad de profundizar la democratización de los roles.

Al haber tenido oportunidades de ejercer liderazgo en el marco de los proyectos del PDLZUR, las mujeres se impulsan a prepararse y capacitarse, logrando a partir de esta experiencia, fortalecer su quehacer y ascender en cargos jerárquicos en las Organizaciones locales de su comunidad.

- **Determinar los aspectos internos y externos que influyen en la participación ciudadana de las mujeres en las organizaciones locales.**

Las herramientas que se utilizaron para la obtención de información fueron grupos focales y FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

Los aspectos internos, exponen las fortalezas y debilidades de lideresas y líderes que participan en Organizaciones Locales comprometidas con la ejecución del Plan de Desarrollo Local en zonas urbano rurales (PDLZUR),

Las fortalezas internas que se identifican en el liderazgo de las mujeres son: alta responsabilidad y sensibilidad social desarrollada, capacidad y potencialidad que posee, y la revalorización de la mujer como sujeto activo de la comunidad, “ *por respeto a quienes nos eligieron, por ellos crecemos como líderes*” “ *toda mujer o varón tiene las capacidades para dirigir una organización*”, “ *cuando tienen la oportunidad de participar lo hace con un alto compromiso en la ejecución e implementación de los proyectos de*

Desarrollo local”, frases de lideresas del *PDLZUR*. Asimismo indican que la mujer busca su superación motivada por la vida de sus hijos.

Entre las limitaciones se identifica la baja autoestima, el analfabetismo total y funcional, la poca disponibilidad de tiempo para incorporarse en espacios públicos frente a los diversos roles que desempeña en el ámbito familiar, la susceptibilidad del conyugue para que participe en estructuras organizativas locales, la poca atención que brinda a su salud y la relevancia de contar con un capital de trabajo para emprender negocios.

Por otro lado, la necesidad de tener un mayor conocimiento de las normativa legales y de una insuficiente información del funcionamiento de los servicios legales integrales municipales (SLIMs), del rol de la Brigada Familiar y otros referidos a la participación política en el ejercicio del liderazgo., donde tenemos afirmaciones : *“No podemos redactar cartas o documentos legales”, por el “desconocimiento de todo lo relacionado a temas legales... siempre solicito apoyo a otras personas”, “las experiencias negativas nos ayudan a conocer acerca de temas legales como los trámites o procesos, o ir a la Brigada de Protección a la Familia, esto te mantiene más perseverante “ manifestaciones de lideresas del PDLZUR*

Los aspectos externos, concernientes a las **oportunidades** están vinculados principalmente al marco legal: Plan Nacional de Igualdad de Género vigente en el País, con un abordaje en lo social, económico y político; los bonos, Juana Azurduy de Padilla a nivel nacional (mujeres gestantes y niñas/os menores de 2 años) y Juancito Pinto (bono para la escolaridad) que constituyen medios para impulsar el ejercicio de sus derechos.

En lo productivo, el sistema financiero apertura créditos comunales y solidarios para incentivar el emprendimiento productivo a la mujer, con tasas de interés competitivas, empero es necesario analizar las oportunidades y limitaciones que brinda el mercado local e internacional.

También, se menciona los procesos de capacitación que promueve el PDLZUR, para ser protagonistas de procesos de desarrollo local desde el enfoque de género, trabajando con una perspectiva de discriminación positiva en grupos asociativos micro empresariales, buscando el desarrollo de competencias productivas que apunten a la generación de ingresos; de la misma manera, las agentes comunitarias en salud que una vez capacitadas se constituyen en recursos locales que priorizan la salud de la mujer, de los niños y niñas menores de 5 años, siendo articuladoras entre el Centros de Salud y la Comunidad, ellas se convierten en agentes de prevención en salud comunitaria.

Los proyectos de educación, gestión organizativa local, mejoramiento pecuario y fortalecimiento familiar, trabaja con un enfoque de inclusión social de género y generacional llegando los beneficios a mujeres como a hombres. Se emprenden procesos que generan aptitudes a partir de los propósitos de cada proyecto, desarrollando en cada uno de ellos, procesos de capacitación sostenida, como una de las estrategias del PDLZUR, al igual que la participación comunitaria y responsabilidad local, elementos centrales de la sostenibilidad de las acciones del PDLZUR.

“...el asistir a diferentes seminarios, me ayuda a tomar decisiones adecuadas”

*“...gracias a MAN-B conozco un poco de la Constitución Política del Estado”,
expresiones de mujeres líderes que participan en los proyectos de MAN-B.*

Además del trabajo de MAN-B, la existencia de otras instituciones públicas y privadas cuya accionar está relacionado y vinculado con la mujer.

Continuando, veremos los aspectos externos donde se detectaron variables que constituyen **amenazas** para la participación de la mujer en las organizaciones sociales, identificando de forma contundente a patrones culturales machistas, que se visibilizan nítidamente en la comunidad en sus costumbres, creencias y comportamientos, que desembocando en una discriminación de género.

Asimismo, la discriminación aún pesa fuerte en la situación y condición de la mujer, que la relega y la aísla de lo comunitario, que se manifiesta por razón de género y por la vestimenta de “pollera” entre otros; como también prejuicios que existe sobre ella, “es mujer no va poder” y la baja valoración al trabajo de una líder en la comunidad.

La alta incidencia de violencia contra la mujer, configura una de las principales determinantes para el no acceso al liderazgo en las organizaciones locales, violencia que en muchas oportunidades está encubierta en espacios familiares, naturalizando acciones de maltrato psicológico, físico y sexual, que ocasionan un desvalor en la vida de la mujer, producto de un marcado machismo en su entorno más cercano; el mismo que se hace visible en las organizaciones sociales, donde los niveles de decisión comunitaria, están influenciados generalmente por hombres, advirtiendo reducida presencia femenina con una influencia limitada en las decisiones.

Otro aspecto, es la dependencia económica que tiene del conyugue, que incide en su autonomía, variable que nuevamente es mencionada en éste punto mostrando la

relevancia de la misma. Sin embargo, al respecto una mayoría a establecido estrategias de sobrevivencia, para generar recursos económicos, desempeñándose en sector informal (confeccionistas, reposteras, comerciantes minoristas, etc.), convirtiéndose en coprovedoras y en otros casos en proveedoras al ser jefas de familia y únicas responsables de generar recursos económicos, agudizando aún más la situación.

Así también, la participación figurativa de la mujer en las organizaciones locales y en los partidos políticos, constituye un peligro para ella, reflejando su utilización para la conservación del status quo, por lo cual existe la imperiosa necesidad de desarrollar capacidades que le otorguen conocimientos y destrezas sólidas. De igual forma se menciona el acoso político hacia las mujeres en instancias representativas locales, que denota un grado de violencia para tomar cargos a favor los hombres.

Finalmente, la débil institucionalización de las leyes a favor de la mujer, como el Plan de Igualdad de Oportunidades, la ley Integral 348 para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y la ley 248 contra el acoso y la violencia política las mismas que están dadas, pero no alcanzan un implementación eficiente; sumándose la ausencia de herramientas y recursos económicos para la ejecución de éstas normativas, como la falta de una voluntad política por parte de las autoridades nacionales, departamentales y municipales para la exigibilidad de su cumplimiento.

Todo lo expuesto, corrobora la presencia de un sistema machista y patriarcal en la sociedad que se replica en lo local, que frena y limita la participación de la mujer en el liderazgo en las organizaciones locales.

- **Analizar de manera diferenciada la composición social, roles, responsabilidades, necesidades y oportunidades de mujeres y hombres que ejercen liderazgo en las organizaciones sociales dinamizando proyectos de desarrollo.**

La encuesta se realizó a un 33% (4M; 1V) con cargo de Presidentes siendo 4 del Comité de Desarrollo y 1 de Junta Escolar, a un 27% (2M; 2V) de Vicepresidentes de los cuales 2 son de Comité de Desarrollo y 2 son de Junta Vecinal, a un 20% (3M) comités operativos, el 13% (1M;1V) Secretarios del Sindicato Agrario y a un 7% (1V) es Secretario General del Sindicato Agrario.

De entre todos y todas, un 53% dio a conocer que ocupan su cargo aproximadamente 1 año, el 20% 2 años, y un 13% a un 7% entre 3 a 5 años, siendo que una mayoría recién se incorporaron al liderazgo.

La edad de los líderes locales que integran las organizaciones sociales: Sindicatos Agrarios, Juntas Vecinales, Juntas Escolares, Comités de Desarrollo y Comités operativos (PDLZUR) está comprendida entre los 30 a 45 años, tanto para el área rural y urbana, su procedencia corresponde al 36% a la ciudad de La Paz, un 35% a la ciudad de El Alto y un 29% a comunidades rurales; en relación al idioma los líderes y lideresas del área rural son bilingües mantienen su idioma nativo el aymara y también hablan castellano; en el área urbana el idioma predominante es el castellano y un porcentaje reducido el 2% habla aymara.

El nivel de estudio de los líderes y lideresas de las organizaciones sociales del área rural presentan las siguientes características, son técnicos a nivel superior, bachilleres, cursaron el nivel primario y otros no tienen estudios, mostrando una relación proporcional en cada variable. Sin embargo, como parte de este análisis se observa que las mujeres se encuentran con un bajo nivel de estudios alcanzando primaria y otras sin estudio. En el área urbana una mayoría son normalistas seguidos de técnicos superiores, y con un porcentaje reducido están los bachilleres y personas que no tienen estudio; reflejando a la mujer con formación en las normales, técnico superior (a nivel del Comité de Desarrollo y comités operativos) y en menor dimensión su alcance al nivel primario y otras sin estudios. (Junta Vecinal y Junta Escolar).

Analizando ambas áreas tanto el rural como el urbano podemos indicar que los líderes y lideresas de las organizaciones sociales tienen formación un 27% son técnicos en nivel superior en mayor dimensión se encuentran los hombres, un 27% son normalistas donde predominan más mujeres que varones dato que se refleja en el ámbito urbano, el 13% son bachilleres con igualdad de representación de género, un 13% solo curso hasta nivel primario y un 20% sin estudio, estos dos últimos datos nos muestran exclusivamente a mujeres, haciéndose más visible en el área rural (Distritos municipales 9 y 11).

En relación a las actividades principales que desarrollan los líderes y lideresas, un 27% trabaja como docente con predominancia de las mujeres, situación que se observa particularmente en el Distrito municipal 12, este dato está ligado a las organizaciones locales que promueve el PDLZUR; en el área rural un 20% realiza actividades relacionadas al comercio y un 13% se dedican a la producción lechera complementada

con la actividad agrícola dedicándose a la siembra y a la ganadería donde la mujer líder además del cuidado tiene que ver con la alimentación, trasquilado y faenado del ganado mayor y menor. Estas mismas mujeres cumplen roles domésticos en la familia y se encargan de la administración de los ingresos familiares.

En el ámbito urbano el 7% trabaja como albañil, 7% en mecánica industrial automotriz, 7% son empleadas públicas, un 7% son confeccionistas y un 7% se dedican a la repostería, en estos últimos se encuentran las mujeres.

Resultado de una observación participativa en el ámbito rural, las directivas de las organizaciones sociales de los distritos 9 y 11 de la ciudad de El Alto, está constituida entre 7 a 10 miembros, donde las mujeres asumen cargos como Secretarías de Hacienda consideradas así por ser efectivas en la administración y por el grado de honestidad; Secretarías de justicia, Secretarías de agricultura, portaestandarte y finalmente vocales; las mujeres participan masivamente en actividades cívicas y sociales.

En referencia al estado civil, el 67% está casado, el 20% son separadas tratándose de mujeres solas con responsabilidad de sus hijos/as, el 13% son solteros/as. El promedio de hijos es de 3 hijos de un 33% de los líderes y lideresas, un 22% tienen 5 hijos, un 22% tiene un hijo, un 11% tienen dos hijos y un 11% no tienen hijos, información que corresponde al ámbito urbano. En área rural un 33% tiene 4 hijos, un 17% tiene 5 hijos, un 17% tiene 8 hijos, un 17% tiene 2 hijos y un 17% no tiene hijos. Se observa que en el ámbito rural los líderes y lideresas de las organizaciones sociales tienen más hijos en relación a los líderes del ámbito urbano.

El 80% (9M; 3V) señaló que además de ejercer el rol de liderazgo realizan tareas domésticas y cumplen sus responsabilidades familiares, el 20% afirma que lo hace alguna vez.

Para un 53% de los encuestados el máximo órgano de gobierno en su comunidad es la Junta de Vecinos y un 7% indica que es la Junta Escolar en el área urbana y para un 40% de los encuestados del área rural es el sindicato Agrario

Respecto, así los líderes y lideresas de las diferentes organizaciones sociales consideran que existen dificultades para que las mujeres accedan a puestos de decisión o liderazgo en su organización local, en el área urbana un 33% de los miembros del comité de desarrollo y comités operativos indican que si existen dificultades, de igual manera expresan un 33% de miembros de los comités operativos; el 22% de los miembros de juntas de vecinos, en una percepción dividida indica que un 11% si tiene dificultades y un 11 refiere que no tienen dificultades; y un 11% de los líderes de la Junta Escolar indican que si existen dificultades.

La situación en el área rural refleja que un 67% de los miembros de los sindicatos agrarios de los cuales un 50% expresa que si existen dificultades y un 17% reporta que no existen dificultades; un 33% de los miembros de los Comités de Desarrollo dicen que si existen dificultades.

Las mujeres líderes a través de las entrevistas ratifican que existe mayor dificultad para ellas para acceder al liderazgo, *“porque los hombres dan la contra y se creen los sabelotodo”*, *“la mujer suele apoyar a la mayoría, donde están los hombres”*, *“en la Junta*

de Vecinos, hay mayor participación de varones que mujeres” “A veces dependemos de las bases para asumir un cargo relacionado al tema político”.

Abordando los tipos de obstáculos o dificultades, en el espacio urbano hace mención a un 15% a situaciones familiares, un 12% a aspectos socioculturales, un 12% a situaciones personales, 7% refieren aspectos económicos y un 4% a legales. En el ámbito rural un 12% atribuye a aspectos legales, 12% a situaciones personales, 10% aspectos socio culturales, 10% a factores económicos y un 7% a situaciones familiares.

En relación, a las mujeres que se encuentran en puestos de decisión, ocupando posiciones de liderazgo, la información hallada refleja que ellas se enfrenta a más obstáculos que los varones que están en situaciones similares, afirmación que es respaldada por datos que se describen a continuación:

En el ámbito urbano un total de 88% de líderes y lideresas de Juntas de Vecinos, Juntas Escolares, Comité de Desarrollo y Comités Operativos indican que tienen dificultades más que los varones.

En el área rural, un 67% de los líderes y lideresas de Sindicato Agrario y Comité de Desarrollo indica que si tienen dificultades más que los varones. En ambos ámbitos, los líderes y lideresas reconocen que las mujeres líderes tienen mayores obstáculos que los varones, identificando aspectos socioculturales como la discriminación por ser del sexo femenino, por sus propios compañeros, por la vestimenta de pollera, racismo y por la baja valoración al trabajo de una líder, en relación a los aspectos económicos se menciona que para ser líder se requiere tener recursos para los pasajes, *“Por temas*

económicos y falta de tiempo no pude aceptar participar en el Movimiento Sin Miedo” afirmación de una líder del PDLZUR; mencionan también que dependen del salario del esposo, y otras desarrollan actividades en el comercio para solventar su economía familiar.

Los obstáculos familiares están referidos a la disponibilidad de tiempo, horarios “*...Intente participar en un partido político, pero generó el abandono a mi familia, ahora no me interesa el aspecto político”* palabras de una líder del PDLZUR; presencia del patriarcado y la desconfianza de la pareja. A nivel personal el reducido tiempo que dispones, problemas de salud, y la falta de capacitación.

En relación a roles, la Junta Vecinal en el área urbana y el Sindicato Agrario en el área rural son las organizaciones territoriales representativas más importantes en ámbito local, en este caso en las zonas y comunidades, instancias responsables de la gestión municipal y de dirigir el Desarrollo comunitario. La Junta Escolar es la organización del ámbito educativo en las zonas y comunidades, expresan que su mandato es contribuir a la gestión educativa de las unidades educativas, control social al proceso enseñanza aprendizaje y la gestión municipal. Los comités de Desarrollo y comités operativos indican que cumplen funciones de Dirección, Ejecución y Evaluación de los proyectos de desarrollo impulsados por MAN.B.

Las necesidades manifiestas de estas organizaciones locales son desarrollar destrezas en la elaboración de proyectos para ser presentados al Gobierno Municipal, y de esta manera conseguir obras y otros beneficios para sus comunidades, a la par que también

reconocen la importancia de conocer a profundidad las normativas vigentes, que afiance su gestión y trabajar en la comunidad en la democratización de los roles de género, que lleve a una participación paritaria entre el hombre y la mujer en el contexto local.

Las oportunidades, las ven reflejadas en poder tener un reconocimiento social comunitario que les abre la posibilidad de mostrarse y ascender en el ejercicio político tomando parte de organizaciones matrices municipales y en muchas ocasiones son absorbidos por la estructura del Gobierno Municipal.

3 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.1 CONCLUSIONES

La investigación se ha llevado a cabo en dos unidades de estudio: uno relacionado a población del área de intervención del Plan de Desarrollo Local de zonas Urbano rurales de El alto promovidas por Misión de Alianza de Noruega que son: los Comités de Desarrollo y Comités Operativos; y el otro a grupos sociales que también sostienen relación con el PDLZUR en su área de cobertura como ser: la Juntas Vecinales, sindicatos Agrarios y Juntas Escolares.

Se han estudiado grupos mixtos con perspectiva de género correspondientes a áreas urbanas y rurales de los Distritos municipales de El Alto.

El estudio se ha realizado de acuerdo a los objetivos planteados para lo cual el diseño en cuanto a la metodología y herramientas fueron adecuadas.

Las conclusiones que se presentan se dan en base a objetivos, de acuerdo a una discusión y análisis de las categorías planteadas teniendo como referentes el marco conceptual, la vivencia del PDLZUR y el trabajo de campo de la investigación.

1. Abordar los aspectos que determinan una débil participación de la mujer en la vida política de las organizaciones sociales.

- La vida de las mujeres del ámbito de estudio está estigmatizada por construcciones sociales y culturales reflejadas en creencias, costumbres, roles,

estereotipos y patrones de comportamiento, posicionando y situando de forma desigual a la mujer en las organizaciones locales y en la comunidad

- Las relaciones de interdependencia entre la mujer y el hombre en el área rural determina que las decisiones comunitarias sean compartidas, sin embargo, esta afecta a la libertad de participación de la mujer.
- El modelo implementado (PDLZUR) incorporo a mujeres y hombres en la construcción del desarrollo local, generando procesos inclusivos que procesualmente afectan a despatriarcalizar prácticas de inequidad de género en el ámbito familiar y comunitario
- El modelo (PDLZUR) contribuyo al empoderamiento de la mujer en las organizaciones locales a través del conocimiento y manejo de proyectos de desarrollo local, como también en base a una responsabilidad compartida en el ámbito familiar que consolidó su liderazgo de las organizaciones locales.
- Las relaciones críticas de mujeres en la comunidad y en las organizaciones locales representan dificultades, que afectan el nivel de eficiencia en su participación política.
- En el ámbito rural, por el aspecto cultural de interdependencia, de complementariedad entre el hombre y la mujer hacen que las decisiones sean compartidas a nivel comunitario, que influyen en la libertad de accionar de la mujer.

- Existe aún una insuficiente información sobre derechos de la mujer, para el acceso puestos de decisión y liderazgo los cuales afirmen su incorporación a estructuras organizativas locales y municipales.

2. Determinar los aspectos internos y externos que influyen en la participación ciudadana de las mujeres en las organizaciones locales.

- El grado de violencia física, psicológica y sexual impacta la autoestima de la mujer, sumándose los bajos niveles de instrucción y la multiplicidad de roles, que constituyen parte de las barreras para su débil incorporación en la vida política de las organizaciones locales.
- La revalorización de la mujer, tiende avanzar considerando su capacidad, sus potencialidades, y características particulares como alta responsabilidad, sensibilidad social y honestidad, que constituyen parte de sus fuerzas internas, que deben ser capitalizadas a favor del liderazgo y la comunidad..
- La inestabilidad económica, la discriminación y la presencia de un marcado machismo, afectan significativamente el acceso de participación de la mujer al liderazgo de organizaciones sociales.
- El modelo del PDLZUR transversalizó el enfoque de género en los proyectos de Desarrollo Local, con orientación en valores, influyo en la forma de involucramiento de la mujer en espacios locales, comprendiendo que éste le ofrece condiciones para su empoderamiento.

- La potencialización de la mujer como sujeto activo de la comunidad genera resultados efectivos en su participación en las organizaciones, posesionándola en el ámbito local y Municipal.
- Las normativas a favor de la mujer, no se implementan debido a la débil institucionalización de las leyes y la falta de asignación de recursos económicos; a la que se suma la existencia de procesos altamente burocráticos que derivan en la vulnerabilidad de sus derechos.
- El desconocimiento de sus derechos y del marco legal para el ejercicio político, limita a tener una influencia en las instancias locales, y se ven subsumidas por las decisiones masculinas que adquieren hegemonía en la dirección del desarrollo local.

3. Analizar de manera diferenciada la composición social, roles, responsabilidades, necesidades y oportunidades de mujeres y hombres que ejercen liderazgo en las organizaciones sociales dinamizando proyectos de desarrollo.

- Existe presencia reducida de la mujer en las organizaciones locales en el ámbito territorial del estudio: las Juntas Vecinales, Sindicatos Agrarios y Comités de Desarrollo donde mayoritariamente los cargos esta copados por varones; contrariamente en Juntas Escolares (abocadas al área educativa - Escuelas) y Comités operativos se encuentra en cierta igualdad o a veces supera la relación entre mujeres y hombres, salvo alguna que otra excepción.

- Se ha identificado espacios de participación local con responsabilidad compartida para el desarrollo de liderazgo de la mujer.
- La participación de la mujer en edad productiva y económicamente activa en las organizaciones locales dará sostenibilidad a procesos de Desarrollo Local.
- La mujer joven desarrolla mayores aptitudes y demuestra un alto interés por profundizar capacidades que le lleva a un empoderamiento sistemático en el liderazgo comunitario, el mismo que trasciende a otras instancias con representatividad municipal.
- En el modelo de trabajo, la comunidad y los facilitadores institucionales manejan el idioma aymara y castellano, los cuáles han sido vistos como vehículos importantes para impulsar la participación de la mujer en el liderazgo de las organizaciones locales vinculadas a un Desarrollo Local.
- Las estructuras organizativas comunitarias están dadas y constituyen espacios de oportunidad para el desarrollo de nuevos liderazgos con equidad de género
- La mujer al formar parte de las organizaciones locales, comprende la importancia de su participación en escenarios comunitarios, para influir en la distribución equitativa de los beneficios de los proyectos de desarrollo local.

3. Objetivo General: Desarrollar estrategias comunitarias basadas en la comunidad, socialmente aceptables y científicamente probadas con enfoque de género para afianzar la participación de la mujer en las organizaciones locales de los distritos municipales 4,7-14, 9,11 y 12, que impulsen un Desarrollo Local más equitativo e inclusivo, generando interrelaciones y

oportunidades entre mujeres y hombres, basados en principios y valores, buscando el vivir bien.

Las estrategias que se presentan a continuación, son construidas a partir de la experiencia y vivencia de los líderes y lideresas que se encuentran en instancias decisorias y los grupos locales de comunidades del área de estudio, quienes establecieron alternativas de acción, que delinea espacios equitativos e inclusivos en las organizaciones locales que dinamizan procesos de Desarrollo Local comunitario, contribuyendo a la mejora de la calidad de vida.

El método fue la acción participativa, que permitió transmitir los hallazgos de la investigación a las organizaciones locales y comunidades a través de técnicas descritas anteriormente, y partir de este hecho se trabajó colectivamente, utilizando el FODA entretejiendo las variables internas con las externas, producto de los resultados obtenidos y la implementación de trabajo de grupos y plenarias participativas que sostienen y respaldan las siguientes Estrategias Comunitarias dirigidas a transformar una determinada realidad, “ Débil participación de la mujer en el liderazgo de las organizaciones sociales para el Desarrollo Local”.

A. PROMOCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA IMPORTANCIA DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA COMUNIDAD.

Mediante:

- Procesos continuos de sensibilización en la comunidad que lleven a comprender el reconocimiento y valoración de las diferencias físicas y

biológicas entre mujeres y hombres, dirigidos a construir igualdad de oportunidades que garantice el beneficio pleno de sus derechos, sin el perjuicio de su sexo.

B. DESARROLLO DE CAPACIDADES Y POTENCIALIZACIÓN DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO.

Que incluye:

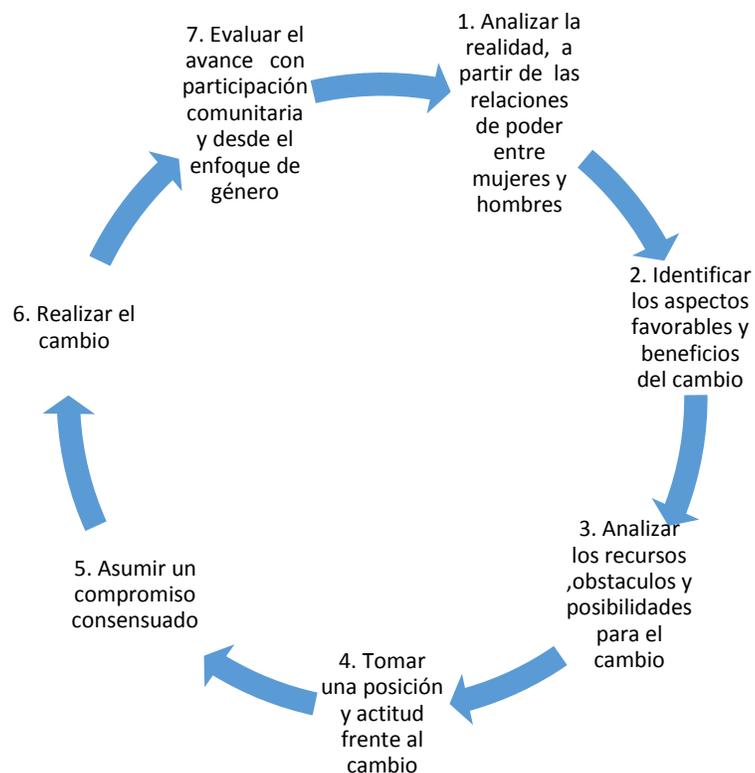
- Desarrollo de un proceso de potencialización con discriminación positiva en la mujer, con un abordaje en la Autoestima, necesidad que surge para afirmar y generar autovaloración en las mujeres en la comunidad.

Al mismo tiempo, el hacer frente al desarrollo de capacidades productivas como un eje vital, para que la mujer alcance autonomía.

- Democratización de roles, promover espacios reflexivos, analíticos y críticos de deconstrucción de la masculinidad y las relaciones de poder en los espacios más cercanos, que generen procesos de concienciación en mujeres y hombres en la comunidad, fase que permitirá la construcción de pactos de género que incida en la democratización de roles en el ámbito familiar y público, base de una participación y organización comunitaria equitativa.

La realización de las siguientes fases de manera sistemática, permitirá el desarrollo de procesos reflexivos y críticos en la población, que generen acciones de transformación social en la dimensión de género en esferas comunitarias.

Desarrollo del proceso de cambio



Fuente: elaboración propia en base al modelo de intervención del PDLZUR

- Desarrollo de procesos sostenidos de capacitación referidos a las normativas legales y con énfasis en la participación política de mujeres y hombres en las organizaciones sociales. Asimismo, el desarrollo de capacidades y habilidades sociales y políticas con enfoque generacional, que construyen escenarios democráticos con igualdad e inclusión en sus organizaciones locales.

C. FORTALECIENDO LA PARTICIPACIÓN Y ORGANIZACIÓN COMUNITARIA.

Que implica:

- Desarrollo de una organización comunitaria que promueva equidad de participación de mujeres y hombres, constituyendo espacios de ejercicio de ciudadanía.
- Generando inclusión social de la mujer en las organizaciones locales en posiciones de decisión buscando la paridad, respaldadas por la normativa y reglamentación de participación política, de manera que las necesidades e intereses de género sean tomadas en cuenta en el desarrollo local.
- Desarrollar una planificación local, ejecución y evaluación de proyectos de Desarrollo Local, desde el enfoque de género: las mujeres participan en las decisiones que afectan su vida y se toma en cuenta las necesidades y la relación de hombres y mujeres en la comunidad.

D. PROMOVRIENDO UNA EDUCACIÓN CON DIMENSION DE GÉNERO

- Generar espacios de análisis y reflexión acerca de la equidad de género basada en valores.
- Impulsar procesos educativos en ámbitos formales y no formales, que desarrollen valores, actitudes y prácticas transformadoras de las relaciones de género en la comunidad.

E. CONSTRUYENDO ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Que las organizaciones locales:

- Establezcan convenios con instituciones públicas Ministerio de Justicia, de Autonomías y otros del Gobierno Central. Con la Gobernación a través del

Servicio de Fortalecimiento Comunitario y con el Gobierno Municipal de la ciudad de El Alto a través de sus respectivas unidades operativas.

- Gestionen convenios y acuerdos con Organizaciones no gubernamentales de Desarrollo con cobertura en el municipio de El Alto, como Misión Alianza de Noruega en Bolivia (MAN-B), Gregoria Apaza, Centro de Investigación de Desarrollo de la Mujer (CIDEM) y otras.

Que el conjunto de estos esfuerzos, permitan fortalecer el Desarrollo Local inclusivo y equitativo.

3.2 RECOMENDACIONES

- El tema de equidad de género todavía se encuentra en un proceso en construcción, demandando esfuerzos de la población y voluntad política de autoridades, para avanzar en el Desarrollo Local, Municipal y Nacional.
- La perspectiva de género debe abordarse en términos de desarrollo de capacidades y habilidades para la vida y debe ser un proceso sistemático alineado a políticas y normativas.
- Es necesario instrumentalizar las normativas de participación Política de la mujer en las organizaciones locales.
- Realizar otros estudios comparativos y contextualizados sobre Estrategias de Participación de la Mujer en el ámbito comunitario que consolide la equidad de género en el Desarrollo local.

- Importante resaltar la participación de los sujetos sociales que conformaron el grupo de estudio, reflejando una alta disposición a aportar con información, vivencias y experiencias, lo cual elevó el compromiso para la devolución de los hallazgos encontrados.

Información relevante que contribuye a procesos de transformación en la sociedad.

- Es necesario interpelar a las organizaciones locales sobre el acceso de la mujer a cargos de representación en las comunidades desde lo público, incidiendo en una democracia que ampare lo participativo y lo inclusivo, que contribuyan a transformar las relaciones con equidad de género
- El contexto de transformaciones que vive el País, genera un terreno propicio para la participación política de la mujer, que se refleja en lo local, constituyendo una oportunidad para trabajar en pro de una justicia social.

BIBLIOGRAFIA

- Asociación de Concejalas de Bolivia (ACOBOL), *Ley N 243 Contra el Acoso y Violencia Política hacia las mujeres* pag 2.
- Balderrama Ronald, *Participación política de la Mujer en tiempos modernos*, Marzo 2013, Bolivia.
- Banco Interamericano de Desarrollo, Universidad Andina Simón Bolívar. *Curso de Análisis de Género*. 2002. La Paz, Bolivia.
- Banco Interamericano de Desarrollo, *La mujer en el Desarrollo, 2006*
- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009.
- De Lima Silva, Silvia Regina. *Abriendo Caminos, Teología Feminista y Teología Negra Feminista Latinoamericana*- Universidad Bíblica Latino Americana – Costa Rica Revista Magistro Vol. 1 Num.1 2010.
- Farah Ivonne y Vasapollo Luciano *Vivir Bien ¿Paradigma no capitalista?* CIDES UMSA,SAPIENSA-OXFAM.
- Lagarde Marcela, *Género y Desarrollo desde la Teoría Feminista* CIDEM Centro de Información y Desarrollo de la Mujer.
- La Razón Artículo *A Bolivia le faltan Instancias y Dinero para la Equidad de Género*, Domingo 15 de Septiembre de 2013. Pag A18.
- Lozada, Stella y José Miguel de Angulo (1995) *La Restauración de todas las Cosas, Misiología Bíblica Integral*, Guatemala. Ed. Semilla – Clara,
- Misión Alianza de Noruega en Bolivia,(2012) *Memoria Organizacional*,

- Misión Alianza de Noruega (2010) *Facilitación de Procesos Sociales*, La Paz, Bolivia
- Organo Electoral Plurinacional -Servicio Intercultural de Fortalecimiento *Democrático, Género y Despatriarcalización* 2012 La Paz, Bolivia
- Plan de Igualdad de Oportunidades 2008, España
- Plan de Igualdad de Oportunidades 2012, Bolivia
- Richter Reimer, Ivoni. (1997) “*No temáis... Id a ver... y anunciad*”. *Mujeres en el Evangelio de Mateo*, Revista de Interpretación Bíblica Latinoamericana - *RIBLA* No. 27, pp 145-161
- Tamez, Elsa. *Pautas Hermenéuticas Para Comprender* Costa Rica, s/f
- Tello Sanchez Flavia Mabel y Vega Ugalde Silvia,(2009)*La participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos: Barreras y desafíos para una efectiva democracia de género*, Barcelona.
- Universidad del País Vasco. *Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo*.
- Urban Anne Marie, Bernal y Charlot M. Clotilde. *Enfoque de Género en Programas y Proyectos de Desarrollo*. 2003, Washington, D.C.

REFERENTES ELECTRÓNICOS

- Waro-genero-masculinidades: La Subalterna Complementariedad Andina.

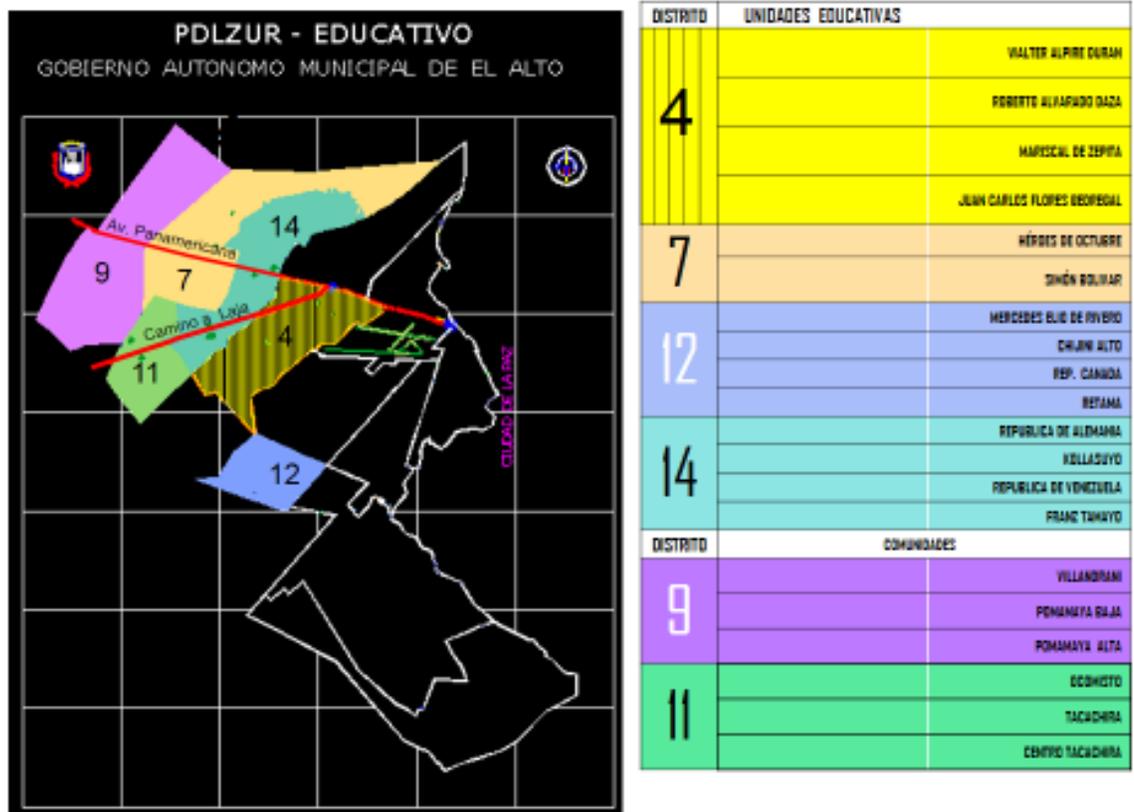
Pag.Web: http://waro_genero.blogs.com/2011/07

- Massoni, Alejandro. (2013). Fundamentos filosóficos del Buen Vivir andino II.

Recuperado de:

<http://discursosypracticadelbuenvivir.wordpress.com/tag/dualidad-andina/>

ANEXO 1 LOCALIZACION DEL PDLZUR



ANEXO 2

OBJETIVOS E INDICADORES DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DEL PDLZUR

PROGRAMA DESARROLLO HUMANO:

Objetivo a largo plazo	Contribuir al mejoramiento de la calidad educativa y la salud materna infantil de los distritos 7, 9, 11 y 12 de la ciudad de El Alto
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de término neto a 8vo de primaria > 41.9% • Brecha de género en la tasa de termino a 8vo de primaria < - 5.1% • Tasa de Promoción a 8vo de primaria > al 92% • Tasa de abandono a 8vo de primaria < 4.2% • Tasa de MM de 220 a 200 por 100000 nacidos vivos • Tasa de MI de 69 a 65 por 1000 nacidos vivos

1.Objetivo Inmediato /sub meta	Resultado	Indicador
1.1. Educación	Mejorar los niveles de rendimiento en el nivel primario con equidad en unidades educativas fiscales de los distritos 7, 9, 11 y 12 del municipio de El Alto.	Del 2014 al 2017: <ul style="list-style-type: none"> • De 4 % de niños y niñas con abandono escolar a 2%. • De 4% de niños y niñas con repitencia se ha disminuido a 2%. • De 43 de promedio se incrementa a 50 en las áreas de matemáticas y lenguaje.
1.1.1.Infraestructura	Infraestructura escolar adecuada y en funcionamiento.	Hasta el 2013 se tiene en 15 unidades educativas: <ul style="list-style-type: none"> • 36 aulas construidas y equipadas según normas, con 3026 m2 construidos. • 15 ambientes administrativos equipadas con 1800 m2 construidos.

		<ul style="list-style-type: none"> • 11 baterías sanitarias con 471 m2 construidos; 4 campos deportivos y 8 prosenios con 2852 m2 construidos.
1.1.2.Capacitación	Docentes actualizados cualifican procesos de enseñanza.	<p>Hasta el 2013 se tiene en 15 unidades educativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 83% de 144 docentes actualizados en procesos de innovación pedagógica. • Al menos el 75% de los docentes aplican prácticas de innovación pedagógica.
1.1.3.Información	Padres de Familia participan en la educación de sus hij@s.	<p>Hasta el 2013 se tiene en 15 unidades educativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 80% padres y madres de familia de 2171 tienen conocimiento sobre procesos de educación de sus hijos e hijas. • Al menos el 60% de los PPF participen activamente en la educación de sus hijos e hijas.
1.1.4.Campañas	Población escolar con control médico dental.	<p>Hasta el 2013 se tiene en 15 unidades educativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 90% de 3787 alumn@s del nivel primario cuentan con control médico. • Al menos el 80% de la población escolar conoce 2 medidas de prevención en salud oral.
1.2. Salud Comunitaria	Mejorar las coberturas de atención materna infantil de los distritos 7, 9, 11 y 12 del municipio de El Alto.	<p>Del 2014 al 2017 elevar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De 51% a 80% los partos institucionales. • De 2% a 8% atención a mujeres gestantes. • De 22% a 40% atención en EDAS, IRAS, en menores de 5 años. • De 65% a 80% niñas y niños inmunizados menores de 1 año. • 80% de niñas y niños menores de 2 años con control de crecimiento y desarrollo.
1.2.1.Infraestructura	Los centros de salud cuentan con equipamiento adecuado y funcional.	<p>Hasta el 2013, en 5 centros de salud se tiene:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10 equipos de materno infantil; 5 muebles y 5 materiales médicos entregados.

1.2.2.Capacitación	Responsables de salud capacitados y motivados (médicos, enfermeras, manzaner@s).	Hasta el 2013 se tendrá: <ul style="list-style-type: none"> • 25 técnicos en salud con conocimientos de atención con calidad y calidez. • 120 manzaner@s con conocimientos de salud materna infantil. • 80% de 120 manzaner@s con prácticas en salud materno infantil. • 80% de 120 manzaner@s con prácticas en alimentación complementaria. • 3000 referencias de mujeres y niños < 5 años por manzaneras a centros de salud.
1.2.3.Información	Mujeres en edad fértil y varones informados adecuadamente en salud materna infantil (temas).	Hasta el 2013 en 15 comunidades: <ul style="list-style-type: none"> • 80% de 2000 mujeres y varones con conocimientos sobre la salud materna infantil y alimentación complementaria. • Al menos el 60% de mujeres y varones con práctica en salud materno infantil. • 60% de mujeres y varones con prácticas en salud materna infantil.

PROGRAMA DESARROLLO ECONOMICO

Objetivo a largo plazo	Contribuir al incremento de los ingresos económicos de los distritos 7, 9,11y 12 del municipio de El Alto.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del ingreso per cápita

2.Objetivo Inmediato /sub meta	Resultado	Indicador
2.1. Mejoramiento Pecuario	Mejorar los rendimientos de los sistemas de producción lechera del área de intervención del municipio del El Alto.	Del 2014 al 2018 en los distritos 9 y 11 se ha incrementado: <ul style="list-style-type: none"> • El rendimiento de producción lechera de 4.28 lts/vaca/día en un 50%
2.1.1. Infraestructura	Infraestructura básica pecuaria implementada.	Hasta el 2013 en el distrito 9 se tiene: <ul style="list-style-type: none"> • 12 sistemas de producción lechera (12 bretes, 60 establos, 80 heniles y 120 bebederos)

		<ul style="list-style-type: none"> • 149 semovientes introducidos (125 GMEA; 24 MAN-B).
2.1.2. Capacitación	Productores capacitados en el manejo adecuado de ganado.	<p>Hasta el 2013 se tendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 promotores (as) ejercitan un acompañamiento sobre el manejo y sanidad de ganado lechero. • Al menos 80% de 240 productores (as) conocen en el Manejo de ganado lechero. • Al menos el 60% de los productores que conocen de manejo lechero aplican técnicas de manejo integral de ganado lechero.
2.1.3. Campañas	Productores con ganado lechero mejorado.	<p>Hasta el 2013 se tendrá:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 377 terneros nacidos mediante inseminación artificial. • 120 has con pastos mejorados recuperado mediante la introducción de semillas de pastos. • Reducir al 50% la infestación parasitaria interna y externa.
2.2. Promoción Microempresarial	Consolidar emprendimientos productivos micro empresariales en los Distritos 7 y 12 del municipio de El Alto.	<p>Del 2014 al 2018 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 120 emprendedores consolidan 10 asociaciones productivas.
2.2.1. Capacitación	Grupos asociativos establecidas, con destrezas técnicas y de gestión.	<p>Hasta el 2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al menos 120 emprendedores de 10 grupos cuentan con una estructura interna de funcionamiento. • Al menos 120 emprendedores aplican conocimientos técnicos en la fabricación de productos.

		<ul style="list-style-type: none"> • 150 emprendedores conocen herramientas de gestión y emprendimiento grupal. • 150 emprendedores conocen técnicas básicas de promoción y comercialización.
2.2.2. Materiales e insumos	Grupos productivos producen bienes en función al mercado.	Hasta el 2013: <ul style="list-style-type: none"> • 120 emprendedores organizados en 10 grupos producen bienes en los rubros de tejidos y confecciones.

PROGRAMA FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO

Objetivo a largo plazo	Contribuir al empoderamiento de las comunidades de los distritos 7, 9, 11 y 12
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor Ejercicio de Participación Ciudadana • Mayor Incidencia en Control Social

3.Objetivo Inmediato /sub meta	Resultado	Indicador
3.1. Fortalecimiento Organizacional	Comunidades de los distritos 7, 9, 11 y 12 elevan su participación ciudadana.	Del 2014 al 2018, en los distritos 7, 9, 11 y 12, se ha incrementado: <ul style="list-style-type: none"> • Al menos un 60% de líderes de 10 Juntas Vecinales, 15 Juntas Escolares y 6 sindicatos Agrarios con procesos de Gestión Municipal. • Al menos el 40% de mujeres participan en la estructura de cargos en las organizaciones locales. • Al menos en un 30% se incrementa la incorporación de las demandas de la población en el POA municipal.

3.1.1. Capacitación	Grupos locales de las comunidades con Participación Ciudadana.	<p>Hasta el 2013 en los distritos 7, 9, 11 y 12:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 700 varones y mujeres de 15 comunidades capacitados en participación ciudadana. • Al menos un 60% con prácticas en participación ciudadana.
3.1.2. Información	Líderes de las Organizaciones sociales con procesos de Gestión Municipal.	<p>Hasta el 2013 en los distritos 7, 9, 11 y 12:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un 80% de líderes de 10 Juntas Vecinales, 6 sindicatos agrarios y 15 Juntas Escolares conocen procesos de gestión municipal. • Al menos un 80% de Líderes de 10 Juntas Vecinales, 15 Juntas Escolares y 6 sindicatos Agrarios ejercen sus funciones. • Al menos un 80% de líderes de 10 Juntas Vecinales, 6 sindicatos Agrarios y 15 Juntas Escolares trabajan de manera articulada.

ANEXO 3 CUESTIONARIO

PARA DETECTAR LAS BARRERAS INTERNAS DE LAS MUJERES EN EJERCICIO DE SU LIDERAZGO

N°	Preguntas	A. URBANA					%				
		V1	V2	V3	N/R	Total	V1	V2	V3	N/R	Total
P1	Me siento satisfecha conmigo misma sólo de vez en cuando	9	20	15	1	45	20%	44%	33%	2%	1
P2	No considero importante satisfacer mis necesidades personales	23	12	8	2	45	51%	27%	18%	4%	1
P3	Cuando tengo que tomar decisiones fuera de mi casa, me siento insegura	18	18	9	0	45	40%	40%	20%	0%	1
P4	No dispongo de tiempo suficiente para mi misma	12	17	16	0	45	27%	38%	36%	0%	1
P5	Las cosas que hago a diario no son importantes	23	6	16	0	45	51%	13%	36%	0%	1
P6	No tengo control sobre el rumbo que toma mi vida	30	5	9	1	45	67%	11%	20%	2%	1
P7	Prefiero escuchar otras opiniones antes que dar la mía	13	18	12	2	45	29%	40%	27%	4%	1
P8	Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí	6	17	21	1	45	13%	38%	47%	2%	1
P9	No me gusta mi apariencia física	20	9	14	2	45	44%	20%	31%	4%	1
P10	Intento cumplir las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen puestos en mí	5	18	18	4	45	11%	40%	40%	9%	1
P11	Disfruto cuando soy única y diferente de otras personas en muchos aspectos	10	10	22	3	45	22%	22%	49%	7%	1
P12	Me siento cómoda cuando yo soy, de forma individual, objeto de elogios o premios	12	13	17	3	45	27%	29%	38%	7%	1
P13	A menudo siento que las relaciones que mantengo con otras personas son más importantes que mis logros	18	19	6	2	45	40%	42%	13%	4%	1
P14	Me siento vulnerable al trabajar con varones	22	12	5	6	45	49%	27%	11%	13%	1

P15	El mundo está dominado por los varones	21	9	11	4	45	47%	20%	24%	9%	1
P16	Para poder ejercer un liderazgo hay que nacer con las cualidades adecuadas	20	10	11	4	45	44%	22%	24%	9%	1
P17	Generalmente me llevo peor con las mujeres que con los hombres	14	18	9	4	45	31%	40%	20%	9%	1
P18	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para ejercer el liderazgo y acceder a los puestos de decisión	2	1	39	3	45	4%	2%	87%	7%	1
P19	Lo lógico es que sea la mujer quién se encargue de las tareas y responsabilidades familiares	20	14	8	3	45	44%	31%	18%	7%	1
P20	Tener un trabajo remunerado económicamente no es necesario para tener autonomía	9	16	17	3	45	20%	36%	38%	7%	1
P21	Las mujeres nacemos con más capacidades que los hombres para cuidar de los hijos y de las hijas o de las personas mayores	6	7	31	1	45	13%	16%	69%	2%	1
P22	Los hombres son violentos por naturaleza	15	14	13	3	45	33%	31%	29%	7%	1
P23	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes	32	7	5	1	45	71%	16%	11%	2%	1
P24	Tengo tiempo libre para participar socialmente	6	15	21	3	45	13%	33%	47%	7%	1
P25	Mi familia ve muy bien que yo participe socialmente aunque esté menos tiempo en la casa	4	19	20	2	45	9%	42%	44%	4%	1
P26	Mi trabajo es valorado y reconocido	5	19	19	2	45	11%	42%	42%	4%	1
P27	Para ejercer mi liderazgo necesitaría capacitarme	4	6	31	4	45	9%	13%	69%	9%	1
P28	Tengo plena libertad para salir y entrar de casa cuando quiera	9	20	13	3	45	20%	44%	29%	7%	1
P29	Dentro de mi casa no tengo autoridad	25	3	14	3	45	56%	7%	31%	7%	1
P30	Siento culpabilidad cuando estoy participando socialmente o políticamente en vez de estar con mis hijas/os	7	16	19	4	46	15%	35%	41%	9%	1
P31	Las mujeres feministas buscan quitarle el poder a los hombres y estar por encima de ellos	16	13	13	3	45	36%	29%	29%	7%	1
P32	Donde yo vivo las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder al empleo y a los recursos de todo tipo	3	11	29	2	45	7%	24%	64%	4%	1

P33	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios	2	2	38	3	45	4%	4%	84%	7%	1
P34	Si tuviera recursos económicos para movilizarme de un lugar a otro, participaría mas socialmente	6	7	27	5	45	13%	16%	60%	11%	1
P35	Para participar socialmente o politicamente tengo que negociar con mi esposo u otra persona	10	20	12	3	45	22%	44%	27%	7%	1
P36	Me resulta difícil compatibilizar mi vida familiar	15	20	5	5	45	33%	44%	11%	11%	1
P37	Tengo a mi alrededor mujeres lideresas en la cuales me puedo mirar u que me sirven de referente	4	20	17	4	45	9%	44%	38%	9%	1
P38	Me gusta el modelo del liderazgo masculino	20	16	4	5	45	44%	36%	9%	11%	1
P39	Quisiera participar socialmente y politicamente ejerciendo mi liderazgo pero me da miedo que me juzguen negativamente	13	15	15	2	45	29%	33%	33%	4%	1
P40	La discriminación hacia las mujeres es algo del pasado	8	8	23	6	45	18%	18%	51%	13%	1
P41	En donde yo participo hay obstáculos para que las mujeres accedamos apuestos de decisión o liderazgo	8	21	14	2	45	18%	47%	31%	4%	1
P42	Es necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo	4	7	32	2	45	9%	16%	71%	4%	1

AMBITO URBANO: Se tiene una muestra de 45 mujeres de las cuales se obtienen los siguientes resultados:

1.- El 33% se siente satisfecha consigo misma de vez en cuando, y un 44% se encuentra satisfecha más o menos, y un 20% no se encuentra satisfecha consigo misma.

2.- Un 51% indica que considera importante satisfacer sus necesidades personales, un 27% más o menos es importante satisfacer sus necesidades personales y un 18% no considera importante satisfacer sus necesidades personales.

3.- Un 40% indica que se siente segura cuando tiene que tomar decisiones fuera de su casa, un 40% esta manos menos de acuerdo y un 20% de mujeres refiere que se siente insegura cuando toma decisiones fuera de su casa

4.- Un 38% indica que más o menos dispone de tiempo suficiente para ella misma; un 36% no dispone de tiempo suficiente para ella misma; y un 27% dispone de tiempo suficiente.

5.- Un 51% indica que las cosas que hace a diario son importantes, un 36 % muestra que las cosas que hace no son importantes y un 13 % manifiestas que más o menos las cosas que hace a diario son importantes.

6.- Un 67% indica que tiene control sobre el rumbo que toma su vida, un 20% refleja que no tiene control sobre el rumbo que toma su vida y finalmente un 11% se muestra insegura manifestado que más o menos tiene control sobre el rumbo de su vida.

7.- Un 40% más o menos prefiere escuchar otras opiniones antes que dar la suya, un 29 % prefiere dar su opinión antes de escuchar otras opiniones, y un 27% prefiere escuchar otras opiniones antes que dar la suya.

8.- Un 47% dice que su felicidad depende de personas cercanas a ella, un 38 % indica que más o menos su felicidad depende de aquellas personas que son cercanas a ella y un 13% dice que su felicidad no depende de aquellas personas que son cercanas a ella.

9.- Un 44% indica que le gusta su apariencia física, un 31% no le gusta su apariencia física y un 20% más o menos le gusta su apariencia física.

10.- Un 40% que intenta cumplir las expectativas o anhelos de sus seres queridos, Un 40% más o menos intenta cumplir las expectativas o anhelos de sus seres queridos, y un 11% no intenta cumplir las expectativas o anhelos de sus seres queridos

11.- Un 49% disfruta cuando es única y diferente de otras personas en muchos aspectos, un 22% más o menos disfruta cuando es única y diferente de otras personas en muchos aspectos y un 22% no disfruta cuando es única y diferente de otras personas.

12.- Un 38% se siente cómoda cuando es objeto de elogios, un 29% se siente más o menos y un 27 no se siente cómodo cuando es objeto de elogios.

13.- Un 42% más o menos a menudo siente que las relaciones que mantiene con otras personas son más importantes que sus logros, un 40% no está de acuerdo que a menudo siente que las relaciones que mantiene con otras personas son más importantes que sus logros, y un 13% está de acuerdo con sus relaciones que mantiene con otras personas son más importantes que sus logros.

14.- Un 49% no se siente vulnerable al trabajar con varones, un 27% más o menos se siente vulnerable al trabajar con varones y un 11% se siente vulnerable al trabajar con varones.

15.- Un 47 % indica que el mundo no está dominado por los varones, un 24% expresa que si el mundo está dominado por los varones y un 20% más o menos indica que el mundo está dominado por los varones.

16.- Un 44% no está de acuerdo que para poder ejercer un liderazgo hay que nacer con las cualidades, un 24% indica que para ejercer un liderazgo hay que nacer con las cualidades y un 22% más o menos que para ejercer un liderazgo hay que nacer con cualidades.

17.- Un 40% indica que se lleva más o menos peor con las mujeres que con los hombres, un 31% no está de acuerdo y un 20% considera que se lleva peor con las mujeres que con los hombres.

18.-un 87% expresa que las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para ejercer liderazgo y acceder a los puestos de decisión, un 8% más o menos piensa que las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para ejercer liderazgo y acceso a los puestos de decisión y un 3% piensa que las mujeres no tienen las mismas oportunidades, y un 6% no responde.

19.- Un 38% no está de acuerdo que la mujer debe encargarse de las tareas y responsabilidades familiares, el 28% refleja el más o menos que la mujer debe encargarse de las tareas y responsabilidades, un 25% está de acuerdo en que la mujer debe encargarse de las tareas y responsabilidades y finalmente un 10% No responde.

20.- Un 38% piensa que se requiere tener un trabajo remunerado para tener autonomía, un 36% tiene la impresión de que más o menos se requiere tener un trabajo remunerado para tener autonomía, y un 21% indica que no se requiere tener un trabajo remunerado para tener autonomía, un 7% no responde.

21.- Un 69% expresa que las mujeres nacen con más capacidades que los hombres para cuidar de los hijos y de las hijas o de las personas mayores, un 16% más o menos y un 13% piensa que las mujeres no nacemos con más capacidades que los hombres para cuidad de los hijos e hijas, un 2 % no responde

22.- Un 33% piensa que Los hombres no son violentos por naturaleza, 31% dice más o menos los hombres son violentos por naturaleza, un 29% está de acuerdo que los hombres son violentos por naturaleza y un 7% no responde.

23.- UN 71% indica que no es mejor que sea el hombre el que tome decisiones importantes, el 16% más o menos es mejor que el hombre sea el que tome decisiones importantes y un 11% está de acuerdo que es mejor que sea el hombre el que tome decisiones importantes.

24.- Un 47% indica que tiene tiempo libre para participar socialmente, un 33% más o menos dispone de tiempo libre y un 13% no tiene tiempo para participar socialmente.

25. - Un 44% siente que su familia ve muy bien que participe socialmente aunque este menos tiempo en la casa, Un 42% más o menos es la percepción de su familia y 9% indica que su familia no ve muy bien su participación socialmente; y un 9% no responde

26.- Un 42% indica que su trabajo es valorado y reconocido, un 42% más o menos dice que su trabajo es valorado y reconocido, y 11% manifiesta que su trabajo no es valorado y reconocido, un 4% no responde.

27.- Un 69% indica, que para ejercer liderazgo necesita capacitarse, un 13% más o menos necesita capacitarse y un 9% no necesita capacitarse, un 9% no responde

28.-Un 44% más o menos tiene plena libertad para entrar y salir de casa libremente, un 29% no tiene plena libertad para salir y entrar de casa cuando quiera, un 20% tienen plena libertad para entrar y salir de casa libremente, un 7% no responde

29.- Un 56% indica que dentro de su casa tiene autoridad, un 31% dentro de su casa no tiene autoridad, y un 7% más o menos; no responde un 7%

30.- Un 41% siente culpabilidad cuando está participando socialmente o políticamente en vez de estar con mis hijos, un 35% más o menos siente culpabilidad y un 15 % no siente culpabilidad; un 9% no responde.

31.-Un 36% indica que las mujeres feministas no buscan quitarle el poder a los hombres y estar por encima de ellos, un 29% más o menos, y un 29% manifiesta que las mujeres feministas buscan quitarle el poder a los hombres y estar por encima de ellos, un 7% no responde.

32.- Un 64% indica que donde ellas viven las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder al empleo y a los recursos de otro tipo, un 24% más o menos dicen que donde ellas viven las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder a empleo y a los recursos de otro tipo; un 7% indica que donde ellas viven las mujeres y los hombres no tienen las mismas oportunidades, un 4% no responde.

33.-Un 84% indican es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios, un 4% más o menos dicen que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios, un 4% no ve importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios, un 7% no responde.

34.- Un 60% indica que si tuviera recursos económicos para movilizarme de un lugar a otro participaría más socialmente, un 16% más o menos si tuviera recursos económicos para moverse de un lugar a otro participaría más socialmente y un 13% refiere que no depende de tener recursos económicos para moverse de un lugar a otro para que participe más socialmente, un 11% no responde.

35.- Un 44% indica más o menos que para participar socialmente o políticamente tienen que negociar con su esposo u otra persona, un 27% refiere que para participar socialmente o políticamente tiene que negociar con su esposo u otra persona, un 22% indica que para participar socialmente o políticamente no tiene que negociar con su esposo u otras personas y un 7% no responde

36.- Un 44% indica que más o menos le resulta difícil compatibilizar su vida familiar, 33% refiere que no le resulta difícil compatibilizar su vida familiar, a un 11% le resulta difícil compatibilizar su vida familiar, un 11% no responde.

37.- Un 44% dice más o menos que tienen a su alrededor mujeres líderes en las cuales se puede mirar o que le sirven de referente, 38% tienen a su alrededor mujeres líderes en las cuales se puede mirar o que le sirven de referente, un 9% indican que no tienen a su alrededor mujeres líderes en las cuales se puede mirar o que le sirven de referente, un 9% no contesta.

38.- Un 41% indica que no le gusta el modelo del liderazgo masculino, 36% más o menos y un 9% le gusta el modelo del liderazgo masculino, un 11% no responde.

39.- Un 33% dice que quisiera participar socialmente o políticamente ejerciendo mi liderazgo pero me da miedo que me juzguen negativamente, un 33% más o menos quisiera participar socialmente o políticamente ejerciendo mi liderazgo pero me da miedo que me juzguen negativamente, un 29% indica que quisiera participar socialmente o políticamente ejerciendo liderazgo pero no le da miedo que la juzguen negativamente.

40.- Un 51% indica que la discriminación de la mujer es algo del pasado, un 18% más o menos dice que la discriminación de la mujer es algo del pasado, un 18% refiere que la discriminación de la mujer no es algo del pasado, un 13% no responde.

41.- Un 47% de las mujeres indica que más o menos donde participa existe obstáculos para que las mujeres accedamos a puestos de decisión o liderazgo, un 31% dice que donde participas hay obstáculos para que las mujeres accedan a puestos de decisión o liderazgo, un 18% no está de acuerdo que donde participa haya obstáculos para que las mujeres accedamos a puestos de decisión o liderazgo.

42.- Un 71% indica que es necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo, un 16% más o menos es necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo, 9% no está de acuerdo que sea necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo.

**CUESTIONARIO DE PARTIDA PUNTO CERO
PARA DETECTAR LAS BARRERAS INTERNAS DE LAS MUJERES EN EJERCICIO DE SU
LIDERAZGO**

N°	Preguntas	A. RURAL					%				
		V1	V2	V3	N/R	Total	V1	V2	V3	N/R	Total
P1	Me siento satisfecha conmigo misma sólo de vez en cuando	11	7	8	1	27	41%	26%	30%	4%	1
P2	No considero importante satisfacer mis necesidades personales	9	12	3	3	27	33%	44%	11%	11%	1
P3	Cuando tengo que tomar decisiones fuera de mi casa, me siento insegura	10	13	4	0	27	37%	48%	15%	0%	1
P4	No dispongo de tiempo suficiente para mí misma	5	4	14	4	27	19%	15%	52%	15%	1
P5	Las cosas que hago a diario no son importantes	11	4	8	4	27	41%	15%	30%	15%	1
P6	No tengo control sobre el rumbo que toma mi vida	11	8	7	1	27	41%	30%	26%	4%	1
P7	Prefiero escuchar otras opiniones antes que dar la mía	5	2	16	4	27	19%	7%	59%	15%	1
P8	Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mí	2	2	21	2	27	7%	7%	78%	7%	1
P9	No me gusta mi apariencia física	12	8	4	3	27	44%	30%	15%	11%	1
P10	Intento cumplir las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen puestos en mí	0	7	18	2	27	0%	26%	67%	7%	1
P11	Disfruto cuando soy única y diferente de otras personas en muchos aspectos	2	10	14	1	27	7%	37%	52%	4%	1
P12	Me siento cómoda cuando yo soy, de forma individual, objeto de elogios o premios	5	13	6	3	27	19%	48%	22%	11%	1
P13	A menudo siento que las relaciones que mantengo con otras personas son más importantes que mis logros	2	6	16	3	27	7%	22%	59%	11%	1
P14	Me siento vulnerable al trabajar con varones	16	6	1	4	27	59%	22%	4%	15%	1

P15	El mundo está dominado por los varones	6	11	8	2	27	22%	41%	30%	7%	1
P16	Para poder ejercer un liderazgo hay que nacer con las cualidades adecuadas	10	9	7	1	27	37%	33%	26%	4%	1
P17	Generalmente me llevo peor con las mujeres que con los hombres	7	3	17	0	27	26%	11%	63%	0%	1
P18	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para ejercer el liderazgo y acceder a los puestos de decisión	0	5	21	1	27	0%	19%	78%	4%	1
P19	Lo lógico es que sea la mujer quién se encargue de las tareas y responsabilidades familiares	7	6	10	4	27	26%	22%	37%	15%	1
P20	Tener un trabajo remunerado económicamente no es necesario para tener autonomía	8	15	4	0	27	30%	56%	15%	0%	1
P21	Las mujeres nacemos con más capacidades que los hombres para cuidar de los hijos y de las hijas o de las personas mayores	0	3	23	1	27	0%	11%	85%	4%	1
P22	Los hombres son violentos por naturaleza	6	10	9	2	27	22%	37%	33%	7%	1
P23	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes	14	9	4	0	27	52%	33%	15%	0%	1
P24	Tengo tiempo libre para participar socialmente	0	9	18	0	27	0%	33%	67%	0%	1
P25	Mi familia ve muy bien que yo participe socialmente aunque esté menos tiempo en la casa	2	8	17	0	27	7%	30%	63%	0%	1
P26	Mi trabajo es valorado y reconocido	6	7	14	0	27	22%	26%	52%	0%	1
P27	Para ejercer mi liderazgo necesitaría capacitarme	0	8	19	0	27	0%	30%	70%	0%	1
P28	Tengo plena libertad para salir y entrar de casa cuando quiera	6	8	11	2	27	22%	30%	41%	7%	1
P29	Dentro de mi casa no tengo autoridad	7	5	12	3	27	26%	19%	44%	11%	1
P30	Siento culpabilidad cuando estoy participando socialmente o políticamente en vez de estar con mis hijas/os	12	6	7	2	27	44%	22%	26%	7%	1
P31	Las mujeres feministas buscan quitarle el poder a los hombres y estar por encima de ellos	12	10	2	3	27	44%	37%	7%	11%	1

P32	Donde yo vivo las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder al empleo y a los recursos de todo tipo	1	7	16	3	27	4%	26%	59%	11%	1
P33	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios	0	3	23	1	27	0%	11%	85%	4%	1
P34	Si tuviera recursos económicos para movilizarme de un lugar a otro, participaría más socialmente	0	8	17	2	27	0%	30%	63%	7%	1
P35	Para participar socialmente o políticamente tengo que negociar con mi esposo u otra persona	7	6	12	2	27	26%	22%	44%	7%	1
P36	Me resulta difícil compatibilizar mi vida familiar	7	10	9	1	27	26%	37%	33%	4%	1
P37	Tengo a mi alrededor mujeres lideresas en la cuales me puedo mirar u que me sirven de referente	1	9	14	3	27	4%	33%	52%	11%	1
P38	Me gusta el modelo del liderazgo masculino	7	7	11	2	27	26%	26%	41%	7%	1
P39	Quisiera participar socialmente y políticamente ejerciendo mi liderazgo pero me da miedo que me juzguen negativamente	5	14	7	1	27	19%	52%	26%	4%	1
P40	La discriminación hacia las mujeres es algo del pasado	4	8	14	1	27	15%	30%	52%	4%	1
P41	En donde yo participo hay obstáculos para que las mujeres accedamos apuestos de decisión o liderazgo	3	11	12	1	27	11%	41%	44%	4%	1
P42	Es necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo	1	3	22	1	27	4%	11%	81%	4%	1

INTERPRETACION DEL CUESTIONARIO

AMBITO RURAL: Se tiene una muestra de 27 mujeres de los distritos rurales, de las cuales se obtienen los siguientes resultados:

1.- El 41% se siente satisfecha consigo misma de vez en cuando, un 30% no se encuentra satisfecha consigo misma y un 26% se encuentra satisfecha más o menos, un 4% no responde

2.- A un 44% le parece más o menos es importante satisfacer sus necesidades personales, 33% indica que considera importante satisfacer sus necesidades personales, y un 11% no considera importante satisfacer sus necesidades personales, 11% no responde

3.- Un 48% está más o menos de acuerdo que cuando tiene que tomar decisiones fuera de su casa se siente insegura, Un 37% indica que se siente segura cuando tiene que tomar decisiones fuera de su casa, y un 15% de mujeres refiere que se siente insegura cuando toma decisiones fuera de su casa, 0 % no responde

4.- Un 52% no dispone de tiempo suficiente para ella misma; y un 19% dispone de tiempo suficiente 15% indica que más o menos dispone de tiempo suficiente para ella misma, 15% no responde

5.- Un 41% indica que las cosas que hace a diario son importantes, un 30 % muestra que las cosas que hace no son importantes y un 15 % manifiestas que más o menos las cosas que hace a diario son importantes, un 15% no responde

6.- Un 41% indica que tiene control sobre el rumbo que toma su vida, un 30% se muestra insegura manifestado que más o menos tiene control sobre el rumbo de su vida, un 26% refleja que no tiene control sobre el rumbo que toma su vida y 4% no responde

7.- Un 59% prefiere escuchar otras opiniones antes que dar la suya, 19 % prefiere dar su opinión antes de escuchar otras opiniones, 7% más o menos prefiere escuchar otras opiniones antes que dar la suya, y un 15% no responde.

8.- Un 78% dice que su felicidad depende de aquellas personas que son cercanas a ella, un 7 % indica que más o menos su felicidad depende de aquellas personas que son cercanas a ella y un 7% dice que su felicidad no depende de aquellas personas que son cercanas a ella y 7% no responde.

9.- Un 44% indica que le gusta su apariencia física, 30% más o menos le gusta su apariencia física, un 15% no le gusta su apariencia física y un 11% no responde

10.- Un 67% intenta cumplir las expectativas o anhelos de sus seres queridos, Un 26% más o menos intenta cumplir las expectativas o anhelos de sus seres queridos, y nadie no intenta cumplir las expectativas o anhelos de sus seres queridos, 7% no responde.

11.- Un 52% disfruta cuando es única y diferente de otras personas en muchos aspectos, un 37% más o menos disfruta cuando es única y diferente de otras personas en muchos aspectos y un 7% no disfruta cuando es única y diferente de otras personas.

12.- Un 48% se siente más o menos, 22 % se siente cómoda cuando es objeto de elogios, y un 19% no se siente cómodo cuando es objeto de elogios y 11% no responde.

13.- Un 59% a menudo siente que las relaciones que mantiene con otras personas son más importantes que sus logros, un 22% está más o menos de acuerdo con sus relaciones que mantiene con otras personas son más importantes que sus logros. 7% no está de acuerdo con que a menudo siente que las relaciones que mantiene con otras personas son más importantes que sus logros y 11% no responde.

14.- Un 59% no se siente vulnerable al trabajar con varones, un 22% más o menos se siente vulnerable al trabajar con varones y un 4% se siente vulnerable al trabajar con varones.

15.- Un 41% más o menos indica que el mundo está dominado por los varones, un 30% expresa que si el mundo está dominado por los varones, 22 % indica que el mundo no está dominado por los varones, y 7% no responde

16.- Un 37% no está de acuerdo que para poder ejercer un liderazgo hay que nacer con las cualidades, 33% más o menos para ejercer un liderazgo hay que nacer con cualidades y un 26% indica que para ejercer un liderazgo hay que nacer con las cualidades y un 4% no responde.

17.- Un 63% considera que se lleva peor con las mujeres que con los hombres, un 26% no está de acuerdo que se lleva peor con las mujeres que con los hombres, 11% indica que se lleva más o menos peor con las mujeres que con los hombres, y un 0% no responde.

18.-un 78% expresa que las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para ejercer liderazgo y acceder a los puestos de decisión, un 19% más o menos piensa que las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para ejercer liderazgo y acceso a los puestos de decisión y un 0% piensa que las mujeres no tienen las mismas oportunidades, y un 4% no responde.

19.- Un 37% está de acuerdo en que la mujer debe encargarse de las tareas y responsabilidades 26% no está de acuerdo que la mujer debe encargarse de las tareas y responsabilidades familiares, el 22% refleja más o menos que la mujer debe encargarse de las tareas y responsabilidades, finalmente un 15% no responde

20.- Un 56% tiene la impresión de que más o menos se requiere tener un trabajo remunerado para tener autonomía, 30% indica que no se requiere tener un trabajo remunerado para tener autonomía y 15% piensa que se requiere tener un trabajo remunerado para tener autonomía, y un 7% no responde

21.- Un 85% expresa que las mujeres nacen con más capacidades que los hombres para cuidar de los hijos y de las hijas o de las personas mayores, un 11% más o menos y un 0% piensa que las mujeres no nacemos con más capacidades que los hombres para cuidado de los hijos e hijas, un 4% no responde

22.- Un 37% dice más o menos que los hombres son violentos por naturaleza, un 33% está de acuerdo que los hombres son violentos por naturaleza, 22% piensa que los hombres no son violentos por naturaleza, y un 7% no responde.

23.- Un 52% indica que no es mejor que sea el hombre el que tome decisiones importantes, el 33% más o menos es mejor que el hombre sea el que tome decisiones importantes y un 15% está de acuerdo que es mejor que sea el hombre el que tome decisiones importantes, 0 % no responde.

24.- Un 47% indica que tiene tiempo libre para participar socialmente, un 33% más o menos dispone de tiempo libre y un 13% no tiene tiempo para participar socialmente, 0% no responde.

25. - Un 63% siente que su familia ve muy bien que participe socialmente aunque este menos tiempo en la casa, Un 30% más o menos es la percepción de su familia y 7% indica que su familia no ve muy bien su participación socialmente; y un 0% no responde

26.- Un 52% indica que su trabajo es valorado y reconocido, un 26% indica más o menos que su trabajo es valorado y reconocido, y 22% manifiesta que su trabajo no es valorado y reconocido, un 0% no responde.

27.- Un 70% indica que para ejercer liderazgo necesita capacitarse, un 30% más o menos necesita capacitarse y un 0% no necesita capacitarse, un 0% no responde.

28.-Un 30% más o menos tiene plena libertad para entrar y salir de casa libremente, un 22% no tiene plena libertad para salir y entrar de casa cuando quiera, un 41% tienen plena libertad para entrar y salir de casa libremente, un 7% no responde.

29.- Un 26% indica que dentro de su casa tiene autoridad, un 44% dentro de su casa no tiene autoridad, y un 19% más o menos; no responde un 11%

30.- Un 44 % no siente culpabilidad cuando estoy participando socialmente o políticamente en vez de estar con mis hijos; 26% siente culpabilidad cuando está participando socialmente o políticamente en vez de estar con mis hijos, un 22% más o menos siente culpabilidad y un 7% no responde.

31.-Un 44% indica que las mujeres feministas no buscan quitarle el poder a los hombres y estar por encima de ellos, un 37% más o menos, y un 7% manifiesta que las mujeres feministas buscan quitarle el poder a los hombres y estar por encima de ellos, un 11% no responde.

32.- Un 59% indica que donde ellas viven las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder al empleo y a los recursos de otro tipo, un 26% más o menos dicen que donde ellas viven las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades para acceder al empleo y a los recursos de otro tipo, y un 4% no tienen las mismas oportunidades para acceder al empleo y a los recursos de otro tipo; un 11% no responde.

33.-Un 85% indican es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios, un 11% más o menos dicen que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios, un 0% no ve importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios, un 4% no responde.

34.- Un 63% indica que si tuviera recursos económicos para movilizarme de un lugar a otro participaría más socialmente, un 30% más o menos si tuviera recursos económicos para

movilizarse de un lugar a otro participaría más socialmente y un 0% no está de acuerdo, un 7% no responde.

35.- Un 44% dice que para participar socialmente o políticamente tienen que negociar con su esposo u otra persona, 22% indica más o menos que para participar socialmente o políticamente tienen que negociar con su esposo u otra persona, un 26% refiere que para participar socialmente o políticamente no tiene que negociar con su esposo u otra persona, un 7 % no responde

36.-Un 37% indica que más o menos le resulta difícil compatibilizar su vida familiar, 33% refiere que le resulta difícil compatibilizar su vida familiar, a un 26% no le resulta difícil compatibilizar su vida familiar, un 4% no responde.

37.- Un 52% tienen a su alrededor mujeres lideresas en las cuales se puede mirar o que le sirven de referente, 33% dice más o menos que tienen a su alrededor mujeres lideresas en las cuales se puede mirar o que le sirven de referente, un 4% indican que no tienen a su alrededor mujeres lideresas en las cuales se puede mirar o que le sirven de referente, un 11% no contesta.

38.- Un 26% indica que no le gusta el modelo del liderazgo masculino, 26% más o menos y un 41% le gusta el modelo del liderazgo masculino, un 11 no responde.

39.- Un 52% más o menos quisiera participar socialmente o políticamente ejerciendo mi liderazgo pero me da miedo que me juzguen negativamente 26% quisiera participar socialmente o políticamente ejerciendo liderazgo, pero me da miedo que me juzguen negativamente, un 19% indica que quisiera participar socialmente o políticamente ejerciendo liderazgo y no le da miedo que la juzguen negativamente.

40.- Un 52% indica que la discriminación de la mujer es algo del pasado, un 30% más o menos dice que la discriminación de la mujer es algo del pasado, un 15% refiere que la discriminación de la mujer no es algo del pasado, un 4% no responde.

41.- Un 41% de las mujeres indica que más o menos donde participo hay obstáculos para que las mujeres accedamos a puestos de decisión o liderazgo, un 44 % dice que donde participas hay obstáculos para que las mujeres accedan a puestos de decisión o liderazgo, y un 11% no está de acuerdo que donde participa haya obstáculos para que las mujeres accedamos a puestos de decisión o liderazgo, un 4% no responde.

42.-Un 81% indica que es necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo, un 11% más o menos es necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo, 4% no está de acuerdo que sea necesario tomar medidas y acciones concretas para que las mujeres accedan al liderazgo, y un 4% no responde.

ANEXO 4 INTERPRETACION DE MAPAS PARLANTES

DISTRITO 7

Grupo 1. Tienen subalcaldía en el distrito, cuyo alcalde es varón.

Se identifica 11 unidades educativas en el distrito, donde se tiene la presencia de estudiantes con una relación mayor de varones en comparación a mujeres, alcanzando un promedio de un 40% mujeres y 60% varones y en otras a la inversa; se advierte liderazgo de mujeres en las juntas escolares

Cuentan con un centro de salud donde el acceso de la población entre hombre y mujeres alcanza igualdad.

Existen iglesias donde asisten más mujeres en comparación a los varones; en los espacios deportivos (2 Canchas pequeñas disponibles) son frecuentadas más por varones 75%

Participantes Junta Escolar: Mario Asturizaga, Calixto Poma

Grupo 2. Disponen de ferias donde se venden verduras y otros teniendo una mayor concurrencia de mujeres (70% M y 30%V)

En esta área también existe ganado, donde la mujer asume mayor responsabilidad sobre actividades del pastoreo y del cuidado en general (m 55% y 45%), sin embargo el varón también participa en esta actividad con una mínima diferencia al de la mujer

El centro de salud es concurrido más por mujeres (70%M y 30% V)

La iglesia tiene una asistencia mayor de mujeres en relación a los varones (65%M y 35%V)

Las canchas son más frecuentadas por varones que por mujeres (90% Vy 10%M)

Participantes: Martha Luna Callata y Guisela Yucra Flores

Distrito 14

Grupo 1. Cuenta con la subalcaldía, donde el alcalde es varón

Se identifica 8 unidades educativas, donde se tiene el acceso casi igualitario de estudiantes mujeres y varones.

SE TIENE UN Centro de salud donde asisten más mujeres que varones, actualmente se tiene a una mujer como Directora del Centro

Tienen iglesias donde asisten más mujeres que varones (75% m Y 25% H); se identifica canchitas donde asiste más varones que mujeres.

Participantes Junta Escolar: Sebastián Calla U.E. Venezuela y Ramiro Cerda U. E. Franz Tamayo.

Tiene una sede social, donde activa la junta Vecinal cuyo presidente es varón, disponen de una cancha donde asisten más varones en comparación a las mujeres (40%M y 60V)

Disponen de servicio de alcantarillado, agua a domicilio, telefonía, energía eléctrica

Participantes: Lorenza Mamani, Beatriz Callisaya, Gladys Gemio, Leonora Amaru, Jesusa Oraquino

Grupo 2. Tienen una Sede Social, una unidad educativa donde asisten más mujeres que varones (30%M y 10%V)

La iglesia que tienen es frecuentada más por varones que las mujeres (20%V y 10%M), está administrada por un varón.; de igual manera las canchas que disponen son los varones que asisten más que las mujeres (20% V y 10%M) liderizada por un varón. En los parques se advierten que asisten más niñas que niños.

Participantes: Lucia Marquez Blanco U. Educ. Venezuela, Zenobia Acarapi Mamani U. E Franz Tamayo.

DISTRITO 9

Cuenta con la subalcaldía, donde el alcalde es varón

Se identifica 3 unidades educativas, donde se tiene el acceso casi igualitario de estudiantes mujeres y varones (50% M Y 50%M), Se tiene dos directores y una directora, asumiendo dirección en las u. educativas; en las juntas escolares se ve una presencia mayor de hombres 50% y 25% de mujeres

Cuenta con una sede social donde el 100% de la población varonil accede y la mitad de la mujer concurre a este espacio comunitario, que está ubicado en la zona Villa Andrani.

Las tres comunidades que componen el distrito 9, son dirigidos por tres varones que son los secretarios generales.

En la crianza de animales vacas, ovejas, cerdos, gallinas y otros la mujer se dedica a tiempo exclusivo mientras que el varón da la mitad (50%) de su tiempo; en la agricultura de papa y cebada participa el 50% varones y 50% mujeres.

Tienen una cancha donde asisten más varones en comparación a las mujeres (10%M y 100V)

Tienen una iglesia donde asiste 50% mujeres y 50% varones

Participantes comité operativo: Elena Apaza, Gladys Condori, Olga Mamani y de la Junta Escolar María Isabel Calle.

DISTRITO 11

Cuenta con Subalcaldía, donde el alcalde es varón.

Se identifica 2 unidades educativas, donde se tiene el acceso del 60% M Y 40%V, tiene dos directores, asumiendo dirección en las u. educativas; en las juntas escolares se ve una presencia mayor de 72% de mujeres y 28 de hombres, el liderazgo está en manos de hombres (presidente de Junta Escolar)

Tienen un Centro de Salud, donde asiste un 85% mujeres y un 15% varones

Las tres comunidades que componen el distrito 11, son dirigidas por tres varones que son los secretarios generales.

Existe la crianza de animales vacas, ovejas, cerdos, gallinas y otros pero no se detalla quien asume el cuidado la mujer o el varón.

Tienen una iglesia donde asiste el 15% de la población del distrito, el mismo que tiene la participación de 50% mujeres y 50% varones, donde el líder es un varón (Pastor)

Participantes comité operativo: Prof. Teófilo Ticona, Prof. Roberto Mamani, Francisco Quispe, Calixto Condori y Santos Quispe.

ANEXO 5 INTERPRETACION DEL DIAGRAMA DE VENN

DISTRITO 11

Se identifica las siguientes organizaciones sociales:

Se tiene la subalcaldía, donde un varón es el subalcalde, este tiene relación con el Gobierno Autónomo Municipal de El Alto.

La máxima organización es FESCONM conformada por el 50% de varones y 50% mujeres, dirigida por un varón, seguidamente se encuentran los sindicatos agrarios de las tres comunidades: Tacachira constituida por el 70% varones y un 30% mujeres, Centro Tacachira 60% mujeres y 40% hombres y Ocomisto por el 80% varones y el 20% mujeres, los Secretarios Generales son Varones. Las juntas Escolares tienen una participación de un 80% mujeres y 20% varones, el presidente en todas ellas es varón, las juntas escolares tienen relación con la Federación de Padres de Familia de El Alto. (FEDEPAF).

Cuentan con Centro de Salud donde el 70% de mujeres y un 30% de hombres acceden.

Existe una Asociación de Lecheros Murillo (APLEPROM), donde participan 90% de hombres y un 10% de mujeres; tienen dos módulos lecheros: en Tacachira participan un 90% de mujeres y un 10% de varones y en Ocomisto un 80% de hombres y 20% de mujeres participan.

Tienen un Comité de Desarrollo (PDLZUR) constituido por el 80% varones y 20% mujeres, presidida por una mujer y en los comités operativos se refleja una participación del 50% varones y 50% mujeres.

Participantes Sindicato Agrario: Ines Sanchez, Martha Casa, Paulino Alí, Martina Alí u Virginia Alí

DIAGRAMA DE VENN

DISTRITO -9

- 1.- En el distrito 9 se identifica un liderazgo de GAMEA con la participación del 50% de mujeres y 50% de varones, liderado por los varones, siguiendo el sucesivo orden de impacto
- 2.- SAD – 9 con la participación del 10% de las mujeres y el 90% de los varones, liderado por los varones.
- 3.- FESUCARUSO con la participación de 30% de mujeres y 70% de varones, liderado por los varones.
- 4.- MAN-B con la participación del 30% de las mujeres y el 70% de los varones.
- 5.- S.A. con la participación del 50% de las mujeres y el 50% de los varones, liderado por los varones.
- 6.- C.S. con la participación de 80% de las mujeres y el 20% de los varones, liderado por las mujeres.
- 7.- C.O. con la participación de 70% de las mujeres y el 30% de los varones, liderado por las mujeres.
- 8.- U.E. Republica de Cuba de Caribe con la participación del 50% de las mujeres y un 50% de los varones, liderado por los varones.
- 9.- U.E. Villandrani con la participación del 50% de las mujeres y el 50% de los varones, con un liderazgo de las mujeres.
- 10.- U.E. E. A-1 con la participación del 50% de las mujeres y el 50% de los varones.
- 11.- A.B. con la participación del 10% de las mujeres y un 90% de los varones.
- 12.- C.E.S.C. con la participación del 50% de varones y 50% de mujeres, con un liderazgo de los varones.

13.- A.L. con la participación del 90% de las mujeres y un 10% de los varones, con un liderazgo de las mujeres.

14.- C.E.M. con la participación del 20% de las mujeres y un 80% de los varones, con un liderazgo de los varones.

15.- DELICIA con la participación del 50% de las mujeres y un 50% de los varones.

DISTRITO 9

1.- En el distrito 9 se identifica que FESUCARUSU cuenta con una participación del 60% de varones y un 40% de mujeres, liderado por varones, siguiendo el orden de impacto.

2.- La Sub Alcaldía con una participación del 90% de varones y un 10% de mujeres, liderado por varones y la colaboración de GAMEA dirigida por varones.

3.- Sindicato Agrario participación del 60% de varones y un 40% de mujeres, liderado por varones, con la colaboración de CHASQUI que es liderado por varones y REMAR liderado por mujeres.

4.- Comité operativo participación de 65% Mujeres y 35% de varones, liderado por las mujeres, con la colaboración de MAN-B a cargo de las mujeres.

5.- Junta Escolar participación del 60% de las mujeres y un 40% de los varones, liderado por las mujeres.

6.- Unidades Educativas participación del 60% de las mujeres y un 40% de los varones, liderado por los varones.

7.- PP FF participación del 75% de las mujeres y un 25% de los varones, liderado por las mujeres.

8.- Asociación QUESERA participación del 90% de las mujeres y un 10% de los varones, liderado por las mujeres.

9.- Asociación BORRERO participación del 50% de los varones y un 50% de las mujeres, liderado por varones.

10.- Asociación MUJERES participación del 100% de las mujeres.

11.- Organizaciones deportivas participación del 75% de los varones y un 25% de las mujeres, liderado por varones.

12.- Asociación lechera participación del 75% de las mujeres y un 25% de los varones, liderado por varones. Con la colaboración de PIL ANDINA que es liderado por varones y DELICIA liderado por varones

DISTRITO 4 COMITÉS OPERATIVOS

1.- En el distrito 4 se identifica un liderazgo de las juntas de vecinos con una participación del 80% de los hombres, siguiendo el orden de impacto.

2.- Juntas Escolares participación del 85% liderado por las mujeres.

3.- Centros educativos con una participación del 60% liderado por las mujeres.

4.- Clubes Deportivos con una participación del 60% liderado por los hombres.

5.- Organizaciones religiosas con una participación del 100% de los hombres.

6.- Defensorías S.L.I.M. con una participación del 50 % de las mujeres y un 50% de los varones.

7.- Servicios de salud con una participación del 70% liderado por las mujeres.

8.- Organizaciones Folklóricas con una participación del 50 % de los varones.9.- Sub Alcaldía con una participación del 80% de los varones.

10.- Seguridad Ciudadana con una participación del 100% de los varones.

11.- Mujeres productivas con la participación del 100% de las mujeres.

12.- ONG CIES participación del 60% de las mujeres.

13.- ONG SEPAMOS participación del 90% de las mujeres.

14.- Sindicato de transportes con la participación del 100% de los varones.

15.- ONG MAN-B con la participación del 65% de los varones

16.- Entidades financieras con las participación del 60% liderado por los varones

17.- Diaconía con la participación del 100% liderado por los varones.

DISTRITO 4

1.- En el distrito 4 se identifica un liderazgo significativo a cargo de la junta de vecinos, lotes y servicios, artesanos, San José de Yunguyo y Estrellas de Belén, con la participación de un 75% de Mujeres y un 25% de hombres, liderado por los hombres, siguiendo el orden de impacto.

2.- Seguidamente por los clubes deportivos con una participación de 75% hombres y 25% de mujeres, actividad dirigida por los hombres.

3.- El distrito cuenta con centros educativos con la participación de un 90% en mujeres, dirigido por los hombres.

4.- Iglesias evangélicas liderado por los hombres

5.- Centros de justicia liderado por los hombres.

6.- Participación de la policía con seguridad ciudadana con una participan de los hombres en un 80%.

7.- Participación de la defensoría de la niñez liderado por los hombres

8.- Sindicato de transportistas liderado por los hombres.

9.- Asociación de comerciantes con una participación del 100% liderado por los hombres.

10.- Participación de la alcaldía con: CENTROS INFANTILES MANITOS con la participación de un 90% de las mujeres, CENTROS CULTURALES solo con la participación de los hombres, CENTROS DE SALUD con un 80% de participación de las mujeres, liderado por hombres, MUJERES PRODUCTIVAS participación de un 100% de las mujeres.

11.- Parroquias participación por hombres y CARITAS con participación solo de hombres.

12.- MAN-B participación por los hombres.

13.- PRO NIÑOS participación por los hombres.

14.- CUNA participación por las mujeres.

15.- CHASQUI participación por las mujeres.

ANEXO 5 ENTREVISTAS CON LIDERES Y LIDERESAS DE JUNTAS VECINALES, SINDICATOS AGRARIOS, JUNTAS ESCOLARES, COMITES DE DESARROLLO Y COMITÉS OPERATIVOS

3. IDIOMA	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 9		DISTRITO 11		DISTRITO 12		TOT	%	
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M			
SOLO CASTELLANO											2	2	13%
AYMARA		1		1	1	1	1	3	2	2	12	12	80%
QUECHUA						1					1	1	7%
OTROS											0	0	0%
TOTAL	0	1	0	1	1	2	1	3	2	4	15	15	100%

Tod@s hablan castellano, y además del castellano el 80% señala que también habla aymara, el 7% habla quechua, pero el 2% indica que solo habla castellano.

4. PROFESIÓN	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 9		DISTRITO 11		DISTRITO 12		TOT	%
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
SIN ESTUDIO				1				2			3	20%
NIVEL BÁSICO						1		1			2	13%
BACHILLER					1					1	2	13%
TÉCNICO SUPERIOR		1		1				1		1	4	27%
NORMALISTA									1	3	4	27%
LICENCIATURA											0	0%
TOTAL	0	1	0	2	1	1	1	3	2	4	15	100%

El 27% (2M; 2V) dio a conocer que son Técnicos a nivel superior, el 27% (3M; 1V) son Normalistas, el 13% (1M; 1V) realizó sus estudios hasta concluir bachiller y 13% (2M del área rural) hasta nivel básico, pero, el 20% (3M) no cuenta con ningún estudio (1 del área urbano y 2 del área rural).

5. ACTIVIDAD PRINCIPAL	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 9		DISTRITO 11		DISTRITO 12		TOT	%
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
REPOSTERÍA		1									1	7%
ALBAÑILERÍA Y TEJIDO				1							1	7%
COSTURA										1	1	7%
EMPLEADA PÚBLICA				1							1	7%
COMERCIANTE						1		2			3	20%
ALBAÑILERÍA					1						1	7%
DOCENTE U.E.									1	3	4	27%
PRODUCCIÓN LECHERA								1	1		2	13%
MECÁNICO IND. AUTOMOTRIZ										1	1	7%
TOTAL	0	1	0	2	1	1	1	3	2	4	15	100%

Respecto a sus actividades principales, el 27% (3M; 1V) dio a conocer que trabaja como Docente en las unidades educativas de D12, el 20% (3M de área rural) señaló que realiza actividades comerciales, el 13% (1M; 1V) se dedica a la producción lechera, 7% (1V) trabaja como empleada pública, 7% (1V) en mecánica industrial y automotriz, 7% (1M) como emplead pública, y el resto son mujeres que trabajan en las áreas de repost y albañilería y tejido, costura.

6. ESTADO CIVIL	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 9		DISTRITO 11		DISTRITO 12		TOT	%
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
CASADO/A		1		1	1		1	2	2	2	10	67%
CONCUBINO/A											0	0%
SOLTERO/A								1		1	2	13%
SEPARADO/A				1		1				1	3	20%
VIUDO/A											0	0%
TOTAL	0	1	0	2	1	1	1	3	2	4	15	100%

El 67% (6M; 4V) señaló que se casó, el 20% (3M) son separadas (madres solteras), el 13% (2M) son solteras. Una de las mujeres casadas, señaló que es por 2da vez.

7. CANTIDAD DE HIJOS/AS	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 9		DISTRITO 11		DISTRITO 12		TOT	%
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
0								1		1	2	13%
1										2	2	13%
2					1				1		2	13%
3				1					1	1	3	20%
4							1	1			2	13%
5		1		1		1					3	20%
6											0	0%
7											0	0%
8								1			1	7%
TOTAL	0	1	0	2	1	1	1	3	2	4	15	100%

El 20% (2M; 1V) señaló que tienen a 3 hij@s, el 20% (3M) tiene a 5 hij@s, el 13% (2M) no tiene hijos, el 13% (2M) tiene a 1 hij@, el 13% (2V) tiene a 2 hij@s, el 13% (1M; 1V) tiene a 4 hij@s, y el 7% (1M) tiene 8 hij@s.

8. ¿Realiza usted trabajo en el ámbito doméstico (tareas domésticas, responsabilidades familiares)?

	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 9		DISTRITO 11		DISTRITO 12		TOT	%
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
Ninguna											0	0%
Alguna								1	1	1	3	20%
Todas		1		2	1	1	1	2	1	3	12	80%
TOTAL	0	1	0	2	1	1	1	3	2	4	15	100%

El 80% (9M; 3V) señaló que además de ejercer el rol de liderazgo realizan tareas domésticas y cumplen sus responsabilidades familiares, el 20% afirma que lo hace alguna vez.

9. Dirección donde vive actualmente:

DISTRITO/ZONA	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 9		DISTRITO 11		DISTRITO 12		TOT	%
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
ANEXO VILLA TUNARI		1									1	7%
JULIAN APAZA II					1						1	7%
URB. FRANZ TAMAYO					1						1	7%
ALTO CHIJINI U.V.C.										1	1	7%
AV. PANAMERICANA/POMAMAYA							1				1	7%
POMAMAYA ALTA					1						1	7%

LAS RETAMAS									1	2	3	20%
URB. ALTO CHIJINI										1	1	7%
CENTRO TACACHIRA							1	2			3	20%
TACACHIRA								1			1	7%
VILLA BOLIVAR MUNICIPAL									1		1	7%
TOTAL	0	1	0	2	1	1	1	3	2	4	15	100%

El 20% (2M; 1V) de los encuestad@s vive en la zona Las Retamas del distrito 12, el 20% (2M; 1V) son de Centro Tacachira del Distrito 11, y el resto son de diferentes de diferentes zonas de los distrito 4, 7,14, 9 de El Alto.

10. Nombre de la Organización Local a la que pertenece:

ORGANIZACIÓN LOCAL	CARGOS										¿Cuánto tiempo ya viene trabajando en la Organización Local en el ámbito de Liderazgo?					
	PRESIDENTE /A		VICE PRESIDENTE /A		SECRETARIO/A GENERAL		STRIA. PORTAES TANDART E/DEPORTE		COMITÉ OPERATIVO		1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	6 años
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M						
JUNTA VECINOS			1	1							1	1				
JUNTA ESCOLAR		1										1				
SINDICATO AGRARIO					1			2			2	1				
COMITÉ DE DESARROLLO	1	3	1	1							4			1	1	
COMITÉ OPERATIVO										3	1		2			

TOTAL	1	4	2	2	1	0	0	2	0	3	8	3	2	1	1	0
	7%	27%	13%	13%	7%	0%	0%	13%	0%	20%	53%	20%	13%	7%	7%	0%
	33%		27%		7%		13%		20%							

La encuesta se realizó a un 33% (4M; 1V) con cargo de Presidentes siendo 4 del Comité de Desarrollo y 1 de Junta Escolar, a un 27% (2M; 2V) de Vicepresidentes de los cuales 2 son de Comité de Desarrollo y 2 son de Junta Vecinal, a un 20% (3M) comités operativos, el 13% Secretarios del Sindicato Agrario y a un 7% (1V) es Secretario General del Sindicato Agrario.

De entre tod@s, un 53% (8p) dio a conocer que ocupan su cargo aproximadamente 1 año, el 20% 2 años, el 13% 3 años, 7% 4 años y 7% 5 años.

11. Máximo órgano de gobierno en su Comunidad y/o Zona, etc.:

ORGANIZACIÓN LOCAL	PRESIDENTE/A										SECRETARIO/A GENERAL				tot	%
	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 12		DISTRITO 9		DISTRITO 11		DISTRITO 9		DISTRITO 11			
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
JUNTA VECINOS				2	2	4									8	53%
JUNTA ESCOLAR		1													1	7%
SINDICATO AGRARIO										1	1	1	1	2	6	40%
COMITÉ DE DESARROLLO															0	0%
COMITÉ OPERATIVO															0	0%
TOTAL	0	1	0	2	2	4	0	0	0	1	1	1	1	2	15	100%

Para un 53% de los encuestados el máximo órgano de gobierno en su comunidad es la Junta de Vecinos, para un 40% es el sindicato Agrario y para un 7% es la Junta Escolar.

12. ¿Cuántas mujeres y varones están en esos puestos de decisión? (en su Organización Local)

ORGANIZACIÓN LOCAL	Cantidad de miembros									tot	%			
	2 miembros			3 miembros			4 miembros					5 ó más miembros		
	V	M	T	V	M	T	V	M	T			V	M	T
J. Escolar/Elena Apo			0			0			0	2	4	6	6	6%
J. Vecinos/Martha Luna Callata			0			0			0	8	4	12	12	12%
Comité Desarrollo/Gladys Gemio			0			0			0	2	4	6	6	6%
J. Escolar/Marcela Calderón Quiroga			0		0	1	3	4				0	4	4%
Comité Desarrollo/Juana Llante Paucara			0			0			0	3	3	6	6	6%
Sindicato Agrario/Nestor Chura Mancilla			0			0			0	3	3	6	6	6%
J. Vecinos/María Eugenia Samo Prieto			0			0			0	1	4	5	5	5%
J. Vecinos/Jhanet Rocio Torrico Choque			0			0			0	1	4	5	5	5%

J. Vecinos/María C. Larrea Mamani			0		0			0	4	2	6	6	6%	
Sindicato Agrario/Martina Alí Condori									4	5	9	9	9%	
Sindicato Agrario/Virginia alí Larico									4	5	9	9	9%	
Sindicato Agrario/Paulino Alí									4	2	6	6	6%	
Comité de Desarrollo/Lidia Sanchez									3	3	6	6	6%	
Junta de Vecinos D12									7	3	10	10	10%	
Comité de Desarrollo D12/Cirilo García									3	2	5	5	5%	
TOTAL	0	0	0	0	0	0	1	3	4	49	48	97	101	100%
			0%			0%			4%			96%	100%	

De los 15 entrevistados, están en puestos de decisión de su organización local el 51% de varones y el 49% de mujeres.

13. ¿Considera usted que existen dificultades u obstáculos para que las mujeres accedan a puestos de decisión o liderazgo en su Organización?

ORGANIZACIÓN LOCAL	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 12		DISTRITO 9		DISTRITO 11		TOTAL			%	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	TOT		
JUNTA VECINOS				1	1							1	1	2	13%
JUNTA ESCOLAR	1											1	0	1	7%
SINDICATO AGRARIO								1	3			3	1	4	27%
COMITÉ DE DESARROLLO	1				2		1		1			5	0	5	33%
COMITÉ OPERATIVO					3							3	0	3	20%
TOTAL	2	0	0	1	6	0	1	1	4	0	13	2	15	100%	
											87%	13%			

El 87% considera que sí existen dificultades u obstáculos para que las mujeres accedan a puestos de decisión o liderazgo en su Organización, pero el 13% mencionó que no.

14. ¿Qué tipo de obstáculos destacaría usted?

	Legales		Socioculturales		Económicos		Familiares		Personales		Otros		TOT	%
	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M		
Distrito 4		1		1		1		1		1			5	10%
Distrito 7-14		1		1		2		2		1			7	13%
Distrito 9	1	1	1	1	1	1		1	1	1			9	17%
Distrito 11	1	3		3	1	2		3	1	3			17	33%
Distrito 12			1	3		1	1	4	1	3			14	27%
TOTAL	2	6	2	9	2	7	1	11	3	9	0	0	52	100%
	8		11		9		12		12		0			
	15%		21%		17%		23%		23%		0%			

Se destacan los siguientes obstáculos: 23% familiares, 23% personales, 21% socioculturales, 17% por temas económicos, y el 15% legales.

Se puede observar que en un mayor porcentaje de mujeres refieren que los obstáculos familiares, personales, socioculturales y económicos

Legales, ¿Cuáles?

Requiere Orientación +1

Desconocimiento +1+1

Fortalecimiento

Les falta prepararse

No participar en seminarios

Socioculturales

Educación

Mujeres no capaces

Mujeres que no saben leer ni escribir

Dependes de la base

Discriminación por ser de sexo femenino +1+1

Racismo +1

la vestimenta de pollera

Las personas no valoran el trabajo de un/a líder

En campo educativo la mujer es rechazada por su rol de madre

Económicos

Inversión en pasajes +1

Dinero +1

Tienen que trabajar las mujeres también en chacra (papa, chuño, haba)

Sometimiento al salario de esposo

Trabajar individualmente

Su actividad comercial para solventar su economía familiar

Familiares

Disponer Tiempo

Horario

Existe el patriarcado

Desconfianza por la pareja

Mujeres despiertan temprano Hrs. 5:00 y dejan comida preparada p/hijos

Falta de apoyo dentro de la familia +1+1+1+1

Descuido del hogar

La mujer descuida a sus hijos/as

Personales

Reducido tiempo +1

Problemas de salud (vista)

Falta capacitación +1

Falta de tiempo para las actividades familiares +1

Falta de tiempo +1

Baja Autoestima +1

No saber escribir ni leer +1

Falta actualización en liderazgo

Priorizar el trabajo

Otros ¿Cuáles?

15. ¿Considera usted que las mujeres que están en puestos de decisión, ocupando posiciones de liderazgo se enfrentan a más obstáculos que los varones que están en situaciones similares?

ORGANIZACIÓN LOCAL	DISTRITO 4		DISTRITO 7-14		DISTRITO 12		DISTRITO 9		DISTRITO 11		TOTAL			%
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	TOT	
JUNTA VECINOS			1		1						2	0	2	13%
JUNTA ESCOLAR	1										1	0	1	7%
SINDICATO AGRARIO								1	3		3	1	4	27%
COMITÉ DE DESARROLLO	1				1	1		1	1		3	2	5	33%
COMITÉ OPERATIVO					3						3	0	3	20%
TOTAL	2	0	1	0	5	1	0	2	4	0	12	3	15	100%
											80%	20%	100%	

El 80% considera que las mujeres que están en puestos de decisión, ocupando posiciones de liderazgo se enfrentan a más obstáculos que los varones que están en situaciones similares, y el 20% menciona que no.

¿Qué tipo de Obstáculos?

Sí, Incomprensión de la familia y del esposo

Sí, Falta de tiempo

Sí, Desconfianza, debido a que algunas reuniones se efectúan hasta muy tarde.

No, pues las mujeres también asumen responsabilidad

No, las mujeres solo les falta capacitarse más

Sí, los obstáculos son tiempo, apoyo, discriminación, baja autoestima, racismo.

Sí, porque les falta apoyo, disponen tiempo, hay discriminación y tienen baja autoestima

Sí, hay falta de tiempo para atender a la institución, a su hogar, están en frecuente discriminación y racismo.

16. Propuestas o estrategias que usted propondría para avanzar en la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el acceso a los puestos de decisión y de liderazgo.

Aprender a gestionar los proyectos

Contar con Certificación

Mayor capacitación para mujeres líderes

Que las mujeres se interesen por aprender o superarse más

Considera que toda mujer o varón tiene las capacidades para dirigir una organización.

Respeto

Trabajar con responsabilidad

Talleres para las mujeres que necesitan salir adelante, para ser líderes.

Concientización de diferentes organizaciones.

Concientización a través de medios de comunicación, para igualdad de hombres y mujeres

Motivación entre las mismas mujeres

Invitar a mujeres a participar, delegándoles más

No a la discriminación

Actualmente se viene incluyendo a la mujer

Liderazgo de la mujer con responsabilidad

ANEXO 6

ENTREVISTAS A LIDERES Y LIDERESAS DE LAS ORGANIZACIONES LOCALES:

1. Cómo es su proceso de participación social en su organización local.

MUJERES

- Al asumir el cargo de liderazgo, fue un motivo más para estudiar y concluir el bachillerato en CEMA.
- Inició su liderazgo como comité operativo de Fortalecimiento Familiar, actualmente es presidenta de Junta Escolar.
- Gestionar, delegar, fiscalizar, coordinar, conocer.
- En mi organización trabajo en beneficio de la comunidad, busco enfermo, niños discapacitados, para referirlos a los centros de salud San Roque y Lotes de Servicios, es lo que aprendió en la MAN-B.
- Anteriormente ocupó otros cargos de liderazgo en la Junta de Vecinos de Alto Chijini "C" por dos años, en beneficio de su comunidad.
- Ejerció un año de liderazgo en Junta Vecinal de otra zona y actualmente participa en el Distrito 9.
- El continuo ejercicio de liderazgo durante 11 años, primero como secretaria Portaestandarte de Junta Escolar (7 años), y participar en la Junta de Vecinos (4 años), le permitieron adquirir mayor experiencia y conocimientos para ejercer su actual cargo como Comité de Desarrollo del Distrito 9.
- Anteriormente fue Comité Operativo de Salud, este año es Secretaria de Portaestandarte en el Sindicato Agrario del Distrito 11, lo cual la motiva a seguir ejerciendo su liderazgo para el beneficio de su comunidad y crecimiento personal.
- Su ejercicio de liderazgo no solo es en su comunidad sino también en la feria 16 de julio.

HOMBRES

- La confianza de la comunidad le permite seguir trabajando por su población.
- Inició a ejercer su liderazgo en su comunidad, luego a nivel municipal, departamental y actualmente es líder a nivel nacional ocupando el cargo de Secretario Ejecutivo de CONAPLE BOLIVIA.
- Da a conocer que anteriormente su esposa era miembro de la Junta Escolar. Actualmente él por primera vez participa como líder, es Vicepresidente de la Junta de Vecinos de la zona Las Retamas, ahora comprende acerca de las responsabilidades de un líder.

2. **Cómo es el proceso de toma de conciencia de género.**

- El sufrimiento en su vida matrimonial por causa de recibir malos tratos y discriminación, le llevó a tomar la decisión de separarse de su primer esposo. Actualmente, formó su familia con otra persona que la valora como mujer.
- Debemos dar preferencia a las mujeres.
- Solo trabajaban los varones.
- Comienzan a valorar más a las mujeres.
- Comienza por la preocupación en las mujeres, para evitar o reducir la discriminación.
- Las mujeres líderes deben aprovechar la oportunidad de ejercer su liderazgo.
- Es bueno analizar primero.
- Actualmente se está dando la preferencia a las mujeres, pero ellas deben capacitarse más.
- El prepararse, capacitarse y constantemente estar actualizado en diferentes áreas, permiten tomar conciencia del tema de género.
- Desde su juventud se desarrolló muy bien como líder, lo cual le facilita en ser mujer autónoma en cuanto a sus decisiones.
- Las mujeres requieren mayor capacitación que los hombres.
- Comienza en valorar a la mujer.

3. **Cuál la situación de las mujeres para el acceso a los puestos de decisión: Existen mayores dificultades para las mujeres que para los varones? ¿Usted vivió esta situación? ¿Cómo fue?**

- Existe mayor dificultad para las mujeres, porque algunos hombres dan la contra a las mujeres.
- Existe mayor dificultad para las mujeres, porque los hombres se creen los sabelotodo.
- En la comunidad la mujer suele apoyar a la mayoría, a veces a los hombres.
- Actualmente hay mayor participación de mujeres en todo lado.
- En las Asambleas Generales, 80% de los asistentes son las mujeres y 20% son varones.
- En la Junta de Vecinos, hay mayor participación de varones que mujeres.
- El presidente tiene 65 años aproximadamente y el Vicepresidente tiene 27 años, yo me llevo bien con ellos.
- Actualmente se da mayor libertad que antes a las mujeres, tienen la libertad de participar.

4. **¿Cuáles son los obstáculos legales?**

Los obstáculos legales son:

- Necesidad de tener conocimiento en áreas legales, para asuntos familiares.
- Desconocimiento de la Ley 348
- Desconocimiento de los servicios de atención de SLIM's
- No podemos redactar cartas o documentos legales.
- Por el desconocimiento de todo lo relacionado a temas legales, siempre solicita apoyo a otras personas.
- El asistir a diferentes seminarios, le ayuda a tomar decisiones adecuadas.

- Las experiencias negativas ayudan a conocer acerca de temas legales como los trámites o procesos después de ir a la Brigada de Protección a la Familia. Esto te mantiene más perseverante.
- No conoce de temas legales, personalmente requiere capacitación en temas relacionados a la Ley de Derecho Propietario (debido a que se presenta problemas de planimetría).
- Gracias a MAN-B, conoce un poco de la CPE.
- Un mayor porcentaje de los entrevistados señalaron que desconocen de temas legales, a excepción de un Director de unidad educativa que conoce acerca de temas educativos.

5. ¿Cuáles son los obstáculos sociales?

- El prejuicio.
- Injusticia.
- En el campo educativo, los obstáculos para las mujeres es no saber leer ni escribir.
- Algunos varones son atrevidos.
- Algunos beneficios no alcanzan para toda la comunidad.
- Un factor importante es el tiempo, y como mujeres tenemos que esforzarnos más.
- Hay que motivar a las mujeres en mayor proporción.
- Ser mujeres de pollera influye en algunos momentos, negativamente.
- No existe remuneración para los líderes.
- Aun se presencia la discriminación hacia las mujeres.
- Aún nos encontramos en una sociedad machista.
- Las mujeres se enfrentan a maltratos psicológicos.
- Las mujeres son sensibles.

6. ¿Cuáles son los obstáculos políticos?

- Discriminación por sus propios compañeros.
- Por temas económicos y falta de tiempo no pudo aceptar participar en el MSM.
- A veces dependemos de las bases para asumir un cargo relacionado al tema político. Pero también es por respeto a quienes nos eligieron y por ellos crecemos como líderes.
- Por necesidad, a veces tiene que analizar acerca de las propuestas políticas.
- Intentó participar en un partido político, pero generó el abandono a su familia, ahora no le interesa el aspecto político.
- Ser condicionados para obtener algún beneficio
- No me gusta las campañas políticas.

7. ¿Cuáles son los obstáculos familiares?

8. ¿Qué otro tipo de obstáculos vio o sabe que existen?

- Dependencia económica a la pareja
- Temor al marido
- No poder estudiar
- Carencia de recursos económicos para solventar los gastos en pasajes, debido a que se invierte dinero para realizar las gestiones necesarias en beneficio de la comunidad.
- Desconocimiento en la elaboración de perfil de proyecto de infraestructura.
- Entre cumplir su rol asignado como líder y su familia, debe dar prioridad a su familia.

- Existe mayor dificultad en las mujeres que sufren violencia.

9. ¿Qué propondría usted para eliminar estos obstáculos?

- Capacitación para fortalecer su liderazgo.
- Capacitación en liderazgo de oratoria y liderazgo.
- Capacitación en áreas técnicas para solventarse económicamente.
- Rescatar a jóvenes
- Cambio de pensamiento
- Que el esposo apoye al liderazgo de su esposa.
- En relación a la familia, la mujer debe organizarse en su casa en cuanto a su tiempo para así cumplir también sus funciones de liderazgo o su cargo, como ser: dejar preparado el almuerzo, y atender a sus hijos en los horarios pertinentes.
- Recibir apoyo de familiares para el cuidado de los hijos.
- Coordinar con otras autoridades u organizaciones locales.
- Conseguir financiamiento para capacitar a mujeres en particular.
- Fortalecer las potencialidades d las mujeres a través de charla.
- Ser Secretario General, es como una llave para evitar los obstáculos. Por lo cual, aspira a llegar a trabajar como Sub Alcalde por el Distrito 9, sin excluir a las mujeres sino preocuparse por la capacitación de las mujeres.
- Hay que explicar y hacer entender a la pareja (sea hombre o mujer) que luego de asumir el cargo, requiere su apoyo, paciencia y confianza.
- Hay que trabajar en equipo, con honestidad, entre hombres y mujeres.
- También es bueno que todos los miembros de las autoridades cumplan su función.
- Preparar por grupos etéreos en diferentes temas como Ley 070, Seguridad Ciudadana, Rol de padre, madre e hijos.

10. ¿Qué estrategias se podrían seguir?

- Buscar mayor información relativa a su cargo para representar a su organización local adecuadamente.
- Buscar financiamiento.
- Coordinar con otras autoridades.
- Capacitarse
- Ejercer su cargo con motivación
- Informar
- Proponer
- Proponer alternativas de soluciones a dificultades o problemas.
- Dejar, analizar
- Escuchar sugerencias
- Prepararse
- Tener carácter
- Comprensión en las diferentes situaciones
- Gestionar los proyectos.
- Apoyar a mujeres madres de familia
- Buena comunicación.
- Asumir las responsabilidades
- Considerar que el rol de la mujer es importante.
- Las estrategias para ser buen líder también es practicar el respeto, paciencia, la comunicación y la responsabilidad.

- Es bueno organizar el tiempo de manera equilibrada, tanto para las responsabilidades en la familia, en el cargo asumido como líder y en la fuente laboral.
- Socializar a la base e informar todos los temas y/o aspectos relacionados a la comunidad.
- Saber priorizar las necesidades de la comunidad.
- Una líder debe ser muy activa, responsable y saber hablar con fluidez y propiedad.
- Seguir orientando y motivando a las mujeres a través de radio, TV.
- Practicar el respecto en la directiva, coordinar y delegar las tareas acordes a su cargo, para evitar sanciones.
- Dar cumplimiento a los compromisos asumidos.
- Tomar decisiones libremente para ejercer el liderazgo.
- Trabajar en beneficio de la comunidad.
- Motivar a los padres de familia a tener mayor cuidado en temas de salud y educación para sus hijos y de sí mismos.
- Saber escuchar, orientar e informar, sentirse parte de la otra persona, practicar los valores.
- Prepararse intelectualmente.

ANEXO 7 FOTOGRAFÍAS



Elaboración de Mapa Parlante por Lideresas del Distrito 7



Miembros de Comités Operativos, elaborando el Diagrama de Venn



Lideresas del Área Rural, elaboran el Mapa Parlante de su distrito municipal.





Comités Operativos del Distrito 12 presentan el Diagrama de Venn