

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE CIENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN
PÚBLICA



Incorporación del enfoque de género en las políticas públicas
dentro del órgano ejecutivo del 2009 al 2012

Proyecto de grado presentado para la obtención del grado de licenciatura

POR: ANDREA MILY CALLEJAS HERRERA

TUTORA: JIMENA COSTA

La Paz – Bolivia

Mayo, 2014

Tabla de contenido

CAPÍTULO 1	Tematización y contextualización	1
1.1.	Contexto político	1
1.2.	Estudios sobre el enfoque de género en Bolivia y el mundo	2
1.3.	Planteamiento de la investigación	5
1.3.1.	Problema	5
1.3.2.	Objetivos	5
1.3.2.1.	Objetivo general	5
1.3.2.2.	Objetivos específicos	5
1.3.3.	Enfoque	5
1.3.4.	Diseño metodológico	6
1.4.	Marco teórico	7
1.4.1.	Conceptual	7
1.4.1.1.	Género	7
1.4.1.2.	Evolución del enfoque MED (mujeres en el desarrollo) al GED (género en el desarrollo)	11
1.4.1.3.	Tecnocracia de género	14
1.4.1.4.	Desarrollo humano	15
1.4.1.5.	Empoderamiento	16
1.4.1.6.	Participación y género	18
1.4.1.7.	Equidad e igualdad	21
1.4.1.8.	Género en el desarrollo	23
1.4.2.	Estado de situación de las mujeres en Bolivia	26
Capítulo 2	Marco normativo e institucional	33
2.1	Marco internacional	33
2.1.1	Naciones Unidas – CEDAW	33

2.1.1. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio	37
2.2.Marco nacional	40
2.2.1. Constitución política del estado	40
2.2.2. Leyes nacionales	43
2.3.Planteamiento del enfoque de género en el desarrollo	47
2.4.Marco institucional	47
2.5.Plan Nacional de igualdad de oportunidades	49
2.5.1 Objetivos del PNIO	50
2.5.2 Plan Nacional de igualdad de oportunidades “Mujeres construyendo una nueva Bolivia para vivir bien”	51
2.5.3 Ejes del PNIO	51
2.5.4 Acciones concurrentes	53
2.5.5 Acciones concurrentes por ministerio	54
Capítulo 3 Implementación del PNIO	60
3.1.Ministerio de Justicia	60
3.2.Ministerio de culturas y turismo	63
3.3.Ministerio de Relaciones Exteriores	67
3.4.Ministerio de defensa	70
3.5.Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras	73
3.6.Ministerio de Trabajo	76
3.7.Ministerio de Educación	79
3.8.Ministerio de Salud y Deportes	82
3.9.Ministerio de obras públicas y vivienda	85
3.10. Ministerio de desarrollo productivo y economía plural	88
CAPÍTULO 4 Conclusiones	91
Anexos	95

CAPÍTULO 1

Tematización y contextualización

1.5. Contexto político

Siendo uno de los campos de trabajo para la ciencia política: la planificación del desarrollo; es necesario conocer y evaluar los enfoques utilizados en éste. Uno de los enfoques que ha evolucionado es el de género para el desarrollo (GED¹), el cual se aplica en el gobierno (nacional y local), en las ONG y varias de las agencias de cooperación internacional en nuestro país. Este enfoque nace de las conferencias mundiales de la mujer que organizan las Naciones Unidas.

La planificación de políticas públicas no sólo se realiza en el ámbito estatal; sino también en el supraestatal mediante organizaciones supranacionales como la ONU, la OEA, etc. También entre gobiernos de distintos países, en realidad son la mayoría de estas organizaciones más interesadas en financiar o trabajar directamente sobre la aplicación del enfoque GED, también muchas veces asesoran al gobierno en los temas que se relacionan de forma directa con género, que es el caso de la “Ley Integral para garantizar a las Mujeres una Vida libre de violencia”, también de la “Ley contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres”

Durante la última gestión de gobierno se ha hecho mucho énfasis en que las mujeres ahora ocupan espacios de decisión, que tienen herramientas para ejercer sus derechos, que ya no son excluidas, etc., sin embargo estas afirmaciones no se

¹ Surgió como crítica a que las mujeres fuesen contempladas como contempladas como foco de los problemas o como responsables de “las soluciones”

reflejan en la realidad de la manera contundente que muchas quisiéramos y esperamos.

Dentro de esta gestión se han promulgado muchas leyes que dicen estar a favor de las mujeres, sin embargo también es una gestión donde ha habido muchos escándalos machistas entre autoridades, legisladores e incluso el mismo presidente. El mismo partido de gobierno y muchas otras instituciones que trabajan en el tema han reconocido que actualmente hay mucha desigualdad en cuanto a género en nuestro país.

Según el último censo de población y vivienda del 2001 la población de mujeres representa el 50,16% y durante los últimos 51 años la población de mujeres han mantenido superioridad numérica. Los patrones urbano-rurales han sufrido cambios drásticos pues muchas mujeres del campo han migrado a la ciudad en busca de mejores oportunidades económicas y laborales

Tomando en cuenta este contexto cuesta creer que hayan avances realmente significativos desde el estado sin embargo es también un espectro muy grande que evaluar, en el caso de investigación se toman los lineamientos programáticos dentro de los mismos ministerios basándonos en la principal herramienta sobre género dentro del ejecutivo que es el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades que da lineamientos, objetivos e identifica proyectos para los ministerios y para todas las instituciones públicas también.

1.6. Estudios sobre el enfoque de género en Bolivia y el mundo

Durante la realización de esta investigación se encontraron en la carrera de ciencias políticas de nuestra universidad investigaciones sobre género pero en las cuales no se aborda un análisis al enfoque que se aplica o un estudio sobre el cumplimiento de derechos de la mujer dentro de instituciones que tratan de socializar y hacer cumplir

estos derechos, las dos investigaciones que tienen relación con género se refieren al ámbito de la participación de la mujer en espacios de decisión en gobiernos locales o nacionales.

Existen muchas investigaciones en el tema de género por parte de muchas instituciones que trabajan el enfoque de género, estas investigaciones en su mayoría nos muestran la situación de la mujer en Bolivia. Estas investigaciones abarcan diversas temáticas como ser migración, aborto y participación.

Se encontró el ensayo de María Galindo, quien es parte del movimiento feminista Mujeres Creando, quienes llevan un trabajo de más de 20 años con propuestas interpeladoras a la sociedad y al estado mismo, titulado “A la espera de renovadas recetas desde el norte”² en el cual señala que la categoría de género es una forma de vanalizar y de simplificar el universo de las mujeres, declarando también que esta categoría se ha alimentado de las luchas feministas para distorsionarlas y utilizarlas en su propio beneficio y no en el de las mujeres.

Desde esta investigación lo que se hará será analizar esta categoría de género aplicada en nuestro país, no sólo desde las ONG’s sino también desde el estado que ya desde hace un tiempo viene reforzando esta área desde el ministerio de justicia, quienes trabajan también en colaboración con otras ONG’s y también en algunos casos con ayuda económica de la cooperación internacional.

Desde la investigación se tomara un enfoque desde las teorías del desarrollo y desarrollo humano para analizar esta relación entre el enfoque de género y las mujeres, es decir en cuales de los mayores problemas de las mujeres bolivianas actúa y cuáles son sus mecanismos para hacerlo.

² Galindo, María “A la espera de renovadas recetas desde el norte” La Paz, Bolivia

La IV Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing en 1995 marca un hito en cuanto a posicionar las problemáticas de las mujeres a nivel mundial, sin embargo dentro de la misma conferencia, que generalmente se presenta como un éxito, existieron muchas tensiones y diferencias; la conferencia terminó con una resolución “encorchetada”³. Virginia Vargas⁴ quien fue coordinadora en Latinoamérica y el Caribe en la Conferencia nos dice que la declaración de la conferencia “fue una mediocre expresión de lo avanzado en calles, plazas por el movimiento y en documentos regionales por los gobiernos. Si bien durante la Conferencia Mundial se logró eliminar la mayoría de los corchetes y aprobar la Plataforma por consenso, se debió enfrentar la reserva de aproximadamente 40 Estados en acuerdos relacionados principalmente con la sexualidad de las mujeres, los derechos reproductivos y la interrupción del embarazo (...). Todo esto evidenció que lo que está en juego es la dificultad para lograr un diálogo diferente entre sectores organizados de la sociedad civil y el Estado.” Es decir que estas plataformas oficiales están alejadas de las realidades de las mujeres, sin embargo para las políticas de género esta conferencia es un hito del cual se desprenden la mayoría de los lineamientos del enfoque de género a nivel global, entonces es necesario analizar más profundamente estas críticas que se realizan a las declaraciones de la conferencia.

Tomando en cuenta estas posiciones se genera la duda de si realmente este enfoque de género es la mejor forma de abordar los problemas de las mujeres, específicamente en nuestro país donde las diferencias en cuanto a educación, oportunidades y salud son tan grandes y más aún entre mujeres. Sin embargo este enfoque es el que se evaluara a pesar de ser cuestionado por varios movimientos feministas, tanto en Bolivia como en el mundo.

³ Se utilizan corchetes [] cuando en la resolución no hay un consenso de los estados asistentes ya sea en forma o contenido.

⁴ Socióloga con especialidad en Ciencias Políticas

Sin embargo desde el campo de la ciencia política, en Bolivia no se encontraron más investigaciones sobre cómo se aplica el enfoque de género en el desarrollo dentro del país.

1.7. Planteamiento de la investigación

1.7.1. Problema

¿Cómo está la cuestión de la aplicación del enfoque de género en la planificación del desarrollo, dentro del órgano ejecutivo en el actual gobierno?

La intención de esta investigación es conocer en qué estado está la ejecución del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, la principal herramienta de planificación en cuanto a la aplicación del enfoque de género que en este momento existe a nivel nacional, evaluando su aplicación dentro del ejecutivo a nivel nacional, es decir ministerios desde que se ejecuta el plan, 2009 al 2012.

1.7.2. Objetivos

1.7.2.1. Objetivo general

Definir si el enfoque de género, planteado en el Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades dependiente del Ministerio de Justicia, se aplica en entidades gubernamentales del ejecutivo nacional para el beneficio de las mujeres.

1.7.2.2. Objetivos específicos

Conocer la situación del cumplimiento de los derechos de las mujeres y la aplicación del Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades dentro del Ministerio de Justicia, específicamente en el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades

Observar si existe aplicación del Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades dentro de los programas de los ministerios tanto en planificación como en prácticas

1.7.3. Enfoque

La investigación se realiza a través del enfoque de análisis de las políticas públicas, específicamente en la aplicación de éstas. También desde el punto de vista del feminismo, pues parte de las corrientes del feminismo son responsables de la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas y demandantes de que el estado tome parte en cuanto al sistema patriarcal en el que vive nuestra sociedad.

En el campo de la gestión pública una de las áreas más importantes es la planificación, ésta no sólo se realiza en el ámbito estatal; sino también en el supraestatal mediante organizaciones supranacionales como la ONU, la OEA, etc. Así también, por parte de otros países, en otros territorios, es decir, la cooperación internacional y más intensamente durante los últimos años mediante las ONG todas éstas son relaciones de poder que también conciernen al campo de la ciencia política. Todas estas formas en coordinación con el estado mediante acuerdos, tratados, convenios, externalizaciones y otras formas de trabajo con el gobierno local y nacional.

El enfoque que se analizará es el GED al igual que conocer su evolución a partir del MED (mujeres en el desarrollo) que anteriormente era muy utilizado el que en su evolución tuvo muchas críticas reflejadas en la investigación. Estudiar la aplicación de estos enfoques permite tener una visión más crítica y profunda; para así mejorar la calidad de la propuesta de desarrollo. Entender estas diferencias puede no parecer importante al principio sin embargo nos concierne en el entendido de que estas propuestas y enfoques tienen cargas ideológicas que son muy diferentes entre sí, de esta forma comprendemos que las propuestas de las mujeres en cuanto a las políticas públicas son muchas y no una sola como muchas veces hacen parecer las entidades que tienen poder gubernamental.

1.7.4. Diseño metodológico

La investigación será descriptiva y cualitativa, constituye tanto trabajo de campo como documental. Documental ya que se revisaran los programas de diferentes ministerios para saber si se cumplen los lineamientos, recomendaciones y órdenes por parte del VIO para el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades. La información más importante será recabada mediante entrevistas a profundidad a autoridades y/o responsables que coordinan las acciones del PNIO dentro de otros ministerios.

Según Ander-Egg⁵, la entrevista consiste en una conversación entre dos personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistado y otro el entrevistador; estas personas dialogan con arreglo a ciertos esquemas acerca de un problema o cuestión determinada teniendo un propósito profesional. Gode y Hatt define la entrevista de la siguiente forma: La entrevista no es simplemente una conversación. Es más bien una pseudo-conversación. Para que pueda tener éxito debe tener todo el calor y el intercambio de personalidades propios de la conversación, aunque con la claridad y las líneas orientadoras de la búsqueda científica.

En el caso de esta investigación se realizarán entrevistas a profundidad a autoridades y técnicos de los ministerios componentes del poder ejecutivo,

1.8. Marco teórico

1.8.1. Conceptual

1.8.1.1. Género

El género surge como una categoría explicativa que introduce en la academia las inquietudes feministas y, rápidamente, es adoptada desde distintas disciplinas científicas pues demuestra ser útil para delimitar con mayor

⁵ Ander Egg

precisión cómo la diferencia (biológica) se convierte en desigualdad (económica, social y política) entre mujeres y hombres, colocando en el terreno simbólico, cultural e histórico los determinantes de la desigualdad entre los sexos. En este sentido, la adopción del género como categoría de análisis ha significado la ruptura epistemológica más importante de las últimas décadas en las ciencias sociales, pues ha implicado el reconocimiento de una desigualdad social que había sido hasta entonces subsumida en la dimensión económica, tanto por la teoría de las clases como por las teorías de la estratificación social (de Barbieri, 1992).

El término género en ciencias sociales y en la planificación del desarrollo se utiliza para designar la desigualdad social entre hombres y mujeres. Desigualdad que tiene origen en una asignación cultural de los valores, ritos, costumbres, normas, prescripciones, tareas y limitaciones que se asignan a cada uno de los sexos desde el nacimiento, incluso desde la concepción, todo ese contenido ha sido ampliamente desarrollado por muchas teorías feministas. Su análisis ha permitido señalar cómo la construcción de la identidad femenina y la identidad masculina no son realidades naturales o biológicas, sino meras construcciones culturales. Por consiguiente, el género muestra la construcción de las diferencias sociales que se dan entre mujeres y hombres y cómo se relacionan de acuerdo con una dinámica estructural.⁶

La distinción entre sexo y género tiene como objetivo diferenciar conceptualmente las características sexuales, limitaciones y capacidades que las mismas implican, y las características sociales, psíquicas, históricas de las personas, para aquellas sociedades o aquellos momentos de la historia de una sociedad dada, en que los patrones de identidad, los modelos, las posiciones y los estereotipos de lo que es/debe ser una persona responden a una

⁶ PETIT, Amelia “La participación con enfoque de género” pag3

bimodalidad en función del sexo al que se pertenezca. Aunque hay que insistir que no se está suponiendo que el sexo sea lo dado, sino que el hecho de que la especie es de reproducción sexuada ha quedado conceptualizado de tal manera que su diferente participación en la procreación da lugar a la totalidad de la persona y su rol en la sociedad, de modo que las diferencias genitales sirven para designar a la totalidad.⁷

El término género se popularizó mundialmente a partir de 1995 en la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing; en esta conferencia se concluyó que la mujer no es la única responsable de que la discriminación y los problemas de las mujeres desaparezcan sino que deben participar todos y todas por lo tanto a partir de esta conferencia se hace propuestas con enfoque de género. A partir de este momento se habla de género en el desarrollo y ya no sólo de la mujer en el desarrollo, esto significa una evolución de enfoques que, sin embargo, es criticada por muchas organizaciones feministas pues también significó una ruptura entre estas a causa de esta nueva forma de enfocar sus problemas y la selección de organizaciones participantes.

La guía metodológica⁸ que nos ofrece el sistema de Naciones Unidas nos da la definición su género: El “género” alude a la construcción sociocultural e histórica de la femineidad y masculinidad; es uno de los aprendizajes culturales determinantes en la vida de las personas. Así, a partir de la diferencia biológica corporal, se construyen una serie de significados que determinan no sólo los espacios y ámbitos de actuación diferentes para hombres y mujeres, sino también roles, identidades, posibilidades, valoraciones y oportunidades desiguales, que se reflejan en las denominadas “brechas de género”. Si bien la femineidad y masculinidad son

⁷ “El malestar en la desigualdad” María Jesús Izquierdo 1998

⁸ SALINAS, Silvia. “Guía metodológica: Transverzalización de género” NNUU 2010 pag 31

construcciones culturalmente específicas, las desigualdades de género, las relaciones de dominación-subordinación y la violencia en razón de género son fenómenos transculturales. A tomar en cuenta que en tanto construcciones culturales, son transformables.

En esta misma guía encontramos de manera breve y sintética porqué el género es válida como una categoría de análisis, señala que “es una herramienta de aproximación a la realidad, que nos permite identificar y explicar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres en un contexto específico. Se articula en un sentido sistémico y concreto con otras dimensiones y categorías como clase, raza, edad, etnia, nación. A partir del análisis de género, se pueden encontrar las vías más efectivas y culturalmente relevantes para transformar las construcciones y relaciones de género, desde la equidad -entendida como la distribución “justa” de los recursos y beneficios entre mujeres y hombres-, en la búsqueda por generar justicia e igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.”⁹

Norma Blázquez define género como el conjunto de símbolos, representaciones, normas valores sociales que se elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido, en general¹⁰, a las relaciones entre personas, esta definición se acerca más a mi propia concepción de lo que es el género.

Sin embargo es necesario también señalar que el término “género” ha sido ampliamente cuestionado en especial por la corriente del feminismo queer. Uno de los textos fundacionales de esta teoría es “El género en disputa” de

⁹ SALINAS, Silvia. “Guía metodológica: Transverzalización de género” NNUU 2010 pag 33

¹⁰ Blázquez, Norma (2008): “¿Cómo afectan las mujeres a la ciencia? El retorno de las brujas”, en El retorno de las brujas. Incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres a las ciencias. México: UNAM/CIICH, pp. 97-120

Judith Butler. Aquí Butler nos señala en el título “Género: las ruinas circulares del debate actual”¹¹ que el género existe sólo en cuanto a una oposición, en cuanto a la diferenciación del otro y que por tanto es en si mismo contradictorio. Al hablarnos de las feministas que señalan al género como una construcción social sostiene que “En algunos estudios, la afirmación de que género está construido sugiere cierto determinismo de significados de género inscritos en cuerpos anatómicamente diferenciados, y se cree que esos cuerpos son receptores pasivos de una ley cultural inevitable. Cuando la «cultura» pertinente que «construye» el género se entiende en función de dicha ley o conjunto de leyes, entonces parece que el género es tan preciso y fijo como lo era bajo la afirmación de que «biología es destino». En tal caso, la cultura, y no la biología, se convierte en destino.” Butler señala que los elementos que forman al sujeto del género son precisamente aquellos que requieren e inducen al sujeto en cuestión, por esto es que esta denominación debe ponerse en cuestión¹². Para fines de este trabajo de investigación esta categoría no sería muy útil ya que pone en cuestión la misma categoría de la que parte el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, pero es importante señalar que esta categoría no es tan universal como se enuncia en este mismo plan ni en el discurso político del gobierno actual.

1.8.1.2. Evolución del enfoque MED (mujeres en el desarrollo) al GED (género en el desarrollo)

El paso del MED al GED significa ya no partir del hecho de que las mujeres fueran incluidas en las iniciativas y los proyectos de desarrollo sino cambiar

¹¹ Butler, Judith (2007) “El género en disputa” Ediciones Paidós Ibérica, SA, pag 56- 65

¹² Butler, Judith (2004) “Regulaciones de género” Taylor& Francis Group, llc pag 4

a tener como meta la eliminación de las condiciones estructurales que las marginan y subordinan.

El enfoque MED surge como una reivindicación de las mujeres que no eran tomadas en cuenta en la sociedad más que por su papel reproductivo y de tareas domésticas. La estrategia que se utilizaba para operativizar este enfoque era la creación de unidades especializadas en las que se daba capacitaciones a mujeres, concientización y otros para que llegaran a “tener en cuenta a las mujeres”¹³. Es decir era una operación de inclusión y también de denuncia de la exclusión, este enfoque estuvo presente en muchos países y hasta ahora todavía hay organizaciones que lo siguen utilizando y otras que no logran, en las acciones, diferenciarlo del todo del actual GED.

El GED es una crítica a que las mujeres eran vistas como el foco del problema o como responsables para las soluciones a “su problema”. Se centra en las relaciones sociales de subordinación que producen desventajas, es la aplicación del concepto de género que trae consigo un nuevo paradigma también. A partir de este enfoque es que nacen los conceptos de empoderamiento, equidad y otros que analizaremos más adelante.

A continuación un cuadro que resume la evolución de estos enfoques, extraído de Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo¹⁴.

	Mujeres en el Desarrollo	Género en el Desarrollo
Enfoque	La situación de las mujeres es un problema; ellas deben cambiarlo.	Se busca el desarrollo de mujeres y hombres.

¹³ “Desigualdades de género en las organizaciones” Natalia Navarro Oliván PNUD, San Salvador 2007

¹⁴ De la CRUZ, C. (1998), Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. EMAKUNDE y Secretaría General de Acción Exterior, Vitoria-Gasteiz.

Tema central	Situación de las mujeres (y niñas).	Las relaciones entre mujeres y hombres.
Problema	La exclusión de las mujeres del proceso de desarrollo.	Las relaciones desiguales de poder, que frenan el desarrollo humano equitativo y la plena participación de las mujeres.
Objetivo	Desarrollo más eficiente.	Desarrollo humano sostenible y equitativo, con participación de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
Solución	Integración de las mujeres en el proceso de desarrollo existente.	<ul style="list-style-type: none"> - Empoderamiento de las mujeres y de los sectores más desfavorecidos. - Transformación de todas las relaciones de desigualdad.
Estrategias	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos dirigidos a mujeres. - Proyectos integrados, con alguna actividad específica para mujeres. - Aumentar la productividad o los ingresos de las mujeres. - Aumentar las habilidades de las mujeres, para cuidar el hogar o para brindar servicios gratuitos a la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y satisfacer las necesidades prácticas de mujeres y hombres, para mejorar sus condiciones de vida. - Identificar y satisfacer los intereses estratégicos de las mujeres.
Problemas Consecuencia	<ul style="list-style-type: none"> - Esta estrategia ha aumentado la carga de trabajo de las mujeres, sin proporcionarles mayor poder económico. - Las mujeres no han sido 	<ul style="list-style-type: none"> - Las intervenciones se basan en los roles, responsabilidades y poder de las mujeres y los hombres, en la sociedad a la que pertenecen.

	<p>consultadas sobre el tipo de desarrollo e integración que buscan.</p> <p>- Se da una integración en el mundo de los hombres sin un cambio en las relaciones de poder.</p>	<p>- Tratan de mejorar la posición de las mujeres en relación a los hombres, de manera que la sociedad en su totalidad se beneficie y transforme.</p>
--	--	---

1.8.1.3. Tecnocracia de género

Se entiende como el círculo de profesionales al servicio del modelo neoliberal, círculo que es aliado de las elites gobernantes con el cual sostiene vínculos de clase, parentesco y que centra su estrategia en influenciar a estas elites para conseguir algunos espacios públicos, según el movimiento feminista Mujeres Creando. También nos lo define Victoria Sau en su diccionario¹⁵ definiéndolo como término acuñado por Mujeres Creando en el contexto de las propuestas denominadas con "perspectiva de género" dentro el modelo neoliberal. Se trata del conjunto de mujeres profesionales en su mayoría provenientes del mundo de las oenegés cuya función ha sido la de cooptar las propuestas y el lenguaje construidos en los espacios feministas para traducirlos en "demandas" hacia los Estados. Se trata de una función fundamentalmente despolitizadora de los horizontes feministas, función que tiene como efecto principal instalar la noción de incorporación e inclusión de derechos dentro el proyecto patriarcal perdiendo toda perspectiva transformadora y subversiva.

Victoria Sau también aclara que tecnocracia de género y profesionalidad no son términos equivalentes, esa ha sido una de las malinterpretaciones interesadas que se han pretendido introducir. Como si la "activista" fuese un

¹⁵ “Diccionario ideológico feminista” Victoria Sau, Barcelona, Icaria 1990

persona despojada de una visión teórica y o profesional sobre una determinada problemática. Tecnocracia de género es una conceptualización política que diferencia las propuestas surgidas desde el o los movimientos de aquellas impuestas desde los intereses de los Estados y Organismos internacionales.

1.8.1.4. Desarrollo humano

Desde mediados de los años 80 en el PNUD se estudian las estrategias de desarrollo más adecuadas para superar los desequilibrios generados por los programas de ajuste estructural en los países en vías de desarrollo, siguiendo las teorías del economista hindú Amartya Sen, premio Nóbel de Economía en 1998.

El énfasis de estos esfuerzos se situaba en plantear el bienestar de los ciudadanos como principal objetivo de las políticas de desarrollo, pero un bienestar no solamente asociado a mayores niveles de ingresos. Desde esta óptica, el incremento de los ingresos económicos pasaba de ser el único objetivo de los procesos de desarrollo a transformarse en un medio para el mismo.

El PNUD ha realizado algunas de las mayores contribuciones al concepto de desarrollo humano al concebir el mismo como “un proceso de expansión de las libertades reales de que disfrutaban los individuos y que se traduce en la libertad general que deberían tener los individuos para vivir como les gustaría”.

Utilizando dicha terminología, el Desarrollo Humano es un proceso mediante el cual se busca la ampliación de las oportunidades para las personas, aumentando sus derechos y sus capacidades. Este proceso incluye varios aspectos de la interacción humana como la participación, la equidad de

género, la seguridad, la sostenibilidad, las garantías de los derechos humanos y otros que son reconocidos por la gente como necesarias para ser creativos y vivir en paz. Para el PNUD las personas son la verdadera riqueza de las naciones y, por ende, el desarrollo consiste en la ampliación de las opciones que ellas tienen para vivir de acuerdo con sus valores y aspiraciones. Por eso el desarrollo humano significa mucho más que el crecimiento del ingreso nacional per cápita, el cual constituye solamente uno de sus medios para ampliar las opciones de las personas.¹⁶

1.8.1.5. Empoderamiento

Este término fue acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

Una concepción básica sería decir que por empoderamiento entendemos que las mujeres pueden sentirse empoderadas es decir con poder. Poder es la facultad para hacer o abstenerse o mandar algo.¹⁷

El empoderamiento de las mujeres, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres. Este concepto, al igual que el de ciudadanía, se vincula directamente con el de

¹⁶ Página oficial PNUD <http://www.pnud.org.pe/frmCoceptoDH.aspx>

¹⁷ OSORIO, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pag 713

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), ya que precisa de un pacto: 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 y política, y fortalecimiento personal y social, de manera simultánea e interrelacionada. 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 hombres y mujeres, titulares de los mismos derechos, se erijan, al tiempo, en responsables 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.

Para Ángeles Briñón García el empoderamiento tiene el objetivo de transformar las relaciones desiguales entre géneros mediante un proceso de cambio donde las mujeres aumentan su acceso al poder.

Dentro de este empoderamiento nos habla de el empoderamiento económico de las mujeres, que para la autora significa “ser dueñas de sus propios negocios, estar profesionalizadas, ser conocedoras de su entorno económico, desarrollar su actividad en el mercado formal, orientar sus actividades hacia el crecimiento y la sostenibilidad, y ocupar los espacios de participación y toma de decisiones en el ámbito económico. En definitiva, supone ocupar los espacios en los que se desarrolla la actividad económica formal, acceder a los recursos que apoyen sus iniciativas productivas, tener capacidad de incidencia en su entorno y ser reconocidas como agentes clave del desarrollo

de sus comunidades”.¹⁸ El acceso a los recursos sigue siendo primordialmente masculino, son ellos quienes detentan el poder económico. Aunque las diferencias sean abismales entre unos países y otros lo cierto es que las mujeres siguen estando en desventaja.

Sin embargo Cuadra nos dice que si bien estos procesos de empoderamiento de las mujeres es planteado colectivamente (institucionalmente) estos se inician desde el nivel más individual y subjetivo, pues para la mujer significa un cambio sustancial en su vida cotidiana a través de la transformación de su conciencia y de su comprensión como sujetos.¹⁹

El discurso del empoderamiento es lo que más utiliza el llamado “feminismo institucionalizado” sin embargo este discurso es altamente tecnócrata, pues al haber “tecnificado” el lenguaje no es un discurso con el que las mujeres puedan empatizar fácilmente. Se debe tomar en cuenta la realidad de las mujeres, en el caso de Bolivia y en muchos otros las mujeres no llegan a concluir altos niveles de educación o ni ingresan a él.

1.8.1.6. Participación y género

Según el diccionario de la RAE “participación” significa tomar parte, e incluye un componente activo, intervenir en algún asunto en el entorno de un individuo o colectivo. Encuentro la definición de Fernando Pindado que nos dice que la participación es decidir tomar parte en la gestión de la cosa pública para intervenir en ella y estar interesado o preocupado por ella, “participación es cualquier actividad dirigida a influir directa o indirectamente en las políticas”. La participación puede consistir en cualquier

18 BIÑON, Ángeles. (Magíster, Igualdad de Género: Políticas y Agentes) su blog “Brizas” 2010 <http://brizas.wordpress.com/2010/10/07/definicion-de-conceptos-empoderamiento-y-ii/>

19 CUADRA Elvira, JIMENEZ Juana, El movimiento de mujeres y la lucha por sus derechos en Nicaragua CINCO 2010 Pag.48

tipo de actividad. En unos casos influimos en quienes tomarán las decisiones y en otros en qué decisiones se tienen que tomar. Por lo tanto, los destinatarios directos pueden ser tanto los políticos como los otros ciudadanos, y muy a menudo los dos grupos a la vez. La participación es un instrumento para conseguir algo, pero la participación tiene esta voluntad de influir en la realidad²⁰. También nos define lo que no es participación:

- Una mera información.
- La participación en una fiesta, actividad cultural, deportiva,...
- Un encuentro en el espacio público y/o privado como en la familia, reunión de un club, de amistades, ...
- Una colaboración que realizan lxs vecinxs para apoyar a una determinada iniciativa pública como auxilio ciudadano.

Otra definición es la de Carlos Giménez que nos define participación como “estar presente en, ser parte de, ser tomado en cuenta por y para, involucrarse, intervenir en, etc. Participar es influir, responsabilizarse. La participación es un proceso que enlaza necesariamente a los sujetos y los grupos; la participación de alguien en algo, relaciona a ese uno con los otros también involucrados. Ser participante implica ser coagente, cooperante, coautor, corresponsable...”

La participación en el poder político, no es por si misma garantía de que se tiene poder en la toma de decisiones. La violencia de género, la discriminación salarial o la escasa representación en el poder político o económico demuestran que las mujeres están, en muchos casos, limitadas en el disfrute de estos derechos.²¹ Esto significa que el mero reconocimiento de los derechos no es suficiente. Es necesario un claro compromiso para

²⁰ PETIT, Amelia “La participación desde el enfoque de género”

²¹ Plan nacional de igualdad de oportunidades 2008-2011

erradicar la discriminación indirecta. Lo anterior implica, a su vez, trabajar por la representación y legibilidad de las mujeres, para que puedan optar a ser elegidas en todas las estructuras y a todos los niveles, en igualdad de condiciones.

Encuentro necesario señalar que muchos de las definiciones que hacen varios autores parten de un punto de vista machista, pues las ciencias sociales así como sus métodos y definiciones, según Harding²² vienen de una tradición donde las mujeres no han sido incluidas y en varios casos simplemente sumadas a estos campos. En el caso de la participación casi todas las definiciones que se utilizan niegan el hecho de que la participación pueda darse en ámbitos privados, es decir que la participación de la mujer como la que se encargó del hogar o los hijos es desconocida por estos teóricos como un aporte a la sociedad como una forma de participación. Siendo uno de los principios del feminismo que “lo privado es político” estas negaciones dentro de la teoría constituye, en sí misma, una forma de discriminación al papel de la mujer históricamente designado.

Los hombres han ocupado históricamente el espacio público en donde se resuelve el poder y donde se decide exclusivamente sobre los asuntos sociales. Los valores que predominan en ese ámbito son consecuentes con la lógica de la dominación que allí predomina: el economicismo, la fuerza, la dominación, la violencia, la cultura del éxito. Mientras tanto, las mujeres siguen estando confinadas en el espacio privado, reduciéndose su papel social a producir unos valores como el amor, la protección y el cuidado, la salud, el equilibrio, que son mucho más importantes que los de los hombres para la vida, pero que no se convierten en mercancías y que, por tanto, no pueden

22 Is There a Feminist Method?" en Sandra Harding (ed.). *Feminism and Methodology*, Bloomington/Indianapolis. Indiana University Press 1987.

conferir ni poder, ni éxito, ni dominio en una sociedad masculinizada. Es más, ni siquiera se trata de valores que interese visibilizar porque los comportamientos sociales que se subrayan y valoran son aquellos que tienen que ver con la competencia y el éxito y no con la entrega solidaria o la generosidad. Y por eso, las propias mujeres terminaron por ser invisibles para la sociedad masculina.”²³

Las ONGs, agencias internacionales y gobiernos han reducido el concepto de participación de la mujer a ocupar espacios de poder, más adelante ya veremos cuáles son las recomendaciones que dan organismos internacionales y otras instancias con las que el estado tiene convenios pues éstas son las que usualmente guían la agenda en cuanto a temas de participación de la mujer y otros temas relacionados como violencia, etc.

1.8.1.7. Equidad e igualdad

Para entender estos conceptos me remito a un breve documento de la Cooperación catalana para el desarrollo en colaboración con el PNUD²⁴ donde nos explica la controversia dentro de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer; en donde hubo una acalorada discusión en torno a los conceptos de igualdad y equidad. En la mayoría de los documentos oficiales se mantuvo el término igualdad, esta era la posición que apoyaban muchas ONG.

Según la CEDAW el término igualdad si tiene consecuencias jurídicas pues va acompañado del principio de no discriminación mientras tanto que la equidad no porque es a entender de la persona lo que puede ser equitativo. Nos cita el ejemplo: “si lo vemos como un problema de equidad (sólo

²³ <http://www.uv.es/cefd/12/petit.pdf>

²⁴ “Igualdad y/o equidad” http://www.americalatina genera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf

mujeres realizan el trabajo doméstico), bastaría con proponer que se les pagara un salario para solucionar esta injusticia. El problema es que esta acción que sería “equitativa” no toma en cuenta que el hecho de que las mujeres sean las encargadas de hacer todo el trabajo doméstico, produce discriminación no sólo porque no se les remunera a las mujeres por hacerlo, sino porque el hacerlo tiene el efecto de que tengan menos tiempo libre para hacer otras cosas, estén en una relación de subordinación con sus parejas que no hacen el trabajo doméstico y por más salario que recibieran por hacer el trabajo doméstico, éste no tiene posibilidades de ascenso u otras compensaciones que tienen otros trabajos. Mientras que si tomamos el camino de lograr la igualdad, sabremos que lo que hay que hacer es que hombres y mujeres se repartan el trabajo doméstico corresponsablemente, de tal manera que ninguno de los dos quede con una carga mayor de trabajo”

También el comité de la CEDAW niega reemplazar el término igualdad por el de equidad, este comité plantea que la igualdad jurídica obliga a los estados a implementar acciones mientras que la equidad no y muchas veces puede resultar contraproducente para la mujer. Este mismo documento nos ofrece una breve explicación para entender la diferencia entre igualdad y equidad, la igualdad la define como el “trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos”. A su vez, la equidad de género puede ser definida como “el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado”.

Estas definiciones y justificaciones son necesarias ya que las acciones y políticas públicas que utilizan los gobiernos, incluyendo el nuestro, vienen por recomendaciones, apoyo y coordinación de estas entidades. Sin embargo

en varios lugares de Latinoamérica se maneja más el término equidad y no igualdad. También hay diferentes interpretaciones de lo que es equidad e igualdad, sin embargo la de la CEDAW podríamos llamarla la “oficial”.

El Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo disponible online nos señala que “el concepto de igualdad alude a que mujeres y hombres disfruten de similares oportunidades y recursos iniciales (“de salida”) para desarrollar determinadas actividades o para disfrutar de los bienes y servicios, la *equidad de género* se refiere más bien a la igualdad “de resultados”, es decir, al logro de metas iguales para ambos sexos.”²⁵

Dentro del mismo diccionario nos mencionan las autoras que muchos organismos de cooperación al desarrollo intentan que haya igualdad en cuanto a cantidad de mujeres y hombres dentro de un proyecto, cosa que también han reproducido gobiernos y otras entidades como un concepto de igualdad.

1.8.1.8. Género en el desarrollo

Se comienza a hablar de mujer en los proyectos de desarrollo a partir de los años cincuenta y setenta, aunque sólo en relación a su rol reproductivo. La mujer es considerada beneficiaria pasiva únicamente de programas asistencialistas que refuerzan este rol. Este es el enfoque de bienestar, que se usa sobre todo en programas que actúan sobre los supuestos dominios femeninos de la casa, la salud y los hijos.

A partir de la “inclusión” de las mujeres como sujetos de los planes de desarrollo y distintos convenios internacionales sobre la mujer es que se comienza a utilizar el enfoque de género en el desarrollo.

²⁵ <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/146>

A continuación un cuadro explicativo de los enfoques de género elaborado por Clara Murguialday a partir de Moser, Caroline *Mainstreaming Gender and Development in the World Bank. Progress and Recommendations*, World Bank, Washington que encontramos en el mismo diccionario citado anteriormente.²⁶

Enfoques de las políticas dirigidas a las mujeres	
Bienestar	Vigente entre 1950 y 1970, aunque aún es muy popular sobre todo en el campo de la ayuda humanitaria. Las mujeres son vistas como beneficiarias pasivas del desarrollo: los proyectos les benefician automáticamente al beneficiar a los hombres. La maternidad es su rol más importante, y la crianza de niñas y niños sanos, su principal aporte al desarrollo. Busca satisfacer necesidades prácticas asociadas al rol reproductivo de las mujeres, proveyéndolas de alimentos, salud materno-infantil y planificación familiar.
Igualdad	Primer enfoque MED (Mujeres en el Desarrollo), popularizado por las feministas liberales durante la Década de la Mujer (1975-85). Las mujeres son vistas como activas participantes del desarrollo y han de lograr igualdad de oportunidades en el acceso a la educación y al trabajo. Reconoce su triple rol y busca satisfacer intereses estratégicos de género: autonomía económica y política, así como reducción de su desigualdad respecto a los hombres. Las resistencias de gobiernos y agencias hizo fracasar su puesta en práctica.
Anti-pobreza	Segundo enfoque MED, versión suave del enfoque de la

²⁶ <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/146>

	<p>igualdad, adoptada en los años 70 por impulso de las feministas marxistas y estructuralistas. La pobreza de las mujeres es vista como consecuencia del subdesarrollo, no de la subordinación de género. Pretende promover la productividad de las mujeres pobres; reconoce su rol productivo y busca satisfacer sus necesidades prácticas de género relacionadas con la obtención de ingresos, mediante la puesta en marcha de pequeños proyectos productivos.</p>
<p>Eficiencia</p>	<p>Tercer enfoque MED, adoptado durante la crisis de la deuda y las políticas de ajuste estructural en los años 80, en el marco del pensamiento neoliberal. Su propósito es hacer más eficientes las políticas de desarrollo mediante la contribución económica de las mujeres. Busca satisfacer sus necesidades prácticas de género asociadas a su rol de madres, amas de casa y gestoras del bienestar comunitario, utilizando para ello el trabajo femenino no pagado. Una versión actual de este enfoque propone invertir en las mujeres, dados los altos retornos sociales de las inversiones en capital físico y humano femenino.</p>
<p>Empoderamiento</p>	<p>Primer enfoque GED, articulado por las mujeres del Sur y las feministas socialistas, desde mediados de los años 80. Su objetivo es empoderar a las mujeres a través del acceso a recursos, autonomía y poder. Reconoce su triple rol (productivo, reproductivo y comunitario) y busca satisfacer los intereses estratégicos de las mujeres, mediante su organización y movilización a partir de sus necesidades prácticas.</p>
<p>Equidad</p>	<p>Actual enfoque GED (Género en el Desarrollo), emergió con fuerza en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la</p>

	Mujer (Beijing, 1995). Plantea que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano. Enfatiza el logro de la equidad y la justicia de género en el acceso y control de los recursos y el poder, como elementos indisolubles del desarrollo humano sostenible.
--	---

Ninguno de estos enfoques se encuentran de forma “pura” en la aplicación por parte de organismos internacionales y ONG pero son las propuestas o si se quiere ver evolución que ha habido dentro de la teoría sobre género en el desarrollo.

CAPÍTULO 2

Marco situacional, normativo e institucional

Para desarrollar planes con enfoque de género Bolivia se basa en varias normas como ser la Constitución Política del Estado, convenios internacionales, convenciones de DDHH y otros que analizaremos para poder comprender el Plan nacional para la igualdad de oportunidades “Mujeres construyendo la nueva Bolivia para vivir bien”, este plan es la principal herramienta en la actual gestión en cuanto a planificación del desarrollo con enfoque de género y forma parte imprescindible de esta investigación.

2.1.Estado de situación de las mujeres en Bolivia

Es importante conocer la realidad de las mujeres en Bolivia, por lo menos hasta dónde se nos permite conocerla pues hay mucha información relevante que muchas veces no es recogida por entidades que tienen la capacidad económica de recoger datos a gran escala. Como bien explica Nicole Westmarland²⁷ la subjetividad de metodologías cuantitativas está en las preguntas que no se hacen, lo cual refleja los intereses de quién realiza el recojo de datos. Tomando entonces en cuenta que los datos disponibles tienen grandes limitaciones tanto cualitativas como de desactualización trataremos de describir la situación actual de las mujeres en Bolivia. [NOTA: hasta la realización de este trabajo no están disponibles los datos del censo nacional de población y vivienda del 2012]

En cuanto a brecha de género en el ingreso promedio entre hombre y mujeres el INE nos ofrece los siguientes datos:

Brecha de género en el ingreso promedio mensual en la ocupación principal, según área geográfica y mercado de trabajo
(En bolivianos)

²⁷ WESTMARLAND, Nicole, The Quantitative/Qualitative Debate and Feminist Research: A Subjective View of Objectivity, 2001

Descripción	2006	2007	2008	2009
Total	-623,82	-624,54	-790,44	-724,00
Doméstico	-287,71	-112,86	-247,31	-87,74
Estatal	-719,76	-562,13	-424,78	-652,36
Familiar	-280,14	-288,46	-538,83	-526,08
Semiempresarial	-450,26	-446,40	-774,58	-468,58
Empresarial	-759,43	-507,19	-873,59	-261,62
Urbano	-843,21	-705,68	-916,91	-811,96
Doméstico	-23,12	-97,99	239,37	-6,53
Estatal	-744,90	-697,50	-549,44	-829,71
Familiar	-484,34	-447,11	-861,80	-829,51
Semiempresarial	-540,38	-327,25	-878,59	-542,58
Empresarial	-802,44	-520,97	-873,96	-263,17
Rural	-331,16	-435,66	-583,48	-531,20
Doméstico	-565,98	110,67	-1.594,17	-1.856,85
Estatal	-441,16	110,76	-242,29	149,66
Familiar	-208,48	-206,36	-356,51	-356,57
Semiempresarial	67,42	-1.059,71	-604,95	-250,45
Empresarial	-1.019,64	-1.177,70	-1.131,50	-613,55

Fuente: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(1) Los datos corresponden a la Encuesta Continua de Hogares, realizada entre noviembre de 2003 y octubre de 2004.

Brecha de Género = Ingreso Mujeres - Ingreso Hombres

Como se puede observar no hay avance en cuanto a la brecha salarial, al contrario lo que hay es un retroceso hasta el 2008 y en el 2009 ya se reduce un poco y no hay datos actualizados de los años siguientes. En la legislación nacional cuando se trata de derechos laborales se especifica que hombre y mujeres deben ganar el mismo sueldo por el mismo trabajo.

Existe una clara diferencia entre la cantidad de hombre y de mujeres matriculados, el INE en base a datos del ministerio de educación nos ofrece la siguiente tabla:

Diferencial de género en la tasa de cobertura bruta de matriculación (1), según nivel de educación y departamento (en puntos porcentuales)					
DESCRIPCION	2006	2007	2008	2009	2010 (p)
TOTAL					
Bolivia	-1,19	-0,1	-0,91	-0,76	-0,71
Chuquisaca	-2,36	-2,14	-1,62	-1,51	-0,92
La Paz	-0,82	-0,38	-0,4	-0,28	-0,3
Cochabamba	-1,96	-1,82	-1,74	-1,72	-1,71
Oruro	-1,48	-0,5	-0,82	0,96	0,93
Potosí	-4,6	-3,7	-3,41	-2,65	-2,86
Tarija	0,96	1,03	0,93	1,32	1,3
Santa Cruz	0,12	0,05	0,03	-0,06	0,13
Beni	-0,21	-1,14	-1,27	-1,62	-2,12
Pando	-6,33	-3,65	-4,21	-5,12	-5,8
INICIAL					
Bolivia	0,46	0,08	-0,06	0,11	0,21
Chuquisaca	-0,31	-0,44	0,36	0,91	1,92
La Paz	0,31	0,34	0,2	-0,01	-0,25
Cochabamba	0,74	-0,01	-1,06	-0,5	-0,37
Oruro	0,36	0,14	0,35	-0,35	-0,22
Potosí	0,94	-0,06	-0,64	0,79	0,29
Tarija	0,38	-0,45	-0,26	1,22	0,02
Santa Cruz	0,43	-0,16	-0,06	0,01	0,77

Beni	1,17	1,62	2,07	0,36	0,07
Pando	-1,23	2,44	1,48	1,07	-2,28
PRIMARIA					
Bolivia	-0,93	-0,86	-1,09	-1,42	-1,64
Chuquisaca	-3,71	-3,46	-2,86	-2,98	-2,54
La Paz	1,25	1,4	0,76	0,47	0,08
Cochabamba	-2,25	-1,97	-1,81	-2,28	-2,57
Oruro	0,98	1,4	1,23	2,49	1,31
Potosí	-4,72	-3,41	-2,64	-2,54	-2,25
Tarija	-0,55	-0,1	-0,3	-0,89	-1,22
Santa Cruz	-0,24	-0,61	-1,31	-1,87	-1,97
Beni	-1,35	-3,3	-3,81	-4,25	-4,87
Pando	-6,22	-6,41	-4,32	-7	-6,79
SECUNDARIA					
Bolivia	-2,69	-1,73	-0,97	0,2	0,76
Chuquisaca	-2,12	-1,65	-1,36	-0,69	0,22
La Paz	-5,63	-4,3	-2,96	-1,84	-0,99
Cochabamba	-2,88	-2,46	-1,8	-0,1	-0,39
Oruro	-7,72	-4,6	-5,35	-0,92	1,42
Potosí	-8,34	-7,04	-7,07	-4,96	-5,98
Tarija	4,35	4	3,83	5,52	6,76
Santa Cruz	0,97	1,83	3,12	3,88	4,32
Beni	0,55	0,92	1,2	1,9	1,52
Pando	-10,93	-3,92	-7,69	-4,2	-5,29

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - SISTEMA DE INFORMACIÓN EDUCATIVA

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (p): Preliminar

(1) Es la diferencia entre la Tasa de Cobertura Bruta de Matriculación correspondiente a mujeres y la correspondiente a hombres

Nota: Motivos de índole presupuestario impiden fortalecer y actualizar las estadísticas con enfoque de género.

A partir del 2009 se modificaron los datos, debido a la aplicación de la nueva metodología de validación

La información presentada muestra que en el número total la cantidad de mujeres matriculadas es menor a la de los hombres y dependiendo de la ciudad y el nivel los números se van agravando, hay q tomar en cuenta que estos datos son únicamente de matriculación y no de finalización de estudios. A continuación observamos los datos sobre abandono.

Diferencial de género en la tasa de abandono(1), según nivel de educación y departamento (en puntos porcentuales)					
Descripción	2006	2007	2008	2009	2009(1)
Total					
Bolivia	-0,86	-0,8	-0,74	-0,79	-0,86
Chuquisaca	-0,92	-0,9	-0,99	-1,24	-1,01
La Paz	-0,7	-0,74	-0,54	-0,55	-0,6
Cochabamba	-1,02	-1,04	-1,08	-0,84	-0,92
Oruro	-1,31	-1,06	-0,86	-0,76	-0,84
Potosí	-1,12	-0,93	-0,83	-0,81	-0,68
Tarija	-0,95	-0,96	-0,65	-1,45	-1,35
Santa Cruz	-0,77	-0,63	-0,62	-0,8	-0,98
Beni	-0,4	-0,35	-0,5	-0,6	-0,96
Pando	-1,01	0,3	-0,52	-0,06	-1,07
INICIAL					
Bolivia	-0,17	-0,35	-0,43	-0,2	-0,13
Chuquisaca	0,36	-0,07	-1,1	-0,38	-0,18
La Paz	-0,27	-0,51	-0,55	-0,37	-0,04
Cochabamba	-0,34	-0,29	-0,24	-0,16	-0,14

Oruro	-0,07	-0,27	-0,4	0,68	0,27
Potosí	-0,2	-0,63	-0,58	-0,22	-0,21
Tarija	-0,27	-0,61	-0,42	-0,18	0,19
Santa Cruz	0,06	-0,23	-0,04	-0,07	-0,15
Beni	-0,14	-0,06	-0,89	-0,45	-0,39
Pando	-1,76	0,53	-2,38	-1,93	-1,85
PRIMARIA					
Bolivia	-0,54	-0,45	-0,44	-0,55	-0,64
Chuquisaca	-0,62	-0,56	-0,62	-0,9	-0,86
La Paz	-0,43	-0,36	-0,33	-0,31	-0,4
Cochabamba	-0,53	-0,63	-0,64	-0,56	-0,73
Oruro	-0,95	-0,43	-0,32	-0,34	-0,52
Potosí	-0,66	-0,48	-0,38	-0,33	-0,28
Tarija	-0,67	-0,61	-0,58	-1,32	-1,19
Santa Cruz	-0,57	-0,4	-0,39	-0,66	-0,73
Beni	-0,04	-0,16	-0,31	-0,52	-0,85
Pando	-0,59	0,25	-0,17	0,06	-0,86
SECUNDARIA					
Bolivia	-2,14	-2,09	-1,83	-1,82	-1,86
Chuquisaca	-2,75	-2,67	-2,55	-3,05	-2
La Paz	-1,5	-1,75	-1,06	-1,2	-1,23
Cochabamba	-2,91	-2,7	-2,89	-2,05	-1,89
Oruro	-2,35	-2,73	-2,13	-2,22	-2
Potosí	-3,34	-2,58	-2,51	-2,81	-2,14
Tarija	-2,29	-2,24	-0,99	-2,5	-2,67
Santa Cruz	-1,89	-1,76	-1,87	-1,79	-2,37
Beni	-1,88	-1,27	-1,17	-0,1	-1,6
Pando	-2,45	0,24	-0,96	0,3	-1,42

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN - SISTEMA DE INFORMACIÓN EDUCATIVA
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

(p): Preliminar

(1) Es la diferencia entre la Tasa de Cobertura Bruta de Matriculación correspondiente a mujeres y la correspondiente a hombres

Nota: Motivos de índole presupuestario impiden fortalecer y actualizar las estadísticas con enfoque de género.

A partir del 2009 se modificaron los datos, debido a la aplicación de la nueva metodología de validación

Como vemos las tasas de abandono van aumentando en el nivel secundario, desfavoreciendo a las mujeres. Además se observa la nota aclaratoria de los últimos cuadros que dice que no se actualizan las estadísticas con enfoque de género por falta de presupuesto.

2.2.Marco internacional

2.2.1. Naciones Unidas – CEDAW

La CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women), por sus siglas en inglés que en español hacen referencia a la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, este instrumento jurídico fue adoptado por la asamblea general de las Naciones Unidas en 1979. Este convenio está conformado por 12 artículos referentes a los derechos de las mujeres y 16 sobre la constitución y funcionamiento del comité en sí mismo. Bolivia ratificó su firma el 15 de septiembre de 1989, mediante la Ley 1100 durante la presidencia de Paz Zamora. La CEDAW fue incorporada a la normativa con carácter vinculante y de obligatoriedad desde el 8 de julio de 1990, y fue ratificado el Protocolo Facultativo de dicho convenio el 6 de octubre de 2000. Tiene un total de 185 países signatarios en todo el mundo.

Entre los objetivos que declara este convenio está la incorporación de principios de equidad entre hombres y mujeres en el sistema legal, abolir todas las leyes discriminatorias y adoptar leyes que prohíben la discriminación contra las mujeres, también establecer tribunales y otras instituciones públicas para asegurar la

protección de mujeres contra la discriminación, y asegurar la eliminación de todas acciones de discriminación contra las mujeres por personas, organizaciones o empresas. Es además la herramienta jurídica y de discurso más utilizada, en la que se basan muchas de las acciones de las ONG y del gobierno, tanto por su carácter vinculante como por su alta capacidad de financiamiento.

El convenio se puede estructurar en seis partes, en la primera se encuentran seis artículos en los que se define la discriminación contra la mujer, se consagran los principios básicos y se establecen los compromisos para prohibir la discriminación y lograr su eliminación; para adoptar las medidas y programas de desarrollo político, económico y social que permitan garantizar la igualdad de las mujeres y el goce de sus derechos humanos; para adoptar las medidas especiales temporales que sean necesarias a fin de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. También indica que otro de los objetivos es eliminar el tráfico de mujeres, niñas y la explotación para la prostitución. Dispone que se deben cambiar patrones socio-culturales y los estereotipos y costumbres que asignan un valor diferenciado al papel de las mujeres y de los hombres en la sociedad, así como fortalecer la función social de la maternidad.

La segunda parte la conforman tres artículos en los que reafirma los derechos civiles y políticos de las mujeres declarando a la mujer como sujeto de derechos, estipula el compromiso de los estados signatarios para promover una participación mayor e igualitaria de las mujeres en la vida pública, política y en las relaciones internacionales de los estados, así como la igualdad de derechos de las mujeres para adquirir, cambiar o transmitir su nacionalidad.

En la tercera parte de la Convención, conformada por cinco artículos, señala los muchos de los derechos de las mujeres, esta es una de las razones por la cual la

convención muchas veces es conocida como la carta de derechos de la mujer. Entre varios de los derechos nos menciona:

- Derecho a tener acceso igual al de los varones a la educación formal e informal.
- Derecho a la orientación y capacitación profesional
- Derecho al empleo
- a la seguridad social
- a tener igual remuneración por trabajo igual
- a gozar de licencia pagada de maternidad
- a la atención y cuidado de la salud
- a los programas de planificación
- incluye una disposición específica que atiende las necesidades de las mujeres rurales y su participación igual que el varón en el desarrollo rural y sus beneficios.

En la cuarta parte de la convención se constituye lo que ha sido considerado uno de los factores de vanguardia que la caracterizaron en los años de su elaboración y adopción, lo que hace es abordar la capacidad jurídica de las mujeres y el delicado ámbito de la familia en dos de sus artículos: el 15 que consagra la igualdad de derechos de las mujeres ante la ley y su protección y la igual capacidad jurídica de las mujeres y los varones en materia civil, en procedimientos judiciales y para contratar y administrar propiedades, así como para elegir su lugar de residencia y domicilio; y el 16 que estipula la igualdad de las mujeres y los varones en el matrimonio y en las relaciones familiares, la igualdad de derechos para decidir cuándo y con quién casarse, cuándo y cuántos hijos tener y la igualdad de derechos y responsabilidades en la educación y cuidado de los hijos.

La quinta parte de la convención dispone la forma en la que se controlara que el acuerdo hecho sea cumplido, se estipula la obligación de los estados firmantes a

presentar un informe inicial al año de la ratificación de la Convención e informes periódicos cada cuatro años, en los que se deberán reseñar las medidas que se hubieran adoptado para aplicar efectivamente la Convención.

Finalmente en su parte sexta la convención contiene las disposiciones reglamentarias para su registro y administración.

La CEDAW estipula que Bolivia presentará informes, según información oficial del Fondo de Población de Naciones Unidas²⁸, el Estado boliviano ha presentado un primer informe ante el Comité de la CEDAW el 8 de julio de 1991; los posteriores 2do, 3er y 4to informes periódicos acumulados, han sido presentados por la gestión administrativa en enero de 2008, durante las 811^a y 812^a reuniones del Comité de la CEDAW. En estas reuniones han sido elaboradas recomendaciones a Bolivia para que éstas se incorporen, como estrategia nacional, en las políticas públicas y los programas de acción, posibilitando así según esta instancia, disminuir las brechas sociales, políticas, económicas y sexuales de la mujer con respecto al hombre. Según esta información oficial a la fecha aún está en revisión el último informe que presentó el estado boliviano.

Bolivia ha recibido recomendaciones después de la revisión de estos informes El 1^{er} informe de Bolivia fue evaluado por el comité de la CEDAW con las primeras observaciones finales en enero de 1995, durante el 14^o período de sesiones. En la evaluación se recogen los principales aspectos positivos y también las preocupaciones con respecto al grado de cumplimiento de la Convención de parte del Estado. Asimismo se incluyeron recomendaciones para que sean cumplidas en el corto y mediano plazo por el Estado boliviano referidas a justicia, trabajo, estadísticas, salud y educación.

Al haber sido presentados el 2do, 3er y 4to informe de forma combinada la CEDAW en marzo de 2006, el comité emite su evaluación de manera conjunta, resaltando en este caso su satisfacción por las reformas legislativas, así mismo expresa su preocupación sobre varios aspectos que considera de atención prioritaria, según información oficial del UNFPA son:

- mantenimiento de preceptos discriminatorios en derecho penal y civil;
- falta de una política integral de institucionalización y transversalización del enfoque de género;
- los elevados indicadores de violencia contra las mujeres y feminicidio;
- el limitado acceso de mujeres a la justicia así como la dilatación de procesos y el coste asociado;
- la insuficiente representación de mujeres en cargos de responsabilidad y la desigualdad laboral;
- la brecha existente entre la fecundidad observada y la fecundidad deseada, así como otros varios aspectos pendientes.

Las observaciones finales de la CEDAW sobre los tres informes presentados contiene en total 53 recomendaciones extensas para el estado boliviano, este documento es de acceso público en el portal oficial del Instituto Nacional de Estadística²⁹.

2.2.2. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio

Los ODMs o los Objetivos de Desarrollo del Milenio, son objetivos acordados internacionalmente dentro del sistema de Naciones Unidas, fueron acordados el 2000 y tienen como año de cumplimiento el 2015. Contienen aspectos de desarrollo

29

<http://www.ine.gob.bo/indicadoresddhh/archivos/vivi/inter/Convenci%C3%B3n%20sobre%20la%20Eliminaci%C3%B3n%20de%20Todas%20las%20Formas%20de%20Discriminaci%C3%B3n%20de%20la%20Mujer.pdf> revisado al 13 de mayo de 2013

humano y económico que deben ser alcanzados progresivamente, los objetivos son ocho, a continuación los objetivos con sus respectivas metas:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
 - Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, la proporción de personas que sufren hambre.
 - Reducir a la mitad, entre 1990 y 2015, la proporción de personas cuyos ingresos son inferiores a un dólar diario.
 - Conseguir pleno empleo productivo y trabajo digno para todos, incluyendo mujeres y jóvenes.
2. Lograr la enseñanza primaria universal
 - Asegurar que en 2015, la infancia de cualquier parte, niños y niñas por igual, sean capaces de completar un ciclo completo de enseñanza primaria.
3. Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer
 - Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015
4. Reducir la mortalidad de los niños menores de cinco años
 - Reducir en dos terceras partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad de niños menores de cinco años.
5. Mejorar la salud materna
 - Reducir en tres cuartas partes, entre 1990 y 2015, la mortalidad materna.
 - Lograr el acceso universal a la salud reproductiva.
6. Combatir el VIH-SIDA la malaria y otras enfermedades
 - Haber detenido y comenzado a reducir la propagación del VIH/SIDA en 2015.
 - Lograr, para 2010, el acceso universal al tratamiento del VIH/SIDA de todas las personas que lo necesiten.
 - Haber detenido y comenzado a reducir, en 2015, la incidencia de la malaria y otras enfermedades graves

7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente

- Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales y reducir la pérdida de recursos del medio ambiente.
- Haber reducido y haber ralentizado considerablemente la pérdida de diversidad biológica en 2010.
- Reducir a la mitad, para 2015, la proporción de personas sin acceso sostenible al agua potable y a servicios básicos de saneamiento.
- Haber mejorado considerablemente, en 2020, la vida de al menos 100 millones de habitantes de barrios marginales.

8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo

- Desarrollar aún más un sistema comercial y financiero abierto, basado en normas, previsible y no discriminatorio.
- Atender las necesidades especiales de los países menos adelantados.
- Atender las necesidades especiales de los países en desarrollo sin litoral y los pequeños Estados insulares en desarrollo (mediante el Programa de Acción para el desarrollo sostenible de los pequeños Estados insulares en desarrollo y los resultados del vigésimo segundo período extraordinario de sesiones de la Asamblea General).
- Encarar de manera integral los problemas de la deuda de los países en desarrollo con medidas nacionales e internacionales para que la deuda sea sostenible a largo plazo.
- En cooperación con las empresas farmacéuticas, proporcionar acceso a los medicamentos esenciales en los países en desarrollo a precios asequibles.
- En cooperación con el sector privado, dar acceso a los beneficios de las nuevas tecnologías, especialmente las de la información y las comunicaciones.

El planteamiento de los ODMs ha generado muchas críticas en algunos puntos por ser muy ambicioso, en otros por no atacar las causas de los problemas mundiales sino más bien sus consecuencias. En todo caso existe una gran

movilización de recursos tanto técnicos como económicos para el cumplimiento de estos. Bolivia es parte firmante en los ODMs también llamados la Declaración del Milenio, también fue uno de los primero doce países a nivel mundial en presentar un informe Nacional de Progreso sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio que fue publicado en diciembre de 2001. Hasta la fecha, Bolivia ha preparado seis informes de progreso de Objetivos de Desarrollo del Milenio, cuyos contenidos se elaboran a través de un trabajo coordinado de las instituciones públicas que conforman el Comité Interinstitucional de la Metas de Desarrollo del Milenio.³⁰ El 5, 2 y 3 como vemos son los más importantes en cuanto al área de mujeres en el desarrollo, sin embargo desde el feminismo se plantea que las reivindicaciones de las mujeres se encuentran en todos los ámbitos de la vida, es decir no es un “pedazo de...” sino más bien un tema que atraviesa la vida tanto de mujeres como de hombre en todos los ámbitos.

2.3.Marco nacional

2.3.1. Constitución política del estado

La actual CPE enumera constantemente que los valores del estado son igualdad y no discriminación, incluso en muchos de los artículos se ha utilizado una redacción en la cual se menciona en género femenino y masculino casi todos los enunciados, por ejemplo: “las ciudadanas y ciudadanos”, “las bolivianas y bolivianos”, etc a pesar de que desde la redacción se ve un afán de inclusión a las mujeres; no se encuentra un cambio sustancial en cuanto a la anterior constitución

Citare los principales artículos que hacen referencia a las mujeres están:

- Art. 8- **I.** El Estado asume y promueve como principios ético-morales de la sociedad plural: ama qhilla, ama llulla, ama suwa (no seas flojo, no seas mentiroso ni seas ladrón), suma qamaña (vivir bien), ñandereko (vida armoniosa), teko kavi (vida buena), ivi maraei (tierra sin mal) y qhapaj ñan (camino o vida noble).

³⁰ <http://www.pnud.bo/webportal/Default.aspx?tabid=62>

II. El Estado se sustenta en los valores de unidad, igualdad, inclusión, dignidad, libertad, solidaridad, reciprocidad, respeto, complementariedad, armonía, transparencia, equilibrio, igualdad de oportunidades, equidad social y de género en la participación, bienestar común, responsabilidad, justicia social, distribución y redistribución de los productos y bienes sociales, para vivir bien.

- Art. 9 – *Indica los fines y funciones esenciales del Estado el constituir una sociedad justa y armoniosa, sin discriminación y con plena justicia social; garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, fomentando el respeto mutuo.*
- Art. 11 - **I.** La República de Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.
- Arts. 13 y 14 - **I.** Toda persona tiene derecho a la vida y a la integridad física, psicológica y sexual. Nadie será torturado, ni sufrirá tratos crueles, inhumanos, degradantes o humillantes. No existe la pena de muerte.

II. Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.

III. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado.

IV. Ninguna persona podrá ser sometida a desaparición forzada por causa o circunstancia alguna.

V. Ninguna persona podrá ser sometida a servidumbre ni esclavitud. Se prohíbe la trata y tráfico de personas

- Art. 15 - *Reconoce el derecho de toda persona a la vida, a la integridad física, psicológica, moral y sexual y afirma que nadie sufrirá tratos humillantes. De manera específica contempla el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en la familia y en la sociedad y el compromiso del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar y sancionar la violencia de género. Sirve de respaldo a acciones de exigibilidad en torno a medidas para prevenir y sancionar actos de acoso y violencia política hacia mujeres que ejercen cargos públicos.*
- Art. 21 – *Protege los derechos para el ejercicio de la participación política: la libertad de pensamiento y opinión, la libertad de reunión y asociación; el acceso y la difusión de información.*
- Art. 22 - *La dignidad y la libertad de la persona son inviolables. Respetarlas y protegerlas es deber primordial del Estado.*
- Arts. 23 y 25 - *Toda persona tiene derecho a la libertad, a la seguridad personal, a la inviolabilidad de su domicilio y al secreto de las comunicaciones privadas en todas sus formas. Sirve para protección ante ciertos actos de acoso político a mujeres.*
- Art. 26 – I. *Todas las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio de sus representantes, y de manera individual o colectiva. La participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.*
- Arts. 62 y 63 - *El Estado reconoce que todos los integrantes de la familia tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades y explícitamente plantea la igualdad de derechos y deberes entre cónyuges como la base del matrimonio.*
- Art. 82 – I. *El Estado garantizará el acceso a la educación y la permanencia de todas las ciudadanas y los ciudadanos en condiciones de plena igualdad.*

- Art. 144 - *Reconoce que todas las bolivianas y los bolivianos son ciudadanas(os) y ejercerán su ciudadanía a partir de los 18 años, la cual consiste en: concurrir como electora/elector o elegible a la formación y al ejercicio de funciones en los órganos del poder público; el derecho a ejercer funciones públicas.*
- Art. 147 – **I.** En la elección de asambleístas se garantizará la igual participación de hombres y mujeres.
- Art. 210 - La organización y el funcionamiento de las organizaciones de naciones y pueblos indígena originario campesinos deberán de ser democráticos. La elección interna de dirigentes y de candidatas y candidatos de agrupaciones ciudadanas y partidos políticos será regulada y fiscalizada por el Órgano Electoral, que garantizará la igual participación de hombres y mujeres.
- Arts. 241 y 242 - *Protección a derechos relacionados a la participación y control social, entre otros aquellos relacionados a: la participación en el diseño de las políticas públicas, al ejercicio de control social a la gestión pública en todos los niveles de Estado y a la calidad de los servicios públicos, a apoyar al Órgano Legislativo en la construcción colectiva de las leyes, al libre acceso a la información pública, a realizar denuncias y a colaborar en los procedimientos de observación pública para la designación de cargos.*
- Art. 270 - *Define los principios que rigen la organización territorial del Estado y las entidades territoriales descentralizadas y autónomas, entre ellos: bien común, solidaridad, autogobierno, igualdad, equidad de género, transparencia, participación y control social.*
- Art. 278 – **II.** La ley determinará los criterios generales para la elección de asambleístas departamentales, tomando en cuenta la paridad y alternancia de género.

2.3.2. Legislación nacional

Ley Marco de Autonomías “Andrés Ibañez” Ley N° 031

Promulgada el 19 de julio de 2010 respondiendo a la demanda de autonomías a nivel nacional, demanda que fue ratificada por los resultados del referéndum autonómico en 2009, muchas autoridades consideran que esta ley incluye, también, avances para las mujeres.

En el 5to artículo de la ley que señala los principios está el principio de la equidad que dice “La organización territorial del estado, el ejercicio de competencias y la asignación de recursos, garantizaran el desarrollo equilibrado interterritorial, la igualdad de oportunidades y el acceso a los servicios públicos a toda la población boliviana” lo cual es considerado como un avance al estar mencionado. En el mismo artículo también se menciona específicamente la equidad de género con ese mismo título como principio y dice: “Las entidades territoriales autónomas garantizan el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres, reconocidos en la Constitución Política del Estado, generando las condiciones y los medios que contribuyan al logro de la justicia social, la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad e integralidad del desarrollo en las entidades territoriales autónomas, en la conformación de sus gobiernos, en las políticas públicas, en el acceso y ejercicio de la función pública.” El artículo 7 de la ley indica, entre otras, que tiene como finalidad favorecer la inclusión de la población bajo principios de equidad e igualdad de oportunidades. Sobre la forma de gobierno se señala que esta debe ser con equidad de género, esto es señalado en el artículo 12. Y así se señala la necesidad de respetar la igualdad de oportunidades en varios artículos, de manera un poco más concreta en el numeral quinto del artículo 102 se señala que las ETAs tienen que tener presente la “asignación de recursos suficientes para la eliminación de las desigualdades sociales, de género y la erradicación de la pobreza”, más adelante en el artículo 114 se refuerza en el tema de que parte del presupuesto tiene que destinarse a la eliminación de la brecha de género. También se determina que se debe destinar presupuesto a estos temas en el artículo 130.

En el tercer capítulo sobre la creación del servicio estatal de autonomías se determina en el artículo 1299 sobre las atribuciones que la MAE tiene como atribución “brindar asistencia técnica para la integración de la equidad de género en el ejercicio competencial”. Se determina también que la normativa de los gobiernos autónomos debe garantizar la participación y el control social sin discriminación.

Decretos

DS 0011 decreta que al nacimiento de una niña o niño la filiación tanto de padre como de madre serán tomadas en cuenta en el certificado por simple presunción y si existe alguien que niegue la filiación esa misma persona será la responsable de presentar las pruebas.

DS0012 Tiene como fin reglamentar las condiciones de inamovilidad laboral tanto de la madre como del padre que trabajen en instituciones públicas o privadas hasta que después de nacido el o la menor cumpla un año. Según el mismo decreto se determina que si el empleador incumple esta norma; el ministerio de trabajo es responsable de hacer incorporar al trabajador o trabajadora incluyendo sueldo y bienes sociales durante el tiempo que haya durado la suspensión laboral.

Legislación familiar

En cuanto a legislación familiar las herramientas base son el código de familia y hasta hace un tiempo la ley 1674 Contra la Violencia Intrafamiliar o Doméstica y también su decreto reglamentario. Ahora también se tiene la ley 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia que aún no tiene protocolos claros ni reglamentación a pesar de que está vigente desde el 8 de marzo del 2013.

En el código de familia aún se observa un lenguaje sexista, discriminador y machista. En su contenido también se encuentran también que los procesos son muy

largos y mujeres que trabajan, estudian, cuidan a sus hijos es decir cumplen doble jornada no tienen el tiempo para continuar con estos procesos.

Legislación penal

El aborto aún está penalizado dentro del código penal en el artículo 266, a excepción de caso de violación y riesgo de vida de la madre para el cual es necesario obtener una orden judicial, así se encuentra establecido desde 1973. Durante esta investigación está en proceso la incorporación de la figura de feminicidio al código penal.

Participación política, Ley de cuotas

La ley 1779 complementaria al régimen electoral, ha dado a las mujeres un porcentaje de participación que los partidos deben cumplir inicialmente era de 30% obligatoriamente, a partir del nacimiento del Estado Plurinacional la cuota es del 50%. La ley tiene el objetivo de incentivar la participación política de las mujeres en espacios de decisión, se enfoca en que si hay más mujeres participando en política habrá más equidad e igualdad. Es una política de discriminación positiva que ha sido apoyada y demandada por varios grupos de mujeres y rechazada y criticada por otras.

La discriminación positiva en la ley de cuotas es una forma de convertir a las mujeres un requisito más que llenar para poder postularse a cargos de poder, además es una concesión que hacen quienes tienen el poder para que podamos participar en la democracia como autoridades o sujetos de toma de decisión.

Muchas sin embargo apoyan la discriminación positiva pues postulan que es la única forma en que las mujeres han podido participar de la política públicamente pues la ley obliga a los partidos a hacerlo.

2.4.Planteamiento del enfoque de género en el desarrollo

Antecedentes

Durante la realización de esta investigación se han encontrado planes nacionales que incluyen o tienen que ver con mujeres, la mayoría de estos planes abarcan a las mujeres desde el punto de vista meramente reproductivo³¹, es decir que somos tomadas en cuenta sólo cuando somos madres.

Uno de los planes encontrados es el “Plan nacional para la reducción acelerada de la mortalidad materna y perinatal” que fue diseñado para ser ejecutado desde 1994 a 1997.³²

Otro plan más reciente es el “Plan para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres” está planteado para ser cumplido del 2004-2007, así como en el actual “Plan nacional para la igualdad de oportunidades” está basado en los lineamientos dados por la CEDAW y también en el objetivo 3 y 5 de los ODMs.³³

Hacer una evaluación y análisis respecto a cada uno de estos planes requiere otra investigación por eso es que en esta simplemente caben ser mencionadas para entender un poco de los anteriores enfoques que han sido utilizados dentro por los gobiernos de Bolivia.

2.5.Marco institucional

Ministerio de Justicia

El artículo 4 de la ley 3351 de organización del poder ejecutivo nos indica cuales son las atribuciones del Ministerio de Justicia,

³¹ “Mujer y gestión ambiental en Bolivia” pag 17

³² Archivo del ministerio de desarrollo sostenible

³³ “Plan para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres” Pag21

- a) Coordinar las relaciones del Poder Ejecutivo con el Poder Judicial (Corte Suprema, Tribunal Constitucional y Consejo de la Judicatura), Ministerio Público y Defensor del Pueblo, mediante acciones tendentes a mejorar la administración de justicia.
- b) Formular y ejecutar políticas de lucha contra la corrupción.
- c) Ejercer tuición orgánica y administrativa sobre el Servicio Nacional de Defensa Pública.
- d) Diseñar y ejecutar políticas nacionales de defensa, protección de los derechos humanos, de los derechos del niño, niña y adolescentes, de personas de la tercera edad y personas con discapacidad, y otros grupos vulnerables.
- e) Formular y coordinar políticas de Género y Generacionales.
- f) Plantear políticas, normas y programas para apoyar y fortalecer la institucionalización del sistema de justicia comunitaria en todo el territorio nacional.
- g) Implementar programas y proyectos para el acceso a la justicia y a la información pública.
- h) Recopilar y reordenar la legislación nacional dispersa y poner al servicio de los poderes del Estado y de la ciudadanía.

El ministerio se plantea como visión "Construir con el pueblo la justicia plural, ejerciendo los derechos fundamentales para vivir bien" y como visión "Liderizamos la revolución de la justicia con transparencia y eficiencia al servicio del pueblo". Los lineamientos básicos que plantea son:

- Proponer y coadyuvar el ejercicio pleno de los derechos fundamentales, para alcanzar una justicia social en cumplimiento de la C.P.E.
- Coordinación y cooperación de las relaciones del Órgano Ejecutivo con el Órgano Legislativo y Judicial, entidades territoriales autónomas, organismos internacionales y otras organizaciones e instituciones para el ejercicio pleno de los derechos fundamentales.

- Promover la construcción e implementación del sistema de justicia plural, generando condiciones de igualdad en la defensa, protección, acceso, ejercicio y restitución de los derechos fundamentales.
- Promover y fortalecer el pleno ejercicio de la Administración de Justicia Indígena Originario Campesina, cimentada en la descolonización.
- Formular e implementar políticas, normas, planes y programas en el marco de la CPE, promoviendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.
- Facilitar el ejercicio pleno de los derechos de usuarios y consumidores, y generar condiciones para el acceso universal a los servicios básicos, dentro del Plan Nacional de Acción de Derechos Humanos

2.6. Plan Nacional de igualdad de oportunidades

El Plan nacional de Igualdad de Oportunidades “Mujeres construyendo la nueva Bolivia para Vivir Bien” está basado en los lineamientos dados por los convenios internacionales como la CEDAW y los ODMs, así también en la Constitución política del estado. Ha sido creado con elementos del informe final de consultoría del PADEP/GTZ³⁴ y posteriormente fue adecuado al plan nacional de desarrollo.

El marco teórico del PNIO toma términos y categorías que se constituyen esenciales dentro de los movimientos feministas como el cuerpo, la memoria etc. aunque no profundiza mucho en estos aspectos al momento de las acciones concretas, tampoco en los ejes de acción y en la identificación de proyectos y objetivos mucho menos.

2.6.1. Objetivos del PNIO

³⁴ Marco conceptual del Plan Quinquenal de las Mujeres. La Paz: VGAG; PADEP/GTZ 2008 Informe final de consultoría

El PNIO se plantea cumplir sus objetivos hasta el 2020, es un plan estratégico de largo plazo, habiendo sido planteado el 2008 hasta ahora lleva 5 años siendo ejecutado, estado planificado para doce años ya ha pasado casi el 50% del tiempo y esto significa que debería haber un avance considerable en cuanto a sus políticas y objetivos.

El primer eje es el económico, productivo y laboral que plantea que el Estado boliviano, en 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.

El segundo eje es el educativo, en los niveles de la gestión pública, facilita el acceso, la permanencia y la promoción de las mujeres en todos los niveles y ciclos de la 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.

En el eje de salud, que es el tercero, se propone que el Estado boliviano, en los niveles de la gestión pública, facilita 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.

Violencia en razón de género es el tercer eje, plantea en los niveles de la gestión pública, ha generado las condiciones para una vida libre de violencia en razón de género y sanciona las prácticas discriminatorias de exclusión y subordinación, a través de mecanismos institucionales e instrumentos normativos.

Ciudadanía y participación política: el Estado boliviano, en los niveles de la gestión pública, ha generado las condiciones para la reducción de barreras que limitan la

participación de las mujeres en espacios de decisión, bajo los principios de equidad e igualdad de oportunidades.

Fortalecimiento institucional: el estado boliviano, en los niveles de 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 calificados.

2.6.2. Plan Nacional de igualdad de oportunidades “Mujeres construyendo una nueva Bolivia para vivir bien”

El plan fue elaborado con el asesoramiento técnico de los Componentes “Equidad Social” y “Planificación para el Desarrollo” del Programa de Apoyo a la Gestión Pública Descentralizada y Lucha Contra la Pobreza (PADEP/GTZ) y promulgado para su ejecución en el 2008, anterior a la promulgación de la constitución, sin embargo el plan está adecuado a la CPE y está en el marco también del Plan Nacional de Desarrollo. La producción del plan se realizó durante la gestión de Celima Torrico Rojas como ministra de Justicia, en ese momento el VIO tenía el nombre de Viceministerio de género y asuntos generacionales y era viceministra Evelin Ágreda Rodríguez.

2.6.3. Ejes del PNIO

El plan, basándose en una identificación de problemas previa, tiene 6 ejes estratégicos que incluyen políticas, acciones concurrentes y ministerios responsables.

El primer eje es el económico productivo y laboral; tres de sus cuatro políticas son de promoción, promoción de derechos laborales, promover el acceso a recursos de producción y servicios básicos. Casi todo este ámbito se basa en promoción y fomento, como excepción hay tres políticas concurrentes concretas de las veinticinco

en total que contiene este eje. Las tres acciones son: “Establecer medidas dirigidas a prevenir y sancionar el acoso sexual en el trabajo”, ”asegurar el acceso equitativo de las mujeres al programa de crédito solidario(BDP)” , “facilitar el acceso de las mujeres, particularmente de las jefas de hogar, al Programa de vivienda social y solidaria” y el último que nos dice “desarrollar todas las acciones normativas y operativas necesarias para el reconocimiento del valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza y su cuantificación en las cuentas públicas”. Las demás acciones plantean promoción de derechos y hay uno que plantea incidencia en el “cambio de esquemas culturales de la distribución de roles de mujeres y hombres en la familia mediante el incentivo a la reflexión y toma de conciencia de la igualdad y la equidad entre los sexos”.

El segundo eje es de educación, al igual que el anterior gran parte de las acciones se basan en promoción, entre los más factibles de evaluar y conocer están: transversalizar la perspectiva de género en la ley Elizardo Perez y Avelino Siñani, así como en su reglamentación normativa y operativa, “crear programas que incentiven la formación, capacitación y profesionalización de mujeres en el sistema educativo plurinacional de acuerdo a objetivos de desarrollo del PND”, “diseñar y proponer programar educativos para la igualdad de derechos dirigidos a mujeres y hombres en áreas productivas contemplando acciones positivas hacia las mujeres”, también “recuperar la memoria histórica de las mujeres”.

Dentro del eje de salud están dos acciones; ampliar la cobertura de los servicios de salud a mujeres en edad fértil en el marco del Sistema Único, Intercultural y Comunitario de Salud; ninguna acción de esta política se ha concretado pues aún no se ha concretado dicho sistema. La otra política presente en este eje es la promoción del ejercicio de los DDSSRR de las mujeres, teniendo entre las tres acciones que plantea la más importante, ampliar la cobertura de salud de las mujeres a maternidad segura, la prevención del cáncer de cuello uterino y cáncer de mama.

En el eje de violencia en razón de género, se plantea como política única contribuir a la erradicación de la violencia en razón de género; sus acciones incluyen “mejorar” el sistema de atención integral a las mujeres víctimas de violencia, formar y especializar a profesionales que intervienen en las situaciones de violencia de género, reforzar la protección policial y judicial de las víctimas de violencia.

Dentro del eje de ciudadanía y participación política encontramos básicamente que las mujeres deben estar en espacios políticos y de toma de decisiones, es decir incrementar su participación, también carnetización de todas las mujeres para el ejercicio de sus derechos ciudadanos. El hecho de incentivar la denuncia de mujeres que sufren acoso político también es una acción que propone el PNIO.

El último eje tiene como único responsable al VIO, acciones dirigidas al Fortalecimiento institucional y la política de construir y fortalecer la institucionalidad pública destinada a promover la igualdad de mujeres y hombres, en todos los niveles y ámbitos de la gestión pública, plantea fortalecer y jerarquizar los mecanismos de género en las instancias públicas.

2.6.4. Acciones concurrentes

Para coadyuvar al cumplimiento de los objetivos del plan, éste dispone acciones concurrentes que deben asumir todas las entidades públicas, las acciones son:

1. Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.
2. A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.

3. Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.
4. Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.
5. Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
6. Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.
7. Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.
8. Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.
9. Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.
10. Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.
11. Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.

2.6.5. Acciones concurrentes por ministerio

En base a las atribuciones específicas de cada ministerio según la Ley de Organización del Poder Ejecutivo (LOPE) representantes de los distintos ministerios realizaron una identificación de proyectos en el primer taller intersectorial convocado por el entonces VGAG (ahora VIO) para presentar la estrategia de formulación del PNIO el 13 de febrero del 2008³⁵ y un segundo realizado en octubre del 2008.

De los veinte ministerios que tiene el ejecutivo encontramos que trece tienen proyectos identificados para la ejecución del PNIO, tres no tienen proyectos identificados pero tienen acciones concurrentes y atribuciones ya existentes que el VIO apoyará. Los tres ministerios que no tienen proyectos identificados son el Ministerio de la Presidencia, el Ministerio de Hacienda y el Ministerio de Hidrocarburos y Energía. No hay documentación sobre porque los ministerios restantes, cuatro, no están incluidos dentro de las actividades que propone el PNIO, son el Ministerio de Comunicación, Ministerio de Autonomías, Ministerio de Culturas y Ministerio de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción.

Basándose en el LOPE, trece ministerios han identificado proyectos que tomando en cuenta que el plan fue presentado el 2008 deberían mostrar avances considerables.

Las acciones concurrentes por ministerio son:

Ministerio de relaciones exteriores y cultos; Tiene como acción concurrente el seguimiento y control del cumplimiento de tratados internacionales referidos a los derechos de las mujeres.

Ministerio de la presidencia; normar la transversalización de la perspectiva de género en la gestión pública descentralizada.

³⁵ Según documentación oficial del VIO

Ministerio de gobierno; fortalecer las BPF. Desarrollar programas gratuitos de cedulaación a favor de las mujeres.

Ministerio de defensa nacional; promover el acceso de las mujeres a las carreras de armas. Aplicar el principio de equidad de género en calificación y asenso de categorías.

Ministerio de planificación del desarrollo; transversalizar el enfoque de género en el PND y en los mecanismos y sistemas de planificación (SISPLAN) seguimiento y evaluación del mismo. Asegurar que todas las inversiones de los fondos estén orientadas a reducir/eliminar brechas de inequidad en razón de género; normar la asignación de inversiones específicas a favor de las mujeres. Obtener y emitir información desagregada por sexo en todos los ámbitos; así como obtener registros de datos de interés particular de las mujeres (violencia, patrimonio, aporte del trabajo doméstico al PIB, etc.)

Ministerio de hacienda; normar (a través de las Directrices Anuales de Inversión Pública) la inversión de recursos públicos de todas las entidades gubernamentales (Prefecturas, GM, entidades descentralizadas y desconcentradas) a favor de las mujeres. Vigilar y dar seguimiento al cumplimiento de las normas y sancionar el incumplimiento.

Ministerio de agua; promover y asegurar el acceso de las mujeres al servicio de agua, como acción destinada a aliviar la carga del trabajo doméstico de las mujeres.

Ministerio de producción y microempresas; Asegurar el acceso equitativo de las mujeres a los servicios (fortalecimiento de PYME, OECA, Cooperativas,

Asociaciones), programas y proyectos de su competencia; particularmente al programa de créditos (BDP)

Ministerio de obras públicas, servicios y vivienda; normar, promover y apoyar el acceso equitativo de las mujeres, particularmente de las jefas de hogar, a los programas de vivienda social.

Ministerio de desarrollo rural, agropecuario y medio ambiente; Promover la participación equitativa y prioritaria de las mujeres a programas y proyectos de fomento a la producción agropecuaria. Asegurar el acceso equitativo de las mujeres al recurso tierra.

Ministerio de hidrocarburos y energía; diseñar el acceso a servicios de gas como acción destinada a aliviar la carga del trabajo doméstico de las mujeres.

Ministerio de minería y metalurgia; proteger, incentivar y apoyar el trabajo que desarrollan las mujeres en el sector minero.

Ministerio de trabajo; Vigilar el cumplimiento y sancionar el incumplimiento de la normativa nacional e internacional referida al trabajo de las mujeres. (Reglamentar) la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. Asegurar el acceso equitativo de las mujeres a programas de promoción del empleo.

Ministerio de educación y culturas; Promover, a través de medidas de acción positiva el acceso y permanencia de las niñas, adolescentes y mujeres en todos los niveles y ciclos de la educación formal, hasta su culminación Asegurar que los programas de alfabetización y post-alfabetización beneficien prioritariamente a mujeres, sobre todo del área rural. Hacer cumplir la normativa referida a la no discriminación de las adolescentes y mujeres en su derecho a la educación

(particularmente la referida al derecho de continuar estudios durante y después del embarazo). Incorporar la transversal de género el currículo de educación primaria, secundaria y, particularmente, en la formación docente. Desarrollar módulos de educación en derechos sexuales y derechos reproductivos en todos los ciclos de la educación formal.

Ministerio de salud y deportes; Cumplir con sus funciones y atribuciones, y desarrollar los programas nacionales de salud teniendo en cuenta que las mujeres son la mitad de la población boliviana. Vigilar el cumplimiento estricto de la ley SUMI, su decreto reglamentario y la ley de extensión de prestaciones de salud para las mujeres. Valorar, recuperar, promover e incentivar la difusión de los conocimientos de las mujeres en materia de salud.

Ministerio de justicia; Formular políticas públicas destinadas a alcanzar los objetivos del Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades. Acordar compromisos de gestión con todas las instancias del poder ejecutivo, en todos los niveles de la gestión pública, orientadas al logro de los objetivos del Plan. (los compromisos deben incluir asignaciones e inversiones presupuestarias para su ejecución). Vigilar el cumplimiento de los compromisos alcanzados. Es la “cabeza de sector” en materia de políticas públicas de género; por lo tanto, le corresponde diseñarlas y realizar el seguimiento y evaluación a las acciones concurrentes comprometidas por los otros sectores.

Observamos que hay varios ministerios que han cambiado su denominación, pero en realidad las competencias son las mismas, el ministerio de culturas no tiene objetivos ni proyectos identificados porque al momento de la creación del plan este ministerio aún no existía. Hay también otros ministerios que no tienen proyectos identificados ni objetivos y aunque en el plan no se aclara porque, todo indica que es por el nivel de operatividad que tiene cada ministerio, las acciones

concurrentes generales son las que se investigaran en los ministerios. Estas acciones son para todas las entidades públicas, por lo tanto los ministerios deberían estar al tanto del cumplimiento de éstas, así también otras entidades públicas.

CAPÍTULO 3

Implementación del PNIO

Conseguir las entrevistas necesarias para la realización de esta investigación fue un obstáculo ya que en muchas ocasiones las personas a las cuales se me remitía no tenían conocimiento sobre el PNIO, en otros casos estaban de viaje y en otros con demasiado trabajo como para poder responder a la entrevista, lo cual representa un retraso en la investigación y también una reducción de la cantidad de ministerios de los cuales se pudo recabar información, por un tema de factibilidad entonces se toman en cuenta todos los ministerios a los que fue posible acceder.

La estrategia intersectorial del PNIO plantea que todas las entidades públicas deben tomar medidas generales, además de las que están enmarcadas en los ámbitos de cada una de ellas, analizamos las estrategias generales que deberían tomar en cada ministerio y también los objetivos específicos de cada uno de los ministerios.

3.11. Ministerio de Justicia

Ministerio de Justicia	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	La responsable de transversalización de género indica que si, la directora de género indica que esa es responsabilidad del INE, entre las estadísticas que se encuentran del ministerio no se pudo observar información estadística desagregada por género.
A fin de transparentar las diferencias de	Si se hace un análisis sobre la variable

<p>situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.</p>	<p>sexo ya que son la entidad rectora en cuanto a género, pero no se hace un asesoramiento a otras entidades que es lo que correspondería.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.</p>	<p>Si, se cumple. En el análisis muchas de las propuestas pueden ser discutidas si son efectivas o no o si se cumplen o no, sin embargo si hay políticas orientadas aunque sólo desde el punto de vista de que las mujeres participen en distintos ámbitos y sean incluidas en más espacios.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.</p>	<p>El PNIO que propone el ministerio de justicia contiene medidas dirigidas a todas las entidades públicas para mejorar la situación de la mujer, sin embargo no se ve si estas entidades cumplen o no tales propuestas.</p>
<p>Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Al objetivos en el PNIO para otros ministerios y otras entidades públicas, éstas deben obligatoriamente asignar recursos en sus POAs, eso constituye un mecanismo sin embargo no hay una</p>

	centralización de datos que permita observar si esto se cumple.
Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.	Según las entrevistas realizadas se apoya la participación paritaria de las mujeres en todos los ámbitos, como iniciativa se plantea promover carnetización a las mujeres para que puedan participar en la política públicamente.
Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.	No se hacen procesos de sensibilización como tal a ningún nivel, por ser considerados como “antiguos” por la directora de género. La socialización del plan cuenta como sensibilización indican ambas personas entrevistadas.
Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.	Si se hace un análisis de género indican.
Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.	Si se aplica y se trabaja para que al momento de las contrataciones haya una equidad de género.
Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de	Esa no es competencia del ministerio, indican, sin embargo hay convenios internacionales en los que se inciden de forma indirecta, por ejemplo al entregar

políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.	los informes de la CEDAW o al basarse en otros convenios internacionales para haber hecho el plan.
Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.	Se ha trabajado tanto en la adecuación del plan como en la creación de nuevas leyes en concordancia con la nueva CPE.

El ministerio de justicia al ser cabeza de sector es responsable del diseño y aplicación del plan nacional de igualdad de oportunidades, se realizó dos entrevistas dentro del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, este viceministerio es quién ejecuta el PNIO, esta ejecución debería realizarse en coordinación con distintos ministerios pues al ser un plan nacional implica una estrategia multisectorial. La responsable de transversalización de género indica que la coordinación con los demás ministerios se realiza mediante reuniones anuales y que existen responsables de género en cada ministerio que tienen como tarea verificar el cumplimiento de los objetivos del PNIO, sin embargo la directora de género del VIO indica que la coordinación es individual y que se ven el POA que se está cumpliendo con el plan en otras instituciones; aquí vemos una contradicción en la información por lo cual a las entrevistas en el resto de los ministerios se incorpora la pregunta sobre cómo se realiza la coordinación con el VIO para la ejecución del PNIO, sin embargo no fue la única contradicción entre ambas entrevistas; lo cual resta algo de fiabilidad en cuanto a la ejecución del plan. Entre las acciones que destaca el VIO están la promulgación de distintas leyes sin embargo sobre los cumplimientos de los objetivos del PNIO se da poca información. La mayoría de las acciones concretas del VIO se basan en promoción de los derechos, es necesario señalar que a seis años de la ejecución del plan no se tienen índices, indicadores o algún tipo de

diagnóstico que den información certera sobre los alcances que ha tenido el PNIO o sobre qué objetivos se han estado cumpliendo o no.

3.12. Ministerio de culturas y turismo

Ministerio de Culturas y Turismo	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	No. Entre las estadísticas que provee el ministerio no se pudo encontrar ninguna que estuviera desagregada por género, es el caso de las estadísticas que proveen sobre el registro de artistas o de resultados de premiaciones del ministerio de culturas. La entrevistada indica que si hay estadísticas pero desconoce cuáles.
A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.	La entrevistada dice que sí, pero no se menciona cuales, sin embargo hay que tomar en cuenta que la matriz ideológica y teórica es distinta cuando se habla de despatriarcalización y en el ministerio de culturas y turismo es esta la perspectiva.
Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos	Si, el viceministerio ha trabajado en propuestas para reducir la brecha de género, se menciona el proyecto de “Familia fuerte, estado fuerte” que ha

<p>en el diagnóstico respectivo.</p>	<p>estado ejecutando el Ministerio de Culturas y que también ha recibido mucha atención mediática con los matrimonios colectivos comunitarios.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.</p>	<p>No se tienen planes sectoriales ni territoriales con este tipo de medidas, sin embargo se contempla que reducir la brecha es como mejorar la situación de las mujeres, es el caso del proyecto “Familia fuerte, estado fuerte”</p>
<p>Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>No se han trabajado estos mecanismos internamente.</p>
<p>Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.</p>	<p>Se ha trabajado una propuesta de ley para una representación igualitaria dentro de todo el ejecutivo y no solamente para representación parlamentaria, aún se está trabajando en el anteproyecto de ley, sin embargo no hay procesos internos para una paridad de género.</p>
<p>Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.</p>	<p>Dentro del viceministerio de descolonización está presente pero se desconoce del resto de dependencias del ministerio.</p>
<p>Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.</p>	<p>Según la entrevista se dice que siempre se toma en cuenta este aspecto sin embargo habla solamente de este</p>

	viceministerio y menciona que cada ministerio tiene sus políticas de trabajo y desconoce si existe este análisis en otras dependencias.
Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.	La entrevistada plantea que “siempre se toma en cuenta” aunque no especifica de qué forma.
Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.	Indica que están en “todos” no especifica en cuales se incide además de la CEDAW.
Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.	Está adecuada.

El ministerio de culturas y turismo no tiene objetivos específicos dentro del PNIO ya que la creación de este ministerio es posterior al diseño de dicho plan sin embargo algunas de las atribuciones que le correspondían al ministerio de educación ahora le

corresponden al de culturas, por lo tanto tiene que realizar acciones y así también las acciones generales determinadas para todas las entidades estatales. Una de las atribuciones es la de políticas de no discriminación, para esto el Ministerio de Culturas trabaja mediante el Viceministerio de Descolonización, por lo cual se realizó una entrevista a la Jefa de Unidad de Despatriarcalización que tiene entre sus propuestas reducir la discriminación hacia las mujeres. Internamente el ministerio tiene como valores la equidad y la igualdad de oportunidades sin embargo no hay mecanismos concretos para el cumplimiento de estos, de cara a la sociedad el proyecto que resalta dentro de esta política es el de “Familia fuerte, estado fuerte” que trata de crear un nuevo modelo de familia descolonizado y despatriarcalizado, lo cual puede leerse como una contradicción pues una despatriarcalización no reforzaría el matrimonio de esta forma. El ministerio ha estado trabajando en eliminar la brecha de género desde un enfoque despatriarcalizador y descolonizador.

3.13. Ministerio de Relaciones Exteriores

Ministerio de Relaciones Exteriores	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	No, el ministerio tuvo un proyecto en conjunto con UNFPA y AECID para conocer la situación de migrantes bolivianos, el ministerio tiene estimaciones sobre cuantos migrantes y en qué países pero no desagregada por género aunque si se han identificado diferencias entre mujeres y hombres migrantes.
A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales	Se desconoce.

<p>deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.</p>	
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.</p>	<p>Se desconoce si existen propuestas dirigidas a cerrar las brechas de género mucho menos si se realizan diagnósticos.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.</p>	<p>Se desconoce</p>
<p>Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Se desconoce</p>
<p>Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.</p>	<p>Se desconoce</p>
<p>Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal</p>	<p>No se han realizado.</p>

técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.	
Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.	Se desconoce
Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.	Indica que si existe una equidad de género pero no indica de que forma.
Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.	Se presentan informes internacionales sobre derechos de las mujeres como por ejemplo el de la CEDAW, se actualizan y adecuan convenios internacionales sobre derechos de las mujeres junto con el ministerio de justicia que es cabeza de sector aunque se desconoce si se tratan otros específicos con otros ministerios.
Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.	Todos los convenios internacionales que tratan el tema de los derechos de las mujeres están adecuados a la nueva constitución política del estado, no hubo mucha adecuación sino más bien una ampliación de derechos.

En el Ministerio de Relaciones Exteriores no hay ninguna dirección, responsable o nada parecido que trate el tema de género como tal pues se considera un tema que ya está presente durante muchos años dentro del ministerio, sin embargo la persona de la cual su trabajo podría estar más cercano al tema era la responsable de derechos humanos a la que se le realizó la entrevista parcialmente ya que ella misma declara no tener conocimiento sobre muchos de los puntos de la entrevista ya no constituye parte de su trabajo. Se observa claramente la ausencia de coordinación con el Ministerio de Justicia sobre el PNIO a excepción de la coordinación para la presentación de los informes a la CEDAW y otros tratados internacionales para los cuales el Ministerio de Relaciones Exteriores es el conducto regular que es básicamente de intermediario entre el Ministerio de Justicia y el de Relaciones Internacionales.

3.14. Ministerio de defensa

Ministerio de Defensa	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	Si, el ministerio mediante su dirección general de derechos humanos ha elaborado estadísticas desagregadas por género sobre la pertenencia a las FFAA, sobre mujeres civiles con grado, mujeres con cargo efectivo, mujeres dentro del ministerio, mujeres que han ascendido de grado y otras más.
A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan:	Si, muchos de los planes que realizan contienen la variable sexo, en tema de salud se está incorporando la necesidad del servicio de ginecología para las militares y estudiantes sin que sea de consulta externa, en cuanto a la

<p>producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.</p>	<p>instrucción física dentro de institutos militares se ha trabajado en formas de instrucción física que no implique riesgos para las mujeres y que esté adecuada a su fisionomía.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.</p>	<p>Se tienen identificadas a mujeres que han cumplido años como coronelas y que puedan a ascender a generalas mediante sus logros para que así puedan replicar su experiencia a las nuevas generaciones de oficiales y suboficiales mujeres en las instituciones militares como una medida para reducir la brecha de género.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.</p>	<p>Enfocadas en los anteriores puntos.</p>
<p>Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Para reducir la brecha de desigualdad se propone que mujeres puedan acceder a todos los colegios e institutos militares y tengan las mismas posibilidades de ascenso de grado.</p>
<p>Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.</p>	<p>Se ha identificado mujeres para poder ser ascendidas de grado pero internamente no se conocen procesos para que dentro del ministerio de defensa existan más mujeres en cargos de decisión.</p>
<p>Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal</p>	<p>Se realizan muchos procesos de sensibilización dentro de las fuerzas</p>

<p>técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.</p>	<p>armadas, durante la gestión se capacitaron a 1220 personas dentro de las FFAA, 732 alumnos, y 10478 en personal de tropa, dentro del ministerio se ha capacitado a 758 servidores públicos, género es un componente dentro de las capacitaciones sobre derechos humanos.</p>
<p>Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.</p>	<p>Mediante la Dirección general de derechos humanos e interculturalidad de las FFAA se interviene para que esta perspectiva este siempre presente.</p>
<p>Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.</p>	<p>Se trabaja para normar en cuanto a los ascensos de grado dentro de las FFAA.</p>
<p>Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.</p>	<p>“Plenamente” indica la entrevistada pero no señala ningún convenio internacional.</p>
<p>Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su</p>	<p>Están adecuadas.</p>

implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.	
--	--

El ministerio de Defensa ha desarrollado un amplio trabajo sobre el tema de género por medio de su Dirección de Derechos Humanos que trabaja en una coordinación más directa con el Ministerio de Justicia y que trabaja en cumplir los objetivos del PNIO, de los dos proyectos que se tenían identificados en el plan ambos han sido ejecutados y también ampliados. Se realizan capacitación al interior del ministerio y de las FFAA que incluyen el tema de género, discriminación contra la mujer y derechos humanos en general, desde esta dirección se tiene un enfoque de inclusión de las mujeres y también del reconocimiento que estas puedan obtener dentro de la institución. La dirección ha ido más allá de los objetivos propuestos por el PNIO y ha tratado temas muy detallados así como qué tipo de ejercicios pueden realizar las mujeres y cuales no dentro de la instrucción física que existe en el ámbito militar, también se ha integrado al sistema de salud el servicio de ginecología que antes no estaba incluido en los servicios generales sino solamente como consulta externa, existe también una publicación de la dirección donde se ha reflejado el papel de las mujeres dentro del ámbito militar boliviano y se da información sobre el trabajo de la dirección.

3.15. Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras

Ministerio de Desarrollo rural y tierras	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	En la entrevista se declara que si, sin embargo no se pudo encontró ningún tipo de estadística que proporcione el ministerio que se encuentre desagregada por género.
A fin de transparentar las diferencias de	Los diagnósticos aún no se desarrollan

<p>situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.</p>	<p>con estos componentes.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.</p>	<p>No contienen.</p>
<p>Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>No se han puesto en práctica pero existen proyectos propuestos para reducir la brecha de género en cuanto a la tenencia de tierras de las mujeres para conseguir su titularidad, está enfocado para las áreas rurales pero aún busca financiamiento.</p>
<p>Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.</p>	<p>Se han apoyado iniciativas que no han sido finalizadas por factores externos, las iniciativas no fueron internas aunque se ha tratado de reproducir este tipo de iniciativas para las mujeres.</p>
<p>Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal</p>	<p>Se han realizado en el marco del diseño del proyecto propuesto sobre titularidad</p>

técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.	de las tierras para mujeres.
Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.	No se parte del análisis de género, es un enfoque que casi no tiene visibilidad dentro del ministerio.
Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.	No se ha normado ni se aplica, hay una amplia desigualdad de personal ejecutivo entre hombres y mujeres siendo los primeros la mayoría y quienes tienen mayor peso sobre las decisiones.
Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.	Indica que se incide pero no se indica en cuales y no se pudo encontrar ninguno específico.
Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.	Está adecuado.

Dentro del ministerio de desarrollo rural y tierras hay desconocimiento sobre el PNIO pues no se ha encontrado ninguna persona dentro del ministerio que esté al tanto de que

este plan tiene proyectos identificados para el ministerio, sin embargo el ministerio por iniciativa propia ha ido trabajando con proyectos como “capacitación y articulación de mujeres indígena originarias campesinas e interculturales para la incidencia en la creación de políticas públicas sobre el acceso y tenencia de la tierra con igualdad y equidad de género” y “abogacía e incidencia política de tierra y territorio de la mujer indígena originario campesina e intercultural y afro boliviana con enfoque de gestión territorial” proyectos con un enfoque que coincide con los objetivos del PNIO sin embargo la última de las propuestas aún no tiene financiamiento y es la más importante en cuanto a tenencia de tierras de las mujeres se refiere, ya lleva una gestión buscando financiamiento. Estas propuestas no han sido trabajadas en coordinación con ninguna autoridad o técnicos del Ministerio de Justicia, la entrevistada indica que el enfoque que tiene el plan es desde justicia y desde los derechos y el enfoque que tiene el ministerio de desarrollo rural y tierras es el de hacer efectivo el acceso de las mujeres a la tierra, en la entrevista reconoce que aún observa bastante machismo al interior del ministerio pues las decisiones importantes y los altos y medianos cargos están a cargo de hombres y hay una baja representación de las mujeres en espacios de decisión.

3.16. Ministerio de Trabajo

Ministerio de Trabajo	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	Parcialmente, hay algunas que si se desagregan por género y hay otras con las que recién se va a comenzar el proceso para que la mayor cantidad de estadísticas posibles sean desagregadas.
A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo,	Si, se ha tomado en cuenta la variable sexo.

<p>particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.</p>	
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.</p>	<p>Hay planes que contienen propuestas para cerrar la brecha salarial aunque sólo en áreas específicas. Hay también varias direcciones que no han transversalizado la variable género.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.</p>	<p>En el sector trabajo hay propuestas para mejorar la situación laboral de las mujeres sin embargo no son propuestas que abarcan a la totalidad de la población sino solamente a sectores específicos, en este caso a las recolectoras de castaña.</p>
<p>Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Se está trabajando en mecanismos de redistribución de la riqueza mediante proyectos focalizados en algunos sectores.</p>
<p>Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.</p>	<p>Hay una participación paritaria, indica.</p>
<p>Facilitar procesos de sensibilización y</p>	<p>Es una de las finalidades al</p>

formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.	transverzalizar género en todas las direcciones, es decir que es un proceso que se ha contemplado pero no se ha realizado.
Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.	En el caso de la dirección de derechos humanos, sí. Las demás direcciones están en proceso.
Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.	En el ministerio de trabajo se ha promovido la ratificación del convenio 189 a favor de las mujeres trabajadoras asalariadas del hogar, también se trabaja con el convenio 103, con el convenio 100 sobre la igualdad salarial, pero tenemos más convenios internacionales y la 045 de los mecanismos de sanción y prevención de la discriminación además de otros que se han ratificado y se van cumpliendo los compromisos.
Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.	Las políticas del ministerio están adecuadas a la nueva constitución.

En el ministerio de trabajo la entrevistada indica que no observa discriminación dentro del ministerio, los cargos jerárquicos están distribuidos de manera más o menos equitativa entre hombres mujeres, indica que la brecha no es muy amplia existen aproximadamente 104 mujeres y 120 varones trabajando en el ministerio. Sobre la

brecha salarial indica que no se puede ingresar al totalidad de la población, hay muchos espacios laborales donde el ministerio no puede tener presencia por esa razón para el tema de la brecha salarial se han focalizado las acciones en grupos específicos, también menciona que hay trabajos destinados primordialmente a las mujeres y son trabajos en los que se paga menos. No ha habido una coordinación con el VIO y el trabajo que se tiene con el ministerio es el envío y recepción de informes. Desde esta dirección hay la intención de transversalizar género en las demás áreas y que es un proceso que se está comenzando, al haberse interiorizado y al haberse visibilizado se podrá realizar un trabajo que signifique un avance en cuanto a género, indica la entrevistada. Por ejemplo se podrán realizar las sensibilizaciones que aún no se han trabajado y muchas más acciones para mejorar la situación de las mujeres trabajadoras. Sobre los objetivos que tiene el ministerio; el programa “Mi Primer empleo digno” no se ha trabajado desde esta dirección sin embargo resalta que “por la naturaleza reproductiva de las mujeres es que se les da un estipendio para la guardería”

3.17. Ministerio de Educación

Ministerio de Educación	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	Indica que toda la información que genera el ministerio está desagregada por género pero en el caso de deserción el área rural aún no.
A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso,	Todos los diagnósticos sectoriales y territoriales contienen la variable sexo, género en realidad pues es uno de los resultados de que se haya transversalizado género en el ministerio.

estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.	
Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.	Como medida para cerrar la brecha de abandono escolar femenino señala que está el bono Juancito Pinto, es necesario mencionar que este bono no fue una iniciativa del ministerio de educación, sino del presidente Evo Morales Ayma
Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.	Si, los planes sectoriales y territoriales si tienen medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres, uno de los beneficios más de la transversalización, indica la entrevistada.
Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.	El bono Juancito Pinto también coadyuva en este propósito.
Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.	Se acepta que es una tarea pendiente.
Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.	Si, se realizan procesos de sensibilización y capacitación en los temas de trata y tráfico de personas, violencia, violencia sexual y

	despatriarcalización, éstas sensibilizaciones se realizan a directores hacia abajo.
Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.	Si, se tiene una visión integral, además es otro de los objetivos alcanzados gracias a la creación del equipo de género.
Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.	Es un principio que está siempre presente.
Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.	No es una incidencia sino más bien un cumplimiento de los convenios que el estado ratifica, se responde a los compromisos hechos.
Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.	Todo está adecuado a la nueva constitución.

En el ministerio de educación se han realizado dos entrevistas una a la responsable del equipo de género, generacional y justicia social y otra a una consultora parte del equipo aunque ésta última se realizó sólo parcialmente por razones burocráticas. La responsable del EGGYJP resalta que tres cosas han sido fundamentales para el trabajo del ministerio en cuanto a género, número uno: la creación institucional de este equipo de género en el 2011 que se incorpora directamente al staff del ministro. Número dos, en la ley Avelino Siñani se establece como eje articulador género, por lo tanto ya está inmerso en todo el tema educativo. Número tres, se asume como una propuesta boliviana la despatriarcalización, estos tres puntos han dado espacio a todo el trabajo de este equipo. El tener un equipo el trabajo que se ha desarrollado es amplio y la entrevistada dice que muchos de los objetivos del PNIO han sido superados, sin embargo también acepta que hay tareas pendientes por ejemplo en participación paritaria, recuperación de la memoria histórica y otros. Se tiene avances en la nueva curricula de las escuelas superiores de educación, antes normales, también se ha avanzado en los internados rurales en algunas áreas del país.

3.18. Ministerio de Salud y Deportes

Ministerio de Salud y Deportes	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	Se ha comenzado a partir del 2011 a extender el criterio de desagregar las estadísticas por género en distintos ámbitos sin embargo hay muchos otros en los que hace falta que este criterio sea puesto en práctica.
A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales	Los diagnósticos sectoriales territoriales cuentan con la variable sexo.

<p>deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.</p>	
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.</p>	<p>Si, distintos planes del ministerio de salud deportes contienen propuestas destinadas a cerrar la brecha de género, partiendo del análisis de que la salud es un elemento determinante para que esta brecha esté aún vigente.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.</p>	<p>Se han tomado medidas en distintos sectores para mejorar la situación de las mujeres, por ejemplo en nuevos protocolos de atención a partos, respeto de los derechos sexuales y reproductivos, etc</p>
<p>Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>No se conoce de medidas dirigidas a redistribuir la riqueza, es necesario tomar en cuenta que no forma parte de las atribuciones de este ministerio.</p>
<p>Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato</p>	<p>Declara que se respeta la paridad de género para las postulaciones y el ingreso a la institución pero no hay mecanismos que lo comprueben.</p>

estatal.	
Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.	No, es una cuestión en la que existe la voluntad de realizarla pero no se ha hecho, la intención es llegar a los servidores de salud con mayor prioridad que con las personas dentro del ministerio.
Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.	Se toma en cuenta.
Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.	Se aplica pero no está normado.
Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.	Se cumplen distintos convenios.
Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las	Está adecuado y se han tomado acciones para hacer respetar los derechos de las mujeres, por ejemplo en el tema de la maternidad que respete los usos y costumbres de la comunidad, aunque no

mujeres.	ha sido aplicado a gran escala.
----------	---------------------------------

En el Ministerio de Salud el entrevistado nos indica que aún existe discriminación dentro del ministerio así como en el resto de la sociedad. Sobre la coordinación con el VIO dice que es casi inexistente salvo algunos casos puntuales que no están contemplados dentro del plan, por ejemplo el caso de que se hizo expulsiones a estudiantes mujeres por estar embarazadas en la localidad de Apolo, no existe una estrategia intersectorial en temas en los que es necesario, por ejemplo para crear nuevos protocolos sobre atención en violencia que es fundamental para tratar el tema de violencia de género. Sobre las estadísticas desagregadas por género es algo que ya se tenía anteriormente sin embargo resalta que es importante tomar en cuenta otros componentes de la familia además de la madre. Sobre la participación paritaria no nos ofrece mucha información sin embargo da lugar a entender que estas iniciativas no existen pero sin embargo si se respeta por igual las postulaciones a cargos, sin embargo parece que este no es un tema que preocupe mucho en esta instancia. Sobre la capacitación y sensibilización señala que es una debilidad, sin embargo resalta que es una medida que debería tomarse con el personal en salud y no tanto con los cargos directivos dentro del ministerio. Entrando en los objetivos específicos de salud se observa que se ha desarrollado un trabajo en cuanto a derechos sexuales y reproductivos con interculturalidad aunque no en todas las regiones sino solamente con algunas comunidades, sobre el proyecto identificado de certificación de las parteras es algo que el ministerio ha estado realizando en varias comunidades aunque reconoce que aún falta bastante. Sobre la ampliación de la cobertura de seguros a cáncer de cuello uterino y cáncer de seno es algo sobre lo que no se tiene información muy clara sin embargo hay algunos lugares que tienen manuales al respecto para respetar las costumbres originarias.

3.19. Ministerio de obras públicas y vivienda

Ministerio de Obras públicas y vivienda	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado

<p>Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.</p>	<p>Hay algunas pocas.</p>
<p>A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud, ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.</p>	<p>Indica que si, que siempre se prioriza.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.</p>	<p>Actualmente sólo en el sector de vivienda.</p>
<p>Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.</p>	<p>Se trata de mejorar la calidad de vida de las mujeres jefas de hogar.</p>
<p>Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.</p>	<p>Existe un plan plurianual para la designación de viviendas.</p>
<p>Apoyar iniciativas para una mayor</p>	<p>Siempre se respeta.</p>

representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.	
Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.	Últimamente no se ha realizado, peor en algunas gestiones se realiza capacitaciones sobre los derechos de grupos vulnerables como mujeres, niños y adolescentes, etc
Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.	Si.
Normar y aplicar el principio de equidad de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.	Se aplica el principio de equidad y actualmente se cuenta con un gran porcentaje de mujeres en cargos de toma de decisión.
Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.	Solamente se respaldan los convenios.
Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la	Está adecuada.

legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.	
---	--

La información obtenida en este ministerio es un tanto superficial y escasa sin embargo nos ofrece algunos datos como por ejemplo las nuevas disposiciones en sus reglamentos internos que ahora contiene medidas más efectivas para evitar el acoso, también indica como un logro que se han incorporado los horarios de lactancia materna para las madres que dura un año a partir del nacimiento del bebé, es necesario señalar que éstas son medidas que se han incorporado a todas las instituciones públicas. Sobre la designación de viviendas, indica que se prioriza a mujeres jefas de hogar mediante la agencia estatal de vivienda, aunque no tiene datos sobre los porcentajes de vivienda designados a mujeres, designar vivienda a las mujeres sería una acción que está de acuerdo con el PNIO sin embargo no ha sido coordinada con el VIO.

3.20. Ministerio de desarrollo productivo y economía plural

Ministerio de Obras públicas y vivienda	
Acciones de estrategia intersectorial	Estado
Obtener y divulgar toda la información estadística pertinente a cada sector en forma desagregada por sexo.	Si, se realiza una encuesta nacional de actividades productivas en las que se hace una diferenciación por género al momento de presentar los datos.
A fin de transparentar las diferencias de situación de mujeres y hombres, los diagnósticos sectoriales y territoriales deben contener la variable sexo, particularmente en las áreas identificadas como ejes estratégicos del Plan: producción, empleo e ingreso, estadísticas laborales, educación, salud,	Indica que si, fue uno de los logros del proyecto de transversalización de género dentro del ministerio.

ciudadanía y participación política, violencia contra las mujeres en razón de género.	
Los planes sectoriales y territoriales deben contener propuestas orientadas a cerrar brechas de inequidad en razón de género, en función de los datos obtenidos en el diagnóstico respectivo.	Sí, es el caso de varios proyectos en PROBOLIVIA
Los planes sectoriales y territoriales deben contener medidas afirmativas destinadas a mejorar la situación de las mujeres en cada sector.	Parcialmente, es algo a lo que hay que darle seguimiento, indica.
Generar mecanismos de asignación distribución y redistribución de la riqueza y los ingresos con equidad de género y social, que reduzcan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.	Mediante pro-Bolivia se trabaja con mujeres productoras.
Apoyar iniciativas para una mayor representación de las mujeres y participación paritaria en los puestos de decisión en todos los niveles del aparato estatal.	Siempre se respeta.
Facilitar procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con los diferentes sectores.	Se realizó durante un periodo breve de tiempo, es necesario volver a hacerlo indica.
Partir de análisis de género previos a la aplicación de políticas e intervenciones.	Se toma en cuenta parcialmente, por eso es necesario retomar el trabajo.
Normar y aplicar el principio de equidad	La ministra es mujer, todos los

<p>de género al interior de las estructuras institucionales y de los servicios que prestan, particularmente en lo que se refiere a su normativa específica referida a: planificación, inversión pública, programación de operaciones, administración de personal y presupuesto.</p>	<p>viceministros son varones, la mitad de las unidades están a cargo de mujeres y la otra mitad a hombres.</p>
<p>Incidir en el cumplimiento de los Convenios Internacionales de igualdad y no discriminación, en la adecuación legislativa y la implementación de políticas públicas que promuevan los derechos de las mujeres.</p>	<p>Se respetan los convenios existentes que son generales y no específicos sobre el sector productivo.</p>
<p>Posterior a la aprobación de la Nueva Constitución Política del Estado y su implementación, se readecuará la legislación y diseñaran las políticas públicas referidas a los derechos de las mujeres.</p>	<p>Está adecuada.</p>

La entrevistada fue la coordinadora del programa de transversalización del enfoque de género en el MDPYEP, éste programa tuvo una duración de ocho meses en el cual se desarrolló el uso de herramientas de planificación en género, desarrollo de normativa con enfoque de género y la concientización y sensibilización sobre género. Con este programa fue que se socializo el PNIO el año 2011 y se hizo de conocimiento dentro del mdpyp. Entre los logro obtenidos está que el 40% de personas que acceden a créditos del Banco de Desarrollo Productivo son mujeres. Indica que el programa fue un hecho importante dentro del ministerio donde se logro avanzar bastante en la materia de

género, sin embargo no ha sido suficiente, así como tampoco son suficientes los objetivos del PNIO, es necesario darle continuidad al trabajo que comenzó con el programa, fue un buen inicio, indica la entrevistada. También indica que no se puede calificar el trabajo sobre el PNIO como una estrategia intersectorial porque no se trabaja en conjunto con otros sectores esenciales como el ministerio de justicia u otros.

CAPÍTULO 4

Conclusiones

Durante la investigación se pudo evidenciar que no existe una estrategia intersectorial real como es el objetivo de este plan, pues el único ministerio que trabaja conjuntamente con el Ministerio de Justicia es el de defensa, los demás entrevistados indicaron que esa falta de coordinación es una deficiencia, pues si bien género es en algunos ministerios un eje de planificación es necesario desarrollar estrategias intersectoriales para poder transformar la situación actual de las mujeres. Tanto la directora de género como la responsable de transversalización de género del Viceministerio de Igualdad de Oportunidades del ministerio de justicia indicaron durante la entrevista que en cada ministerio existe por lo menos una persona con la cual se coordina y se coadyuva en la ejecución del PNIO, lo cual hace de éste un plan integral, esa afirmación fue casi falsa pues sólo una entrevista declara que existe una coordinación. El ministerio de educación declara que se coordina sobre temas específicos y no específicamente sobre género y en salud se coordinó en algunos momentos.

Se pudo constatar que no hay un balance o algún tipo de informe dentro del Ministerio de Justicia dónde se informe sobre el avance del PNIO, lo cual es necesario para conocer cómo continuar con la ejecución del plan pues en cuanto a tiempo está casi a la mitad.

En muchas de las entrevistas se coincide en que los objetivos del PNIO no están de acuerdo a la realidad, que los objetivos respondían al momento histórico en el que el plan fue diseñado pero que lo más probable es que el plan necesite una actualización, este plan tiene como fin el año 2020.

En ninguno de los ministerios existen estadísticas sobre el personal de planta desagregado por género, este es un dato que ayudaría bastante a conocer la situación

laboral de las mujeres dentro del órgano ejecutivo en especial para conocer la situación en áreas que tradicionalmente son más accesibles a hombres, caso que se vio en el ministerio de desarrollo rural y tierras donde predominan hombres trabajando dentro de este ministerio.

Se encontró que se ha venido usando el concepto de despatriarcalización en el ministerio de educación y en el de culturas sin embargo esta matriz es diferente y en algunos puntos incompatible con el enfoque GED que es la que se aplica dentro del PNIO, tampoco existe una explicación clara o un consenso de que es lo que se propone como despatriarcalizador, tampoco se reconoce la propuesta original y autoría del concepto como una base teórica para poder implementarla al interior del estado.

Existen muchas tareas pendientes en cuanto a la aplicación del plan en muchos de los ministerios, el avance es muy escaso en áreas realmente importantes como trabajo, vivienda incluso justicia; el ministerio de justicia trabaja con promoción de derechos y campañas de concientización y para la creación de leyes sin embargo no hay un trabajo conjunto con otras instituciones estatales y mucho menos con grupos de mujeres a no ser que apoyen el llamado proceso de cambio a Evo Morales. En el VIO declaran que se hace un seguimiento de acuerdo al POA de los ministerios pero esto no se pudo comprobar pues no hay documentación ni nada que lo respalde.

Existen casos de algunos ministerios dentro de los cuales la situación es urgente si es que se quiere llegar a cumplir los objetivos planteados, es el caso del ministerio de desarrollo rural y tierras donde a más de 5 años aún no existe el financiamiento para proyectos tan importantes para las mujeres como es la propiedad de la tierra y tampoco tienen un conocimiento de los objetivos del PNIO a su ministerio. En el ministerio de servicios, obras y vivienda el avance es también casi nulo ya que las viviendas otorgadas son sólo en caso de emergencias y tal como dijo la entrevistada hay otras áreas que

conciernen al ministerio que no están siendo explotadas, además nos presenta como logros acciones que están presentes en todas las entidades públicas.

Entre los ministerios que más han tratado de incorporar la visión del PNIO a sus áreas están el ministerio de defensa y el ministerio de educación quienes más de cerca trabajan con el VIO sin embargo hay varias tareas pendientes en educación como la recuperación de la memoria histórica y también hay objetivos que se han sobrepasado. Situación parecida en defensa dónde se han cumplido los objetivos planteados y éstos han quedado desactualizados. También es necesario señalar que el mayor logro del ministerio es la reducción del abandono escolar en mujeres y que esto se ha logrado gracias al Bono Juancito Pinto que fue una iniciativa del gobierno central y no del ministerio de educación.

En salud y trabajo están al tanto de las debilidades que tienen para el cumplimiento del PNIO, la única coordinación que existe con el VIO es ocasional y ambos declaran que es necesaria una programación intersectorial.

En el ministerio de culturas se encuentran contradicciones entre la propuesta teórica y la propuesta práctica y sólo se toma en cuenta la variable mujeres desde el punto de vista de complementación con el varón, lo cual recae en una visión machista.

Durante la fase de la búsqueda y programación de entrevistas se pudo constatar que en gran parte de los ministerios hay desconocimiento del PNIO y también sobre si hay alguna política de género dentro del ministerio y quienes son responsables de llevarla a cabo, fue el caso del ministerio de relaciones internacionales, también de otros ministerios donde justamente a causa del desconocimiento sobre el tema no se pudo contactar a ninguna persona que pueda ser entrevistada, fue el caso del ministerio de minería y metalurgia, medio ambiente y agua, de hidrocarburos y energía, ambos últimos que tienen un proyecto identificado bastante similar; acceso a servicios de gas y

agua, respectivamente, como acción destinada a aliviar la carga del trabajo doméstico de las mujeres lo cual es también un enfoque machista de las razones del acceso a los servicios y no se pudo hablar con nadie que tuviera conocimiento del PNIO dentro de ambos ministerios.

El PNIO está basado en el enfoque GED sin embargo en su aplicación en dos ministerios se observa otra matriz teórica, en muchos casos incompatible con el GED. El PNIO no es una herramienta que el órgano ejecutivo este ejecutando de manera efectiva pues no ha existido una socialización oportuna en sectores en los que es necesario, contiene contradicciones, en algunos ámbitos como educación y defensa está desactualizado. Muchos de los objetivos podrían no cumplirse si no se comienza a dar un seguimiento real. Se observa la mayor parte de la propuesta como un discurso que no tiene una consecuencia real en la administración pública.

BIBLIOGRAFÍA

- ANDER EGG, Ezquiel 2000 “Técnicas de investigación social”
- BIÑON, Ángeles. (Magíster, Igualdad de Género: Políticas y Agentes) su blog “Brizas” 2010 <http://brizas.wordpress.com/2010/10/07/definicion-de-conceptos-empoderamiento-y-ii/>
- BLÁZQUEZ, Norma (2008): “¿Cómo afectan las mujeres a la ciencia? El retorno de las brujas”, en El retorno de las brujas. Incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres a las ciencias. México: UNAM/CIICH, pp. 97-120
- BOLIVIA, 2008, Ministerio de Justicia, Plan nacional de igualdad de oportunidades 2008-2011
- BOLIVIA, Marco conceptual del Plan Quinquenal de las Mujeres. La Paz: VGAG; PADEP/GTZ 2008 Informe final de consultoría
- BOLIVIA, Ministerio de desarrollo sostenible “Plan para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres” Pag21
- BOLIVIA, Ministerio de planificación del desarrollo “Mujer y gestión ambiental en Bolivia” pag 17
- BUTLER, Judith (2004) “Regulaciones de género” Taylor& Francis Group, llc pag 4
- BUTLER, Judith (2007) “El género en disputa” Ediciones Paidós Ibérica, SA,pag 56- 65
- CRUZ , De la, C. (1998), Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. EMAKUNDE y Secretaría General de Acción Exterior, Vitoria-Gasteiz.
- CUADRA Elvira, JIMENEZ Juana, El movimiento de mujeres y la lucha por sus derechos en Nicaragua CINCO 2010 Pag.48

- GALINDO, María 2006 “A la espera de renovadas recetas desde el norte” La Paz, Bolivia
- HEGOA, “Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo” enfoques de políticas para las mujeres
<http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/146> revisado al 13 de mayo de 2013
- <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/146>
- INE, Estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística
<http://www.ine.gob.bo/indicadoresddhh/archivos/vivi/inter/Convenci%C3%B3n%20sobre%20la%20Eliminaci%C3%B3n%20de%20Todas%20las%20Formas%20de%20Discriminaci%C3%B3n%20de%20la%20Mujer.pdf> revisado al 13 de mayo de 2013
- IZQUIERDO, María Jesús 1998 “El malestar en la desigualdad”
- OLIVÁN, Natalia Navarro “Desigualdades de género en las organizaciones” PNUD, San Salvador 2007
- OSORIO, Manuel, Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. Pag 713
- PETIT, Amelia “La participación con enfoque de género” pag3
- PETIT, Amelia “La participación desde el enfoque de género”
- PNUD, “Desarrollo humano” Página oficial PNUD
<http://www.pnud.org.pe/frmCoceptoDH.aspx>
- POLITICAS QUE TRANSFORMAN “Igualdad y/o equidad”
http://www.americlatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf revisado al 13 de mayo de 2013
- SALINAS, Silvia. “Guía metodológica: Transverzalización de género” NNUU 2010 pag 31

- SALINAS, Silvia. “Guia metodológica: Transverzalización de género” NNUU 2010 pag 33
- SAU, Victoria “Diccionario ideológico feminista”, Barcelona, Icaria 1990
- UNFPA, “Qué es la CEDAW?” <http://bolivia.unfpa.org/content/cedaw-convenci%C3%B3n-sobre-todas-las-formas-de-discriminaci%C3%B3n-contra-la-mujer> revisado al 13 de mayo de 2013
- WESTMARLAND, Nicole, The Quantitative/Qualitative Debate and Feminist Research: A Subjective View of Objectivity, 2001

ANEXOS

ENTREVISTA A JHOVANA CORNEJO, MINISTERIO DE JUSTICIA

Datos personales

Nombre: Jhovana Cornejo Quevedo

Cargo: Encargada de transversalización de género

Ministerio: Ministerio de justicia

Viceministerio: Viceministerio de igualdad de oportunidades

Teléfono oficina: 2158900 int 1061

Fecha: 7 /sep/ 2013 Hora: 16:47

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?
6 meses
- ¿Cree usted que hay discriminación a las mujeres dentro del ministerio hacia las mujeres?
Sí, discriminación jerárquica.
- ¿Cuál es su evaluación sobre las políticas de género dentro del ministerio?
De alguna manera está dando una buena aplicación, porque ehh... una buena aplicación con algunas excepciones como la primera q te dije, pero muchas de las políticas se están enmarcado dentro del marco del plan nacional.

Conocimiento sobre el PNIO y coordinación con la dirección de género del VIO

- ¿Qué conocimiento tiene sobre el PNIO?
Sobre 10 un 8
- ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO a su ministerio son pertinentes y suficientes?

No, en realidad esta es una base, de que se tiene q hacer más, se tiene q hacer más, es como un inicio y un gran inicio y parte de ello todas las políticas públicas q se están generando y todo partimos de nuestro PNIO

- ¿Cuál es la actitud y recibimiento de las autoridades y colegas de las propuestas del PNIO dentro del ministerio?

A partir de la promulgación de la CPE, que ha sido el 2009, la misma constitución obliga, son como 24 artículos que realmente son netamente para mujeres. A partir de ello está nuestra visibilización y no les queda otra más que acatar. No en todas las instituciones lo ven, por ejemplo en la policía... tratan porque les obliga la ley pero hay que hacerlo. Hay bastantes varones conscientes.

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

Si, está.

- ¿Los planes sectoriales y territoriales tienen propuestas para reducir la brecha de género? ¿Cuáles?

Sí

- ¿Se proponen o apoyan iniciativas para representación y participación paritaria? ¿en qué niveles?

Si hay propuestas, a todo nivel.

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

Si, lo q se hace es socializar, dentro de eso se hace sensibilización lo q se quiere es, como nosotros hacemos socialización de la ley del plan y las leyes nacionales, lo que se quiere es sensibilizar. Que la gente sepa que aparte de que la ley le obliga a q haya igualdad de género ellos tienen q por conciencia saber q hombre y varones iguales, aunque las mujeres somos más la igualdad tiene q ser 50-50.

- ¿Se incide en el cumplimiento de convenios internacionales sobre derechos de las mujeres?

Si, se ha presentado el informe a la CEDAW el 2012. Sé q hemos presentado el 2012, nos han dado observaciones, pero no sé bien cuál ha sido la respuesta.

Objetivos específicos del ministerio

¿Cuál es el recibimiento del resto de los ministerios sobre los planteamientos del PNIO?

Todos han aceptado, no ha habido disconformidad, en muchos casos todavía estamos en una sociedad machista, el plan enfoca a beneficiar a la mujer. En algunos sectores si se han resistido, pero todos en su generalidad tienen la buena voluntad de cumplir el plan. Nuestro plan tiene 6 ejes, uno es violencia de género ahí se han promulgado varias normativas, precautelando esa parte, entonces hay predisposición del estado, en la 348 el gobierno se ha comprometido a desembolsar para el cumplimiento. Hay municipios q no están de acuerdo pero si van a desembolsar el dinero que corresponde para mejorar los SLIMS. Los ministerios si o si tienen q acatar.

1. ¿Cómo se coordina con los demás ministerios la aplicación del PNIO?

Se coordina mediante reuniones anuales. Había una reunión anual para hacerles conocer el plan, se ha socializado, se ha ahondado en la última ley 348 ha habido continuas reuniones con otras instituciones ya aún ahora se coordina con otras instituciones.

2. A cinco años de la presentación del plan ¿Qué porcentaje de avance tiene el PNIO?

Hemos dado un 5% de avance

3. ¿Existen evaluaciones al PNIO a nivel global o por ministerios? Si es que existen, ¿Quién las realiza? ¿Cada cuánto tiempo?

No hay, pero nos compete a nosotros.

4. ¿Qué percepción tiene de los anteriores planes sobre género?

Ha habido varios intentos, pero este es el que se ha ejecutado, es de muchos años que hemos querido que se nos visibilice, ha habido tal vez una visibilización pero ha sido leve, es partir de la constitución que se nos visibiliza al 100%

5. ¿Qué porcentaje del personal técnico son mujeres dentro del ministerio de justicia?

No tengo idea, eso sí que no sé, tal vez seamos 50-50

6. ¿Qué porcentaje del personal ejecutivo son mujeres dentro del ministerio de justicia?

Son la mayoría mujeres, todas las viceministras son mujeres, hay unas 3 o 4 direcciones de mujeres.

ENTREVISTA A INÉS PEREZ, MINISTERIO DE JUSTICIA

Datos personales

Nombre: Inés Pérez

Cargo: Dirección general de prevención y eliminación de toda forma de violencia y género

Ministerio: Ministerio de Justicia

Viceministerio: Viceministerio de igualdad de oportunidades

Fecha: 21/oct/ 2013 Hora: 9:00

Indagaciones generales

1. ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

Un año y un mes

2. ¿Cree usted que hay discriminación a las mujeres dentro del ministerio?

No

Conocimiento sobre el PNIO y coordinación con la dirección de género del vio

1. ¿Qué conocimiento tiene sobre el PNIO?

Pleno conocimiento

2. ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO a su ministerio son pertinentes y suficientes?

El PNIO está bien planteado por haber sido consultado con organizaciones sociales.

3. ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?

Si hay una coordinación del VIO con las organizaciones de acuerdo a sus competencias. Coordinan todas las personas de acuerdo a sus competencias y deberes.

4. ¿Cuál es la actitud y recibimiento de las autoridades y colegas de las propuestas del PNIO dentro del ministerio?

Se recibe porque está en la ley

Objetivos del plan

1. Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

De eso se encarga el INE

2. ¿Los planes sectoriales y territoriales tienen propuestas para reducir la brecha de género? ¿Cuáles?

Si, incluso en el TSE

3. ¿Se proponen o apoyan iniciativas para representación y participación paritaria? ¿en qué niveles?

Sí, estamos tratando para evitar la inestabilidad de personal y ministerios, por eso está cada dirección. La ministra Ayllon no es exclusiva de género, hay q saber cuáles son las autoridades en cada instancia. Si, un montón. En las reuniones entre despachos, talleres no porque es muy tradicional. La 348 es una capacitación permanente, cuando no hay conciencia se subsana. Aún hay discriminaciones contra las mujeres, no se puede no ver por la brecha histórica de las mujeres.

4. ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

No, eso es constante gracias a la 348

Objetivos específicos del ministerio

1. ¿Cuál es el recibimiento del resto de los ministerios sobre los planteamientos del PNIO?

Algo negativo de antes era que todo era especializado, ahora todo es integral, se accede a recursos. Hay que hacer incidencia en operadores y eso es algo que se hace.

2. ¿Cómo se coordina con los demás ministerios la aplicación del PNIO?

Es de acuerdo al POA, es individual de acuerdo a los seis ejes, hasta el 2011 para coordinar el proyecto semilla es contabilizado. Es por eje, ya no es por especificad, el espíritu también es coordinar con los movimientos sociales, muchos anteproyectos tienen enfoque intercultural.

3. ¿Cree que los planteamientos del PNIO son suficientes?

Siempre hay más que hacer.

4. A cinco años de la presentación del plan ¿Qué porcentaje de avance tiene el PNIO?

Más del 50%, como se ve integralmente y no en el marco en casi ningún país hay también porque se participa con convenios internacionales, somos pioneros por esencia en los derechos de las mujeres.

5. ¿Existen evaluaciones al PNIO a nivel global o por ministerios? Si es que existen, ¿Quién las realiza? ¿Cada cuánto tiempo?

No y cada instancia va viendo, se evalúa el POA porque en el POA está en base al PNIO se integra todo, hay incentivos en el sistema de recaudación en otros lugares.

6. ¿Qué percepción tiene de los anteriores planes sobre género?

Los anteriores planes no han sido consultados a la población, ahora conocen el PNIO, hay apropiación de los movimientos sociales.

ENTREVISTA A ELISA VEGA, MINISTERIO DE CULTURAS

Datos personales

Nombre: Elisa Vega

Cargo: Jefa de unidad de despatriarcalización

Ministerio: Ministerio de culturas

Viceministerio: Viceministerio de descolonización

Fecha: 4/oct/ 2013

Hora: 16:30

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

1 año

- ¿Cree usted que hay discriminación a las mujeres dentro del ministerio?

Yo creo q en todas las instituciones, por la institucionalidad hay discriminación. Aunque tenemos normativas, leyes, derechos para las mujeres, hay q todavía.... por si sólo no se cumple, una tiene q exigir, una tiene que hacer cumplir, entonces no es una debilidad sólo de mujeres, sino de ambas partes, sino de quienes tienen cumplir la ley y quienes tienen que hacer cumplir. (Hay varias cosas que faltan todavía en la institución)

- ¿Cuál es su evaluación sobre las políticas de género dentro del ministerio?

Más que todo la ley 045 en cumplimiento y la reglamentación, digamos, que está adecuado con el Ministerio de Culturas pero en muchos casos la discriminación viene por el tema de género no ve siempre a las mujeres nos pasa por los hijos o con el seguro de lactancia o temas de atender la familia, otras exigencias, eso se ha ido regulando con la normativa, yo creo que está esa bien esa parte, eso temas, además sobre la incorporación de las mujeres y de los pueblos indígenas, en la mayoría de los casos no hay servidores públicos de pueblos indígenas. Es por tema de que no

tienen título académico porque necesitan pero aquí estamos abriendo esa posibilidad, estamos trabajando la descolonización, valorando el conocimiento la sabiduría de las personas que vienen de los pueblos indígenas que no tienen título académico, entonces es una forma de visibilizar la capacidad e conocimiento aunque no tengan un título pero tienen mucho conocimiento.

Conocimiento sobre el pnio y coordinación con la dirección de género del vio

- ¿Qué conocimiento tiene sobre el PNIO?

Este plan se ha elaborado con varias organizaciones después del 2008 después de la asamblea constituyente, pero ehh se ha aprobado con un decreto, pero no tiene presupuesto, cuando una normativa tiene presupuesto no se puede cumplir, no está pasando el plan nacional de igualdad de oportunidades, el plan está ahí pero para hacer cumplir no hay recursos económicos.... entonces ahí hay una debilidad. Mucho de lo que está planteado no se puede ver, ya es cuatro, cinco años. Dentro del ministerio el trabajo es más político ideológico y las construcciones para política públicas.

- ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO son pertinentes y suficientes?

Tal vez se está quedando con otras normativas, porque como te digo esto se ha planteado el 2008 después de la asamblea constituyente y después del plan hay muchas normativas que están yendo por si solitas como educación como violencia q son otros temas, que ya digamos entonces el plan ya ha quedado chiquito porque las otras normativas que se han aprobado el tema de la 035 que ya están viendo con su propio presupuesto entonces ya no es importante. Ya no es prioridad porque ya hay normativas con presupuestos y con responsabilidades.

- ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?

Yo de esa parte casi no conozco, el trabajo que hacemos es muy separado, yo conozco pero no sé cómo trabajan. (Cuando estaban socializando el plan he conocido cuando estaba en las bartolinas)

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

Había q buscar sobre participación cultural por ejemplo

- ¿Los planes sectoriales y territoriales tienen propuestas para reducir la brecha de género? ¿Cuáles?

Hay.

Nosotros como viceministerio de culturas tenemos un programa q se llama familias fuertes, estado fuerte, es un programa en que hacemos matrimonios pero con lo ancestral, se casan con sus propias leyes de la comunidad, de ellos mismos, pero la diferencia es que tienen que entrar a ese modelo alternativo de parejas y no patriarcal de la actualidad, por eso hacemos talleres sobre violencia, planificación familiar y después del matrimonio hemos hecho también encuestas y talleres sobre el uso del tiempo, hemos tratado de dividir cuanto trabaja el varón cuanto trabaja la mujeres, el 50% de la responsabilidad es de los varones el otro de las mujeres, esto nos llama a hacer sensibilización, para las responsabilidades donde hay roles q dicen q la mujer tiene q lavar y cocinar y el hombre ir a la chacra, entonces hay roles muy estereotipados, por eso hemos comenzado a visibilizar.

(...)

- ¿Se proponen o apoyan iniciativas para representación y participación paritaria? ¿en qué niveles?

Todavía tenemos esto, hemos comenzado con la CPE q dice q dice q tiene q haber paridad y alternancia, ahora tenemos un anteproyecto de ley, porque queremos buscar esa paridad y alternancia q están en los espacios de designación de la

institucionalidad pública, todos los jefes están ocupados por los varones y esta información, entonces queremos esa paridad en toda la institucionalidad. Incluso todavía nos falta socializar y tomar conciencia a los propios asambleístas, que de ellos mismos ha salido el rechazo, si va haber 50-50 luego nosotros nos vamos a quedar sin trabajo decían. Entonces yo creo q falta madurar y discutir y debatir en este tema.

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

Nosotros casi no manejamos ese tema de género sino vemos complementariedad, más q todo hacemos talleres sobre despatriarcalización, multisectorial, se hace talleres, otras. Depende también del ministerio porque tiene sus propias políticas pero dentro del viceministerio se hace.

- ¿Se incide en el cumplimiento de convenios internacionales sobre derechos de las mujeres?

Sí, estamos en todos los convenios más que todo en culturas como la CEDAW, en todos los convenios que se ha hecho estamos.

Objetivos específicos del ministerio

- ¿Cuáles son los logros del ministerio sobre políticas de género?

Todo lo q trabajamos más que todo es buscar ese equilibrio, en todo ámbito por ejemplo la ley contra el racismo va para todo. Si pues porque la discriminación muchas veces viene como de género entonces ahí entramos (...) nuestro trabajo es de buscar actitudes, que a veces no vemos. Por ejemplo desde el feminismo se critica muchas cosas pero no es su culpa de los varones que tengan esas actitudes patriarcales pero son los privilegiados en el sistema patriarcal entonces son cosas que hay que cambiar, la mujer también puede ejercer esa actitud.

- ¿Qué porcentaje de mujeres y hombres trabajan dentro del ministerio?

No hay un informe pero hay los 3 viceministerios y hay de todo, yo puedo hablar del que conozco más. Las 6 direcciones son hombres, hay 6 jefaturas son 4 varones y 2 mujeres.

ENTREVISTA A LILIANA GUZMÁN, MINISTERIO DE DEFENSA

Datos personales

Nombre: Liliana Guzmán

Cargo: Directora de DDHH en las FFAA

Ministerio: Defensa

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

Con un corte de 6 meses, desde el 2006, ya como 7 años.

- ¿Cuál es su evaluación sobre las políticas de género dentro del ministerio?

Es bastante amplio q implica no solamente la inclusión de la mujer en las FFAA, la inclusión por la inclusión, trabajar para que sea realidad y creo q hemos logrado llegar a la meta, ahora todas las instituciones militares tienen mujeres. Ahora estamos desarrollando la primera parte, creo que hemos llegado a la meta, todos los institutos de formación militar tienen mujeres. Ahora estamos desarrollando la segunda parte que es que las mujeres que están incorporadas en las FFAA en los institutos, básicamente las estudiantes, sean estas cadetes o alumnas. Cadetes son de los colegios militares q egresan como militares alumnas son las que egresan como suboficiales. Para nosotras es importante que la formación sea una sola, es decir que no haya subalternidades con suboficiales, social, salarial, de responsabilidad, etc. Hacer que todas las normas relativas a los derechos de las mujeres sean aplicadas, aún estamos bregando con eso porque todavía hay discriminación, aún hay maltratos, las mujeres a diferencia de los hombres, se pueden embarazar y también concebir, y por eso las damas cadetes son alejadas del instituto, eso no pasa con el varón, él puede tener descendencia y nadie se ha dado cuenta, son diferentes aspectos, tanto en lo académico como en la instrucción, que las mujeres tengan una formación física q este de acuerdo a su contextura a su resistencia física, en este trabajo es operativo,

hay ejercicios que no tendrían que practicar las muchachas. ... van adquiriendo una contextura que no es femenina

Conocimiento sobre el pnio y coordinación con la dirección de género del vio

- ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO a su ministerio son pertinentes y suficientes?

Pertinentes si, suficientes no, porque la lucha por los derechos de las mujeres no es algo que se puede considerar que acaba en un punto yo creo que vamos a seguir trabajando en otras demandas que nos corresponda hacer. Nos ha ayudado mucho en el ministerio de defensa y creo que es el ministerio que más ha ido aplicando este plan, yo diría tal vez al pie de la letra, tenemos un avance importante, inclusive antes del plan, hemos colaborado para el diseño de este plan, de ahí es q ha incrementado la participación de la mujer en las FFAA incluso ha mejorado las posibilidades académicas para las que ya son profesionales. Por ejemplo hace unos meses hemos tenido la satisfacción de haber visto coronar a una mujer en generalato, entonces el ejército ya tiene su primera generala, estamos trabajando para que otras mujeres que han cumplido con los requisitos cumplan también con ese ascenso, para que ellas dese su experiencia desde su vivencia, en los 30 años de coronelas, puedan replicar lo bueno de su experiencia y trabajar para que distintos aspectos que hacen un problema la convivencia de hombres y mujeres al interior de las FFAA se pueda disminuir en la connotación negativa sobre todo para las muchachas, en temas del embarazos, de discriminación de la formación. Si se forman dentro de sus márgenes ellas van a replicar cuando salgan.

- ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?

En verdad no hemos tenido un seguimiento, hemos trabajado como ministerio de defensa, en alguna oportunidad con la viceministra más ha sido algo más personal de que nos acompañe, ya institucionalmente el VIO no ha hecho el seguimiento pero nosotras estamos prestas a dar cualquier información, cualquier dato, al final del

tiempo que se ha programado ya podamos tener un diagnóstico de cómo se ha trabajado el plan.

- ¿Cuál es la actitud y recibimiento de las autoridades y colegas de las propuestas del PNIO dentro del ministerio?

En base lo que está escrito y decidido en el plan, es un apoyo desde el ejecutivo para el ministerio de defensa y que podamos avanzar en temas de derechos de las mujeres.

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

Si

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

Si, bastante, toda esta capacitación hasta lo que va del año estamos en este número.

- ¿Se incide en el cumplimiento de convenios internacionales sobre derechos de las mujeres?

Plenamente.

Objetivos específicos del ministerio

- ¿Se ha hecho efectivo el ingreso de mujeres al Colegio Militar de Aviación, la Escuela de Sargentos, la Escuela de Música y la Fuerza Naval? ¿Cómo fue el proceso?

Si

- ¿se aplica el principio de paridad de género para los ascensos de categoría?

Si

ENTREVISTA A IRMA PATZI, MINISTERIO DE DESARROLLO RURAL Y
TIERRAS

Datos personales

Nombre: Irma Patzi

Cargo: Consultora en temas transversales

Ministerio: Desarrollo rural y tierras

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

6 meses

- ¿Cree usted que hay discriminación a las mujeres dentro del ministerio?

La verdad un poco. Porque el tema de mujeres hay esa condición de decir, como q siempre ha sido así, por ejemplo en libertad de expresión no tenemos muchas oportunidades en las reuniones ejecutivas hay más participación de hombres porque son más hombres también nosotras tenemos más cargos técnicos, en ese sentido nosotras somos más coartadas en esa participación

- ¿Cuál es su evaluación sobre las políticas de género dentro del ministerio?

Es muy, como te digo?, hay falencias. No porque nosotros queramos sino por falta de presupuesto, se ha elaborado desde antes de que yo llegue, se ha trabajado el tema de género con NNUU, y se ha quedado a medias. Entonces ese año se ha tratado más de trabajar con esos temas sociales con las Bartolinas Sisa y con otras organizaciones de mujeres con la CIDOB pero no se podido consolidar como tal por el tema de presupuesto de financiamiento entonces los resultados han sido muy bajos, sólo hemos podido dar información de han tratado de diseñar proyectos pero no hemos tenido tanto éxito digamos. Tratamos de gestionar una política de género y tierras entonces eso es una traba porque el tema de igualdad de oportunidades es más de

justicia, lo que nosotras tratamos es el tema de gestión territorial específicamente el tema agrario, en cambio el plan es más de justicia.

Tratamos de coordinar pero ellos tienen un enfoque más de justicia, lo llevan al extremo de decir “estos son tus derechos” algo que ya se sabe porque el tema de incidencia de derechos de cumplimiento de derechos ya está en el marco pero nosotros tenemos un enfoque distinto, queremos que participen, que tengan empoderamiento pero más que todo en tema de tierra y territorio y no llegar tanto a departamentos sino a municipios que son más vulnerables.

Conocimiento sobre el pnio y coordinación con la dirección de género del vio

- ¿Qué conocimiento tiene sobre el PNIO?

Conozco, se ha trabajado pero es otra visión por eso se ha elaborado un plan. Es que la abogacía e incidencia política de tierra y territorio de la mujer indígena originario campesina e intercultural y afro boliviana con enfoque de gestión territorial, eso ya es más dirigido.

- ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?

No se ha socializado y no hay objetivos específicos que se nos haya planteado. No se trabaja con el VIO

- ¿Cuál es la actitud y recibimiento de las autoridades y colegas de las propuestas del PNIO dentro del ministerio?

Lo que se busca es que la mujer se titule, ese es el objetivo.

- ¿Qué objetivos se han cumplido y cuáles no?

No, ninguno.

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

En todos los proyectos que se llevan adelante.

- ¿Los planes sectoriales y territoriales tienen propuestas para reducir la brecha de género? ¿Cuáles?

Si, por ejemplo el de “capacitación y articulación de mujeres indígena originarias campesinas e interculturales para la incidencia en la creación de políticas públicas sobre el acceso y tenencia de la tierra con igualdad y equidad de género” este plan está en busca de financiamiento.

- ¿Se proponen o apoyan iniciativas para representación y participación paritaria? ¿en qué niveles?

No hay.

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

Si se realiza, por el tema de los proyectos se ha hablado del tema.

- ¿Se incide en el cumplimiento de convenios internacionales sobre derechos de las mujeres?

No

Nosotros no hablamos de igualdad de oportunidades porque eso nunca va haber sino hablamos de equidad de género

ENTREVISTA A ROXANA ZACONETA, MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Datos personales

Nombre: Roxana Zaconeta

Cargo: Encargada de equipo de género, generacional y justicia social

Ministerio: Educación

Viceministerio: Unidad de políticas intraculturales, interculturales y plurilingüismo

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

1 año

Conocimiento sobre el pnio y coordinación con la dirección de género del vio

- ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO a su ministerio son pertinentes y suficientes?

Creo q el PNIO necesita un reajuste, pues ya ha sido ajustado anteriormente pero los objetivos eran correctos para el momento histórico en el q fue diseñado que fue el 2008. Los objetivos son correctos, pero ya los hemos superado por eso debería hacerse un nuevo reajuste al plan.

- ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?

No hay un seguimiento, tampoco puedo decir q se haya hecho una estrategia conjunta con ellos pero se coordinan algunos temas específicos como violencia, violencia sexual, embarazo adolescente y juventudes algunos de esos temas con el VIO otros con el resto del ministerio de justicia. Lo ideal sería q el VIO haga un monitoreo sobre el estado del plan pero creo q no se hace.

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

Si, las estadísticas están desagregadas por género.

- Los planes sectoriales y territoriales tienen propuestas para reducir la brecha de género?

Sí, tienen.

- ¿Se proponen o apoyan iniciativas para representación y participación paritaria? ¿en qué niveles?

Es una debilidad

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

Si, ese es el resultado de que género ahora sea un eje articulador. Se dan capacitaciones desde directores para abajo en temáticas prioritarias como trata y tráfico, violencia, violencia de género, despatriarcalización y racismo.

- ¿Se incide en el cumplimiento de convenios internacionales sobre derechos de las mujeres?

No le llamaría incidencia, es más un cumplimiento de los convenios por medio de informes país de los convenios que el estado plurinacional ratifica. Se avanza en las recomendaciones que hacen por medio de los convenios internacionales, entonces es más una respuesta a estos convenios q una incidencia.

Objetivos específicos del ministerio

¿Mediante qué mecanismos, diferenciados, se promueve el acceso y permanencia de las mujeres en instituciones educativas?

¿Cómo funcionan los convenios “becas de estudio” para el área rural con universidades? ¿Qué porcentaje de mujeres beneficiadas existe?

¿Se desarrollan talleres de actualización profesional para secretarias mujeres que desean seguir una carrera a nivel superior?

¿Existe inclusión de profesionales indígenas mujeres en las áreas de direcciones y jefaturas de unidades?

Sobre el abandono escolar

Con el bono Juancito pinto los índices de abandono escolar se han reducido drásticamente. En el 2006 había un abandono del 6.2% en inicial 5,7% en primaria y 9% en secundaria ahora en el 2012 el abandono escolar es de 2.3% en inicial, 1,7% en primaria y 4.07% en secundaria solamente en mujeres, entonces hemos avanzado bastante en el tema [El bono Juancito Pinto fue una iniciativa del Ministerio de Educación o del presidente?] el bono fue una propuesta del presidente que ha sido viabilizada por medio del ministerio de educación.

Sobre transversalización de género

Para lograr todo lo que hemos logrado, tres cosas han sido fundamentales, número uno la creación institucional de este equipo de género en el 2011 que se incorpora directamente al staff del ministro. Número dos, en la ley Avelino Siñani se establece como eje articulador género, por lo tanto ya está inmerso en todo el tema educativo. Número tres, se asume como una propuesta boliviana la despatriarcalización que en la ley 070 está en el inciso 3 del 3er artículo.

En todo lo que hace el ministerio está incluido el tema de género, por ejemplo en los premios plurinacionales se premia a hombre y mujer en todas las categorías, hasta en eso se ve materializada la transversalización de género.

Ya hay un lenguaje no sexista en los libros de texto escolar.

En participación recién estamos comenzando, es un tema pendiente que tenemos, por ejemplo de los 4 viceministerios cuatro tienen como cabeza a hombres y de las 9 direcciones una es mujer.

La curricula para los institutos superiores de maestros lo que antes eran las escuelas normales está siendo actualizada desde lo que es la política social, ya se está aprobando incluir en la curricula la “carpeta pedagógica sin violencia para vivir bien” ya está en su última validación y va a ser de aplicación en las 49 escuelas superiores

Lo de los internados rurales está en proceso se ha estado haciendo pero falta aún

En los contenidos y planes curriculares de secundaria y primaria se han incorporado temas de interés social con metodologías como el tema de la violencia, la trata y tráfico, la despatriarcalización y sexualidad integral.

El tema de la recuperar la memoria histórica es algo que tenemos pendiente, la creación de conocimiento si se ha estado avanzando pues ahora el bachillerato va a ser técnico.

Se ha transverzalizado. Con los guaraní hay una estrategia intersectorial en áreas productivas el nuevo modelo es una revolución educativa

ENTREVISTA A MARIANA CHISPAS, MINISTERIO DE DESARROLLO
PRODUCTIVO Y ECONOMÍA PLURAL

Datos personales

Nombre: Mariana Chispas Valda

Cargo: Ex Coordinadora Del Programa De Transverzalización Del Enfoque De Género
En El Mdpyp

Ministerio: Ministerio De Desarrollo Productivo Y Economía Plural

Teléfono oficina:2124235 – 2124240 Teléfono celular: 70152028

Correo electrónico:mariana_chispas@hotmail.com

Fecha: 10/11/ 2013 Hora: 12:30

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

El Programa de Institucionalización de la perspectiva de igualdad de enfoque de género desde el enfoque de despatriarcalización en la gestión del Ministerio de Desarrollo Productivo y Economía Plural y entidades dependientes, tuvo un periodo 8 meses.

- ¿Ve usted algún tipo de discriminación a las mujeres dentro del ministerio?

No

- ¿Cuál es su evaluación sobre las políticas de género dentro del ministerio?

Políticas poco a poco implementadas en el ámbito de:

Participación en cargos públicos

26% en cargos de decisión

51% en total

Conocimiento sobre el pnio y coordinación con la dirección de género del vio

- ¿Qué conocimiento tiene sobre el PNIO?
Conozco a detalle el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades, sobre todo el
- ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO a su ministerio son pertinentes y suficientes?
Ni suficientes y en la actualidad ni pertinentes
- ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?
Nula
- ¿Cuál es la actitud y recibimiento de las autoridades y colegas de las propuestas del PNIO dentro del ministerio?
Mediante el Programa a mi cargo recién se dio a conocer el PNIO

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?
Encuesta anual de unidades productivas – si

Proyecto de pro Bolivia - también
- ¿Se proponen o apoyan iniciativas para representación y participación paritaria? ¿en qué niveles?(dentro del ministerio)
Ministra – mujer

Viceministros – todos hombres

Viceministerio mediana

6 unidades 3 mujeres y 3 hombres

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

Si

- ¿Se incide en el cumplimiento de convenios internacionales sobre derechos de las mujeres?

Si

- Observa Ud. q hay un análisis de género al momento de aplicación de políticas e intervenciones?

Si

Objetivos específicos del ministerio

- ¿Se ha puesto en marcha el programa de reconversión productiva para las vendedoras de ropa usada?

No – consultar con pro Bolivia

- ¿Se ha puesto en marcha el programa de democratización y acceso al crédito de las mujeres, cree que es beneficioso para éstas?

Si

- ¿Se ha hecho efectivo el acceso a la capacitación y asistencia técnica para la micro y pequeña empresa SENADEPRO?

Si

¿El programa “ahora es cuando” ha sido puesto en marcha? ¿Cuántas mujeres han sido beneficiadas?

Tuvo poco tiempo de vida

¿Qué otras propuestas tiene el ministerio para mejorar las condiciones económicas de las mujeres?

Promueve Bolivia – acceso a mercados exclusiva mujeres

Pro Bolivia

Semilla 2

ENTREVISTA LUIS CÁCERES, MINISTERIO DE SALUD

Datos personales

Nombre: Luis Cáceres

Cargo: Responsable de educación para la vida-género

Ministerio: Ministerio de salud

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

2 años

- ¿Cree usted que hay discriminación a las mujeres dentro del ministerio?

Sería muy certeramente decir, pero si existe eso. A ratos, la discriminación no se da necesariamente porque su condición de mujer, sino porque puede haber un manejo de la imagen, manejo de la imagen para facilitar un intento. La preferencia, pero también puede ser un factor menos en el personal, no quiero decir otra cosa, pero hay cosas tradicionales, hay actitudes como estamos en una sociedad q todavía es machista entonces hay una forma de vestir q es sensual y otras no, entonces cuando hablamos de discriminación no hablamos sólo de eso, hay varios componentes q son brechas, acciones directas q son casi q el ministerio no puede hacer, los roles. El apoyo a las mujeres, el día de las mujeres cuando hay eso hay un cuestionamiento también, en el sentido de que género se ha empezado a visibilizar.

Conocimiento sobre el pnio y coordinación con la dirección de género del vio

- ¿Qué conocimiento tiene sobre el PNIO?

El lineamiento de género en salud responde de alguna manera a los lineamientos del plan nacional de igualdad de oportunidades, nuestro trabajo coadyuva de alguna manera el trabajo por los derechos humanos, nosotros en vez antes por ejemplo tu veías justicia está asumiendo el trabajo de salud y no está condicionando, entonces

tratamos de que la gente acate, eso entendemos, entonces creemos en una articulación. Vemos el apoyo de justicia como mecanismos intersectoriales.

- ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO a su ministerio son pertinentes y suficientes?

Mira, hace 2 años, han propuesto firmar un convenio, asumiendo las propuestas de abordaje integral al tema de acceso a derechos de acceso a salud, educación. Ahora a partir de los sucesos q ha habido hace unos meses atrás en Apolo, nos llaman para abocar un tema que pasa en muchas poblaciones autonómicas indígenas q sacan resoluciones contrarias a lo q se dice y sacan resoluciones, para prohibir ingreso a jóvenes embarazadas uno de los casos ha sido este de apolo y justamente es difícil a quien condenar quienes han sido, nosotros no tenemos presupuestos porque esta demanda ha sido un tema informativo, luego se tomado la resolución d hacer algo.

- ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?

No, no hay. Porque cómo entenderíamos q debería ser, no debería ser una fiscalización de q hacen q no hacen, debería haber un acuerdo por ejemplo sobre violencia de género q se ha empezado a abordar el tema de la mujer y a hacer representaciones jurídicas pero como salud no nos corresponde pero como médicos si, puede ser cómo asume y a donde y se han creado los slims pero q pasa si no hay a quién? Entonces ese el nivel de coordinación q nosotros quisiéramos. Hemos estado reuniones multisectoriales para ver cómo acompañamos esas políticas en salud y hace una participación con torso sectores con integralidad para articular y a partir de esa articulación hacer una mesa de salud para sacar presupuestos entonces q te dice eso? Que va haber atención con un enfoque de género entonces justicia podría generar es articulación, esos espacios para q nosotros podamos interactuar.

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

Ya se ha decidido comenzar a hacer eso, el SNIS ya ha incorporado este tema y es un primer paso pero tiene que llegar a los demás. Y es por eso que se ha incorporado también otros indicadores familiares, la esposa, el hijo, el esposo puede ser un poco subjetivo pero hay que des-subjetivizar tiene que haber una reglamentación para protocolos de salud en la familia. Esto debe ser el año pasado, justamente un análisis de indicadores que ya se han ido incorporando

- ¿Se proponen o apoyan iniciativas para representación y participación paritaria? ¿en qué niveles?

Mmmm yo creo porque somos áreas, porque a ratos si coordinamos entonces...mmmm no sé si esto de la participación equilibrada implique una posición de equidad por el tema técnico. Es bien interesante porque claro tendríamos que incentivar, a ratos llega a ser que un varón machista forma una familia machista dentro de una sociedad machista más aún en muchos lugares hay matriarcados totalmente, como en Cochabamba las abuelas, las mujeres mandan, pero la sociedad es machista. Entonces hay que encontrar ese equilibrio más integral en la familia, en qué sentido? por ejemplo en un centro de salud cuánta información del niño recibe el padre? y cuánta información de la familia recibe el doctor de la madre? El padre no sabe a qué temperatura tiene que estar el agua, no sabe cómo tiene que comer el niño, no sabe cuándo es que el niño está con fiebre, eso no lo va asumir, en cambio nuestras madres saben buscando estamos enfermos, hasta huelen eso. Entonces nos hacen a un lado en salud y el padre es el perjudicado.

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

No, es una cuestión que tenemos que trabajarla pero se necesitan los espacios, sensibilizar no sólo al funcionario, sino al personal de salud. Por ejemplo en el día de la mujer hacer un reconocimiento sobre las mujeres que destacan por su esfuerzo que

hacen un esfuerzo secretarias, q trabajan no se corren ero tiene wawas corren y hacen todo, entonces no hay un espacio para poder ver todo ese trabajo de las mujeres es invisibilizado, pero no se ha organizado, la mayoría de las mujeres invisibilizan su trabajo. Este casi mito d q las mujeres no pueden cumplir las funciones laborales por ser mujeres pero hay q tratar todo con equidad no con igualdad porque no es lo mismo.

Objetivos específicos del ministerio

¿Cómo se ha enfocado el tema de los DDSSRR con enfoque intercultural según las costumbres de las mujeres?

Salud actualmente está trabajando en distintos municipio y con comunarios, no es solamente con el tema indígena, pueden ser comunidades urbanas, rurales, autonómicas. Entonces estos actores sociales son lo que importan cuando trabajamos con ellos encaramos el tema con legalidad, responsabilidad, interculturalidad, participación social, con capacitaciones sociales, entonces para poder tratar el tema hemos estado coordinando con sectores de acuerdo a sus usos, por ejemplo hemos estado en reuniones por el tema del carnet de identidad personalmente yo cuestiono el tema de que pongas en el certificado de nacimiento varón o mujer esa es una cuestión delicada porque estaríamos cambiando las estadísticas de los nacidos pero es una decisión una identidad sexual, podría ponerse un historial para que cada uno decida su identidad, cuestionamos eso pero han estado presionando para conseguir eso, pero hay ese tipo de identificación. Estamos tratando de incorporar estos lineamientos de la calidad de atención y servicios, preferentemente con mujeres, porque son las que se hacen las revisiones, “somos gays y somos lesbianas y queremos salud “ y cuando se toca el tema tiene q ser siempre s con otras cosas, con buen trato. Crear estas defensorías para la atención y obviamente también para los derechos sexuales y el tema más álgido es el de los delitos sexuales, no se puede penar una sexualidad libre y eso es fregado por el tema de trata y tráfico, entonces es un tema delicado entonces estamos en eso entonces tenemos que ver como

instrumentalizar el área de salud para que pueda servir al área de justicia para áreas especializadas, también se está hablando de salud mental, la salud mental no es algo de locura tiene que ver con hábitos, normas, roles entonces estamos viendo de forma de forma integral la articulación con otros sectores.

¿Se han adecuado los protocolos a los usos y costumbres de distintas regiones en cuanto a maternidad? ¿Cómo va la capacitación y acreditación de parteras?

Tenemos, hay una práctica del parto en un ambiente adecuado que se ha desarrollado ehh hay algunos centros de salud en Achacachi q ya han adecuado, en los hospitales la relación es muy inadecuada, porque el parto es incómodo, entonces hay una forma de humanizar el parto, hay algunos lugares que están adecuados entonces hay un colchón hay asientos para su esposo, su familia. Hay en Achacachi, en Potosí también hay algunas, no tengo un dato exacto, de q hay representativas hay, tenemos un guía. Han sacado las pateras un guías han sacado una guía para la capacitación ala as parteras, entonces se las certifica, ha salido una guía de identificación para yatiriri, colliris y otras autoridades originarias están certificados. Están a cargo de salud porque es nuestra competencia.

¿Se ha logrado ampliar la cobertura de salud a cáncer de cuello uterino y cáncer de mama?

Se ha estado haciendo una guía pero hay que ver en os servicios de salud, hay lugares donde hay un manual entonces eso es respetando costumbres.

ENTREVISTA A OLGA LIMACHI, MINSITERIO DE TRABAJO

Datos personales

Nombre: Olga Limachi

Cargo: Especialista en género

Ministerio: Ministerio de Trabajo

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

Un año

- ¿Cree usted que hay discriminación a las mujeres dentro del ministerio?

Yo pienso q no, porque por la cantidad de funcionarios si mal no recuerdo tenemos al momento unas 104 mujeres y 120 varones evidentemente hay más participación masculina pero no es muy grande la brecha, tenemos mujeres en cargos jerárquicos por lo tanto se les ha dado a las mujeres espacios en cargos jerárquicos que les corresponde. Ahora claro hay factores de discriminación pero son cosas que yo no te puedo comentar porque son cosas que se escapan a mis apreciaciones pero es cierto.

Conocimiento sobre el pnio y coordinación con la dirección de género del vio

- ¿Qué conocimiento tiene sobre el PNIO?

Se está formulando como su nombre lo indica para que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los varones en cuanto al acceso a la salud, también acceso a educación a tierras, a la participación política, también está el eje de trabajo que establece que todas las mujeres deben tener igual de oportunidades laborales tanto en el acceso como en las áreas de trabajo

- ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO a su ministerio son pertinentes y suficientes?

Es una cuestión interna q hay pero hay q tener cuidado con que haya una tergiversación del plan, yo conozco el plan nacional de igualdad de oportunidades sin embargo hay que ver que a nosotros como ministerio de trabajo se nos pide ciertas cosas, por ejemplo estar de acuerdo a la constitución se nos pide también velar por la igualdad salarial, lo que pasa es que si existe esa igualdad entre varones y mujeres que tienen el trabajo con la misma responsabilidad, es decir uno es varón otro es mujer ganan lo mismo, sin embargo lo q hay trabajar es la brecha de género q hay q trabajar, estas están manifiestas en algunas instituciones tanto públicas como privadas obvian una o ya sean de cualquier tipo, las mujeres se hacen cargo de cargos con menos jerarquía o tienen cargos altos en carreras altamente femeninas como enfermería, secretariado ese tipo de carreras. Y esto hace q hayan carreras con menor remuneración que la de los varones, al respecto lo que hemos hecho ha sido lo q hemos hecho es sectorizar la población porque no podemos abarcar toda la población de lo que es Bolivia, y para eso lo que hemos hecho es focalizar las intervenciones sectores más vulnerables en este caso estamos trabajando con las mujeres recolectoras de caña de azúcar donde hemos visto que no sólo hay discriminación sino hay desigualdad en cuanto al ejercicio de sus derechos laborales, desigualdad salarial lo q se está haciendo en este sector, así como en la cadena productiva de la castaña, es promover los derechos laborales, queremos trabajar con lo primero que es la socialización, los segundo que es el componente de la apropiación que ellos tienen que tener con sus derechos laborales y el tercero es el ejercicio de los derechos laborales. Para la gestión que viene estamos incorporando a los sectores mineros pero también estamos lanzando proyectos piloto, entonces estamos tratando de responder a las necesidades que se han visto en el plan sectorial entonces no está tan de cerca con el plan nacional de igualdad de oportunidades, de que existen directrices están ahí pero no tan estrechamente, no hemos tenido nosotros como ministerio la oportunidad de evaluar el plan, no hemos podido ejecutar así tan directamente.

- ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?

No hay una coordinación como tal, nos hemos remido a recepcionar y entregar informes, pero no ha habido reuniones técnicas o coordinación directa sobre el PNIO yo creo q una coordinación realmente enriquecedoras sería uno eso, reuniones técnicas conjuntas también tendría q haber un monitoreo o algo así para ver si está de acuerdo al plan, es más implementación de esto de este plan debería ejecutarse de manera conjunta.

- ¿Cuál es la actitud y recibimiento de las autoridades y colegas de las propuestas del PNIO dentro del ministerio?

No podría informarte sobre el tema.

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

Aún no, es una de nuestras debilidades. Ahhhh no, si hay algunas estadísticas pero no en su totalidad

- Los planes sectoriales y territoriales tienen propuestas para reducir la brecha de género? ¿Cuáles?

Si, lo que queremos hacer es interiorizar y transversalizar el tema de género dentro del ministerio. Como te decía hay direcciones q aún no han visibilizado la variable de género.

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

Justamente esa es la finalidad de transversalizar género dentro del ministerio, la transversalización es una propuesta. Para sensibilizar primero al personal sobre el tema de género.

- ¿Se incide en el cumplimiento de convenios internacionales sobre derechos de las mujeres?

Si, por ejemplo el año pasado hemos sacado una propuesta de comunicación sobre las mujeres trabajadoras, el año pasado con el ministerio de trabajo hemos promovido la ratificación del convenio 189 a favor de las mujeres trabajadoras asalariadas del hogar, también se trabaja con el convenio 103, con el convenio 100 sobre la igualdad salarial, pero tenemos más convenios internacionales. También están, hablemos del tema de la discriminación, tenemos el convenio 103 se habla de que está prohibida la discriminación para lo cual los hombres tienen que asumir también este tema. Tenemos la 045 de los mecanismos de sanción y prevención de la discriminación tenemos un decreto supremo q sanciona todo tipo de discriminación en el trabajo. De esa forma se ha ido apoyando. Ratificando y cumpliendo el compromiso que viene con estos convenios.

Objetivos específicos del ministerio

- El programa “Mi primer empleo digno”, ¿ha sido beneficioso para las mujeres? ¿Qué porcentaje de los participantes son mujeres?

Evidentemente el programa “Mi primer empleo digno” no lo trabajamos desde la dirección de derechos humanos sin embargo las mujeres por nuestra naturaleza reproductiva las mujeres tienen un estipendio para guardería, de igual forma con la ley tienen una hora de tolerancia, pero a su vez la evaluación q hemos tenido la mayor parte de las participantes son mujeres. AHORA NO solamente tenemos el programa “” tenemos también el PAE que ha desarrollado emprendimientos productivos tanto como para varones como para mujeres y tenemos el servicio plurinacional de empleo.

¿Existen estadísticas o diagnósticos sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres realizadas por el ministerio? ¿Por qué no? ¿Cree que sería pertinente?

No, lo vamos a elaborar la siguiente gestión con tres sectores, caña de azúcar, cadena productiva de la castaña y minería, no tenemos al momento.

ENTREVISTA A LENNY CACERES, MINISTERIO DE SERVICIOS PÚBLICOS, OBRAS Y VIVIENDA

Datos personales

Nombre: Lenny Roxana Cáceres frías

Cargo: Encargada legal administrativa

Ministerio: Ministerio de servicios públicos, obras y vivienda

Indagaciones generales

- ¿Cuánto tiempo lleva en el cargo?

3 años

- ¿Cree usted que hay discriminación a las mujeres dentro del ministerio?

Ya no

- ¿Cuál es su evaluación sobre las políticas de género dentro del ministerio?

Ha estado desarrollándose, se ha visto un gran avance en el porcentaje de mujeres q ahora ocupan cargos jerárquicos. También se reconocen derechos en el nuevo reglamento para las trabajadoras. Por ejemplo para el caso de las mamás q trabajan tenemos horarios de lactancia, la tolerancia en los ingresos, son dos horas diarias eso al margen del derecho de baja médica pre y postnatal, entonces ese horario se mantiene durante todo el año de lactancia por el lapso de dos horas, también existen facilidades para sacar permisos extraordinarios para las mujeres. No tenemos guardería pero tenemos un proyecto de guardería.

Conocimiento sobre el pnio y coordinación con la dirección de género del vio

- ¿Qué conocimiento tiene sobre el PNIO?

Nosotros revisamos el plan porque nos corresponde, lo hemos revisado para el tema de viviendas para priorizar la vivienda a las mujeres jefas de hogar, a madres solteras, en base a eso se ha ido trabajando unos proyectos de vivienda, después también los derechos y políticas q hay para poder ampliar la participación de las mujeres dentro del ejecutivo.

Por ejemplo tenemos el DS 986 de la agencia estatal de vivienda q ahora es dependiente de nosotros en el cual se establece el plan bianual de vivienda y este plan plurianual tiene como objetivo reducir la falta de vivienda principalmente en las mujeres jefas de hogar entonces se está facilitando el acceso a la vivienda a mujeres jefas de hogar.

- ¿Cree que los objetivos y proyectos planteados por el PNIO a su ministerio son pertinentes y suficientes?

Pienso q son pertinentes pero todavía hay más por hacer, tal vez como es un plan q ha salido hace varios años tal vez se lo podría actualizar a la nueva realidad. Por ejemplo en nuestro sector tenemos también a transportes y telecomunicaciones y sería bueno facilitar en esos aspectos también emprendimientos para mujeres.

- ¿Cómo califica el seguimiento del VIO dentro de su ministerio sobre las políticas de género?

La verdad no hay un seguimiento.

- ¿Cuál es la actitud y recibimiento de las autoridades y colegas de las propuestas del PNIO dentro del ministerio?

Usualmente son bien recibidas, es decir se prioriza buscar la igualdad de oportunidades, siempre se ha priorizado es algo q tiene buena acogida.

- ¿Qué objetivos se han cumplido y cuáles no?
- ¿Las prácticas que tienen que ver con género, dentro del ministerio, son efectivas?

Objetivos del plan

- Las estadísticas y diagnósticos sectoriales que proporciona el ministerio, ¿están desagregadas por género?

Sí.

- Los planes sectoriales y territoriales tienen propuestas para reducir la brecha de género? ¿Cuáles?

Si, solamente en vivienda, por el momento.

- ¿Se realizan procesos de sensibilización y formación a cargos directivos y personal técnico sobre género y su interrelación con otros sectores?

Algo así expreso no hemos tenido, se ha dado unos talleres de capacitación el año pasado este no hubo, capacitación sobre lo que es derechos de mujeres, niños y adolescentes, todo lo que es población vulnerable

Hemos incorporado en nuestro reglamento interno del personal varias previsiones, en la última modificación q ha habido, por denuncias q podrían originarse de este tipo (acoso sexual) se someta a un proceso interno a las personas sospechosas que puedan incurrir en estas actitudes, de cualquier forma de acoso se ha incorporado eso. En realidad afortunadamente no he visto a pesar de que todas las denuncias llegarían a nuestra dirección, en realidad es sumamente bajo la cantidad de denuncias q llegan a estas instancias, hemos tenido si denuncias a las entidades q están bajo tuición pero es sumamente bajo

- ¿Se incide en el cumplimiento de convenios internacionales sobre derechos de las mujeres?

Se prioriza, se ha priorizado, en todo el marco legal se respaldan los convenios internacionales, tenemos el convenio de erradicación de toda forma de violencia contra la mujer, nosotros nos hemos adscrito en la época de Jaime Paz Zamora.

Objetivos específicos del ministerio

El viceministerio de vivienda está trabajando en es /anticrético) está en proyecto la nueva ley de vivienda, la nueva ley de inquilinato, donde se va desarrollar si unos proyectos específicos para el área de género. Se tenía previsto para la anterior gestión.