

**UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE SOCIOLOGÍA**



**ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE
DETERMINAN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA
DE LAS MUJERES INDÍGENAS CHIQUITANAS**

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL EN LA ONG
PROCESO SERVICIOS EDUCATIVOS
2007-2011 Y 2019-2021**

**Memoria Laboral para obtener el Título de Licenciatura
PETAENG**

POR: JANNIE MARIEL VILLAGÓMEZ LEDEZMA

**TUTOR: M.Sc. ENRIQUE ALFREDO LÓPEZ
CALDERÓN**

**LA PAZ – BOLIVIA
2023**

AGRADECIMIENTOS

A mis hijas Alejandra y Camila porque son mi inspiración, la razón para romper barreras y seguir avanzando.

A mis padres Alejandro y Virma por todo su apoyo y porque siempre me enseñaron que los derechos se conquistan luchando.

A mi hermano Juan, por todo su apoyo, por empujarme, enseñarme a cerrar puertas y seguir avanzando.

A mi tutor Mg. Enrique Alfredo López Calderón, por su apoyo, acompañamiento y por todas sus recomendaciones, en todo el proceso de elaboración de la Memoria Laboral.

A PROCESO Servicios Educativos por abrirme las puertas de su casa y permitirme crecer junto a ustedes, especialmente a Teresita Balderama, a Luis Menacho, Gelmí Castellon y Maite Hernando.

A mis queridas compañeras Rosita Pachurí, Isabel Surubí, Guadalupe Chuvirú, Roxana Vaca, Nardy Velasco, Eva Melgar, por compartir toda su lucha, su historia conmigo y porque a través de su palabra miles de voces se escucharán.

DEDICADO

A todas las mujeres Chiquitanas protagonistas de su historia...



LISTA DE ENTREVISTAS INÉDITAS A DIRIGENTES CHIQUITANAS

- Rosa Pachurí, Presidenta de la ORMICH San Rafael
- Nardy Velasco, Presidenta de la CICHAR de Roboré
- Isabel Surubí, Presidenta de la OMIP-SJ. de San Javier
- Albertina Flores, Cacique de genero San Javier
- Marina Justiniano, Presidenta de la OMCICH-R de Roboré
- Francisca Mattos, Presidenta de la OMICH-SIV, San Ignacio de Velasco
- Florinda Mancilla, Vicepresidenta de OMIP-SJ. de San Javier
- Nair Justiniano, Dirigente Carmen Rivero Torrez
- Eva Melgar, Presidenta de la OMIR de la TCO de San José de Chiquitos
- Roxana Vaca Parapaino, Cacique de economía de la CCICH-T de San José de Chiquitos
- Verónica Surubí Pesoa, Presidenta del Concejos del Municipio de San Javier

ÍNDICE

SECCIÓN 1: DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL	1
A. Periodo de la actividad laboral	3
B. Instituciones donde se desarrolló la actividad laboral y cargos desempeñados	3
B.1. Proceso Servicios Educativos.....	3
B.2. Cargos desempeñados	3
C. Relaciones de sub / súper-ordenación	5
C.1. Socio locales directos: Beneficiarias	6
C.2. Socios locales no beneficiarios.....	7
C.3. Beneficiarios indirectos	8
D. Características generales de la actividad desarrollada	8
E. Productos significativos/resultados	12
SECCIÓN 2: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL MAS SIGNIFICATIVA AFRONTADA Y RESULTA PROFESIONALMENTE	15
CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES	15
1.1. Introducción	15
1.2. Justificación	16
1.3. Delimitación del tema	19
1.3.1. Objetivo general	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
1.4. Estrategias metodológicas	19
1.4.1. Sistematización de experiencias como enfoque metodológico	19
1.4.2. Análisis interseccional como método.....	20
CAPITULO II	24
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	24
2.1. Desigualdades y dimensiones interseccas	24
2.1.1. Dimensión género	25
2.1.2. Dimensión étnica.....	30
2.1.3. Dimensión clase	33
2.2. Participación política de la mujer en Bolivia	35
2.2.1. La discriminación de la mujer en entornos políticos	37

2.2.2. Mujer indígena y su participación política.....	39
CAPITULO III.....	42
MARCO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO.....	42
3.1. Marco institucional.....	42
3.1.1. Áreas de intervención.....	43
3.1.2. Cobertura geográfica de PROCESO Servicios Educativos	44
3.1.2.1. Localización de la intervención relacionado a la Memoria Laboral:.....	44
3.1.3. Descripción geográfica de la Chiquitanía	45
3.2. Marco Normativo.....	46
CAPÍTULO IV.....	50
SITUACIÓN INICIAL	50
4.1. Antecedentes y contexto	50
4.1.1. Identidad, relaciones de género desde la mitología del pueblo chiquitano.....	54
4.1.2. El patriarcado ancestral.....	56
CAPÍTULO V.....	60
ANÁLISIS Y SÍNTESIS DEL PROCESO DE LA EXPERIENCIA LABORAL.....	60
5.1. Características de las acciones desarrolladas para el proceso de formación de las Mujeres indígenas chiquitanas	60
5.1.1. Breve descripción de los proyectos desarrollados	60
5.1.2. Contexto de los proyectos ejecutados	61
5.1.3. Enfoque metodológico de las actividades de formación e incidencia.....	63
5.1.4. Población sujeta de los proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas.	66
5.2. Mujeres chiquitanas en los procesos de formación.....	69
5.2.1. Desarrollando los planes de formación.....	70
5.2.2. Incorporando el tema de la autoestima.....	71
5.2.3. Forma y tipos de relaciones	73
5.2.4. La construcción de la identidad de género (Módulo III. Mi identidad).....	75
5.2.5. Relaciones de género y roles.....	77
5.2.6. Incorporando el tema de derechos de las mujeres.....	78
5.2.7. Evaluación de los procesos de formación.	81

5.3. Mujeres indígenas chiquitanas desarrollando procesos de incidencia en espacios de toma de decisión de sus territorios	84
5.3.1. Análisis de las estrategias de los proyectos de incidencia barreras y logros	99
5.3.1.1. Relaciones de género en el ámbito personal	100
5.3.1.2. Relaciones de género en el ámbito familiar	103
5.3.1.3. Relaciones de género en el ámbito comunal	106
5.3.2. Análisis de la participación política de la mujer indígena chiquitana.....	108
5.3.2.1. Participación política de la mujer en la organización comunal.....	109
5.3.2.2. Participación política de la mujer en las centrales indígenas.....	113
5.3.2.3. Participación política de la mujer en la organización regional: Organización Indígena Chiquitana (OICH).....	118
5.3.2.4. Participación política de la mujer en el Gobierno local	123
5.3.2.5. Identificación de las principales barreras de las mujeres en la participación política efectiva.	126
5.4. Mujeres indígenas chiquitanas construyendo sus propios espacios.	128
5.4.1. Las primeras organizaciones de mujeres chiquitanas	129
5.4.1.1. De la Gran asamblea Regional de mujeres indígenas chiquitanas	130
5.4.1.2. Agenda Política de las Mujeres indígenas chiquitanas	131
5.4.2. Las acciones de la Organización en gestión de proyectos.	134
CAPÍTULO VI.....	136
CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS	136
DE LA EXPERIENCIA LABORAL	136
6.1. Conclusiones	136
6.2.1. Lecciones aprendidas	138
SECCIÓN 3: ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA LABORAL A LA LUZ DE SU FORMACIÓN ACADÉMICA.....	140
3.1. Breve balance del pensum con el que se egresó	140
3.2. Aprendizajes en el proceso del trabajo.....	141
3.3. Sugerencias para completar la formación del sociólogo.....	142
BIBLIOGRAFÍA	143
WEB GRAFÍA.....	145

ANEXOS	148
ANEXO 1.....	149
Herramientas metodológicas para los procesos de capacitación.....	149
ANEXO 2.....	158
Informes y/o memorias	158
A. Institucional.....	159
ANEXO 3:.....	161
Memoria fotográfica.....	161
ANEXO 4:.....	167
Base de datos participación de las mujeres indígenas Chiquitanas.....	167

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Zona Chiquitana: Detalle de actividades laborales 2007-2011 y 2019-2021.	2
Tabla 2 Zona chiquitana: Área de intervención por provincias 2007-2011 y 2019-2021	145
Tabla 3. Zona Chiquitana: Distribución geográfica por provincias y municipios. 2002 .	46
Tabla 4. Marco normativo internacional sobre derechos de las mujeres, 2019	47
Tabla 5. Proyectos que desarrollaron procesos de formación e incidencia.....	60
Tabla 6. Zona Chiquitana: Proyectos ejecutados según contexto 2007-2011 y 2019-2021	62
Tabla 7. Principios de la educación popular para adultos.....	64
Tabla 8. Zona Chiquitana: comunidades beneficiarias por provincias y municipios de las actividades formativas y de incidencia. 2007-2011 y 2019-2021	67
Tabla 9. Zona chiquitana: Plan de Formación política de mujeres indígenas chiquitanas. 2007-2011	70
Tabla 10. Zona chiquitana: opiniones de las participantes (Modulo. I.).....	72
Tabla 11. San Javier: Taller de género con ETG. 2009	75
Tabla 12. Zona Chiquitana: Plan de Formación política de mujeres indígenas chiquitanas. 2007-2011	78
Tabla 13. Zona Chiquitana: Plan de capacitación de las de ETG. 2009-2011	84
Tabla 14. Zona Chiquitana: Plan de capacitación de desarrollo con enfoque de género para el ETG, 2009-2011	86

Tabla 15. Zona Chiquitana: Plan de fortalecimiento de la autoestima de las mujeres dirigentes, 2019-2021.....	90
Tabla 16. Plan de formación de promotoras comunitarias contra la violencia hacia la mujer. 2019-2021	94
Tabla 17. Plan de capacitación de promotoras en derechos sociales, políticos y económicos. 2019-2021	96
Tabla 18. Plan de formación sobre masculinidades alternativas para parejas de las mujeres dirigentes, 2019-2021.....	98
Tabla 19. Zona Chiquitana, numero de comunidades por municipio. 2021	108
Tabla 20. Zona chiquitana: Participación de mujeres como presidentas de organizaciones comunales, 2018.....	110
Tabla 21. Zona chiquitana: Participación de mujeres como presidentas de organizaciones comunales, 2021.....	111
Tabla 22. Zona chiquitana, conformación de Directorios por Centrales desagregado por sexo 2018.	115
Tabla 23. Zona Chiquitana, conformación de Directorios por Centrales desagregado por sexo 2021.	115
Tabla 24. Zona chiquitana; Ocupación de cargos en Directorios de Centrales indígenas, desagregado por sexo, 2021.	116
Tabla 25. Zona chiquitana; Alcaldes electos según sexo. 2021	123
Tabla 26. Participación de la mujer en concejalías por municipios.....	124

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico 1.Zona Chiquitana: Conformación de directorio de la OICH, desagregado por sexo, 2018	120
Grafico 2.Zona Chiquitana: Conformación de directorio de la OICH, desagregado por sexo, 2021	121
Gráfico 3.Zona Chiquitana: Conformación de directorio de la OICH, desagregado por sexo, 2021	122

Gráfico 4.Zona Chiquitana: Conformación de directorio de la OICH, desagregado por sexo, 2021	122
Gráfico 5.Obstáculos en el cargo como lideresa.....	126
Gráfico 6.Obstáculos para la participación en asambleas y reuniones	127
Gráfico 7.Frecuencia de la participación en asambleas y reuniones.....	128

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

Foto 1. Zona Chiquitana: Programa de alfabetización.....	73
Foto 2. Zona chiquitana, taller de género, 2021.....	77
Foto 3. Participacion de mujeres chiquitanas en talleres	80
Foto 4. San Javier: Reunión entre OMIP-SJ y Autoridades municipales, 2021	86
Foto 5. San Javier: Taller con ETG sobre emprendimientos productivos, 2021.	87
Foto 6. Fortalecimiento de la autoestima de las mujeres dirigentes	91
Foto 7. Taller de promotoras.....	94
Foto 8. Formación enfocada a la no violencia	98
Foto 9. Formación sobre masculinidades alternativas- parejas de las mujeres dirigentes	98
Foto 10. San José de Chiquitos; Reunión de la Central CCICH-T, 2021	114
Foto 11. Participación política de la mujer	119

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Herramientas metodológicas para los procesos de capacitación.	149
Anexo 2. Informes y/o memorias.....	157
Anexo 3. Memoria fotográfica.....	161
Anexo 4. Base de datos participación política de las mujeres indígenas Chiquitanas ...	167

SECCIÓN 1: DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL

En la actualidad, las actividades del profesional en sociología se presentan como amplias, a través de las herramientas teóricas, prácticas y metodológicas, desarrollándose capacidades que permiten comprender las transformaciones en la sociedad, desde una visión amplia, con competencias, iniciativas y capacidades prácticas para realizar investigaciones teóricas, elaborar diagnósticos socioeconómicos; conllevando a contribuir a la gestión social del desarrollo, el análisis de políticas públicas y sociales, aportar propuestas en materia de formulación y evaluación de proyectos, coordinar programas institucionales para el desarrollo social, conducir equipos de sondeo de opinión pública, entre otros.

De igual manera, se desarrolla la formación del sociólogo con una mentalidad abierta, una postura receptiva y crítica frente a la realidad social, económica y política, de compromiso con la sociedad, que a través de sus aportes incida en la transformación de realidades.

En este sentido, la presente sección describe el proceso de adquisición de la experiencia laboral de la postulante a licenciada en Sociología bajo la modalidad PETAENG, optando por la realización de “Memoria Laboral”, que detalla actividades y cargos desempeñados en el campo de la sociología, relacionado a la implementación de proyectos sociales y de desarrollo, vinculados fundamentalmente al “proceso de formación de las mujeres indígenas chiquitanas para su participación política”, a partir de procesos de formación y/o capacitación en actividades de incidencia.

A continuación, en la siguiente tabla se describen de forma resumida los periodos específicos, institución, cargos desempeñados, relaciones de sub/súper-ordenación, características generales de las actividades, así como los productos significativos logrados; posteriormente se realiza el desglose de cada uno de estos puntos.

Tabla 1.
Zona Chiquitana: Detalle de actividades laborales en los períodos 2007-2011 y 2019-2021.

Periodo	Institución	Cargos desempeñados	Relaciones de sub / súper-ordenación	Características generales de la actividad desarrollada	Productos significativos
2007	PROCESO	Técnico del área social	Equipo técnico en el proyecto “Formación Política de Mujeres Líderes Indígenas”.	Facilitación de procesos de formación y actividades de incidencia dirigida a mujeres de comunidades indígenas, para el ejercicio de sus derechos.	Plan de formación, política de Mujeres líderes indígenas chiquitanas
2007-2009	PROCESO	Técnico del área social	Equipo técnico en el proyecto: “Fortalecimiento de la Participación Política de Mujeres Líderes Indígenas chiquitanas”.	Capacitación a mujeres líderes en derechos sociales, económicos y políticos. Promoción la participación de las mujeres en espacios de decisión, principalmente en sus organizaciones mixtas.	Fortalecimiento y promoción a mujeres líderes para que ocupen espacios de decisión en las organizaciones mixtas.
2008-2010	PROCESO	Técnico del área social	Equipo técnico en el proyecto: “avanzando hacia la Equidad en Espacios Políticos y Sociales de la Chiquitanía. Fase I”	Capacitación a mujeres líderes indígenas chiquitanas, en el marco del enfoque de género para la conformación de equipos técnicos de género (ETG). Apoyo a las actividades de incidencia de los ETGs en las comunidades indígenas chiquitanas.	Promover el enfoque de género en las organizaciones indígenas mixtas para la inclusión de las mujeres con equidad de género.,
2011	PROCESO	Técnico del área social	Equipo técnico en el proyecto: “Fortalecimiento de la Organización de Jóvenes Líderes Indígenas. Fase I”	Capacitación a jóvenes mujeres y hombres de comunidades indígenas chiquitanas, en el marco del enfoque de género, para la conformación de técnicos de jóvenes (ETJ). Promover las actividades incidencia de los ETJs para la promoción de sus derechos individuales y colectivos.	Inclusión de jóvenes mujeres y hombre en cargos en las organizaciones indígenas mixtas.
2019	PROCESO	Responsable de proyecto	Coordinar directa de la Dirección ejecutiva de PROCESO Servicios Educativos.	Coordinación con las organizaciones indígenas las actividades de atención a la emergencia y post-emergencia por incendios y sequías”.	Plan de atención a la emergencia y post-emergencia por incendios en la Chiquitania.
2020-2021	PROCESO	Técnico en género.	Equipo técnico en el proyecto: “Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas” fase IV (2018-2020) PRO – 2018KL-00	Apoyo en talleres de capacitación, en fortalecimiento de autoestima, derechos, emprendimientos productivos para mujeres y otros temas- Asesoramiento técnico y político a las mujeres para su participación en espacios de decisión.	Actualización del diagnóstico de participación política de las mujeres indígenas chiquitanas, como insumo para el observatorio de género.

Fuente: Elaboración propia en base a Virhuez, 2019.

A. Periodo de la actividad laboral

La experiencia laboral abarca un período de ocho años, dividido en dos etapas, la primera etapa en los periodos 2007 al 2011 y la segunda correspondiente a las gestiones 2019 al 2021.

B. Instituciones donde se desarrolló la actividad laboral y cargos desempeñados

De acuerdo con la trayectoria laboral de la postulante, la misma cumplió funciones en diversos cargos desempeñados, aplicando conocimientos adquiridos durante la formación académica en la Carrera de Sociología, siendo la ONG PROCESO Servicios Educativos la institución donde la postulante adquirió mayor experiencia con relación a la implementación y ejecución de proyectos sociales y de desarrollo, dirigidos al empoderamiento de la mujer indígena chiquitana, Por esta razón se optó por realizar la presente Memoria Laboral, sistematizando la experiencia desarrollada en la institución referida.

B.1. Proceso Servicios Educativos

PROCESO Servicios Educativos es una asociación civil sin fines de lucro y de naturaleza educativa, sus acciones están dirigidas al desarrollo de capacidades de liderazgo de mujeres y hombres de pueblos indígenas, entre otros grupos sociales para el ejercicio pleno de sus derechos.

Sus intervenciones se dividen en tres áreas: a) Educación para la productividad; b) Educación en derechos humanos para la gobernanza; y c) Empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas. Por medio del desarrollo de estas áreas busca incidir en la reducción de la brecha social y de género.

B.2. Cargos desempeñados

En este marco institucional, los cargos desempeñados por la postulante estuvieron dirigidos principalmente al desarrollo de procesos de formación y actividades de incidencia para mujeres indígenas chiquitanas, con el objetivo de dejar capacidades

instaladas y dotar de herramientas teóricas y prácticas para el ejercicio de sus derechos sociales, económicos, políticos. Por tanto, entre los cargos desempeñados en PROCESO Servicios Educativos se precisan los siguientes:

- 1) Técnico en el proyecto de “Formación Política de Mujeres Líderes Indígenas chiquitanas”, cumpliendo tareas de facilitadora en procesos de formación y actividades de incidencia dirigido a mujeres de comunidades indígenas, para el ejercicio de sus derechos.
- 2) Técnico en el proyecto “Fortalecimiento de la Participación Política de Mujeres Líderes Indígenas”, cumpliendo tareas de Capacitación a mujeres lideresas en derechos sociales, económicos y políticos. Así como también, la promoción y participación de las mujeres en espacios de decisión, principalmente en sus organizaciones mixtas.
- 3) Técnico en el proyecto “Avanzando hacia la Equidad en Espacios Políticos y Sociales de la Chiquitanía”, cumpliendo tareas de capacitación a mujeres líderes indígenas chiquitanas, en el marco del enfoque de género para la conformación de equipos técnicos de género (ETG) y apoyo a las actividades de incidencia de los ETGs en las comunidades indígenas chiquitanas.
- 4) Técnico en el proyecto “Fortalecimiento de la Organización de Jóvenes Líderes Indígenas”, cumpliendo funciones y tareas de capacitación a jóvenes mujeres y hombres de comunidades indígenas chiquitanas, en el marco del enfoque de género, para la conformación de técnicos de jóvenes (ETJ). Por otro lado, se suscitaron actividades de incidencia de los ETJs para la promoción de sus derechos individuales y colectivos.
- 5) Responsable de proyecto en “Emergencia Social y Ambiental en el Territorio Indígena Chiquitano de la cuenca Amazónica de Bolivia, por incendios y sequias”, cumpliendo funciones de coordinación y ejecución del Plan de atención a la emergencia y post-emergencia por incendios y sequias.
- 6) Técnico en género en el proyecto “Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas” fase IV, cumpliendo funciones de apoyo en talleres de capacitación, en fortalecimiento de autoestima, derechos,

emprendimientos productivos para mujeres y otros temas. De igual manera, se precisó el asesoramiento técnico y político a las mujeres para su participación en espacios de decisión.

C. Relaciones de sub / súper-ordenación

Las relaciones laborales durante el desarrollo de los proyectos en PROCESO Servicios Educativos fueron jerárquicos de acuerdo a cargos y funciones asignadas. Sin embargo, en coherencia al discurso de Defensores de Derechos, el contexto laboral siempre intento ser horizontal con todo el personal.

En cuanto a los proyectos, se manifiesta que los mismos contaban con un coordinador o responsable, quien tenía relación directa con la Dirección Ejecutiva y el área administrativa. Asimismo, se presentaba un equipo multidisciplinario, compuesto por sociólogos, psicólogos, pedagogos y educadores populares. Por tanto, las relaciones laborales de la postulante en los cargos desempeñados eran de relación directa con el inmediato superior (coordinador/a del proyecto) y con el equipo multidisciplinario para objetivos y metas planteadas.

La viabilidad de los proyectos sociales desarrollados en la zona chiquitana dependía mucho de las estrategias de intervención, por lo que, la postulante, al ser parte del equipo multidisciplinario de PROCESO Servicios Educativos, trabajaba directamente con las organizaciones indígenas, asociaciones de mujeres, gobiernos municipales entidades nacionales e instituciones privadas con intervención en la zona. Teniendo como propósito lograr y garantizar la realización de las acciones, la participación de beneficiarios/as del cual dependía el logro de los resultados, tales como los procesos de socialización de los proyectos, capacitación, actividades de incidencia en las comunidades y en sus organizaciones, entre otros. La descripción de estas organizaciones denominados también socios locales se clasificó en dos grupos: a) socios locales beneficiarios (titulares de derechos); b) socios locales no beneficiarias (titulares de obligaciones) y c) beneficiarios indirectos (titulares de derechos).

C.1. Socio locales directos: Beneficiarias

En esta clasificación se encuentran las organizaciones de mujeres, con quienes se trabajó y logró consolidarse hasta la gestión 2021. Las mismas son descritas en un orden jerárquico:

- Organización Regional de Mujeres Indígenas Chiquitanas (ORMICH).
- Organización de Mujeres Indígenas Chiquitanas de San Ignacio de Velasco (OMICHSIV).
- Organización de Mujeres Indígenas Rafaeleñas de Velasco (OMIR-V).
- Organización de Mujeres Indígenas Paikonecas de San Javier (OMIP-SJ).
- Organización de Mujeres de Comunidades Indígenas Chiquitanas de Roboré (OMCICH-R).
- Organización de Mujeres Chiquitanas de German Busch (OMCH-GB).
- Secretarías de género de las centrales indígenas y los Directorios Comunales y/o Organizaciones Territoriales de Base (OTBs).
- Equipos técnicos de género (ETG)
- Promotoras comunitarias
- Mujeres de base de comunidades.

Las mujeres que son parte de esta estructura orgánica se relacionan directamente en todo el proceso de intervención de los proyectos de desarrollo implementados en la zona. En principio, cuando las instituciones quieren ingresar con proyectos o programas en la zona, estas organizaciones en su calidad de autoridad o cualquier iniciativa deben aprobar su ingreso, realizar el seguimiento de la ejecución de un determinado proyecto como beneficiarias directas por ser titulares de derechos.

Asimismo, se establecen relaciones estrechas con las organizaciones mixtas chiquitanas a través de la estructura jerárquica en el nivel regional, compuesta en primer lugar por la Organización Indígena Chiquitana (OICH); posteriormente se presentan las centrales afiliadas que se encuentran en todos los municipios Chiquitanos. Sin embargo, solo se describirán las centrales con las que se trabajaron los proyectos dirigidos a mujeres:

- Asociación de Cabildos Indígenas de San Ignacio de Velasco (ACISIV).
- Asociación de Comunidades Indígenas de San Rafael de Velasco (ACISAR).
- Central de Comunidades Indígenas Chiquitanas Turubó de San José de Chiquitos (CCICH-T).
- Central Indígena de Comunidades Chiquitanas Amanecer Roboré (CICHAR).
- Central Indígena Paikoneca de San Javier (CIP-SJ).
- Central Indígena de Comunidades Originarias de Lomerío (CICOL).
- Central de Comunidades Indígenas Chiquitanas Germán Bush CICHGB).
- Directorios comunales, y/u Organizaciones Territoriales de Base (OTBs).
- Hombres y mujeres de bases.

Siendo instancias con las cuales se coordinaron las acciones previstas en los proyectos. Es importante señalar que antes de la creación de las organizaciones de mujeres, todas las acciones de intervención que desarrollaba PROCESO Servicios Educativos, entre otras instituciones públicas y privadas, tenían que coordinar y ser autorizadas por estas organizaciones mixtas.

Por lo que, la interacción entre estas organizaciones permitió la realización de acciones conjuntas para promover la articulación de las mujeres dentro de sus estructuras, siendo el caso de las organizaciones mixtas, donde los directorios en principio solo estaban compuestos por hombres; después de un largo proceso, se incorporaron las mujeres principalmente en la secretaría de género. Posteriormente, se crearon las organizaciones de mujeres en 7 municipios chiquitanos, conllevando a un proceso continuo de surgimiento de nuevas organizaciones de mujeres como la OMIM-L, OMIOCH-C y la ORMICH, que ha formado parte de la estrategia de incidencia para una mayor participación de las mujeres en espacios de decisión.

C.2. Socios locales no beneficiarios

Siguiendo la línea de los socios locales, pero no beneficiarios, los aliados con quienes se tenía una relación directa eran las instituciones públicas locales. Las razones principales fueron las estrategias de intervención destinadas al desarrollo de capacidades

de las mujeres, orientadas a la gestión pública, presupuesto y control social. Por medio de este objetivo se establecieron relaciones con los Gobiernos Municipales, principalmente de San Ignacio, San Rafael, San José de Chiquitos, Roboré, San Javier, San Antonio de Lomerío y El Carmen Rivero Tórrez. En muchos de ellos se logró que las mujeres participen en los procesos de planificación del desarrollo local (POAs), y en la gestión de los presupuestos enfocados al género, planteando proyectos de políticas públicas.

Además, se establecieron relación de coordinación con algunos Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM) y con la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV), para las acciones de prevención de la violencia y la formación de promotoras comunitarias, en el marco de la Ley 348.

C.3. Beneficiarios indirectos

Los beneficiarios indirectos fueron las familias de las participantes de los proyectos, tanto de mujeres que ocupan cargos en estructuras orgánicas a nivel comunal, municipal y regional; como también, las familias de mujeres de base.

D. Características generales de la actividad desarrollada

En el presente acápite se describen características de las actividades desarrolladas durante el periodo laboral en la ONG PROCESO Servicios Educativos, en los diferentes proyectos, donde la postulante interactuó con actores/as implicados/as en su proceso formativo, en actividades de incidencia y todas las acciones que estaban dirigidas al fortalecimiento de liderazgo de las mujeres indígenas chiquitanas para el ejercicio de sus derechos, logrando avanzar en la participación política en espacios de decisión. Por lo que, se presentan las siguientes características precisas:

- 1) Formación Política de Mujeres Líderes Indígenas chiquitanas a través del desarrollo de las siguientes actividades: a) socialización del proyecto y negociación con las organizaciones indígenas para garantizar la participación de las beneficiarias; b) diseño y elaboración del plan de formación de mujeres indígenas chiquitanas y sus respectivas herramientas metodológicas; c) realización

de talleres de capacitación a mujeres de comunidades indígenas de los municipios Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio de Lomerío, acompañamiento de las actividades de incidencia principalmente en las organizaciones chiquitanas OICH y Centrales, para promover la inclusión de la mujer en sus estructuras. Apoyo a las organizaciones chiquitanas en reuniones, asambleas y acciones reivindicativas de los derechos de los pueblos indígenas, principalmente por la lucha de la consolidación de sus territorios

- 2) Fortalecimiento de la Participación Política de Mujeres Líderes Indígenas, cumpliendo las siguientes tareas: a) capacitación a mujeres lideresas en los municipios de Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio Lomerío, en derechos sociales, económicos y políticos, asimismo gestión y planificación social, para la participación activa y efectiva de las mujeres en espacios de decisión, principalmente en sus organizaciones mixtas; b) apoyo a la conformación y capacitación del equipo técnicos de género (ETG); c) acompañamiento a las actividades de incidencia del ETG para la realización de réplicas de los talleres en comunidades sobre derechos de las mujeres; d) apoyo técnico a los ETGs y las secretarías género de las centrales para promover la participación de las mujeres en reuniones, asambleas y encuentros.

- 3) Fortalecer a los ETGs en los municipios y apoyar a su creación en los municipios donde aún no se presentan las ETGs, por medio de las siguientes actividades: a) capacitación a mujeres líderes indígenas chiquitanas de comunidades indígenas de los municipios de Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio de Lomerío, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael, en el marco del enfoque de género incorporando el enfoque de género; b) apoyo en la articulación del ETG y los Directorio de Centrales mediante la Secretaria de Género; c) actividades de incidencia con autoridades para incorporar el enfoque de género en las estructuras orgánicas, avanzando hacia la equidad en espacios políticos y sociales de la Chiquitanía; d) apoyo a las actividades de los ETGs en las comunidades indígenas chiquitanas, en la recopilación de información de la

participación política de mujeres indígenas chiquitanas en directorios comunales, centrales, OICH y otras instancias públicas, como parte del trabajo del diagnóstico de avances.

- 4) Fortalecimiento de la Organización de Jóvenes Líderes Indígenas, a partir de las siguientes actividades de a) capacitación a jóvenes mujeres y hombres de comunidades indígenas chiquitanas, en el marco del enfoque de género; b) apoyo a la conformación, de equipos técnicos de jóvenes (ETJ); c) apoyo en actividades de incidencia de los ETJs para la promoción de sus derechos individuales y colectivos; d) acompañamiento a reuniones, encuentros, intercambio de experiencia con otros jóvenes defensores de derechos. De este proceso uno de los resultados más importantes fue la incorporación de mujeres y hombres jóvenes en las estructuras orgánicas.

- 5) Ejecución del Plan de “Emergencia Social y Ambiental en el Territorio Indígena Chiquitano de la cuenca Amazónica de Bolivia, por incendios y sequías”, coordinando con el equipo técnico multidisciplinario, ETG, organizaciones indígenas, gobiernos municipales, para realizar las siguientes actividades de atención a la emergencia: a) dotación de vituallas, botiquines, alimentos perecederos, tanques de agua para el suministro; b) atención a la post-emergencia, realizando talleres de capacitación para la prevención de la violencia doméstica en situación desastre, atención psicosocial a niños/as de familias víctimas de incendios, campañas de reforestación; c) en el periodo de emergencia por Covid-19, se elaboró el plan de acción para la implementación de talleres de autoestima virtuales y herramientas audiovisuales, dirigidos a las mujeres en pandemia. Al salir de la emergencia de salud, se logró ejecutar dicho plan en la modalidad presencial, con el objetivo de desarrollar capacidades personales de las mujeres, fortaleciendo la confianza, autovaloración, asertividad, empatía, responsabilidad y compromiso, aumentando la autoestima de mujeres indígenas chiquitanas, para el mejor ejercicio de sus derechos.

- 6) Apoyo al empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas a través de la realización de las siguientes actividades: a) apoyo en los talleres de capacitación de fortalecimiento de autoestima, derechos, emprendimientos productivos para mujeres y otros temas; b) asesoramiento técnico y político a las mujeres para su participación en espacios de decisión; c) coordinación con las organizaciones de mujeres, las secretarías de género y los Servicios Legales Integrales (SLIM) apoyando a la conformación de las promotoras comunitarias para la prevención y atención de casos de violencia de género, impulsando la realización de actividades para la conformación de las promotoras comunitarias.

- 7) Posteriormente se realizaron talleres de formación de promotoras comunitarias sobre la normativa boliviana de la Ley 348, que busca garantizar a las mujeres una vida libre de violencia; Ley 1173, que tiene como objetivo la pronta y oportuna resolución de conflictos penales, fortalecer la luchas contra la violencia a niñas, niños, adolescentes y mujeres y evitar el retardo personal; y capacitación para apoyar y prevenir la violencia de las mujeres en el marco de la Ley 348.

- 8) También, se concertó el acompañamiento en campañas de prevención de la violencia, recolección, sistematización y socialización de datos; d) implementación del Observatorio de Género, con el objetivo de contar con un instrumento de gestión del conocimiento, incidencia y visibilización de las inequidades en la zona Chiquitana, que tenía como actoras principales al Equipo Técnico de Género (ETG), para su la alimentación con información sobre participación política de las mujeres (avances y barreras), monitoreo y seguimiento. Asimismo, se dio apoyo técnico para la construcción de herramientas para el relevamiento de información en la zona, para actualizar el diagnóstico de la situación de la mujer indígena chiquitana, incorporando los nuevos datos sobre los avances de la mujer en su participación política en espacios de decisión; f) acompañamiento en actividades (reuniones, asambleas, encuentros) que promovieron la constitución de nuevas organizaciones de mujeres.

E. Productos significativos/resultados

En cuanto a los productos y resultados más significativos de acuerdo con los cargos desempeñados se describe de lo siguiente:

- 1) Ejecución de Plan de formación política de lideresas chiquitanas, sobre liderazgo, género, liderazgo de la mujer indígena, habilidades para la comunicación, derechos humanos de las mujeres y la violencia de género. El resultado más relevante del desarrollo del proceso de formación fueron las actividades de réplicas en comunidades indígenas, donde las mismas mujeres capacitadas socializaban todo lo aprendido, logrando incidir en una mayor participación de las mujeres en espacios formativos, en reuniones, asambleas y en cargos de sus organizaciones mixtas, por ejemplo, vocalía o secretaria de actas, tesorera.
- 2) Plan de formación para el “Fortalecimiento de la Participación Política de Mujeres Líderes Indígenas”, contando con las herramientas metodológicas (ver ANEXO 1) que facilitaban el proceso de formación y replica de conocimientos. Los resultados más importantes de la ejecución del plan fueron la conformación de Equipos Técnicos de Género compuestas por mujeres de comunidades indígenas de San Javier, Concepción, Lomerío, San Ignacio, San Miguel, San Rafael, San Matías, San José de Chiquitos y Roboré; y la realización de réplicas en sus comunidades sobre los conocimientos adquiridos
- 3) Equipos técnicos fortalecidos en Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio de Lomerío, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael y articulados a las Secretarías de Género. Otro resultado importante fue la recopilación de información de la participación política de las mujeres indígenas chiquitanas en directorios comunales, centrales, OICH y otras instancias públicas, permitiendo conocer el avance de participación política en espacios de decisión, denotando que aún falta avanzar en una participación equitativa en estas estructuras orgánicas.

- 4) Conformación del Equipos Técnicos de Jóvenes (ETJ), siendo uno de los resultados más importantes la incorporación de mujeres y hombres jóvenes en las estructuras orgánicas, como es el caso de mujeres jóvenes en las secretarías de género.

- 5) Plan de atención de la emergencia por sequía e incendios en la Chiquitanía, realizado en colaboración con el Ing. Placido Coro. La implementación se realizó a través de tres proyectos: El proyecto *“Emergencia social y ambiental en el territorio indígena chiquitano de la cuenca amazónica de Bolivia”* con fuente de financiamiento de Pan para el Mundo; proyecto *“Atención a familias afectadas por incendios y sequía en comunidades indígenas de los municipios de San Ignacio, Roboré, San Javier y San José del Departamento de Santa Cruz – Bolivia”* financiado por Terre des Hommes y el proyecto c) *“Emergencia en la zona Chiquitana”* financiado por Zero-Zabalketa. Respondiendo a las necesidades de la emergencia, se realizó la ejecución en dos fases: la primera, dirigida a dar respuesta humanitaria inmediata en la atención de la pos-emergencia, el logro más importante fue la incorporación de mujeres organizadas como “gestoras comunales” para la atención inmediata de 1.440 familias, gestionando las actividades de dotación de alimentos, vituallas y botiquines de primeros auxilios y suministro de agua potable mediante dotación de tanques de agua. En una segunda fase, junto a los promotores lúdicos de apoyo a la emergencia, se desarrollaron campañas de educación ambiental, prevención de la violencia, apoyo psicosocial a niños/as, y campañas de reforestación.

- 6) Ejecución del Plan de “Emergencia Social y Ambiental en el Territorio Indígena Chiquitano de la cuenca Amazónica de Bolivia, por incendios y sequías”, coordinando con el equipo técnico multidisciplinario, ETG, organizaciones indígenas, gobiernos municipales, para realizar las siguientes actividades de atención a la emergencia a) dotación de vituallas, botiquines, alimentos perecederos, tanques de agua para el suministro; b) atención a la post-emergencia, realizando talleres de capacitación para la prevención de la violencia doméstica en

situación desastre, atención psicosocial a niños y niñas de familias víctimas de incendios, campañas de reforestación; c) en el periodo de emergencia por Covid-19, se elaboró el plan de acción para la implementación de talleres de autoestima virtuales y herramientas audiovisuales, dirigidos a las mujeres en pandemia. Al salir de la emergencia de salud, se logra ejecutar de forma presencial dicho plan en la modalidad presencial, con el objetivo de desarrollar capacidades personales de las mujeres fortaleciendo la confianza, autovaloración, asertividad, empatía, responsabilidad y compromiso y así, aumentar la autoestima de las mujeres indígenas chiquitanas para el mejor ejercicio de sus derechos.

- 7) Creación de nuevas organizaciones de mujeres como la ORMICH y OMIML, por medio de la conformación de las promotoras comunitarias para la prevención y atención de casos de violencia de género. Asimismo, se estableció la implementación del Observatorio de Género, como instrumento del ETG de gestión del conocimiento, incidencia y visibilización de las inequidades en la zona Chiquitana, permitiendo visualizar la participación política de mujeres en el nivel comunal, central, regional y municipal.

SECCIÓN 2: SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA LABORAL MAS SIGNIFICATIVA AFRONTADA Y RESULTA PROFESIONALMENTE

CAPÍTULO 1: ASPECTOS GENERALES

1.1. Introducción

En Latinoamérica las mujeres indígenas están presentes históricamente en los procesos de lucha por los derechos humanos de sus pueblos. En el caso de Bolivia, las mujeres indígenas de tierras bajas participaron en primera línea en las marchas por el derecho a la tierra y el territorio. Así mismo, por décadas vienen pugnando el reconocimiento de sus derechos individuales y colectivos.

Sin embargo, a pesar de los avances de sus derechos económicos, sociales y el aumento de la participación política en los diferentes niveles de representatividad, esto no se refleja en las instancias de toma de decisiones, donde las mujeres indígenas aún no son tratadas como sujetos de derecho, siendo vistas solo como beneficiarias de proyectos productivos o de asistencia social; lo que conlleva a no generar mecanismos claros que fomenten su interacción social y fortalecimiento de su derecho a participar en espacios de representación y toma de decisiones de manera efectiva.

Aspecto, que vulnera el derecho a ejercer todas las funciones públicas, donde las mujeres se enfrentan a obstáculos a la hora de su participación, debido a barreras creadas por instituciones discriminatorias y a brechas sociales que implican que las mujeres presenten menor probabilidad que los hombres de contar con la educación, los contactos y los recursos necesarios para convertirse en líderes eficaces.

Es trascendental enfocarse hacia la sistematización de la experiencia laboral en la ONG PROCESO Servicios Educativos, en el periodo 2007-2011 y 2019-2021, en el proceso de formación de las mujeres indígenas chiquitana, enfocándose en la búsqueda de una sociedad justa con los mismos derechos y sin violencia, ofreciendo las mismas oportunidades para hombres y mujeres.

Se detallan actividades y cargos desempeñados en el campo de la sociología, relacionadas con la implementación de proyectos sociales y de desarrollo, vinculados fundamentalmente al “proceso de formación de las mujeres indígenas chiquitanas para su participación política”, a partir de procesos de formación y/o capacitación en actividades de incidencia, con el objetivo de dejar capacidades instaladas y dotar de herramientas teóricas y prácticas para el ejercicio de derechos sociales, económicos, políticos de las mujeres a través de la formación y fortalecimiento político de mujeres líderes indígenas chiquitanas, promoviendo la equidad en espacios políticos y sociales, fortalecimiento de la organización de jóvenes líderes indígenas y el empoderamiento socio político y económico.

La presente memoria laboral pretende analizar los factores que determinan o no la participación política de las mujeres indígenas chiquitanas, a partir de la identificación de relaciones desiguales entre hombres y mujeres en las dimensiones: personal, familiar y comunal y como esto afecta o determina su participación política en sus organizaciones sociales y políticas en los niveles comunales, municipales y regionales. Asimismo, describir la articulación de los factores de dominación que limitan el ejercicio de sus derechos y finalmente constatar si se ha avanzado en el empoderamiento de las mujeres chiquitanas.

1.2. Justificación

La presente investigación se desarrolla en el ámbito de la modalidad Memoria Laboral PETAENG de la experiencia laboral de la postulante a Licenciada en Sociología, concretamente en el estudio referido a la participación política de la mujer indígena chiquitana, observando con un enfoque interseccional la manera en que diferentes condiciones sociopolíticas inciden en la posibilidad de ejercer dichos derechos bajo parámetros de igualdad.

Se trata de un trabajo necesario, ya que hace falta visibilizar aún más las problemáticas a las que se enfrentan las mujeres indígenas. Los diferentes factores que condicionan el ejercicio de actividad política por parte de las mujeres obligan a analizarlos, para conocer las condiciones reales, el conjunto de factores y la forma en que interactúan. Al respecto,

se precisa que en los últimos años las mujeres chiquitanas han estado trabajando por la reivindicación de sus derechos sociales, económicos y políticos, algo que se ha vislumbrado en los resultados de las mujeres en las elecciones nacionales 2020 y sub-nacionales 2021.

En el ámbito nacional, según datos del Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer en cuanto a los resultados de las elecciones nacionales del 2020, respecto de la composición de la Asamblea Legislativa Plurinacional, señala que el 47% de las diputaciones y 56% del senado está ocupado por mujeres; sin embargo, respecto de la participación efectiva de la mujer, este resultado no se traduce a la hora de la asignación de las directivas y comisiones en ambas cámaras: 1) primero, porque los cargos estratégicos (ejecutivos) en su mayoría están en poder de los hombres, como las presidencias, vicepresidencias y otros cargos de importancia, 2) segundo, las mujeres, principalmente mujeres indígenas aún se encuentran en condiciones de marginación, discriminación y exclusión de estos cargos, atribuyéndoles la falta de experiencia, conocimientos, formación, entre otras justificantes. Entonces la participación efectiva de las mujeres indígenas dependerá de la forma que enfrenten el patriarcado, el machismo y la violencia simbólica y material presentes en el contexto.

La participación política de las mujeres indígenas chiquitanas se complejiza aún más en el contexto social y cultural como factores que influyen en las asimetrías del ámbito organizativo de la mujer, en las organizaciones indígenas y la administración pública. Esto se manifiesta en una reflexión de Isabel Surubí presidenta de la Organización de mujeres Indígenas Paikonecas de San Javier (OMIP-SJ), quien, a través de una entrevista, señalaba que, “...*aun cuando existe más conocimiento referente a derechos de las mujeres y un aumento significativo de mujeres dirigentes y lideresas, siguen existiendo dificultades para que las mujeres se empoderen...*” (Surubí, 2021). Estas palabras reflejan la situación de las mujeres chiquitanas, denotando que, si bien existe un avance en el proceso de empoderamiento de la mujer, aún existen barreras que dificultan o impiden la capacidad

de incidencia de las mujeres en los procesos de desarrollo y espacios de toma de decisiones.

De tal manera, el estudio significa un aporte para la Sociología, dado que presenta una problemática particular, que permite conocer las causas de los problemas de mujeres y política, su forma de combatirlos y las consecuencias futuras, siendo preciso proponer planes de acción para combatir las injusticias originadas en el conjunto de factores interseccionales que caracterizan a cada mujer en la discriminación y la violencia que sufren por parte de otras personas, por lo que las sujetas de estudio pueden verse beneficiadas por el presente documento, dado que mediante este se busca dar mayor visibilidad a situaciones sociales adversas.

Es decir, además de servir como un punto de partida para posibles investigaciones futuras, puede emplearse para desarrollar planes y programas tendientes a mejorar las condiciones de ejercicio de los derechos políticos de las mujeres indígenas chiquitanas y por ende a nivel general, enmarcado en el contexto de la sociedad boliviana, donde existe aún mucha disparidad en el acceso a cargos públicos por parte de mujeres, así como una visión sexista latente bajo la superficie.

Es importante encontrar las causales, proponer formas de resolver las desigualdades que existen en la sociedad. Especialmente en el marco de las luchas reivindicatorias actuales, cuando se vuelve una necesidad esencial superar este vicio histórico. Las investigaciones como la presente colaboran a ampliar el entendimiento de esta desigualdad, para que en su conjunto la sociedad lo supere.

En este sentido, es importante continuar el análisis de las dificultades, los avances, logros y desafíos en el proceso de empoderamiento sociopolítico y económico de las mujeres indígenas chiquitanas, a partir 1) de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres en el ámbito social, económico y político en la zona de intervención; 2) la identificación de los factores que posibilitan y dificultan o impiden avanzar en su participación en espacios de decisión.

La sistematización de la experiencia del proceso de empoderamiento de la mujer en la Chiquitanía en sus organizaciones comunales, regionales y municipales permitirá observar de manera crítica la viabilidad y pertinencia de las acciones realizadas por PROCESO Servicios Educativos. Asimismo, establecer lecciones aprendidas, que posibiliten plantear nuevas estrategias que contribuyan avanzar en la participación política de las mujeres indígenas.

1.3. Delimitación del tema

1.3.1. Objetivo general

OG. Analizar los factores que determinan la participación política de las mujeres indígenas chiquitanas desde el enfoque interseccional en San Javier, Lomerío, San Ignacio, San Rafael, San José, Roboré y El Carmen Rivero Torrez, en el periodo 2007-2011 y 2019-2021.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Identificar los factores de relaciones desiguales de poder en la Chiquitanía.

OE2. Describir la articulación de los factores de opresión que influyen en el ejercicio de los derechos de la mujer chiquitana.

OE3. Describir el logro de los mecanismos de superación de mujeres chiquitanas que determinan su participación política.

1.4. Estrategias metodológicas

1.4.1. Sistematización de experiencias como enfoque metodológico

El enfoque metodológico de la sistematización de la experiencia permitió realizar una descripción analítica del proceso de participación política de las mujeres indígenas chiquitanas en el periodo 2007-2011 y 2019-2021, en sus organizaciones comunales y municipales conllevando a generar información e insumos para la realización del análisis de logros alcanzados y lecciones aprendidas.

Asimismo, otras herramientas que se utilizaron fueron:

- a) Fuentes primarias: entrevistas, observaciones, encuestas, memorias, fotografías.
- b) Fuentes secundarias a través de informes institucionales, producción institucional del proyecto (diagnóstico, planes, cartillas, guías, audiovisuales, gráficos, etc.), registros y otros documentos y bibliografía especializada.

1.4.2. Análisis interseccional como método

El objetivo de recurrir a la interseccionalidad como método descriptivo y/o analítico es conocer este sistema complejo de estructuras de opresión que son múltiples y que se producen simultáneamente por procesos de discriminación, que además interactúan con otros mecanismos de opresión ya existentes, que crean en conjunto nuevas dimensiones, de desempoderamiento. Por ejemplo, el racismo interseccionado al sexismo crea múltiples niveles de injusticia social y por supuesto una doble discriminación, o en el caso de las mujeres indígenas que son discriminadas por ser mujer, indígena y ser pobre.

De esta manera, describir el cruce de identidades que recaen sobre la mujer indígena chiquitana como el género, etnia y mirar desde una mirada crítica la correspondencia de realizar un análisis de la dimensión “clase” en el mundo indígena, sin caer en imposición de una receta, va permitir analizar cómo éstos contribuyen a experiencias de opresión y discriminación. Asimismo, se puede vincular las bases de la discriminación (raza, género, etc.) con el entorno social, económico, político, y como ésta se reproduce y se naturaliza como patrones culturales, que limitan la participación política de la mujer y por consiguiente su empoderamiento.

En este sentido se describe las aproximaciones del concepto de la categoría de la interseccionalidad como método para describir estos factores presentes que determinan las asimetrías en las relaciones de género en la Chiquitanía y que dificultan o impiden avanzar en la participación política de las mujeres indígenas chiquitanas en espacios de decisión,

Desde una mirada crítica Vogel (2019) plantea que la noción de una trilogía de factores comparables es insuficiente. La raza, la clase y el género no son de forma alguna comparables ontológicamente. La creación del concepto de interseccionalidad ocurrió en el contexto de una expansión masiva de un nuevo campo académico, de los estudios de la mujer (Vogel, 2019:9). Las feministas afroamericanas Kimberlé Crenshaw, Patricia Hill Collins, Bell Hooks, entre otras, pretendían distanciarse del discurso del feminismo liberal, un “feminismo blanco”, que se oponía a incorporar la “raza” y la “clase”. En este contexto retoman la categoría interseccional introduciendo la “raza”.

Sin embargo, Vogel, en sus recomendaciones plantea (...) elementos sobre la utilidad de conceptos tales como raza/clase/género y la interseccionalidad, (parr, 3), señalando que los ve como conceptos descriptivos, es decir que permiten proveer un marco conceptual para describir e investigar la “diversidad”. Pero, por otro lado, señala que dichos conceptos por sí mismo mismos no explican nada y son imprecisos.

Por su parte Viveros (2016), señala que la interseccionalidad plantea que no se debe entender la combinación de identidades como una suma que produce experiencias diferentes, sino que éstas están interconectadas. Este análisis permite examinar las categorías a varios niveles e interroga las interacciones entre éstas, analizando dentro de un contexto histórico y la interrelación entre categorías como género, clase, raza, sexualidad, entre otras, dando cuenta del posicionamiento estructural y la capacidad de responder a los sistemas de exclusión. Sin embargo, también plantea, (...) la importancia de mantener la reflexividad autocrítica que los estudios de interseccionalidad estimulan para evitar el riesgo de convertir esta perspectiva en la repetición despolitizada de un mantra multiculturalista (Viveros, 2016:3).

Asimismo, señala que la interseccionalidad permitir una permanente reflexión sobre las exclusiones invisibilidades, pero, por otro lado, si bien las categorías (raza, clase, género, sexualidad) han sido las más consideradas, también es importante analizar los

nuevos patrones de dominación material y simbólico de la colonialidad, que permiten nuevas fuentes de desigualdad, como la nacionalidad, la religión, la edad, etc.,

De acuerdo a Hill Collins (1990/2000), esta interacción entre sistemas de opresión está organizada a través de cuatro dominios: estructural, disciplinario, hegemónico e interpersonal. El dominio estructural habla de los factores que organizan las relaciones y el acceso al poder en una sociedad (p. e. el derecho, la política, la religión y la economía). El dominio disciplinario es el encargado de gestionar la opresión derivada del dominio estructural (p. e. instituciones burocráticas, estatales, civiles y religiosas). El dominio hegemónico permite validar socialmente la opresión, articulando los dominios anteriores y reproduciéndose disimuladamente en la intersubjetividad individual y colectiva mediante la extensión de creencias, prejuicios, discursos, cultura y valores, entre otras ideologías. Finalmente, el dominio interpersonal alude a las relaciones intersubjetivas que configuran la trayectoria vital de las personas y grupos. (Cubillos, 2015, párr. 11)

Para Gonzales, (2020) el objetivo del análisis interseccional no consiste en mostrar las diferentes victimizaciones o privilegios de un grupo más que de otro, sino poner atención en las diferencias y similitudes significativas para poder superar las discriminaciones y proponer la mejora en las condiciones que se necesitan para que todas las personas puedan hacer valer sus derechos humanos. (Pag. 30)

Por otra parte, en Latinoamérica a partir de la década de 1990 empezaron a visibilizarse movimientos de mujeres indígenas (Masson, citado en Viveros, 2016) y afrodescendientes que planteaban críticas al feminismo urbano y blanco-mestizo hegemónico hasta entonces, al señalar la necesidad de articular las relaciones de género con las relaciones de raza y colonialidad (13).

Según lo planteado para el desarrollo de la Memoria Laboral el concepto que más se aproxima para poder identificar los sistemas de opresión que viven las mujeres indígenas

chiquitana dada sus características sociales, culturales, económicas y políticas son los cuatro dominios mencionados por Collins (citado en Cubillos, 2015, párr. 11)

- En el dominio estructural: Analiza cómo se organizan las relaciones sociales desde los aspectos religioso, la política y el derecho en el mundo chiquitano.
- En el dominio disciplinario: En este orden entrarían los operadores las la iglesia y las instituciones del Estado de los mandatos en el orden de las relaciones entre hombres y mujeres y que permiten o aseguran la perpetuación de la opresión de la mujer.
- En el dominio hegemónico: permite observar los discursos y valores que están inmerso en la comunidad chiquitana.
- En el dominio interpersonal, va permitir como las mujeres internalizan esta creencia mandatos culturales que se reproducen.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

En el presente acápite se desarrolla los conceptos y categorías de análisis que guían la memoria laboral, buscando clarificar el problema en estudio y definir conceptos que incorporen el enfoque interseccional para analizar este cruce de identidades como la clase, género y etnia.

2.1. Desigualdades y dimensiones intersectas

La ciencia social emergente a mediados del siglo XX en América Latina pensó las desigualdades como parte de la discusión del desarrollo capitalista y la evolución de las relaciones de clase (Jelin, 2022: 39).

Asimismo, plantea que, las desigualdades estructurales y las diferencias sociales ancladas a categorías adscritas como género, clase y raza, son temas urgente y necesario principalmente cuando se refiere exigibilidad de los derechos de ciudadanía o a los mecanismos de compensación y redistribución frente a la concentración y la polarización producidas.

La existencia de «desigualdades múltiples», es decir, múltiples dimensiones de estratificación y categorización social es, hoy en día, parte del sentido común de las ciencias sociales. Sin embargo, la multiplicidad no significa que todas las dimensiones son intercambiables, o que pueden ser tratadas de manera análoga (Jelin, 2022:1)

Respecto de las identidades y categorías frente a un análisis de poder y las estructuras que producen la desigualdad, Farah (2022) plantea qué estas múltiples dimensiones del problema de las desigualdades, fueron abordados por pensadores clásicos y contemporáneos (Marx, Wallerstein, Harvey, Tilly, Fleury, Casanovas, Reygadas, Pérez, Sáinz, Piketty principalmente) quienes demostraron cómo el capitalismo, en tanto sistema

histórico, genera dos fenómenos simultáneos: las desigualdades y la exclusión social (Farah, 2022, p. 372).

Farah (2022) señala que las desigualdades caracterizadas como fenómenos socioeconómicos, que se vinculan a las relaciones sociales del proceso de producción de la vida material, es decir, el dominio del capital sobre el trabajo asalariado, que condiciona a una relación de naturalización de la explotación, reproduciendo estas relaciones de poder que afectan tanto a hombres como a mujeres, sin embargo, no en igualdad de condiciones y generando las asimetrías con relación a medios productivos y los ingresos.

En cuanto a la exclusión social, señala que es un fenómeno que cierra a ciertas identidades su acceso a la participación en las estructuras económicas, políticas, y sociales. Tiene un carácter más cultural y social que se base en la normatividad, es decir leyes, normas, definiciones, valores, creencias, usos y costumbres. También, separa a las personas a partir de sus diferencias corporales u otros atributos como el estado civil, la condición migratoria, etc., dando lugar a un proceso relacional definido por normas socialmente construidas que ordenan las relaciones sociales y regulan los comportamientos a partir de la configuración de las identidades con base en el sexo, raza, etnia, religión, estado civil, edad, etc., Estas intersecciones multidimensionales ahondan las desigualdades.

Por otro lado, la opresión multidimensional al igual que la exclusión de las dimensiones género, clase y etnia, articulada determina la vida cotidiana de las personas, las relaciones entre hombres y mujeres, dependiendo la posición que ocupen, el momento histórico, las realidades, la cultura, etc.,

2.1.1. Dimensión género

Partiremos por definir la categoría “género” desde la perspectiva de Marcela Lagarde, quien señala que (...) el género es más que una categoría, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos relativos al conjunto de fenómenos

históricos contruidos en torno al sexo. El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura. (Lagarde 1997:13)

Por otro lado hay que señalar el concepto de “género” es una construcción histórica, tal como señalan las autoras a continuación (...) el término género sufrió muchas críticas por su influencia posmoderna, calificados como conceptos totalizadores, como el género, patriarcado, mujer, considerándolos como meras construcciones de discurso (Portolés, 2014:15), a partir de la distinción del sexo/género se puede comprender que “lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género” (Lamas 1996: 113).

Según Olivia Portolés (2014), el termino género, se introdujo desde la lingüística, en la medicina, cuando el médico John Money en 1955 lo aplicó el término a la sexualidad cuando estudiaba los problemas de hermafroditismo. Luego en la psiquiatría, en 1986 Robert Stoller afirmó que el vocablo género no tiene un significado biológico, sino psicológico y cultural. También hace una especie de clasificación en la que le asigna los términos macho y hembra al sexo, y para el género masculino y femenino, además puede llegar a ser independiente al sexo (biológico). En los años 70 Kate Millet, retomara este postulado, sobre la idea de que el papel genérico depende de ciertos factores adquiridos, independientes de la anatomía y fisiología de los órganos genitales. Posteriormente pasa a las ciencias sociales y a la teoría feminista.

Lo que se considera propio de cada sexo cambia de época en época. La cruda materia del sexo y la procreación es moldeada por ese conjunto de arreglos sociales que hoy llamamos género. Así, el género se vuelve una pauta de expectativas y creencias sociales que troquela la organización de la vida colectiva y produce desigualdad respecto a la forma en que las personas responden a las acciones de hombres y mujeres. Esta pauta hace que mujeres y hombres sean los soportes de un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y opresiones recíprocas,

establecidas y sancionadas por el orden simbólico. Al sostenimiento de ese orden simbólico contribuyen por igual mujeres y hombres, reproduciéndose y reproduciéndolo, con papeles, tareas y prácticas que varían según el lugar o el tiempo. (Lamas, 2015, p. 4)

En otros términos, las relaciones entre hombres y mujeres están basadas en una jerarquía de poder que emana de representaciones simbólicas sobre la diferencia sexual y opera desde los procesos sociales más elementales, situando a la categoría de género en el terreno de lo simbólico y cultural, definiéndose a partir de las relaciones de poder, cuyo cambio y reproducción están sujetas a la historicidad de las instituciones y la organización social de los espacios donde se construyen las experiencias de los individuos. Al respecto, se precisa que para combatir la tecnología social que produce la sexualidad y la opresión sexual, omite el género.

Por su parte Marta Lamas plantea

El género es el conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base. Esta construcción social funciona como una especie de "filtro" cultural con el cual se interpreta al mundo, y también como una especie de armadura con la que se constriñen las decisiones y oportunidades de las personas dependiendo de si tienen cuerpo de mujer o cuerpo de hombre. Todas las sociedades clasifican qué es "lo propio" de las mujeres y "lo propio" de los hombres, y desde esas ideas culturales se establecen las obligaciones sociales de cada sexo, con una serie de prohibiciones simbólicas. (Lamas, 2015:1)

Entonces el género inicia antes del nacimiento, aunque no se tengamos conciencia de ello. Otra característica es que está inmerso al tejido cultural a partir de valores, creencias que se tienen de lo que es ser hombre y ser mujer y se transmiten y es parte de la de la historia personal de cada uno.

El género es un conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad, y que son aprendidos en el proceso de socialización; son todas las características, las responsabilidades, pautas de comportamiento, valores, limitaciones, actividades y expectativas, que la cultura determina en forma diferenciada para mujeres y hombres. Es el modo de ser hombre o ser mujer en una cultura determinada, por lo que se caracteriza como histórico, asimilado y no dado naturalmente (Batres, 1999, p. 120).

Para Sanabria, la categoría género es “una perspectiva epistemológica que permite leer las percepciones y representaciones de género inmersas en las prácticas, instituciones y normativas de los pueblos indígenas y originarios” (Sanabria, 2009, p. 28). Respecto de la construcción de la identidad de género del pueblo chiquitano, señala que:

Los rasgos de auto identificación registrados, son diversos y, en general, aluden a un sentido de pertenencia con la comunidad, a valores y prácticas sociales que incorporaron como la religión que reivindican como propios a su manera de ser; a atributos y miradas desde "los otros", que suelen manifestarse en discursos y relaciones de discriminación y humillación, y en el uso despectivo de las denominaciones "campesina", "camba" y "chiquitana/o"; y a la representación de una identidad política que agrega al registro de chiquitana/o el término "indígena". (Sanabria, 2009. P. 29)

Esta forma de organización de género impone actitudes, valores, códigos y patrones de comportamiento, que están arraigados en las personas, son difíciles de cambiar, porque están internalizados y “naturalizados.,

El análisis e interpretación que hombres y mujeres realizan respecto a su procedencia y lugar en los mitos de origen de su pueblo dan cuenta del arraigo que tiene valores y principios provenientes de más de tres siglos de imposición del legado católico misional. En ese sentido, son reiteradas las expresiones sobre el origen y aparición de los seres humanos que remiten a las figuras bíblicas de Adán y Eva, y a la creación de las mujeres a partir de una parte del cuerpo masculino: La mujer viene creada de la costilla del hombre.

En el orden simbólico, se configura así una situación asimétrica entre hombres y mujeres respecto a su procedencia (Sanabria, 2009, p. 42).

En el marco del debate sobre la categoría género el concepto, la presente Memoria Laboral que pretende poder entender la formas de relacionarse de hombres y mujeres chiquitanos, e identificar los factores que determinan la participación política de las mujeres, considerando considera lo señalado por Sanabria respecto del análisis de la construcción del “género” del pueblo chiquitano, el concepto más próximo es la definición de género que realiza Scott, quien señala que (...) la definición de género tiene dos partes que están interrelacionadas pero que deben ser distinguidas analíticamente. “El género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en las diferencias que se perciben entre los sexos” y es, también, “una manera primaria de significar las relaciones de poder.” (Jean Wallace Scott citado en Portolés 2014:33). Para su análisis plante cuatro aspectos del género.

Hay que distinguir cuatro aspectos del género, conectados entre sí: los símbolos culturales disponibles que evocan representaciones múltiples e, incluso, contradictorias (por ejemplo, Eva y María, inocencia y corrupción dentro de la cultura cristiana); los conceptos normativos que definen las interpretaciones de los significados de los símbolos y que intentan limitar y contener sus posibilidades metafóricas (así, las oposiciones binarias entre lo masculino y lo femenino, que se quieren presentar como atemporales y estáticas); las instituciones y organizaciones sociales (que deberían incluir no sólo el parentesco y la familia sino también el mercado de trabajo, la educación, la política, etc.) Y, en último lugar, la identidad genérica; “Si la identidad genérica se basa sólo en el miedo universal a la castración, (como pretende el psicoanálisis) la investigación histórica pierde validez [...] Los historiadores necesitan, en cambio, examinar las formas según las cuales se construyen sustantivamente las identidades genéricas y relacionar sus hallazgos con un conjunto de actividades, de organizaciones sociales y de representaciones culturales históricamente específicas.” (Jean Wallace Scott, citado en Portolés 2014:33).

2.1.2. Dimensión étnica

Según Casanova (2014) la identidad étnica está basada a partir de principios colectivos y comunitarios que tienen sentido a partir de su relación con la naturaleza y “su territorio”, los que, a su vez, constituyen rasgos significativos de su personalidad individual y social.

Para Barth (1976), los grupos étnicos son, (...) categorías de adscripción e identificación que son utilizadas por los actores mismos y tienen, por tanto, la característica de organizar interacción entre los individuos, comparten valores culturales, los miembros se identifican a sí mismos, y son identificados por otros. Asimismo, señala que deben considerarse como una forma de organización social de las diferencias culturales, tanto hacia adentro como hacia afuera del grupo, en ese sentido las relaciones sociales se organizan a partir de diferencias culturales (p. 10).

En los conceptos descritos la identidad étnica se presenta como aquella identificación cultural que conlleva peculiaridades del grupo al que pertenecen y como también diferenciarse de otros a través de su lengua, sistema de valores y creencias, tradiciones, ritos, costumbres, entre otros.

Asimismo, se determina que la identidad étnica se presenta en la medida que: (...) la exclusión y segregación étnica-racial se origina en el proceso de acumulación del capital, en el circuito de la distribución y el intercambio de bienes y el alimentada y naturalizada por la ideología dominante...la estrategia de intervención se orientará hacia la politización de lo étnico y la eliminación de la exclusión y segregación a partir de la contribución a la construcción de identidades emancipatorias (Guzmán, 2004, p. 22).

El caso preciso de Bolivia, se caracteriza por ser una sociedad pluriétnica-multicultural, con características asimétricas de dominación, que se presenta en forma de pirámide social, ya sea a nivel regional, nacional e incluso internacional, siendo que en primer lugar

se posicionan los sectores minoritarios más ricos y acomodados, que concentran el poder político y económico; abajo, se encuentran las mayorías subordinadas y más pobres que dependen de las decisiones tomadas por los pocos de arriba. Entonces estas asimetrías y dominación social y económica tienen graves consecuencias en la actitud de cada grupo sociocultural frente a los dos polos básicos de la interculturalidad, de acuerdo a su posición en la pirámide.

Cambiar las condiciones peyorativas de la situación multiétnica en nuestro país tiene una, relación con la movilización desatada por los sectores que son objeto de discriminación cultural; así, por ejemplo, a fines del 60 y sobre todo en la década del 70 nos encontramos con el surgimiento de un katarismo vigoroso que hace contribuciones sustanciales al debate intercultural como un dilema no sólo cultural sino de orden político. Por otro lado, Bolivia es también testigo de la emergencia indígena en tierras bajas quienes desatan transformaciones importantes en la sociedad boliviana y en la comprensión de lo intercultural. (Paz, 2005, párr. 3).

Un ejemplo de ello fueron las marchas de los pueblos indígenas por el derecho al territorio, tal como señalaría Lehm (1999), los pueblos indígenas de tierras bajas enmarcaron su lucha por los derechos de la igualdad de la condición humana y la diferencia cultural, dando sentido a la consigna de “Dignidad” que había enarbolado la marcha, movilizando a comunidades. (...) en ese contexto se incorpora en el ámbito académico y político el término de multiculturalismo que hace referencia a las diversas formas de pluralismo cultural o, lo que es lo mismo, el reconocimiento de la existencia de otras culturas, con lo que “se respeta la identidad del otro, concibiendo a éste como una comunidad auténtica, cerrada, hacia la cual el multiculturalista mantiene una distancia que se hace posible gracias a su posición universal privilegiada” (Antequera en Casanova, 2014, p. 33).

Xavier Albó, evidencia algunos indicadores de cambio y transformación una vez que estas movilizaciones articulan objetivos políticos y se materializan en las esferas institucionales de la sociedad boliviana (Albo citado en Paz, 2005, párr. 4). Sin embargo,

señala que la tendencia del multiculturalismo también se enfocaría a acentuar diferencias y de dirigirse esencialmente a la polarización entre lo indígena y lo occidental blanco, que dificulta y limita la tarea de otorgar una interpretación intercultural amplia que se extienda al resto de la sociedad, que también es diverso culturalmente.

De igual manera, se señala que es importante incorporar el debate y reflexión sobre interculturalidad, que está definida como los:

Los procesos de interacción social y de diálogo entre grupos culturales diferentes, a partir del cual se puede llegar a la unidad en la diversidad, en tanto que, los conflictos y las diferencias se pueden manejar y superar a través de prácticas de comunicación desde una perspectiva crítica reflexiva y de abajo hacia arriba sin perder de vista que lo que se busca es producir transformaciones sociales (Antequera citado en Casanova, 2014, p. 33).

La interculturalidad al volverse parte de una retórica de política pública está institucionalizando las formas en que puede existir la diferencia y abriendo espacios de intervención donde el Estado se vuelve el conductor de las relaciones entre diferente y la entidad privilegiada para regular sus interacciones, controlando y desmovilizando el potencial político de dicha propuesta. Su oficialización destaca una condición de relaciones de fuerza donde el Estado ha accedido a un lugar privilegiado en la lucha por la nominación y clasificación social, (Paz, 2005, párr. 22)

Por lo descrito, se denota que la interculturalidad, contribuye a cambiar una situación en desventaja de la condición multiétnica y plural de Bolivia, condición que se vivió debido al establecimiento de una hegemonía criollo dominante que no reconoce este hecho empírico.

Lo intercultural no sólo forma parte de las luchas subalternas o de la heterogeneidad de la población boliviana sino también forma parte de las diferencias culturales oficiales, tenemos que reconocer que esas diferencias

culturales tienen una relación directa, como nos decía Simón Yampara, con la diferencia colonial, y es esta diferencia colonial que ha subalternizado a los pueblos indígenas bajo una dominación secular no superada. Por tanto, es a su vez formativa de mecanismos en que se produce nuevamente la exclusión. La superación de este fenómeno poco o nada tiene que ver con la voluntad o las actitudes positivas o negativas que se tengan respecto a la diferencia cultural. (Paz, 2005, párr. 38)

Por tanto, Paz (2005) señala que, estas diferencias coloniales pueden ser productoras de categorías étnicas radicalizadas, con discurso contestatarios y que si bien se han logrado avances en términos de derechos y reconocimientos de los pueblos indígenas, por otro lado, no logra romper con su forma constitutiva por estar ligados a esa cadena de dominación, que producen y reproducen procesos sociales, económicos y culturales vinculados a procesos globales como el capitalismo, que va trastocan sus formas de vida, permitiendo el eslabonamiento de esta opresión incrustada en quienes son objetos de discriminación.

2.1.3. Dimensión clase

Smith (2013), señala que Federico Engels en “El Origen de la Familia, la Propiedad Privada y el Estado”, explica el origen de la opresión de las mujeres dentro del marco familiar, la degradación sufrida por las mujeres a manos de sus maridos. Calificando el surgimiento de la familia nuclear como “la derrota histórica del sexo femenino a nivel mundial”. Por otro lado, señala que Marx sugiere que esta derrota histórica mundial se inicia y desarrolla durante un periodo de tiempo más extenso, precediendo y conduciendo a la aparición de la sociedad de clases, con el resultado final de un enorme retroceso en la igualdad de las mujeres respecto de los hombres. Además, Engels sostiene explícitamente que la violación y la violencia contra las mujeres se iniciaron dentro de la familia, en sus mismos orígenes:

El hombre tomó el mando también en el hogar; la mujer fue degradada y reducida a la servidumbre; se convirtió en la esclava de su lujuria y en un mero

instrumento para la producción de hijos, para asegurar la fidelidad de su mujer y, por tanto, la paternidad de sus hijos es entregada sin condiciones al poder del marido; si él la mata, solo está ejerciendo sus derechos. (Smith, 2013, párr. 7).

Silvia Federeci (2018)¹, retoma de Marx el planteamiento que:

La historia es un proceso de lucha de clase, de lucha de los seres humanos por liberarse de la explotación. No se puede estudiar la historia desde el punto de vista de un sujeto universal, único, ya que la historia es entendida como una historia de conflictos, de divisiones, de luchas de muchos. Para el feminismo esta perspectiva es muy importante, puesto que es fundamental poner en el centro del análisis que esta sociedad se perpetúa a través de generar divisiones, por género, por raza, por edad, etc. Una visión universal y generalizada de la sociedad, del cambio social, desde un sujeto único, termina reproduciendo la visión de las clases dominantes (párr. 3).

En este sentido Vogel (2019) plantea que abordar la categoría clase social en el análisis se está volviendo posible, incluso aceptable, reconocer la importancia de la centralidad de la clase, pero eso no significa que este disociado de las otras dimensiones como el género, raza, etnia, nacionalidad, orientación sexual, religión, edad, etc.

El término “clase” es un indicador clave que señala hacia el terreno de la acumulación capitalista, donde se consume la fuerza de trabajo y se produce la plusvalía. En la medida que el proceso biológico contribuye a la reproducción de la fuerza de trabajo, el “género” intersecta con la “clase”, pero no es lógicamente necesario para ello. “Clase” y “género” pueden ser analizados en abstracto, al formar parte del sistema de acumulación capitalista comprendido en el nivel teórico (Marxismo Crítico, 2019, párr. 40)

¹ El año de expulsión de los jesuitas de América del Sur, había 23.788 indígenas bautizados en las diez reducciones de la misión de Chiquitos.

Entonces, en el análisis marxista la desigualdad de las mujeres no es vista de manera específica dentro de la categoría clase social, si bien deja constancia del desempeño de actividades domésticas necesarias y funcionales para el mantenimiento de la familia y del orden social, útil para la reproducción del sistema capitalista, la mujer queda relegada principalmente a las actividades domésticas no remuneradas.

El modelo de hogar/familia del desarrollo capitalista es el hogar nuclear patriarcal, donde al hombre se le asigna el rol reproductivo, la esfera pública, es decir el hombre trabajador con su salario aporta los recursos monetarios para el mantenimiento de la familia trabajadora. Dejando a la mujer en un rol reproductivo, en la esfera privada, donde (...) queda implícito e invisible que este modelo requiere la contrapartida del trabajo doméstico del “ama de casa-madre” que transforma ese ingreso monetario en los bienes y servicios que permiten el mantenimiento y reproducción social, (Marxismo Crítico, 2019, párr. 28).

En este sentido, sostiene que el punto de partida podría ser la “teoría de la reproducción social, que señala que la división sexual del trabajo no es la causa (de la desigualdad social de género) sino que es la consecuencia del modo de organización del trabajo bajo en el capitalismo.

2.2. Participación política de la mujer en Bolivia

La participación política de las mujeres es un referente teórico importante en el trabajo, por lo cual se refiere a:

Toda actividad de los ciudadanos dirigidos a intervenir en la designación de sus gobernantes o a influir en la formación de la política estatal. Comprende las acciones colectivas o individuales, legales o ilegales, de apoyo o de presión, mediante las cuales una o varias personas intentan incidir en las decisiones acerca del tipo de gobierno que debe regir una sociedad, en la manera cómo se dirige al Estado en dicho país, o en decisiones específicas del gobierno que afectan a una

comunidad o a sus miembros individuales. (Conway, 1986 citado en Biblioteca Católica Digital, s/f, párr.1).

En el sentido de lo anterior, se puede identificar que la mujer siempre tuvo una forma de participación en lo político, solo que era una participación por influencia, indirecta, además que:

El actual deseo de pasar de la influencia a la investidura, de ejercer poder público oficialmente, es un hito que forma parte de un largo proceso de participación política de las mujeres. Se pueden observar en el proceso histórico latinoamericano algunas constantes, relacionadas con formas de hacer política que tienen que ver con los roles genéricos femeninos generalmente aceptados. Es decir, vinculados a las relaciones familiares y tareas domésticas y reproductivas, así como a la prolongación de esos roles en el ámbito institucional. (Bareiro, 1998, p. 9)

De tal modo, se podría hablar de una revolución donde las mujeres buscan cada vez más involucrarse en cargos oficiales. Señala Bareiro (1998) que existieron tres maneras en las cuales las mujeres se insertaron en la política, desde el pasado, y que no fueron posicionándose en cargos, sino de otras formas, consideradas tradicional de la participación política de mujeres:

a) Las tareas de apoyo en las organizaciones políticas, es decir el conjunto de actos de cuidado y de ayuda para el partido, las llamadas actividades de base, que consisten en tareas como preparar comida para la reunión, distribuir panfletos, prestar la casa para una reunión, etc. Mientras estas actividades también eran realizadas por hombres en la base, se consideraba que las mujeres estaban restringidas a hacer esto;

b) La lucha por los derechos humanos, que es, en sí misma, una tarea digna, pero se realiza desde lo personal, desde instituciones independientes, no desde la política oficial. Las mujeres siempre tuvieron un rol preponderante en el cuidado

de sus copartidarios y en la lucha por liberarlos de la cárcel, cuando eran injustamente encarcelados; y

c) La influencia a través de la inserción familiar y/o relaciones afectivas con hombres con poder, esta forma de participación indirecta se realizó por largo tiempo y es la más evidente. Afirma la autora que tuvieron más influencia en las cortes, y son más recordadas por la historia, las esposas de nobles y reyes que las solitarias Juanas de Arco, quienes fueron olvidadas.

2.2.1. La discriminación de la mujer en entornos políticos

Al hablar de lo político, se producen situaciones internas en las que se repiten patrones y problemas que suceden a lo largo de dicha sociedad:

Como en cualquier otra área del ámbito profesional, aquellas mujeres que intentan abrirse camino en política se enfrentan a obstáculos reservados especialmente para el sexo femenino: en un mundo en el que el poder aún es masculino, las percepciones anticuadas en cuanto a la naturaleza de la feminidad y del liderazgo a menudo ensombrecen las ideas, el trabajo y la imagen de las políticas. (Ramos, 2016, párr. 5)

Las dificultades especiales a las que se enfrentan las mujeres, que menciona Ramos (2016), son de diversa índole; para empezar del ambiente laboral no desaparece el riesgo de ser víctima de formas de violencia a las que una mujer es especialmente vulnerable.

De manera histórica, se ha silenciado la voz de las mujeres e invisibilizado sus logros. Este proceso, de larga data, involucra que los hombres se queden con el mérito de los hallazgos, o que rechacen cualquier propuesta femenina por el solo hecho de ser realizada por una mujer. Esta respuesta, casi instintiva, de negar lo femenino, es heredada de una tradición de menosprecio hacia la mujer. Así, desde la posición ideológica tradicional, existe una contradicción esencial entre mujer y política:

Las mujeres que pretendan ser vistas como aptas para puestos de liderazgo deben enfatizar dichas características masculinas, pero, si lo hacen, son percibidas como alejadas de su condición de mujer por su falta de feminidad y, a menudo, criticadas y alienadas por ello. Es en este punto donde aparecen todos esos adjetivos que solo parecen concebirse en femenino: la capacidad de liderazgo se convierte fácilmente en “ser mandona”; la decisión, en “una personalidad difícil”, y la ambición, en “arrogancia” o “falta de escrúpulos” (Ramos, 2016, párr. 3).

En principio se concibe a la mujer como una madre o como un ser sumiso, es difícil trasladar esta visión de alguien dulce y calmado al espacio de la política, donde se requieren otras características de la personalidad para tener éxito. Como se refiere los calificativos positivos para un hombre se transforman en negativos para una mujer, dando una continuación de la mirada machista que prima en la política.

Ahora bien, desde que las mujeres accedieron al trabajo asalariado, se vieron sometidas a una situación de doble jornada laboral: en el ámbito doméstico y en el laboral como tal (Bonaccorsi, 1999). Este hecho desvalorizó el trabajo doméstico y de cuidado, pero no fue acompañado con una valorización superior del trabajo femenino en los entornos recientemente conquistados. La dificultad para casar ambos ámbitos, es también de orden político, porque no se ofrecen facilidades suficientes para resolver el problema, tal como lo identifica el criterio de Escalante, citada por Barrenechea (2019).

Las mujeres tienen todas las ganas de participar en política, pero enfrentan a una serie de retos como la maternidad, baja autoestima, acoso político y bajo acceso a la educación. Los hombres pueden ser padres, pero no sienten la carga que sobrelleva la mujer. No hay madre que quiera separarse de su hijo tempranamente, pero tampoco hay madre que quiere perder el trabajo por el hijo. (...) Entonces te sientes mal de dejar a tu bebé. (...) El tema de la desigualdad sigue siendo realidad. Participación política, ¿cómo va a haber? ¿Dejas a los niños? (Barrenechea, 2019, párr. 13).

De tal manera, todos estos factores inciden en la decisión femenina de dedicarse a la política. Tener un hijo puede invalidar completamente la carrera política de una mujer, pero los hombres no se enfrentan a esta problemática.

Existen, entonces, varios otros factores con los que las mujeres se identifican, y que los diferencian de los hombres (incluso ante el ojo público), pues tienen características por las cuales se las puede considerar un tipo distinto de político. Algunas de estas características, sin embargo, están enmarcadas en la identidad de género que se asocia a la mujer, tal como mayor sensibilidad y compromiso que los hombres, o mayor transparencia.

2.2.2. Mujer indígena y su participación política

Las distintas formas de ser mujer en el mundo indígena están conformadas por las construcciones particulares de género de los pueblos a los que pertenecen, por las diversas realidades socio territoriales de cada uno de ellos, así como por las adecuaciones en relación con la sociedad dominante. Por eso, las mujeres indígenas no constituyen un grupo homogéneo, sino que presentan una gran diversidad de situaciones, necesidades y demandas (ONU MUJERES , 2013)

Si bien es cierto que las mujeres indígenas se enfrentan a poderosas ideologías de género arraigadas en el discurso de la tradición, que obstaculizan su participación política en cargos públicos y favorecen su exclusión de la toma de decisiones que involucran a la comunidad, también es cierto que, en los últimos tiempos, mujeres organizadas han desarrollado estrategias para discutir las tradiciones y abrir espacios en las instituciones comunitarias, y las han llevado a cabo con ritmos y maneras diferenciadas (Hernandez Castillo, 2002)

La construcción de la equidad de género desde la diversidad cultural se convierte, por ello, en uno de los principales retos prácticos y políticos que enfrentan las mujeres indígenas para construir propuestas liberadoras que les

permitan reinventar sus identidades étnicas y de género, redefiniendo el derecho indígena, sin tener que encerrarse en el discurso fijo de la tradición (Sierra, 2009).

Más que una negación de los usos y costumbres, en general las mujeres están buscando su redefinición para incorporar sus miradas y reclamos en las dinámicas comunitarias. En este proceso, las mujeres están apelando a discursos externos que legitiman sus reivindicaciones como mujeres indígenas al mismo tiempo que buscan renovar el derecho comunitario. Es en este contexto que la perspectiva de la interculturalidad resulta relevante para cuestionar los dualismos conceptuales del derecho y la cultura indígena y para formular nuevas apuestas que apoyen el reclamo de las mujeres indígenas y sus esfuerzos organizativos.

Si bien las mujeres indígenas están ocupando en las últimas décadas posiciones importantes en lugares de decisión, esta participación se ve dificultada por muchos factores. Persisten condiciones estructurales desventajosas, que sumadas al racismo y al patriarcado que atraviesan nuestras sociedades, aumentan los obstáculos que tienen que enfrentar las mujeres en general para la participación política (CEPAL, 2013).

Según la CEPAL, menos del 15% de las mujeres indígenas que tienen 20 a 29 años lograron terminar estudios en la escuela secundaria. Las mujeres indígenas no sólo tienen menores niveles de acceso a la educación y de permanencia en el sistema; también son ignoradas por los estados como agentes importantes en las políticas educativas, a pesar de compromisos asumidos de garantizar su participación en el diseño de los programas, a través del Convenio 169 de la OIT. A esto deben sumarse las dificultades para acceder a las nuevas tecnologías de información (CEPAL, 2013).

De esta manera, la participación política de la mujer indígena dentro del proceso señalado se interpreta a través de dos caminos la vía campesina y la vía indígena, en cuanto al primero se ve enmarcado en reivindicaciones de tierra, mientras que el segundo en

defensa del territorio en su integral escenario, obviamente ambos en su amplio reconocimiento de participación y aporte a procesos históricos en el país

Un tema de reflexión y análisis es la participación de la mujer indígena, en instancias organizativas, económicas y políticas en las que “la discriminación hacia las mujeres es notoria. En las listas que levantan las autoridades la titularidad de la casa corresponde al esposo, es decir, se anota el nombre del esposo y no así el de las mujeres” (Riveros, 2012).

Cuando se analiza la situación de la mujer indígena en instancias públicas, la marginación a las mujeres es patente, durante éstos últimos años, a raíz de las elecciones municipales, bajo el cumplimiento de la cuota de participación, referido a mujeres, las agrupaciones ciudadanas y pueblos indígenas originarios, y los partidos políticos se han visto obligados a incluir en sus listas a mujeres; en lugares donde existió la postulación de ellas, el puesto ha sido ahora cambiado, bajo la figura de renuncia, espacios que nuevamente son ocupados por los varones, en otros, los partidos políticos tradicionales, simplemente llenaron el cupo de participación con nombres y apellidos de mujeres no existentes, incluso otros se inscribieron con nombres de mujeres (Mamani, 1982, p. 121 citado en Riveros, 2012).

CAPITULO III

MARCO INSTITUCIONAL Y NORMATIVO

3.1. Marco institucional

La ONG PROCESO Servicios Educativos, se funda el 18 de noviembre de 1988 en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, como una entidad de derecho privado sin fines de lucro, de naturaleza de servicio social, de promoción para la participación de hombres y mujeres de los sectores urbanos y rurales en procesos educativos regulares y alternativos que faciliten la toma de decisiones que los conduzcan a mejorar sus condiciones de vida.

Los fines originales de PROCESO Servicios Educativos se centró especialmente en la necesidad de generar intervenciones educativas para adultos que no habían podido acceder a la educación regular, con este objetivo la institución inició sus acciones con un programa de formación de educadores populares logrando transformarse en una Escuela de Educadores Populares con más de 25 años de experiencia, gracias al desarrollo de experticias se consolida como un referente en el desarrollo de capacidades. En la actualidad la institución ejecuta intervenciones (proyectos, programas) más holísticas donde a través de la educación se fomenta y favorece el ejercicio de diferentes derechos en función de la realidad y el contexto. (PROCESO, 2019, p. 39)

En referencia a su misión, se señala:

Desarrollar procesos educativos con actores indígenas y otros grupos sociales, fortaleciendo las capacidades de liderazgo para el ejercicio pleno de su ciudadanía desde su visión de desarrollo con propuestas que incidan en la reducción de la brecha social y de género en el marco de una interculturalidad con justicia social. (PROCESO, 1988, Párr. 14)

A través de su misión y visión, pretende contribuir a la construcción de una sociedad justa y solidaria que respeta y valora la diversidad en la que hombres y mujeres comparten derechos, deberes y saberse propios y universales que se orientan al logro de un desarrollo

con identidad. Asimismo, plantea que el desarrollo con identidad es el mejoramiento de la calidad de vida incidiendo en una más justa distribución de la riqueza, manteniendo la reciprocidad con la naturaleza, fortaleciendo la identidad de los actores, accediendo a la institucionalidad y utilizando la ciencia y la tecnología de forma pertinente.

Sus principales objetivos:

a) es formar a hombres y mujeres como agentes sociales de cambio, capaces de intervenir con autonomía sobre sus propios contextos, generando y profundizando procesos educativos abiertos, flexibles, científicos, equitativos y dinámicos que coadyuven al desarrollo de sus comunidades y contribuyan a mejorar la calidad de vida de sus pueblos; b) Contribuir a mejorar las capacidades de su equipo técnico, desarrolla relaciones con redes sociales e institucionales y promueve acciones orientadas hacia su sostenibilidad, y c) ser un referente en la educación formal y alternativa, que contribuye al fortalecimiento del movimiento indígena e instituciones y organizaciones públicas y privadas, para generar una perspectiva democrática en la realidad intercultural del país (PROCESO, 1988, párr. 16).

3.1.1. Áreas de intervención

La institución divide sus intervenciones en tres áreas de trabajo principales: a) educación para la productividad; b) educación en derechos humanos y para la gobernanza; y c) empoderamiento de las mujeres.

- **Educación para la Productividad:** Dirigido a fomentar alternativas que faciliten la diversificación de oportunidades productivas, generando de ese modo mayores niveles de recursos y autonomía económica de las mujeres.
- **Educación para los Derechos Humanos:** Orientado a luchar contra la violación de los derechos humanos, teniendo como colectivos principales a mujeres, jóvenes, adolescentes, niños y niñas.

- **Educación para la Gobernabilidad:** Encaminado a fortalecer las organizaciones de los titulares meta, crear y desarrollar capacidades locales sostenibles en el tiempo para el ejercicio pleno de su ciudadanía en los niveles: municipal, departamental y nacional. De modo que cuenten además con la aprobación y participación del conjunto de la ciudadanía.

3.1.2. Cobertura geográfica de PROCESO Servicios Educativos

La presente memoria laboral se plantea en el marco del proyecto “Empoderamiento sociopolítico y económico de mujeres indígenas chiquitanas” ejecutada por la institución PROCESO Servicios educativos, financiado por ZABALKETA (cooperación Vasca), con quien llevan más de 17 años de trabajo en el marco de un convenio de cooperación para la gestión de proyectos que parte desde el 2005 en un proceso de trabajo conjunto que fue atendido con distintas financiaciones, inicialmente desde el nivel de algunos ayuntamientos vizcaínos, después desde el nivel de las diputaciones forales, y finalmente desde el nivel de cooperación estatal AECID, y desde 2012, con la AVCD del Gobierno Vasco.

El área de intervención de Proceso-Servicios Educativos comprende el territorio boliviano, en preferencia: Región oriental y amazónica de Santa Cruz, Beni y Pando (Tierras Bajas). Actualmente, las actividades de la institución se concentran en la región de Santa Cruz, desarrolla actividades en 5 provincias chiquitanas y provincia Guarayos; y Cochabamba en las provincias Chapare y Carrasco.

3.1.2.1. Localización de la intervención relacionado a la Memoria Laboral:

Los proyectos dirigidos a mujeres chiquitanas desarrollados por PROCESO S.E. se desarrollaron en el Departamento de Santa Cruz, en la zona denominada “Chiquitanía” que abarca territorialmente 4 provincias, divididas en 7 municipios (San Ignacio de Velasco, San Rafael de Velasco, San José de Chiquitos, Roboré, San Javier, San Antonio de Lomerío y el Carmen Rivero Torrez) en 62 comunidades.

Tabla 2
Zona chiquitana: Área de intervención por provincias en los periodos 2007-2011 y 2019-2021

Provincias	Municipios	Comunidades
Ñuflo de Chávez	San Javier	13
	San Antonio de Lomerío	8
	Concepción	5
José Miguel de Velasco	San Ignacio	11
	San Miguel	11
	San Rafael	14
Chiquitos	San José	6
	Roboré	8
Ángel Sandoval	San Matías	6
German Busch	El Carmen Rivero Torrez	6
5	10	88

Fuente: elaboración propia, datos PROCESO.

3.1.3. Descripción geográfica de la Chiquitanía

La Gran Chiquitanía o región de la Chiquitanía, es una de las más extensas llanuras, ubicada en la zona de la transición del Gran Chaco y la Amazonía, localizada al Noreste del Departamento de Santa Cruz, en Bolivia. Tiene una extensión territorial de 231.577 Km², que representa el 62% de la superficie departamental. La región abarca 5 provincias y cuenta con 16 municipios que conforman la Mancomunidad de Municipios de la Gran Chiquitanía (Fundación Construir, 2022).

La Mancomunidad de Municipios de la Gran Chiquitanía (MMGCH) desde su creación ha ejecutado diversas acciones para el desarrollo de sus municipios, relacionadas con los procesos de planificación, programación, ejecución y búsqueda de financiamiento, considerándose por estas razones a nivel nacional como la más representativa. (PEDSyC, 2002, p. 1)

Tabla 3.**Zona Chiquitana: Distribución geográfica por provincias y municipios. 2002**

Provincias	Municipios
Ñuflo de Chávez	San Ramón
	San Javier
	Concepción
	Lomerío
José Miguel de Velasco	San Ignacio
	San Miguel
	San Rafael
Chiquitos	Pailón
	San José
	Roboré
German Busch	El Carmen Rivero Torrez
	Puerto Suarez
	Puerto Quijarro
Ángel Sandóval	San Matías

Fuente: elaboración propia, en base a datos en (Gandarillas, 2002)

Una particularidad de la Chiquitanía es la existencia de grandes áreas protegidas que cubren el 25% de su territorio. Buscan asegurar la biodiversidad mediante la protección de espacios claves y la conservación de las complejas y frágiles cadenas del ecosistema regional distinguiéndose: Zona del bosque primario, la sabana, las áreas de producción agrícola y las áreas de pantanal.

3.2. Marco Normativo

La construcción de un marco jurídico internacional ha permitido que muchos países de la región se basen en instrumentos para crear reglamentaciones que garanticen la participación política de las mujeres, pero con la visión clara de que primero hay que visibilizar las violencias para generar mecanismos y estrategias para eliminar la violencia hacia las mujeres en todos los espacios, público y privado, en todas sus formas. Es

necesario mencionar que esos derechos han sido conquistados por los movimientos de mujeres en diferentes etapas de la historia de los derechos humanos. (PROCESO, 2022, párr. 4)

Todos estos instrumentos se han basado en un marco legal internacional que fue construyéndose en diferentes espacios y tiempos, teniendo como objetivo común garantizar el pleno ejercicio de los derechos sociales, económicos y políticos de las mujeres, y principalmente eliminar la violencia de género en todas sus formas.

Según la Defensoría del Pueblo (2019) la violencia ha ido en escalada llegando a producir muertes violentas de mujeres cometidas por hombres, debido a la desigual distribución del poder y de las relaciones asimétricas que se establecen entre varones y mujeres, que perpetúan la desvalorización de lo femenino y la subordinación a lo masculino.

Tabla 4.

Marco normativo internacional sobre derechos de las mujeres, 2019

Marco Legal Internacional sobre Derechos de las Mujeres CEDAW - 1979(Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de discriminación contra la mujer)	Los Estados se encuentran jurídicamente obligados a adoptar acciones y medidas - incluidas leyes y medidas temporales-, para eliminar la discriminación y garantizar que las mujeres ejerzan sus derechos y libertades fundamentales
II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos Viena - 1993	Se reconoce por primera vez que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que la violencia contra las mujeres constituye una violación a los derechos humanos, y que su eliminación de la vida pública y privada es de vital importancia para la democracia y la paz social.
Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer – 1993	Se considera el primer instrumento internacional de derechos humanos que aborda exclusivamente el tema de la violencia, expresando un significativo cambio conceptual y político en el abordaje de la violencia de género

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – 1994 (Convención de Belém Do Pará)	Reconoció que todas las formas de violencia hacia las mujeres son incompatibles con la dignidad humana.
Plataforma de Acción de Beijing-1995	Reafirma el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como violación de los derechos humanos.

Fuente: Tabla extraída de la Defensoría del Pueblo del Estado plurinacional de Bolivia, 2019.

Estos instrumentos internacionales que constituyen el inicio del reconocimiento de los derechos de las mujeres a nivel internacional han sido suscritos por el Estado boliviano, a partir de un proceso constituyente que fue un escenario donde se construyeron diversas propuestas, discusiones y construcción de alianzas para escribir la nueva Constitución Política del Estado, fue sin duda la oportunidad de los movimientos de mujeres urbanas y rurales y feministas de ser escuchadas.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia promulgada el 7 de febrero del 2009, cuenta con 36 artículos resultado de las alianzas entre diversas organizaciones de mujeres, tanto urbanas como rurales, dentro de todo el proceso de la asamblea constituyente. Esto constituye un avance en el marco de derechos, principios y valores favorables a la equidad de género. Asimismo, se convirtieron en una herramienta de exigibilidad para las organizaciones de mujeres, por lo que, se establecieron leyes importantes como:

La Ley Integral para Garantizar a las mujeres una vida Libre de Violencia - Ley 348 promulgada el 9 de marzo del año 2013, tiene como fin garantizar a las mujeres una vida digna y libre de violencia, reconoce las diversas formas de violencias que viven las formas mujeres en diferentes espacios y momentos de su vida. Establece mecanismos, medidas y políticas integrales para la prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para vivir bien.

Ley contra el acoso y violencia política hacia las mujeres - Ley 243 promulgado el 28 de mayo del 2012. Tiene como objetivo eliminar la violencia y acoso político que viven

las mujeres candidatas y que ocupan cargos públicos. Sin embargo, esta ley, ya en su reglamentación, pasa por una modificación en la que se ve la necesidad de incluir a las mujeres que son parte de las organizaciones. El acoso y la violencia política no sólo se da en los partidos políticos sino también dentro de las organizaciones de base tanto del área rural como del área urbana y estos espacios comunales son los primeros en tratar de evitar la participación de las mujeres en la vida organizativa y política.

Ley Integral contra la trata y tráfico de personas - Ley 263, promulgado el 31 de julio del 2012, tiene como fin combatir la Trata y Tráfico de Personas y delitos conexos, garantizar los derechos fundamentales de las víctimas a través de la consolidación de medidas y mecanismos de prevención, protección, atención, persecución y sanción penal de estos delitos.

Ley contra el racismo y toda forma de discriminación - Ley 045, promulgado el 8 de octubre del 2010, establece mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos (Art. 1).

CAPÍTULO IV

SITUACIÓN INICIAL

4.1. Antecedentes y contexto

Diferentes autores afirman que el proceso de colonización en la región andina y en las tierras bajas de Bolivia registró diferencias no solo en términos cronológicos sino también por razones históricas. Al respecto, Albó (2011) explica que “la región colonial en las tierras bajas nunca fue una réplica de la región andina, entre otras razones por la mayor dispersión y libertad de los pueblos originarios y la ausencia del sistema de la mita de Potosí” (p. 5). No obstante, ello, la invasión española se consolidó en el oriente boliviano a través de la intervención militar y la evangelización.

La conformación de los pueblos que viven en el departamento de Santa Cruz está estrechamente relacionada con la historia de la colonización y conquista de la región, desde la fundación de la primera Santa Cruz en 1561. La colonización desplazó a muchos grupos de sus antiguos territorios, hizo desaparecer a otros, propició el mestizaje entre algunos y, en todo caso, afectó profundamente la organización social y la cultura de todos, sin que estos cambios signifiquen forzosamente un olvido de sus propios valores o creencias. (Casanova, 2014, p. 46)

Asimismo, se precisa que:

En la época precolonial esta región estaba habitada por varios pueblos indígenas, que con la llegada de las misiones jesuitas se los aglutina, (...) a más de 40 pueblos diferentes en lengua y cultura, pertenecientes a diversas familias lingüísticas, entre ellas las de Chiquito, Arawak, Chapakura, Otuke, Zamuco y Tupi-guaraní (Riester citado en Sanabria y Nostas 2009, p. 16).

“El impacto de la conquista genera un proceso de homogeneización y la fusión cultural se convertiría en hecho fundacional de lo que se conoce hoy como cultura chiquitana y de la población que se identifica como tal” (Sanabria & Nostas, 2009, p. 16)

Según Riester citado en Sanabria y Nostas (2019) la organización social de los pueblos precoloniales de esta región era variada, por un lado, estaban los pueblos estratificados con una organización social y política compleja, conocidas como “Jefaturas del bosque tropical”, perteneciendo a este tipo los Manasikas y Xarayes; y por otro lado al sur, estaban los grupos étnicos pertenecientes a la familia lingüística Zamuco, sociedades de cazadores y recolectores nómadas que se extendían hacia el Chaco.

De igual manera, señala que:

Según Knogler otra característica de su organización social es que vivía en grupos de 15 a 20 familias accediendo a territorios según sus necesidades de reproducción económica y socio-cultural, y según Krekeler, la estructura socio-política de la mayoría de los grupos tenía similar organización social, liderado por un cacique, además de un consejo de viejos (Sanabria & Nostas, 2009, p. 16).

“La etapa colonial y de reducción comienza con el arribo y el proceso misional por parte de los jesuitas hacia fines del siglo XVII, que se prolonga hasta su expulsión en 1767, período en el que fundan 10 reducciones” (Sanabria & Nostas, 2009, p. 16).

A partir de la etapa colonial, el pueblo chiquitano vivió, en su lento proceso dinámico de formación como pueblo, una compleja y profunda relación sociocultural simbólica en dos dimensiones principales: indígena-indígena (proceso intracultural) e indígena-europeo (proceso intercultural). Ambos procesos simultáneos marcarán los rasgos identitarios del actual pueblo chiquitano, que ciertamente conserva sus rasgos tradicionales autóctonos, pero, al mismo tiempo, profundas huellas de un cristianismo en versión europea (Villar & Combés, 2012, p. 240).

En cuanto al término “chiquitano” es la forma actual del nombre “chiquito”, el que era utilizado durante la Colonia. Las fuentes del siglo XVI explican que el verdadero nombre de los indígenas así llamados era tovasicoci, y que los guaraní-hablantes de la región les llamaban “tapuy-miri”, “miri” significa “chiquito” en

guaraní, y los primeros cruceños adoptaron este nombre para llamar a este grupo (es oportuno mencionar que dicho grupo no era tan extenso como el de los actuales chiquitanos). Ellos vivían al norte de la primera Santa Cruz y cerca del actual Municipio de San Javier. Es decir que, contrariamente a lo que se suele decir, los tapuy-miri no vivían mayormente en Santa Cruz la Vieja, en la actual provincia Chiquitos (Combés en Casanova, 2014:47).

El objetivo de las misiones jesuíticas era la evangelización de los indígenas quienes venían ya desde un siglo atrás en lucha contra los españoles y siendo perseguidos por portugueses para ser esclavizados, los jesuitas se encargaron de concentrarlos en asentamientos fijos como una forma de protección.

Para Schwarz citado en Sanabria y Nostas (2009) puede comprenderse la identidad de los chiquitanos como un producto de la política de los jesuitas. También señala los cambios ocurridos a partir de las misiones jesuitas en la Chiquitanía: 1) demográficos que reducen a una gran congregación de grupos que estaban dispersos a pueblos; 2) políticos en donde se ve un desarrollo en lo que sería la jerarquía política y religiosa, instauración del cabildo indígena y el fortalecimiento de los patrones de liderazgo; 3) cambios religiosos, aquí se encuentra la inserción de la religión católica; 4) cambios económicos, como ser la introducción de la horticultura, el trabajo reglamentado y la utilización de instrumentos de hierro para el trabajo, las artesanías y ganaderías de tipo europeo; 5) cambios en aspectos sociales y familiares; se inculca la monogamia, y suceden importantes cambios en los roles masculinos y femeninos con un especial deterioro de la mujer.

En 1767, el rey de España Carlos III, firmó el decreto de expulsión de los jesuitas. Ante la expulsión de los jesuitas,² entran los mestizos a la zona desatando así la esclavización, despojo, y matanza de los indígenas. Durante la República, particularmente a partir de

² Las mujeres indígenas chiquitanas forman parte de uno de los pueblos más numerosos (se calcula entre setenta y ochenta mil personas) que habitan en 400 comunidades de las provincias Ñuflo de Chávez, Velasco, Chiquitos, Ángel Sandoval y Germán Busch del departamento de Santa Cruz (Riester, 2006, p. 7).

1880 empezó la devastación de los pueblos Chiquitanos en los gomales, periodo en el que la desestructuración de las comunidades chiquitanas fue casi total (BioBol, 2017, párr. 4).

“En 1930 el avasallamiento de sus espacios geográficos por parte de empresarios y pobladores de Santa Cruz de la Sierra desplazó a los chiquitanos y los dejó en condiciones de trabajadores o pongos” (Casanova, 2014, p. 17). En este sentido, el sistema de hacienda con el decreto del 20 de noviembre de 1937 obligó a cada chiquitano a tener un patrón, quitándole así su independencia. Los “dueños” que se adjudicaban tierras fiscales debían presentar una lista de las personas que ocupaban los predios, lo cual se podía interpretar como causal de pongueaje o de expulsión.

Esta es una de la razón por la que el 1939, en la etapa post-colonial se crea San Antonio de Lomerío, en un lugar de características geográficas de difícil acceso, para escapar de las misiones religiosas, la explotación por los patrones en las haciendas y los reclutamientos forzosos para el trabajo en los gomales, como se constituyó en la etapa poscolonial. Está considerado como uno de los municipios que conserva más sus tradiciones culturales, la legua besito, y caracterices.

Según Casanova (2014) otro hito importante para la Chiquitania fue:

La construcción del ferrocarril Santa Cruz-Corumbá (Brasil), entre 1945 y 1955, representó también otro movimiento migratorio, puesto que muchos chiquitanos fueron utilizados por su mano de obra barata. Una mayoría no volvió a sus lugares de origen y formó nuevas comunidades asentadas en el mencionado tramo, construyendo espacios para escapar del empatronamiento en las haciendas.
(p. 18)

Sin embargo, esto no garantizaba condiciones laborales. Así, aunque los chiquitanos hayan salido del sistema de patronazgo, estos también habían ingresado a nuevas formas de explotación por parte de los contratistas de Bolivia y Brasil, que a su vez influyó en una inevitable aculturación.

La aplicación de la Reforma Agraria implicó para los chiquitanos una conquista, en términos de clausura del régimen de patronazgo tradicional; aunque algo tarde pues recién ante una mayor expansión de mestizos hacia sus tierras, a partir de la década de 1960, es que se empezó a demandar la dotación de la misma (Flores en Casanova, 2014:16)

Sin embargo, esto favoreció solo a algunas familias individuales de indígenas mestizos, entregando en cambio la mayor parte de las tierras a los nuevos ricos, evidenciando que dicha reforma no favoreció ni a los chiquitanos, ni a ningún otro pueblo indígena de tierras bajas, porque no hubo distribución de la tierra para ellos, tal como sí se hizo con los otros grupos indígenas bolivianos. Es más, se consolidó el sistema de haciendas y grandes propiedades, es decir el latifundio. Fue recién en la década de 1980, cuando se fundó la CIDOB, que se inició un proceso de reivindicación de los derechos de los pueblos indígenas del oriente boliviano a partir de allí, los chiquitanos comienzan a luchar por sus derechos en una lucha desigual

4.1.1. Identidad, relaciones de género desde la mitología del pueblo chiquitano

Si bien la colonización a partir de la homogeneización y la fusión cultural de los pueblos precoloniales de tierras bajas marcaron los rasgos identitarios del actual pueblo chiquitano, ciertamente conservan algunos rasgos tradicionales autóctonos fusionados a las nuevas prácticas culturales adoptadas. Las características del proceso de conquista y colonización de estos pueblos han hecho casi imposible conocer con mayor precisión cómo funcionaban las relaciones de género del pueblo chiquitano en la etapa precolonial a diferencia de los pueblos incaicos donde existen mayores fuentes y referencia de su organización social y estructura.

Con relación a este tema Riester citado en Sanabria y Nosta (2009) explican en sus investigaciones,

Que en las creencias de este pueblo persisten componentes culturales precedentes al proceso de reducción misional, articulados a valores y prácticas de

origen católico, provenientes de la reducción jesuítica, en el cual los elementos centrales relativos a sus orígenes y mitología, como los jichis, chamanes, y otras deidades que no solo siguen en vigencia, sino que ejercen un control sobre la sociedad chiquitana: mitos chiquitanos que hacen referencia a metamorfosis de seres humanos en animales, plantas y fenómenos de la naturaleza, que en su narrativa transmiten mensajes sobre normas que pautan algunas conductas y prácticas sociales en la cultura chiquitana. Por otro lado, se encuentran las narrativas que registran episodios históricos como por ejemplo las vivencias de esclavitud y empatronamiento, y los procesos de fundación de comunidades, estos registros se sitúan en el ámbito de la memoria histórica, y su reconocimiento como hechos trascendentales sostiene su permanente recreación y reproducción en la memoria colectiva (p. 37).

De igual manera, se destaca la existencia de un culto a deidades espaciales como:

El Sol (padre) y las estrellas (hijos), pero establece una diferencia al señalar sobre la Luna: "...los chiquitanos la honraban con el título de "madre", pero sin rendirle un culto especial, sino durante los eclipses". Tomando como referencia al grupo étnico *manasika* existente en la zona antes de la conquista explica esta jerarquización y la asignación de roles en las deidades mitológicas a quienes se les rendía culto (religiosidad cristiana y origen mítico de la cosmovisión chiquitana), al dios padre *Mequituriqui* ó *Uraco.Zorko*, "representaba al dios vigilante que infringe castigos a sus creyentes; el dios hijo *Urasaña*, que significa "el que habla gangoso" y *Urapo*, "el que habla gordo como el trueno", estos dos dioses cumplían el papel de "intercesores y abogados de sus fieles". Por otro lado, están las divinidades femeninas, la diosa madre *Quipozi*, cuyo nombre quería decir mujer de un Dios y madre de otro. Asimismo, señala que, si bien se reconoce a la imagen femenina una jerarquía de diosa, es un atributo que valora su condición de mujer de un dios y madre de otro, figuras masculinas. Se puede hablar, de esta manera, de una adscripción de género basada en las identidades de madre y esposa (Tomicha citado en Sanabria y Nosta, 2009, p. 44).

Por su parte Riestler citado en Sanabria (2009), hace énfasis en sus atributos maternales y su calidad de mediadora diosa *Quipozi*, representada como figura de madre protectora de sus creyentes, aplacadora de la ira de los dioses, mediadora por excelencia que intercedía por los hombres (p. 44). Y si bien se le reconocen también facultades de mayor protección y mediación, esos poderes se encuentran mediados en el marco de una jerarquía ante el dios superior masculino

Estas referencias de lo masculino y lo femenino en la narrativa mitológica y religiosa se aproximan a la representación católica de la Trinidad, en la cual las divinidades masculinas se equiparán al Padre, al Hijo y al Espíritu Santo, mientras que:

La figura femenina de *Quipozi*, puede ser traspolada de la imagen de la Virgen María. La influencia de ese tipo de esquemas patriarcales se evidencia en las relaciones entre hombres y mujeres, denotando una jerarquización masculina a partir del hecho creador. Por otro lado, establecen precisamente, como un punto de quiebre, los efectos producidos por la acción misional en sentido del trastocamiento de los valores de culturas amazónicas no estratificadas que debieron tener un sistema de género más equitativo y no sólo de complementariedad en el plano económico, sino en el simbólico, social y político (Tomicha citado en Sanabria y Nosta, 2009, p. 45).

Entonces, dichas narrativas mitológicas dan cuenta de la preexistencia de ciertas relaciones de poder entre destinaban a la mujer al papel de madre-esposa y que potenciado por el patriarcado occidental.

4.1.2. El patriarcado ancestral

Tal como se precisan los autores citados, se manifiesta que se encuentran con pocas fuentes fundamentalmente en el caso del análisis del patriarcado precolonial. Al respecto, se hace un análisis del patriarcado ancestral en pueblos andinos de Bolivia, en el cual señala que, “(...) el patriarcado ancestral, en el momento de la invasión de 1500, se

conecta con el patriarcado europeo colonial, constituyendo una unión histórica y sistémica al que denomina Entronque Patriarcal” (Paredes, 2018, p. 4).

De acuerdo a Irene Silverblatt sostuvo,

En su etnohistoria de las ideologías de género en el dominio incaico prehispánico, que todo el territorio del Tawantinsuyo se articuló a través de relaciones de paralelismo, una dualidad que continuaba las cadenas de reciprocidad entre las esferas complementarias de Chacha y warmi (hombre - mujer) o, en su denominación en quechua, de qari y warmi. Atravesando tanto las elites del Cuzco como las de zonas periféricas de la presente Bolivia, estas cadenas paralelas unían a través de lazos de intercambio y dependencia materiales a las clases comuneras y las clases que ostentaban la autoridad local y regional. (Silverblatt citado en Paredes, 2018, p. 5)

De igual manera, señala que el patriarcado ancestral sentó las bases para que, sobre el territorio aymara del Kollasuyo, se reconfiguraran, con la colonización, alianzas y pactos en el manejo del poder patriarcal que beneficia a los hombres, aunque no a todos de la misma manera sobre las mujeres, tampoco a todas ellas de la misma manera. Este entronque patriarcal entre el “patriarcado ancestral y patriarcado colonizador”, habrían dado lugar a relaciones aún mucho más jerárquicas, opresoras, explotadoras y controladoras de las mujeres principalmente indígenas (Paredes, 2018, p. 5).

El Entronque Patriarcal es un concepto que el Feminismo Comunitario propone para poder entender la configuración actual de las relaciones de poder y las hegemonías a través de las cuales los poderes actúan. (...) Por “entronque”, entendemos la relación de mutua afectación entre dos historias paralelas de construcción patriarcal. Dos troncos que, al encontrarse, desarrollan una relación nueva, pero no por ello más justa ni equilibrada. Esta relación tampoco elimina las diferencias entre ambas, de manera que queda todavía la posibilidad de comprender las características de cada tronco y de entender como este “entronque” sigue actuando y reconfigurando las relaciones de poder y dominación de los

territorios andinos. Configuración que el actual Estado plurinacional de Bolivia ha heredado. (Paredes, 2018: 5)

Asimismo, plantea que:

Descolonizar la relación de género” significa entender que la opresión a las mujeres no solo vino con los colonizadores españoles, sino que también existía una propia versión de esta opresión en las culturas y sociedades precoloniales, y que cuando llegaron los españoles se juntan ambas visiones para desgracia de las mujeres que habitan Bolivia. (Paredes, 2018, p. 4)

Entonces la colonización afianza esta suerte de pacto de poder dando lugar a argumentos y formas políticas, religiosas, económicas, sociales y culturales, del sometimiento actual de las mujeres, especialmente las mujeres indígenas, incrementando y/consolidando las diferencias entre hombres y mujeres en los pueblos colonizados.

Igualmente, se precisa que en el contexto chiquitano se registra:

Una fuerte reafirmación del rol reproductivo de las mujeres y de la identidad de género vinculada a la maternidad, lo cual genera que en los demás ámbitos (participación en espacios de decisión en lo económico, político, cultural y social), se reproduzca un esquema de exclusión y discriminación de género, que por ejemplo se constata en la falta de voluntad de las autoridades comunales para resolver los casos de violencia contra las mujeres. Esta constatación confirma que la condición de discriminación de las mujeres se expresa en el contexto indígena a través de pautas culturales patriarcales, que afectan e impiden el ejercicio pleno de los derechos individuales. En otras palabras, la vida cotidiana de las mujeres chiquitanas se sustenta en supuestos y estereotipos que condicionan su sexualidad y reproducen relaciones de poder y desigualdad. (Sanabria & Nostas, 2009, p. 42)

Asimismo, se indica que “los contextos socioculturales son resultado de procesos históricos que, en el caso boliviano, remiten a la conquista y colonización española que han generado e incluso fortalecido, en algunos casos, sistemas de discriminación étnico-cultural y de género” (Casanova, 2014, p. 45).

Por tanto, se precisa que, a lo largo de la historia de lucha por los derechos del pueblo indígena chiquitano, desde el tiempo de la colonia española, el patronazgo, la lucha por la tierra y el territorio, la mujer siempre estuvo presente; sin embargo, su lucha fue invisibilizada.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y SÍNTESIS DEL PROCESO DE LA EXPERIENCIA LABORAL

5.1. Características de las acciones desarrolladas para el proceso de formación de las Mujeres indígenas chiquitanas

En el presente acápite se describen las características de las acciones desarrolladas por PROCESO Servicios Educativos, en las diferentes etapas de los proyectos ejecutados en la zona, describiendo el contexto, los procedimientos metodológicos y estratégicos, enmarcados en el “(...) enfoque de género; Derechos Humanos con énfasis en los derechos de los Pueblos Indígenas y derechos de las mujeres; enfoque de Desarrollo Humano con énfasis en el desarrollo de capacidades y el enfoque de educación popular” (Virhuez, 2019).

5.1.1. Breve descripción de los proyectos desarrollados

Desde el 2007 PROCESO Servicios Educativos viene desarrollando una serie de proyectos para el empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas, centrándose principalmente en la formación de liderazgos con el propósito de instalar capacidades para la participación política en espacios de decisión.

Sin embargo, la presente Memoria Laboral se abocará solo en la descripción de las acciones desarrolladas en el 2007 al 2011 y del 2019 al 2021, periodos en los que la postulante participo de la ejecución de los proyectos. Para clarificar los procesos de intervención en la siguiente tabla se describe los proyectos ejecutados según periodos y lugares de ejecución.

Tabla 5.

Proyectos que desarrollaron procesos de formación e incidencia.

<p>Nombre: Formación Política de Mujeres Líderes Indígenas. Periodo: 2007 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio de Lomerío (Santa Cruz), Financiera: Diputación Foral de Bizkaia</p>

<p>Nombre: Fortalecimiento de la Participación Política de Mujeres Líderes Indígenas Periodo: 2007-2009 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio Lomerío Financiera: Diputación Foral de Gipuzkoa</p>
<p>Nombre: Avanzando hacia la Equidad en Espacios Políticos y Sociales de la Chiquitanía. (fase I) Periodo: 2008- 2010 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio de Lomerío, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael. Financiera: AECID</p>
<p>Nombre: Fortalecimiento de la Organización de Jóvenes Líderes Indígenas. Fase I Periodo: 2011 Municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio, San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael Financiera: Ayuntamientos de Sestao y Barakaldo</p>
<p>Nombre: Emergencia Social y Ambiental en el Territorio Indígena Chiquitano de la cuenca Amazónica de Bolivia, por incendios y sequías”. Periodo: 2019 Municipios: Concepción, San Javier, Lomerío, San Ignacio de Velasco, San Miguel, San Rafael, San Matías, San José, Roboré y El Carmen Rivero Torrez. Financiera: Terre des Hommes.</p>
<p>Nombre: Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas, Fase IV. Periodo: 2020 - 2021 Municipios: San Javier, San Antonio de Lomerío, San Ignacio de Velasco, San Rafael, San José, Robore y El Carmen Rivero Torrez. Financiera: ZABALKETA, Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo</p>

Fuente: Tabla obtenida de PROCESO Servicios Educativos, Virhuez, 2019, p. 19.

5.1.2. Contexto de los proyectos ejecutados

Todos los proyectos, planteados y ejecutados se desarrollaron de acuerdo a las necesidades y respondiendo a las características del contexto, principalmente las luchas indígenas que se articulan a la lucha de las mujeres bolivianas y además confluyen con los movimientos internacionales, aportando significativamente para que las mujeres del Pueblo Chiquitano conozcan sus derechos, y se preparen en gestión organizativa, planificación y elaboración de proyectos, conocimiento de las nuevas leyes, entre otros.

Presentando el propósito a que se enfoquen a ocupar cargos políticos, participar en la toma de decisiones y ser incluidas en las instancias organizativas bajo el principio de la equidad de género, tal como lo estaban reivindicando los movimientos de mujeres bolivianas, quienes consiguieron que la nueva Constitución Política, surgida de la Asamblea Constituyente las incorpore.

En la siguiente tabla se describen los proyectos ejecutados de acuerdo a los contextos:

Tabla 6.

Zona Chiquitana: Proyectos ejecutados según contexto, en los periodos 2007-2011 y 2019-2021

Proyecto	Contexto
Formación Política de Mujeres Líderes Indígenas. 2007.	El proyecto surge en un momento de cambio de régimen político en Bolivia, en el cual los Pueblos Indígenas de tierras bajas veían posibilidades de ejercer sus derechos colectivos, entre ellos sus derechos políticos; que les permita un desarrollo con identidad mediante la Gestión Territorial Indígena a partir de la titulación de sus Tierras Comunitarias de Origen (TCO), en ese sentido reivindicaron el derecho a la autonomía indígena
“Fortalecimiento de la participación política de Mujeres Líderes Indígenas 2007-2009	La Declaración sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, ONU (2007), es un gran logro para los pueblos indígenas, en este contexto los proyectos centran su accionar para avanzar en la inclusión de las mujeres en cargos de decisión, tanto en las organizaciones del pueblo chiquitano, como en el ámbito público- estatal.
“Avanzando hacia la equidad en espacios políticos y sociales de la Chiquitanía. (Fase I) 2008-2010”	Se ejecuta en tiempos de aplicación de la Nueva Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, es un tiempo de logros para la inclusión de las mujeres y de la equidad de género, concepto que aparece incorporado en las normativas del Estado boliviano, en consecuencia, el proyecto aporta para facilitar y orientar la adecuación de las normativas propias de las instancias organizativas del pueblo chiquitano, dando lugar a procesos que también buscan incluir a la juventud.
Fortalecimiento de la Organización de Jóvenes Líderes Indígenas. Fase I, 2011	En un contexto de reflexión de las instituciones como PROCESO Servicios Educativos, respecto de los avances de incorporar el enfoque de género, se ve la necesidad de incorporar los enfoques generacionales, de género y de derechos, en este sentido es que se plantea un proyecto que incluya a mujeres y hombres jóvenes para el ejercicio de sus

	derechos, no solo los derechos colectivos, sino también los derechos individuales.
Emergencia Social y Ambiental en el Territorio Indígena Chiquitano de la cuenca Amazónica de Bolivia, por incendios y sequías”. 2019	La crisis ambiental por incendios forestales y sequía afectaron principalmente a comunidades Chiquitanas, lo cual llevo conformar un comité interinstitucional de emergencia y decir que cada institución (ONG), apoye a la emergencia y post-emergencia con proyectos dirigidos a todos los afectados, con énfasis a la población vulnerable, es decir a mujeres y niños.
Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas, Fase IV. 2020 - 2021	A partir del 2012, surge un debilitamiento organizacional y una progresiva politización político-partidaria de algunas organizaciones, se empiezan a crear organizaciones paralelas. A la vez, en el contexto del Estado Plurinacional de Bolivia y con autonomías, en los niveles nacional o central, departamental, municipal, y autonomías indígenas, se pusieron en vigencia leyes para favorecer el ejercicio de derechos colectivos de los pueblos indígenas, de los derechos individuales de las mujeres, como también de los derechos de las mujeres y hombres jóvenes.

Fuente: Obtenido de PROCESO Servicios Educativos, Virhuez, 2019, p. 20.

Esta lucha por de los pueblos indígenas de tierras bajas, por sus derechos responden a procesos generados en los años 80, como lo evidencias las marchas indígenas, donde participaron las mujeres de forma activa, logrando ganar experiencia, visibilizando liderazgos. Asimismo, estas luchas indígenas se articulan a la lucha de las mujeres bolivianas y además confluyen con los movimientos internacionales.

En este contexto es que realiza el plan de formación política de mujeres líderes indígenas chiquitanas, como señala el cuadro de contenidos siguiente.

5.1.3. Enfoque metodológico de las actividades de formación e incidencia

En este contexto se realizan los planes de formación y de incidencia política de mujeres líderes indígenas chiquitanas, a partir del enfoque práctica-teoría-práctica de la educación popular. En el marco de este enfoque político educativo es que PROCESO Servicios Educativos desarrolla todas sus acciones, a partir de los siguientes principios:

Tabla 7.

Principios de la educación popular para adultos

Principio	Características	Incidencia en:
Dialéctica	Se utiliza un enfoque de trabajo donde teoría y práctica se integran partiendo desde los conocimientos previos de la práctica cotidiana, la reflexión sobre esos conocimientos y se concluye con una nueva práctica.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un conocimiento más profundo y crítico de la realidad. ▪ Un mayor desarrollo de las capacidades para reflexionar (para teorizar) ▪ Una mejor capacidad para entender, valorar y aprovechar los momentos sencillos y profundos de la vida cotidiana.
Participativa e igualitaria	Mujeres y hombres deben participar en la toma de decisiones, el diseño, la ejecución y en las evaluaciones considerando que, aunque existen diferentes roles en el proceso de capacitación, todas las personas pueden formar y todas las personas pueden aprender ya que se parte de un conocimiento previo de la realidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el reconocimiento de los deberes y derechos de las mujeres como premisa para exigir condiciones justas para mujeres, hombres, niños y niñas. ▪ Partir de la persona y sus propias vivencias, en un espacio que le permita desarrollar su capacidad de manifestar dentro de la familia y la comunidad sus demandas, necesidades y diferencias, a fin de proponer alternativas de solución conjunta. ▪ El respeto por la identidad cultural y los valores propios, como las relaciones de género se enmarcan dentro de una construcción social en cada cultura, la cual a su vez se encuentra en un constante proceso de evolución. Los cambios en estas relaciones se dan únicamente cuando la cultura está lista para el cambio. Por ello, es necesario identificar primero las relaciones existentes, y analizar o medir con los mismos actores, en consenso, hasta dónde se está dispuesto a cambiar, sin generar conflictos.
Crítica	Se debe provocar pensamientos profundos y cuestionando la realidad en la que se vive, se	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profundizar más sobre lo que vemos, sobre lo que vivimos, sobre lo que deberíamos hacer. Además,

	desarrolla un pensamiento crítico.	la criticidad debe empezar a ser una realidad vivida
Dialógica	Constituye un proyecto de apoyo a la transformación social, mostrando personas en condición de inferioridad frente a otras obligando a actuar sobre las relaciones humanas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La educación comienza a lograr sus propósitos cuando todas las personas están en condiciones de igualdad y horizontalidad para discutir, dialogar, expresarse libremente y en condiciones de igualdad.
Flexible	Incorporar el enfoque de equidad de género, y para poder adecuarse a la dinámica familiar y comunal.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribuyendo a la identificación de capacidades de las instituciones y comunidades para facilitar el proceso de intervención.
Equidad en el beneficio	Contribuye y da valor agregado a hombres, mujeres, las organizaciones y la misma comunidad en la mejora de sus condiciones de vida.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Partiendo de que hombres y mujeres son diferentes y que si bien tienen distintas necesidades hay que abordarlas respondiendo a cada una de ellas y buscando la igualdad en las oportunidades y en el ejercicio de los derechos.
Consenso	Una propuesta de cambio se basa en el diálogo para llegar a consensos. Se trata de que todos asuman responsabilidades y elijan la manera más apropiada para lograr el cambio.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ El rol de las instituciones en este sentido será el de facilitar los procesos de desarrollo de la comunidad, de acuerdo a sus propios tiempos y ritmos, y el de promover cambios sobre la base de principios, como la participación, la confianza y el respeto mutuo.

Fuente: PROCESO Servicios educativos, 2019.

Estos principios han permitido el avance de las estrategias de desarrollo de capacidades de liderazgo de las mujeres para el fortalecimiento y gestión organizativa, y la transferencia de conocimientos que buscan lograr cambios necesarios, para lo cual asumen un conjunto de enfoques que se articulan, tales como: incidencia política, desarrollo territorial con pueblos indígenas; enfoque de género, enfatizando los conceptos de necesidades prácticas y estratégicas, poder patriarcal; enfoque de derechos de las mujeres indígenas chiquitanas; enfoque de capacidades y participación social.

Con dichos enfoques y herramientas conceptuales, los proyectos han desarrollado la intervención de su estrategia en el tejido social de 12 municipios en los diferentes periodos, ejecutando los planes de formación e incidencia elaborados.

5.1.4. Población sujeta de los proyectos dirigidos al empoderamiento de las mujeres indígenas chiquitanas.

PROCESO Servicios Educativos desde el primer proyecto dirigido a mujeres de la zona chiquitana ha intentado que los procesos sean continuos, sin embargo, no en todos los casos se ha logrado, siempre debido a diferentes factores que se describirán más adelante:

- En los periodos 2007-2009 los dos proyectos de intervención contaban con una población beneficiaria en 5 municipios: Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio Lomerío. Las acciones de intervención estaban concentradas principalmente en los espacios de formación, que, si bien estaban dirigidos a mujeres de base de comunidades indígenas, también participaban sus parejas. En el último periodo, nuestra población beneficiaria eran mujeres de base, Equipos Técnico de Género, mujeres dirigentes, y dirigentes hombres y mujeres de las centrales y OICH.
- Para los periodos 2009- 2011, con los resultados de expectativas logradas por las anteriores experiencias se amplió el campo de acción, aparte de los 5 municipios se incorporaron los municipios de San Ignacio de Velasco, San Matías, Robore, San Rafael, en esta oportunidad como ya se contaba con un ETG ya capacitado y un mayor compromiso con autoridades indígenas, es que decidió trabajar dos estrategias el de formación y capacitación a mujeres de los ETG, mujeres dirigentes comunales, Secretarias de género de Centrales y OICH. Y en las actividades de incidencia se incorporaba a hombres y mujeres de base de las comunidades y organizaciones mixtas, Directorios comunales, Directorios de Centrales, Directorios de OICH. Esto se mantuvo hasta el 2016, Sin embargo, para la descripción de memoria laboral solo se revisará la experiencia al 20011 y del 2018 al 2021.
- En el 2019 al 2021, contando con un análisis de participación que mostraba que los procesos si bien eran continuos con los grupos beneficiarios, las participantes

de algunos municipios no concluían los procesos y no se lograban avanzar, sumado a ello la polarización política, la crisis orgánica dentro de la organización indígena, el surgimiento del paralelismo impidió continuar en todos los municipios que se estaba trabajando en las anteriores experiencias.

El nuevo proyecto se planteó para trabajar en 5 municipios, San Javier, San Antonio de Lomerío, San Ignacio, San Rafael, San José, Robore, y El Carmen Rivero Torrez. Habiendo pasado por una amplia experiencia de formación y acciones de incidencia en las comunidades, en las organizaciones indígenas los proyectos tenían como población sujeta de las acciones a mujeres líderes: Mujeres de base de comunidades rurales indígenas, a parejas de las mujeres de base y dirigentes, mujeres del Equipos Técnicos de Género, Promotoras Comunitarias de lucha contra la violencia y a Autoridades Comunales y Secretarías de Género, Funcionarios/as de 7 Gobiernos Municipales, Concejales Municipales, Representantes Control Social Municipal, Policía FELCV.

Tabla 8.

Zona Chiquitana: comunidades beneficiarias por provincias y municipios de las actividades formativas y de incidencia. 2007-2011 y 2019-2021

Provincia	Municipios	Nº Comunidades beneficiarias	Nombres Comunidades beneficiarias
José Miguel de Velasco	San Ignacio de Velasco	11	Sañonama, Candelaria de Noza, Cotoquita, Tirari, Medio Monte, Espíritu, Carmen de Ruiz, San Lucas, Santa Anita, Monte Carlos, Consuelo.
	San Rafael de Velasco	14	San Pablo, Santa Rosita, Villa Fátima San Josecito, Santa Isabel, San Lorenzoma, Cruz del Norte, Sapocó, San Fermín, San Josema, La Colorada, Miraflores, Santa Teresita y San Nicolás.
	San Miguel	11	Potrero Aguilar, San Pedro del Cerrito, Altamira, Tacoigo, San Antonio de Tacao, San Antonio de Los Tajibos, San Luisito, Juan de coralito, Ramada Quemada, Villa Cruz.
Chiquitos	San José de Chiquitos	6	Portoncito, Candelaria, Natividad, Taperita, Cruz Blanca y Dolores.

	Roboré	8	Losotos, Santiagoma, Limoncito, Aguas Caliente, Yororoba, San Pedro, San Rafael, San Manuel.
Ñuflo de Chávez	San Javier	13	Los Ángeles, Santa Teresa, Santa Rita, María del Rosario, Carmen de Monte Verde, El Progreso, San Francisco, Monte Cristo, Bella Vista, Santa Rosa, Tierras Nuevas, Cachuela España.
	San Antonio de Lomerío	8	Florida, El Puquio, Surusubi, Monterito, Todo Santos, San Lorenzo, Coloradillo, Palmira
	Concepción	5	San Miguelito de la Cruz, San Juan de La Roca, San Adres, Limoncito, Monte Verde.
Germán Busch	El Carmen Rivero Tórrez	6	Santa Rosa de Bocaina, Palmera, Curichi Bravo, Florida, Naranjal Colombo, Tierras Nueva.
Ángel Sandoval	San Matías	6	San Francisco, Cruz Chica, San Andrés, Asunción de La Frontera, Santa Fe, San Joaquín.
5	10	88	

Fuente: Elaboración propia con datos de PROCESO Servicios Educativos

El análisis y descripción de la experiencia desarrollada por las mujeres participantes en los procesos formativos de los proyectos señalados, fue realizado principalmente en base a testimonios surgidos del intercambio, del diálogo y reflexiones en los talleres, encuentros, y reuniones realizadas, recuperadas de informes de campo. Asimismo, se recurrió a entrevistas testimoniales inéditas realizadas en la etapa de elaboración de la presente Memoria Laboral.

A partir de la incorporación del análisis de factores multidimensionales planteado en la Memoria Laboral se pretende: a) analizar la construcción de una visión de género desde las miradas de las mujeres indígenas; b) analizar las relaciones de género existente en la zona y como estas determinan la participación política de las mujeres.

Es importante señalar de forma crítica que las instituciones que aplicaron las concepciones de género destacaron exclusivamente la identidad de género dejando de lado lo étnico, lo generacional, el problema de la pertenencia a una clase social, entre otros. Por ejemplo, en relación con el ámbito productivo, la mujer participa también en el trabajo

del chaco (trabajo agrícola), realizando las mismas actividades que el hombre. Sin embargo, no son reconocidas, incluso por las propias mujeres.

Al respecto, los operadores/as institucionales no lograron unir en una sola persona a la “mujer” que trabaja en el chaco, a la indígena que se capacita y que participa en las marchas de sus organizaciones, a la mujer que participa de los rituales religiosos, en las fiestas, y que comercializa su producción en cabecera de municipio o en la ciudad de Santa Cruz para la auto subsistencia, a la artesana, a la que se desplaza a los centros urbanos para trabajar de doméstica o a las que lavan ropa ajena, entre otras funciones realizadas; siendo que esta fragmentación de lo femenino y masculino, no ha permitido avanzar hacia una igualdad de género.

5.2. Mujeres chiquitanas en los procesos de formación

Los procesos de formación, son diseñados como un ejercicio participativo dirigido más hacia la reflexión que a la adquisición de conocimientos; como también, que las y los participantes cuenten con herramientas e instrumentos que les permitan incorporar la perspectiva de equidad de género, en su práctica cotidiana, en los ámbitos: personal, familiar, comunal, que contribuyan en la participación de mujeres y hombres en espacios de decisiones de forma equitativa.

El análisis y descripción de la experiencia desarrollada por las mujeres participantes en los procesos formativos de los proyectos señalados se realizó principalmente en base a testimonios surgidos del intercambio, del diálogo y reflexiones en los talleres, encuentros, reuniones realizadas, recuperadas de informes de campo, asimismo se recurrió a algunas entrevistas testimoniales inéditas, realizadas en la etapa de elaboración de la presente Memoria Laboral.

En los proyectos más actuales a partir del 2018, se cuenta con mayor documentación de consulta como planes de formación, diagnósticos, informe de evaluación de los proyectos dirigido a mujeres indígenas y otros documentos.

5.2.1. Desarrollando los planes de formación

El plan de formación política de las mujeres indígenas chiquitanas en el periodo 2007 (documento con el que no se pudo contar para la memoria laboral), se ejecutó a partir de la incorporación del enfoque de género y derechos, en esta misma línea se realizaron las acciones de formación al menos hasta el 2011. En la siguiente tabla se resumen los contenidos de las capacitaciones extraídos de algunos informes de campo de esa época, la cual hace una aproximación sobre los contenidos que habrían tenido los talleres sobre género y derechos, también, se pudo rescatar algunos datos sobre los procedimientos y opiniones de las participantes de dichos eventos.

Tabla 9.

Zona chiquitana: Plan de Formación política de mujeres indígenas chiquitanas. 2007-2011

TALLERES SOBRE GÉNERO	
Objetivo	Actividad
Promover un espacio de reflexión sobre la construcción de género a partir de sus vivencias personales. Mediante el desarrollo de actividades individuales y grupales se va determinando cómo los diferentes roles son construidos en el proceso de socialización, en un sistema sexo/género determinado.	<p>Modulo I. Yo y mi cuerpo</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo nos relacionamos con nosotras mismas? ▪ ¿Qué necesidades individuales y que necesidades colectivas tenemos? <p>Módulo II. Nuestro entorno influye. (Análisis de las relaciones).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Con quienes nos relacionamos? ▪ ¿Qué tipo de relaciones tenemos? <p>Módulo III. Mi identidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Quién soy yo? ▪ ¿Cómo aprendemos a ser mujeres y ser hombres? ▪ ¿Cuáles son los roles de hombres y mujeres? ▪ ¿Entonces qué es el género? ▪ ¿Cómo las diferencias naturales crean diferencias sociales? <p>Módulo III. Enfoque de género</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Podemos cambiar esta situación? ▪ ¿Qué es la igualdad y equidad? ▪ ¿Qué son las necesidades prácticas y estratégicas?

Fuente: Elaboración propia, datos en PROCESO Servicios Educativos.

Los contenidos y las dinámicas desarrolladas en los talleres partieron de la recuperación de conocimientos y experiencias previas de las participantes, bajo el principio que quien

facilita no tiene conocimiento, como ellos, de la realidad sobre la que se trabaja. Lo cual no quiere decir que no se introduzcan conceptos a la reflexión como la autoestima, género, relaciones de poder, identidad de género, roles de género, igualdad, equidad de género, políticas públicas con perspectiva de equidad de género. Los resultados más importantes del desarrollo de las actividades son los siguientes:

5.2.2. Incorporando el tema de la autoestima

La reflexión sobre la aceptación y valoración de sí misma permitió: a) el autoconocimiento, la reflexión sobre sí misma, las sobre su propio cuerpo, su sexualidad, y la imagen que cree que proyecta; b) partir del reconocimiento y aceptación de sus potencialidades y limitaciones; b) sentirse segura y con confianza consigo misma y sus capacidades. Otro aspecto que surgía de los espacios de reflexión es el conocer, reconocer e identificar las necesidades individuales y colectivas, a partir de la escucha y el diálogo. nos permitió

En principio las participantes se plantean pensar en sus necesidades individuales y colectivas, por lo general terminan planteando una larga lista de necesidades colectivas y una muy estrecha de necesidades para sí misma. Estas actividades también les ayudaron a reflexionar sobre los tiempos que utilizan las mujeres para momentos de disfrute, es decir descansar, donde estos momentos de bienestar; no deben presentarse como un privilegio, sino un derecho.

Ante estas reflexiones un elemento importante introducido fue la comunicación asertiva, que desde sus prácticas señalan ser “desconocidas”, “restringidas”, puesto que uno de los mandatos de ser mujer en las comunidades es ser obediente, ser callada. Como señalaba que *“desde chicas siempre su madre le decía que ella tenía que ser obediente al hombre, porque el hombre es cabeza de familia”* (INF. Taller, 2009)

La siguiente tabla describe algunas opiniones conclusiones del proceso de reflexión, que surgieron a partir de larga lista de sus apreciaciones sobre sí misma, sus necesidades individuales y sus necesidades colectivas, lo que se espera de ellas, su rol de madres, su

rol de hijas, hermana, esposas, sobre su sexualidad y que esto lo van aprendiendo desde niñas, y cuando son madres lo socializan a sus hijos.

Tabla 10.

Zona chiquitana: opiniones de las participantes (Modulo. I. Formación política)

- φ *Es importante saber expresar lo que estamos sintiendo porque nos ayudan salir de un mundo que pareciera que está bien siempre y cuando nos quedemos calladas, pero ese silencio nos hace daño porque tal vez estamos sintiendo dolor, rabia, miedo y si no lo expresamos nunca saldremos de ahí. Eso es valorarse a sí mismo. (Rosa Pachurí, de San Rafael)*
- φ *Generalmente las mujeres no hemos perdido el miedo a decir lo que nos gusta, o lo que queremos o no de nuestra pareja, porque nos da vergüenza que se rían de nosotras, o que se moleste, pero ya tenemos algunas que estamos superando ese temor. (Nardy Velasco, Dirigente de Roboré)*
- φ *Cuando es del trabajo se dialoga al medio día, pero cuando hay cosas que molesta se habla por las noches porque hay más tiempo. (Dirigente de San Javier)*
- φ *A mi pareja le costó bastante llegar a comprenderme, escucharme porque como soy dirigente tengo que salir a reuniones, hacer actividades, eso a él no le agradaba, que salga o que llegue tarde a la casa, pero yo siempre le pedía comprensión que me ayude con mis hijas porque él también es papá, que me apoye a salir adelante, gracias a dios estamos avanzando. (Dirigente, San José)*

Fuente: Elaboración propia en base a PROCESO Servicios Educativos.

Las opiniones expuestas que parten del miedo, o de afrontar el miedo a esos mandatos sociales que les corresponden: ser obediente, sumisa, quedarse callada, tener vergüenza de sí misma, de sus necesidades, tener que pedir permiso para desarrollarse, evidencia la configuración de estos mandatos patriarcales culturales en práctica diferenciadas y desigual a partir del sexo con el que nacen, traducidas en un trato distinto y desigual y que afectan su autoestima.

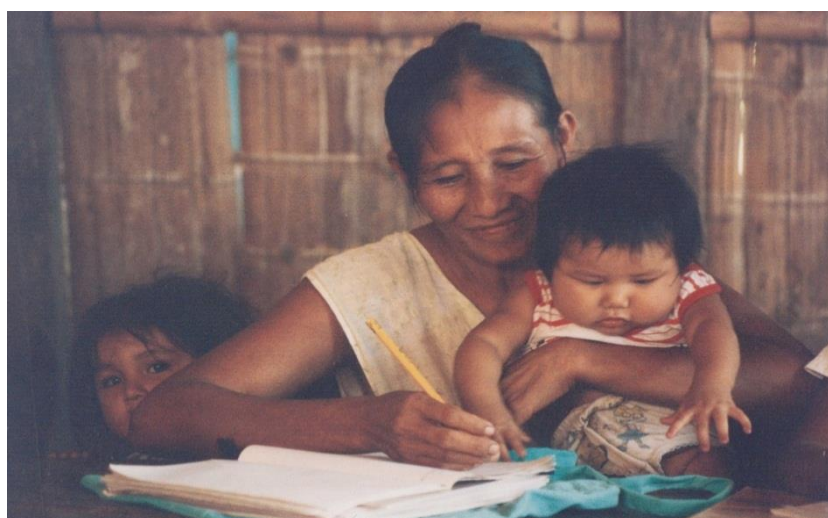
5.2.3. Forma y tipos de relaciones

El objetivo del taller “Nuestro entorno influye” planteó reflexionar sobre las relaciones que las personas tienen en su vida desde que nacen, cuando se relacionan con su entorno inmediato que son sus padres, la familia, y a medida que va creciendo los amigos, la escuela y otras personas con las que se relacionan a lo largo de su vida. También, como estas relaciones influyen en el ser “quienes somos”, a tener una identidad como personas y como comunidad o como pueblo. Reflexionar, respecto a las relaciones que pueden ser buenas cuando son respetuosas y en libertad, contrariamente pueden ser dañinas cuando no hay respeto.

Asimismo, se analizó que estas relaciones influyen en la construcción de su identidad, de su personalidad, incluso en la forma de vestir, de peinarse, etc. En otras palabras, pueden determinar los comportamientos, la forma de pensar, creer, sentir.

Foto 1.

Zona Chiquitana: Programa de alfabetización.



Fuente: PROCESO Servicios Educativos.

En la dinámica “mi comunidad yo”, las opiniones surgidas de las participantes mostraban un alto sentido de pertenencia a su comunidad, llegando a la conclusión que

son el resultado de la historia de su pueblo chiquitano, incluso desde el momento que se identifican (presentan) para opinar.

Ej.

“Buen día para todos, soy Mireli de la comunidad Tirari de san Ignacio de Velasco”

Luego de analizar cómo se relacionan las personas, las participantes reflexionaron sobre el tipo de relaciones que tienen. Identificando entre ellos a la familia, pareja, amigos, conocidos, compadres, comunidad, sus organizaciones, otras comunidades, incluso las participantes que ocupando cargos viajan fuera del municipio a otras ciudades a talleres, congresos, reuniones, y otras actividades en las que se relaciona con otras personas, con otros conocimientos, cultura, entre otros.

Recuperando las opiniones de la primera actividad señalan que la relación con ellas mismas es muy importante. Asimismo, reconocen que las personas necesitan de los otros para vivir, señalan que no se puede vivir solo. Finalmente, se reflexionó sobre los conocimientos aprendidos y socializados, es decir, las personas aprenden de los demás en la construcción de identidad, pero también enseñan a otros e influyen en la construcción de su identidad, como indica la siguiente entrevista.

“... Desde chicas nos enseñan que las mujeres debemos atender la casa, limpiar, lavar ropa, cocinar, atender a los hijos, al marido, cuidar a los ancianos y a los enfermos...” (Entrevista inédita, Isabel Surubí, presidenta de la OMIP-SJ. 2021)

Este proceso de socialización, transmisión y reproducción de mandatos comienza desde la niñez, cuando los padres y principalmente las madres en su papel de educadoras y criadoras las hijas e hijos mediante consejos consolidan la opresión de la mujer, preparándolas para el futuro, obligadas aprender a lavar, cocinar, obedecer a los padres, para que en futuro sean buenas esposas y obedientes, es así que se reproducen las relaciones de poder, dejando a la mujer su

Hasta el 2011, uno de los logros más importantes de los talleres que abordaba el tema de la autoestima era principalmente el incremento de las destrezas de comunicación de las mujeres, afrontar sus temores al hablar en público y expresar sus sentimientos.

Sin embargo, es importante señalar que en los primeros proyectos el tema de autoestima era abordados como una transversal, pero muchas veces no se entendía que tenía que ser una constante en todos los temas abordados y se lo tomaba como un tema de menor importancia. A partir de la evaluación de los procesos de formación, identificando avances muy lentos, es que el tema de autoestima cobro mayor importancia, con el objetivo de fortalecer a las mujeres para su participación en espacios de decisión.

5.2.4. La construcción de la identidad de género (Módulo III. Mi identidad)

A partir de sus propias vivencias, con la finalidad de continuar con la reflexión sobre la influencia de las relaciones en la construcción de la identidad se incorporó el análisis del concepto de género y como este se ha construido históricamente.

En los resultados de la reflexión se plantea que el género se aprende y se enseña de cómo ser, comportarse y relacionarse hombres y mujeres en la comunidad.

Tabla 11.

San Javier: Taller de género con ETG. 2009

Si es varoncito, ¡podrá ayudar en el chaco! (hombre)
 Que sea lo que Dios quiera, pero que venga sanito
 Las mujercitas sufren mucho. (niña)
 Tendré una compañerita para que me ayude en la casa (niña)

Fuente: Informe de campo. PROCESO Servicios Educativos.

De igual manera, se señala que el género es parte de la historia personal de mujeres y hombres, porque se inicia antes del nacimiento, aunque no se tenga conciencia de ello, y se va aprendiendo con el paso del tiempo, por la enseñanza de los padres, hermanos/as, vecinos/as y la comunidad.

Al respecto, en la diferencia de género se precisa que las actividades de los niños en la comunidad se establecen en ir al chaco, cazar, acompañar al padre a trabajar, y cuando crezcan traer dinero a la casa, tienen más libertad, a o llorar, no tener miedo, ser fuertes; mientras que las niñas ayudan a la mamá, en la cocina, lavar, cuidar a sus hermanos, cuidar a los animales a los abuelos, a los enfermos, a no salir de casa porque está mal visto, a ser sensible. Bajo lo descrito se denota que existen diferencias entre hombres y mujeres no solo biológicas (sexo), sino también por los roles de género establecidas desde la sociedad misma, que le asigna una mayor valoración los hombres que a las mujeres, porque ellos son los encargados de la economía, de los recursos, y todo lo relacionado en el mundo público.

Igualmente, se señala que el género es cultural, porque es aprendido y/o transmitido de generación en generación. En este aspecto, se denota al consultar a las mujeres que participan y son relativamente jóvenes, sobre cómo eran las mujeres antes, las mismas hacen referencia a una desigualdad mayor por la explotación de su pueblo en la hacienda por medio de los patronos.

También se plantea que cada cultura da una valoración y significado a las diferencias del sexo, por ejemplo, las mujeres de las ciudades serán distintas a las de las comunidades, aunque los roles de género son semejantes en todas partes.

En este sentido, en los talleres se analizó el entorno, contexto, relaciones, historia y cultura que tiene que ver con la construcción de la identidad de género, denotando que las mujeres indígenas se encontraban en situación de opresión y discriminación con una triple razón tanto por ser mujer, ser pobre y ser indígena.

Por tanto, se debe tomar en cuenta dimensiones de identidades como la cultura, la etnia a la que pertenece, clase social, edad, pertenencia a una comunidad religiosa, planteamiento político, la historia de su comunidad y su historia familiar. Siendo los factores referidos los que construyen la identidad de género, como señala Alfaro (1999) “factores, de las condiciones objetivas y subjetivas en la vida de cada persona” (p. 7).

5.2.5. Relaciones de género y roles

En esta actividad se analizó la asignación de roles desiguales de mujeres y hombres. Desde su propia experiencia: Por lo que, según opiniones de las participantes señalaron que, “*su madre le decían que siempre era así, que la mujer se debía al hombre*”, también señala que “*en el tiempo de los patronos era peor*”; incluso surgieron opiniones ligadas a las creencias religiosas, que son transmitidas en la familia y en las mismas comunidades como ser que la “*obediencia de la mujer al hombre es un mandato de Dios*”, que, “*El hombre es cabeza de familia*”, o que “*la mujer salió de la costilla del hombre*”; por tanto, “*la mujer le debe obediencia al hombre*”, por mandato divino. Por otro lado, estas los mandatos respecto que hacen referencia a los hombres como: “*Que los hombres no lloran*”, “*que está bien que los hombrecitos se peleen*”, etc. Percepciones que demuestran claramente las diferencias que se hacen de hombres y mujeres.

De esta manera, se analizó que las diferencias naturales, biológicas, fisiológicas en sí mismas no determinan o provocan la desigualdad, pero si se les asigna un valor en el grupo social, la situación cambia y se genera la desigualdad, (análisis del sistema sexo-género), conllevando a imposibilitar el desarrollo personal y colectivo de forma equitativa, igualitaria de ambos géneros.

Foto 2.

Zona chiquitana, taller de género, 2021



Fuente: Proceso Servicios Educativos

A partir de lo referido, se reflexionó sobre el establecimiento de los roles para ambos géneros, determinando su ubicación social, colocando en una posición de ventaja al hombre respecto de la mujer, por lo que, se asigna y distribuye de una forma diferente las tareas, los espacios, las responsabilidades de los recursos y el control de los beneficios.

5.2.6. Incorporando el tema de derechos de las mujeres

En el marco de la formación política de mujeres indígenas chiquitanas, se desarrollaron las actividades de capacitación para dotar de herramientas teóricas y prácticas sobre derechos sociales, económicos, políticos a mujeres de comunidades indígenas, para su participación en espacios organizacionales, públicos e institucionales. Las actividades se desarrollaron bajo un análisis crítico, reflexivo, colectivo y constructivo sobre la mujer indígena en el ejercicio de sus derechos para su participación en los espacios de decisión.

Tabla 12.

Zona Chiquitana: Plan de Formación política de mujeres indígenas chiquitanas. 2007-2011

TALLERES SOBRE DERECHOS	
Objetivo	Actividad
Capacitar y dotar de herramientas teóricas y prácticas sobre derechos sociales, económicos, políticos y económicos a las mujeres	<p>Modulo I. Situación de la mujer</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué necesidades tenemos? (personal, familiar, comunal) ▪ ¿Cómo resolvemos nuestros problemas? ▪ ¿Todos y todas somos tomados en cuenta? <p>Módulo IIL Historia de los derechos humanos</p> <p>Módulo II. Historia de las luchas de los pueblos indígenas y sus derechos</p> <p>Módulo III. Historia de los derechos de las mujeres</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Derechos civiles y políticos ▪ Derechos sociales, económicos y culturales ▪ ¿Porque es importante hablar de los derechos? ▪ ¿Existen normas y/o leyes que nos protegen? <p>Módulo IV. Violencia de género</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Situaciones de riesgo ▪ Tipos de violencia ▪ Circulo de la violencia ▪ Atención a la violencia

Fuente: Elaboración propia, con datos en PROCESO Servicios Educativos.

Uno de los resultados más relevantes de las reflexiones es el análisis sobre la situación de las mujeres indígenas chiquitanas en base a sus necesidades, planteando que en las comunidades las mujeres se encuentran limitadas en sus derechos individuales, políticos y económicos. A partir de lo señalado se precisó que la identificación de sus necesidades se contempla en sus luchas a través de marchas por la aprobación de leyes, entre otros aspectos que permitieron plantear una mejor calidad de vida.

También se realizó el análisis de la vulneración de los derechos en diferentes situaciones que las identifican. Además de la importancia de conocer sus propios derechos y que estos no sean vulnerados, permitiendo señalar lo siguiente:

- El embarazo de mujeres jóvenes afecta y condiciona el ejercicio de sus derechos (estudio, trabajo, salud, etc.). La insuficiente información, respecto de los derechos reproductivos, afecta el derecho a decidir cuándo y cuantos hijos tener.
- El poco acceso a centros de atención de violencia depende de factores como la distancia, por no existir una institución en la misma comunidad, lo que conlleva a que las mujeres salgan al Municipio. Otro factor es la escasa información por parte de personal de instituciones que se relacionan con el tema de violencia contra la mujer; a lo que se suma el trato, no siempre adecuado, que reciben al momento de presentar su denuncia.
- La falta de acceso a la educación, que las deja en una situación de vulnerabilidad, sin acceso a oportunidades, al desarrollo personal, entre otros.
- La dependencia económica de los esposos.
- Al estar limitadas en sus derechos, es más difícil acceder a los procesos de desarrollo y espacios de decisión en sus territorios.

- Indican que la violencia afecta principalmente a las mujeres no solo a nivel familiar que es vista como naturalizada, sino en el espacio público, retrasando el avance y crecimiento tanto personal, familiar y comunitario.

Foto 3.

San Javier: Taller sobre derechos humanos de las mujeres, 2021



Fuente: Foto tomada por la investigadora, 2021.

Ahora bien, en el desarrollo de talleres se precisó la utilización de herramientas audiovisuales, con el fin de generar la presentación de la historia de los derechos humanos y de las mujeres de una manera más didáctica, a través de vídeos que permitieron sensibilizar a las participantes, puesto que muchas de ellas desconocían la historia de mujeres por la lucha de sus derechos; por lo que, conocieron aspectos negativos como el no permitir que la mujer acceda al voto, al divorcio, a la escuela; presentándose historias que fortalecieron la visión de las mujeres que hoy están en puestos de poder y el proceso de lucha que tuvieron que realizar para llegar a ocupar cargos públicos.

Al respecto, se puede inferir que la población Chiquitana, principalmente las mujeres, desconocen en su mayoría sus derechos individuales y colectivos, teniendo baja exigibilidad de estos.

Asimismo, las mujeres participantes señalan que debería existir la sororidad entre ellas, y tratar de organizarse como mujeres dentro de sus comunidades, resaltando que es importante dar a conocer a otras mujeres que no pueden acceder a las capacitaciones sobre la historia de mujeres que lucharon por los derechos.

Por tanto, se logró la sensibilización de las participantes a través de lucha histórica que tuvieron las mujeres para conseguir el acceso a ciertos derechos, y la importancia de convenir entre mujeres para lograr conseguir el respeto e igualdad de sus derechos.

5.2.7. Evaluación de los procesos de formación.

Se determina que los procesos de formación contribuyeron a la formación de mujeres para el ejercicio de sus liderazgos: sin embargo, para la descripción de estos procesos de capacitación no se ha podido contar con mayores fuentes, informes y memorias al respecto. Por tanto, de lo exiguo que se pudo rescatar se encuentra en principio la existencia de diversas dificultades de acceso a sus derechos, presentando como una primera problemática la alfabetización para mujeres. Del análisis personal se puede señalar que una de las barreras fundamentales para avanzar en reconocimiento de los derechos de las mujeres es el acceso a la información, a la educación, a la formación y capacitación. Tal como se señala a continuación:

“A través de las capacitaciones cada una se siente empoderada y defiende sus derechos en sus organizaciones; las capacitaciones han ayudado a empoderarnos y a que cada una pueda defender sus opiniones y decisiones en diferentes temáticas y situaciones; ahora podemos intercambiar experiencias con otros departamentos y conocer nuevas experiencias”. (ETG, en Virhuez, 2019)

Muchas, mujeres pasaron por los procesos de formación entre ellas mujeres que actualmente ocupan espacios de decisión, en las organizaciones comunales, centrales, en organizaciones regionales, ya sean mixtas o solo de mujeres; también se avanzó en la participación de mujeres en espacios públicos estatales como las concejalías, la asamblea, teniendo a mujeres diputadas. Tal como lo señala la siguiente entrevista:

“...Inicie mi trayectoria como mujer chiquitana y Lomeriana asumiendo un cargo a nivel comunal que es el consejo educativo... luego he llevado las capacitaciones en instituciones que estuvieron de apoyo a la organización CICOL. ... en el período 2015 a 2020, asumí el cargo de concejalía. Actualmente estoy asumiendo un cargo en la organización regional de mujeres indígenas chiquitanas ORMICH, en lo cual estoy como secretaria de desarrollo económico productivo...” (Guadalupe Chuvirú Chuve, ex concejala de San Antonio de Lomerío, en entrevista inédita sobre, la situación de la mujer en las comunidades chiquitanas, 2021)

Un logro importante ha sido la formación de los Equipos Técnicos de Género, compuesto por mujeres que pasaron por diferentes procesos de capacitación, logrando una formación más integral, también se formaron en gestión organizacional y elaboración de proyectos en el nivel técnico medio y técnico superior. Asimismo, se las capacitó como investigadoras para el Observatorio de género, que desde el 2013 a la fecha se encuentran como encargadas de alimentar este instrumento.

“Somos un equipo técnico de género fortalecido y con empoderamiento que defiende sus derechos, opiniones, decisiones. Interactuamos con la comunidad, con la Central, Gobierno Municipal y Gobierno Departamental”, (Mujeres del ETG, municipio de San José, en entrevista citada en Virhuez, 2019)

Respecto de las barreras de participación en las actividades de capacitación recurriremos al informe de evaluación de los proyectos donde “(...) *las participantes señalaron que en muchas ocasiones se encuentran con dificultades para asistir a los talleres*” (Virhuez, 2019).

“La dificultad que algunas de las compañeras por motivo de trabajo no podían participar a talleres; a veces por motivos de medios de transporte; porque nuestros caminos están en malas condiciones; problemas familiares; falta de recursos

económicos; la distancia de las comunidades; motivo de trabajo, salud” (Directorios de organizaciones de mujeres, en evaluación, en, Virhuez, 2019)

“La dificultad es la salida de la comunidad a la cabecera del municipio y por los trabajos que se tiene en la comunidad, dejar los estudios para poder participar en las capacitaciones, dejar la casa y buscar quien cuide a nuestros hijos; como secretaria de economía y desarrollo tengo que dejar mis obligaciones, pero me ayuda a planificar mi tiempo” (secretarias de género, evaluación, en Virhuez, 2019).

“Falta de comunicación, falta de entendimiento con las parejas, por cruce de actividades, motivos de salud, falta de comprensión en la comunidad; desconfianza del marido, por tener miedo, por el rol materno al ser responsable de los hijos, compartir el cuidado de los hijos para salir a las capacitaciones es difícil, malestar en la pareja” (ETG, evaluación, en Virhuez, 2019).

“A veces entre mujeres no tenemos el apoyo entre nosotras, entre mujeres nos podemos decir cosas, está el tema de las envidias, no nos apoyamos entre mujeres para salir a los talleres y participar, para surgir y apoyar a las otras que no pueden salir a los talleres, (...) lindo fuera poder apoyarnos entre nosotras, así como lo hacen los hombres, de apoyarse entre ellos. En cambio, entre mujeres no: se dicen cosas: que seguro abandona a sus hijos por irse andar, que hará cuando esta por allá, qué porqué ella, porqué yo no, qué cómo se viste, qué cómo habla... (Verónica Pesoa, presidenta del Consejo Municipal de San Javier, en entrevista inédita sobre situación de las mujeres en las comunidades, 2022).

Estas dificultades a las que se enfrentan las participantes en las primeras etapas de formación fueron similares en las experiencias posteriores como señala la última entrevista, influyeron no solo en la formación de ellas, sino en la realización de las réplicas de conocimientos en las comunidades, por lo que, no se lograba impactar en el resto de la

población. Este aspecto podría ser uno de los factores para el poco avance respecto de la situación de las mujeres en las comunidades.

Por otro lado, las dificultades señaladas hacen ver porqué algunas mujeres que llegan a ocupar las carteras estratégicas (economía, territorio y recursos naturales) incluso la cartera de género, no logran concluir el periodo para el que fueron elegidas.

Esta situación hace que se dé variación en cuanto a la paridad en los Directorios de las Centrales y de la OICH, lo cual genera que se tengan carteras acéfalas con mayor afectación a las carteras de género; en consecuencia, se tiene a mujeres que además de ser cacique de economía, también cumplan la función de cacique de género.

5.3. Mujeres indígenas chiquitanas desarrollando procesos de incidencia en espacios de toma de decisión de sus territorios

Del proceso de formación en los proyectos de formación política del 2005-2007, a partir del 2007-2009, en el marco del proyecto “Fortalecimiento de la Participación Política de Mujeres Líderes Indígena”, se plantea como estrategia de incidencia en las comunidades realizar réplicas de los talleres en comunidades donde participarían mujeres y hombres, surgiendo la figura del Equipos Técnico de Género, que estaban conformados por 44 mujeres provenientes de comunidades de los municipios de Concepción, San Javier, San Miguel, San José, San Antonio Lomerío, que además ya eran parte de los procesos de capacitación, como género y derechos.

Tabla 13.

Zona Chiquitana: Plan de capacitación de las de ETG. 2009-2011

Objetivo	Actividad
	<p>1. El equipo técnico de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué es un equipo técnico de género? ▪ ¿Quiénes pueden ser equipo técnico de género? ▪ ¿Cuáles son las funciones del equipo técnico de género? ▪ Capacitación en manejo de herramientas para las réplicas. ▪ Capacitación para el manejo de las herramientas para el relevamiento de información, sobre participación política de las mujeres.

	<p>2. Actividades de la ETG</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Réplicas en comunidades de los talleres de género, derechos, etc. ▪ Reuniones con las secretarias de género de las Centrales ▪ Promover la participación de mujeres en espacios de decisión ▪ Recopilación de información sobre participación política
--	--

Fuente: Elaboración propia, con datos en PROCESO Servicios Educativos.

El 2009 al 2011, con el objetivo de proveer a el ETG de mayores herramientas para el trabajo de incidencia, se elaboró un plan de capacitación de desarrollo con enfoque de género, incorporando a 4 nuevos municipios: Lomerío, San Ignacio de Velasco, San Matías y Robore, lo que quería decir que el número de ETG también había aumentado 33 técnicas de los 4 nuevos municipios, en total se contaba con 9 equipos técnicos en 9 municipios con una población total de 77 mujeres.

El objetivo de las capacitaciones era desarrollar la gestión organizativa, planificación y elaboración de proyectos que permita a las mujeres contar con herramientas en gestión organizativa, planificación, elaboración de proyectos. Otro aspecto importante de señalar es que varias de las mujeres que estaban en la estructura de los ETG, asumieron cargos, como Marcela Chuvirú que fue diputada nacional, Nelida Faldín asambleísta departamental, Guadalupe Chuvé concejal, Antonia Guasace concejal, Verónica Surubí Pesoa presidenta de concejo y otras ETG que ocuparon puestos relevantes en otros espacios.

Foto 4.**San Javier: Reunión entre OMIP-SJ y Autoridades municipales, 2021**

Fuente: PROCESO Servicios Educativos.

Sin embargo, pese a estos avances, la incorporación de más mujeres aún era lento en los espacios de decisión o en su defecto había una inconstancia de algunas mujeres elegidas en cargos, que por diferentes razones no concluían su mandato. También estaba el problema que, si bien estaban ocupando cargos, estos no eran efectivos porque las relegaban de las decisiones asignándoles tareas más operativas.

Tabla 14.

Zona Chiquitana: Plan de capacitación de desarrollo con enfoque de género para el ETG, 2009-2011

Objetivo	Actividad
Desarrollar conocimiento en gestión organizativa, planificación y elaboración de proyectos, que permitan a las mujeres contar con herramientas para su participación en espacios decisión,	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión organizativa ▪ Planificación ▪ Elaboración de proyectos
<i>Fuente: Elaboración propia, con datos en PROCESO Servicios Educativos.</i>	

Desde el 2016, haciendo un recuento hacia atrás, todos los proyectos han aportado significativamente para que las mujeres del Pueblo Chiquitano conozcan sus derechos y se preparen en gestión organizativa, planificación y elaboración de proyectos, de hecho se logró que PROCESO Servicios Educativos junto con el Ministerio de Educación lleven adelante el Programa de Educación Alternativa para Adultos Chiquitanos y Chiquitanas, un programa de formación de acuerdo al nivel escolar de las mujeres que participaron, otorgándoles a las técnicas capacitadas los títulos de Técnico Básico en Gestión Organizacional; Técnico Auxiliar en Elaboración de Proyectos; (Técnico Medio en Gestión de Proyectos y Técnico Medio en Gestión Organizacional).

En cuanto a las mujeres que tenían dificultades en lecto escritura, también se las incorporó en programas, lo cual ayudó en el empoderamiento político, permitiendo que no sean excluidas. Asimismo, se contribuyó al manejo de nuevas tecnologías como manejo de celulares, computación, conociendo los beneficios de las nuevas tecnologías, en este caso, hacer uso del teléfono celular se convierte para ellas y también para las instituciones de apoyo en una poderosa herramienta para la comunicación, teniendo en cuenta que las mujeres están dispersas en la amplia Chiquitanía.

Foto 5.

San Javier: Taller con ETG sobre emprendimientos productivos, 2021.



Fuente: PROCESO Servicios Educativos.

Por otro lado, se dio el reforzamiento del conocimiento de las nuevas leyes, con el propósito a que las mujeres ocupen cargos políticos, participar en la toma de decisiones y ser incluidas en las instancias organizativas bajo el principio de la equidad de género, con una participación efectiva, tal como lo reivindican los movimientos de mujeres bolivianas, quienes consiguieron que la nueva Constitución Política, surgida de la Asamblea Constituyente las incorpore.

Con las contribuciones de identificación de logros y dificultades de la evaluación de los proyectos en la gestión 2016, se ha identificado como problema central de las mujeres chiquitanas, la falta de incidencia que persiste en los procesos de desarrollo y espacios de toma de decisión de sus territorios, atribuyendo sus causas a tres cuestiones sin resolver:

Primero, las mujeres no ven representadas sus necesidades prácticas y estratégicas en la Organización Indígena Chiquitana; segundo, las mujeres tienen limitadas capacidades para la participación social, y tercero, que no se ha avanzado mucho en cuanto a los derechos socio-políticos y económicos de las mujeres que están condicionados por estructuras de poder patriarcal. (Virhuez, 2019, p. 45)

En este sentido, es que se replantearon las estrategias de incidencia en la zona, fortaleciendo a los ETG, que ya estaban vinculadas a las Secretarías de género y que en los anteriores proyectos estaban destinadas principalmente a las réplicas de los talleres.

A partir de ese momento las técnicas de género tendrían que trabajar junto a las secretarías la promoción de una mayor participación política en los directorios comunales, centrales, de la misma OICH y en otros espacios públicos. Así también, impulsar la creación de espacios propios, para las mujeres. Por otro lado, lograr alianzas con instituciones públicas y privadas para atender sus necesidades prácticas y estratégicas.

“Como mujeres somos conocidas a nivel de cada municipio. En el caso de San José, tenemos apoyo con capacitaciones para las mujeres líderes de comunidades por parte de la Central de Comunidades Chiquitanas Turubó y se ha incidido

logrando involucrar a una concejala en las actividades de este proyecto, queda pendiente el desafío de mayor trabajo” (Equipos Técnicos de Género de San José de chiquitos, evaluación en Virhuez, 2019).

Por tanto, como estrategia de incidencia surgió el Observatorio de Género de la Mujer Chiquitana, que es una plataforma que esta provista de información sobre los avances y/o los principales problemas económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres, que los ETG han levantado información sobre la situación de violencia hacia las mujeres que ocurre en las comunidades. Otro de los logros, de los ETG, es la alianza entre los Servicios Legales Integrales de los Municipios con los Equipos Técnicos de Género para trabajar propuestas que fortalezcan la atención y defensa de mujeres víctimas de violencia. Al respecto, se establece la siguiente entrevista:

“Costaba pedir información, muchas no querían, pero cuando los técnicos de la institución trajeron los resultados todas quedábamos asombradas de la violencia que había en nuestras comunidades” (Albertina Flores, Cacique de genero San Javier, entrevista inédita sobre situación de la mujer en las comunidades chiquitanas, 2021)

Como resultado del trabajo de los ETGs en el observatorio el 2017, señalaban que en el Departamento de Santa Cruz el 49.14% de mujeres han sufrido algún tipo de violencia, para el caso de los municipios chiquitanos, de una muestra de 362 mujeres consultadas en 7 municipios, el 29.58 % de mujeres sufren violencia física, el 30,21 % violencia psicológica, y el 10,18 % violencia sexual (PROCESO, 2019).

Sin embargo, estas cifras no son un dato oficial de los SLIM, ni de ninguna instancia a cargo de la atención de los casos de violencia; Esto a raíz de que no hay presencia o hay escasa presencia del SLIM en las comunidades, y para las mujeres en la mayoría de los casos es difícil salir de la comunidad, por el miedo a represalias, por la falta de información, etc. Tal como lo señala la siguiente entrevistada:

“... cuando hay conflictos de pareja en la comunidad y el marido golpea a la mujer, muchas veces nadie se mete porque se cree que el hombre tiene derecho a corregir a su mujer... desde siempre nos enseñan a ser obedientes del marido, a no quejarnos. Si lo hacemos nos dicen cosas como pá eso nos buscamos marido...” (Roxana Vaca Parapaino, entrevista inédita sobre la situación de la mujer indígena chiquitana, 2021)

La violencia desatendida es una de las principales causas que afecta a la baja autoestima de las mujeres de las comunidades, sumado a ello la inseguridad que les genera su entorno familiar y comunal, debido a la naturalización de la violencia, limitándolas en su desarrollo personal y capacidad para tomar decisiones.

En el trabajo desarrollado por las ETG y los técnicos institucionales en el relevamiento de información, se evidencia esta situación siendo una de las principales barreras para avanzar, en la participación política de las mujeres, planteándose como una debilidad de los proyectos que no han logrado incidir en la superación o disminución de esta situación, pese a que en los procesos de formación estaba incluido este tema; sin embargo, se lo trabajo de manera muy superficial, por lo que como estrategia para atender esta situación se elaboro el plan de fortalecimiento de la autoestima, como se señala en la tabla resumen.

Tabla 15.

Zona Chiquitana: Plan de fortalecimiento de la autoestima de las mujeres dirigentes, 2019-2021.

Objetivo	Actividad
Desarrollar y fortalecer la autoestima y la autoconfianza, fomentando el crecimiento personal para el empoderamiento de las mujeres indígena chiquitanas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Módulo I: Asertividad - Capacidad de comunicar sentimientos y emociones. ▪ Módulo II: Inteligencia emocional - Modulación de la expresión emocional. ▪ Módulo III: Empatía. ▪ Módulo IV: Capacidad de escuchar ▪ Módulo V: Capacidad de definir un problema- Evaluar soluciones – Negociación. ▪ Módulo VI: Capacidad de disculparse.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">▪ Módulo VII: Reconocimiento y defensa de los derechos propios y de los demás.▪ Módulo VIII: Autocuidado. |
|--|--|

Fuente: Elaboración propia, con datos en PROCESO Servicios Educativos.

Los talleres de autoestima buscan lograr la autovaloración, la identidad de ser humanas, de ser mujeres, la independencia y autonomía, el empoderamiento, las capacidades de optar, de elegir, de decidir y la solidaridad. Para ello se desarrollaron 8 talleres prácticos de 2 días, cada uno para 60 mujeres de la directiva de las asociaciones en las sedes de San José, San Javier y San Rafael.

La actividad contaba con la atención de una psicóloga comunitaria para dar contención a las participantes, asimismo se daba una atención personalizada a las mujeres en situación de violencia, para fortalecer sus habilidades relacionadas con la inteligencia emocional para movilizar acciones asertivas en el desarrollo personal y su liderazgo.

Estas capacitaciones partían del análisis de sus problemas en el ámbito personal, familiar, comunal y en la organización, en un ambiente donde puedan expresar libremente sus pensamientos, sentimientos y necesidades.

Foto 6.

Zona Chiquitana: Taller de autoestima. 2021



Las herramientas utilizadas ayudaron a que las participantes desarrollen su habilidad para expresar y manifestarse sin temor, donde planteaban sus principales problemas o preocupaciones:

- La situación política y económica del país.
- Los incendios, la sequía en sus comunidades, la pandemia.
- El incremento de la violencia intrafamiliar en la cuarentena.
- La inseguridad alimentaria.
- La constante discriminación de las mujeres dirigentes por parte de los varones como también de las mismas mujeres.
- La falta de recursos para salir adelante, la dependencia de los esposos.
- El temor hablar o expresarse y que las critiquen.
- Las rivalidades y conflictos entre mujeres, la desunión de las mujeres.

Todos estos aspectos aún siguen afectando al grupo vulnerable de las mujeres, por lo que, el plan de autoestima intentaba que los procesos sean continuos para fortalecer las habilidades sociales en las mujeres, brindando herramientas para el desarrollo de la capacidad para el empoderamiento de sus comunidades en la perspectiva de construir nuevas formas de convivencia entre mujeres y hombres, basadas en la equidad, el respeto mutuo, sin discriminación y violencia de género, que provoquen cambios en su forma de pensar y de expresar inquietudes, metas y desafíos. (Informe del taller de autoestima). Tal como lo señalan las siguientes entrevistadas:

“Cuando en una familia hay situaciones de violencia, creo que a puro golpe, gritos y maltrato matan las emociones, y por eso es importante conocer más estos temas que pasamos para salir de esa violencia de ese machismo”. (Marina Justiniano, taller de autoestima, Robore, 2021)

“Desde mi propia experiencia, al principio tenía miedo, terror, no expresaba mis sentimientos sean positivas o negativas, pero era por falta de autoestima, de quererme de valorarme, pero con la ayuda de profesionales, de amistades he podido superar ese miedo, ese temor por las situaciones que estaba viviendo. Ahora ya me voy desenvolviendo, expresándome, sé que todavía hay ese machismo en muchos hogares, pero también que como yo hay mujeres que poco a poco estamos empezando a valorarnos como mujeres, a no callarnos”. (Francisca Mattos, taller de autoestima virtual, san Ignacio de Velasco, 2020)

“A mi pareja le costó bastante llegar a comprenderme, escucharme porque como soy dirigente tengo que salir a reuniones, hacer actividades, eso a él no le agradaba, que salga o que llegue tarde a la casa, pero yo siempre le pedía comprensión que me ayude con mis hijas porque él también es papá, que me apoye a salir adelante, gracias a dios estamos avanzando”. (Florinda Mancilla, Taller de autoestima virtual, San Javier 2021)

“Si nosotros enseñamos a nuestros hijos estos temas que estamos aprendiendo seguro ellos tendrán menos problemas cuando se relacionen con otras personas y vivirán mejor”. (Nair Justiniano, Taller de autoestima, Carmen Rivero Torrez, 2021)

Si bien los talleres de autoestima estaban dando sus resultados en las mujeres que participaban en estas actividades, aun no se lograba incidir en las mujeres de las comunidades donde la violencia se mantenía casi intacta, por lo que a partir del 2017, se constituyen las “promotoras comunitarias” en el marco de la Ley 348, que garantiza a las mujeres una vida libre de violencia y en su Art. 29, reconoce a las promotoras comunitarias constituidas en redes y ligadas a los SLIM, como figura para la prevención y atención de la violencia.

Para ello, se elaboró un plan de formación que les permita desarrollar capacidades claves para ser promotoras comunitarias que brinden apoyo, prevención e información

sobre la violencia hacia las mujeres; así como también, gestionar el reconocimiento de la comunidad y el SLIM. Las capacitaciones se realizaban en coordinación con los SLIM.

Tabla 16.

***Zona Chiquitana: Plan de formación de promotoras comunitarias
contra la violencia hacia la mujer. 2019-2021***

Objetivo	Actividad
Capacitar y dotar de herramientas teóricas y prácticas a mujeres promotoras que apoyan, previenen e informan sobre la violencia hacia las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taller 1: Ley 348 “Ley Integral para Garantizar a las mujeres una vida libre de violencia”. ▪ Taller 2: Ley N° 243, Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres.

Fuente: Elaboración propia, con datos en PROCESO Servicios Educativos

El plan de formación estaba previsto para realizar 2 talleres locales de un día cada uno, en las sedes de los 7 municipios, con 70 lideresas, 10 representantes de las OTB y de organizaciones de mujeres. Para ello las ETG, las Secretarías de género se encargaban de acompañar todo el proceso de elección de la promotora comunitaria en cada una de las comunidades. La elección de la promotora comunitaria se la realizaba en asamblea comunal, donde participaba toda la comunidad y se las acreditaba con el acta de elección.

Foto 7.

San Rafe: Replicas de taller de promotoras comunitarias, 2021



El objetivo de los talleres de promotoras era “Capacitar y dotar de herramientas teóricas y prácticas a mujeres promotoras que apoyan, previenen e informan sobre la violencia hacia las mujeres” en el marco de la Ley 348 “Ley Integral para Garantizar a las mujeres una vida libre de violencia” y la Ley N° 243 Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres.

Con estos insumos las promotoras descendían a las comunidades para realizar actividades de réplicas en los talleres con el objetivo de orientar a las mujeres de base sobre el proceso de prevención, identificación de la violencia, acompañamiento, seguimiento e incidencia en favor de los derechos de las mujeres para el cumplimiento de Ley 348. En este marco es que ellas socializaban la siguiente información:

- Normativa legal vigente contra la violencia Ley 348.
- Identificar las 16 formas de violencia y sus sanciones
- Las principales rutas Prevención de la violencia, con información, sensibilización y capacitación, Identificación de casos de violencia, Contención y orientación, Acompañamiento en la denuncia, Seguimiento e Incidencia.

Uno de los resultados fue que estos grupos de mujeres que participaban recibían información y se constituían como promotoras comunitarias, bajo el liderazgo de cada Secretaría Comunal de Género y apoyadas por Equipos Técnicos. Sin embargo, una vez conformadas 64 promotoras comunitarias de prevención y atención de la violencia en 7 municipios una en cada comunidad, enfrentó muchas barreras para cumplir con sus funciones, en las comunidades, desde los prejuicios haciendo alusión la supuesta incapacidad por ser de su comunidad, ofensas y agresiones a la hora de atender un caso, entre otras cosas. Estos hechos llevo a exigir a los SLIM que acrediten a las promotoras comunitarias y que realicen el acompañamiento de las promotoras. Interviniendo de manera precisa en la visibilización y denuncia oportuna de la violencia.

Tabla 17.**Plan de capacitación de promotoras en derechos sociales, políticos y económicos. 2019-2021**

Objetivo	Actividad
Capacitar y dotar de herramientas teóricas y prácticas sobre derechos sociales, económicos y políticos y económicos a las mujeres promotoras.	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="695 359 1472 392">▪ Talleres de capacitación a las promotoras en derechos sociales. <li data-bbox="695 453 1472 525">▪ Talleres de capacitación a las promotoras en derechos económicos.

Fuente: Elaboración propia, con datos en PROCESO Servicios Educativos.

Paralelamente, las promotoras comunitarias recibían talleres sobre derechos sociales y económicos que les brinden más herramientas para el trabajo de sensibilización en las comunidades a partir de la realización de réplicas.

“Con el conocimiento adquirido nos sentimos capaces de asumir cargos orgánicos o políticos; tomar decisiones; capacidad de opinar y dialogar en las relaciones de pareja, seguridad y autoestima, animarse a participar, asumir cargos y salir de la comunidad”. (Equipos Técnicos de género)

La difusión y promoción de los derechos políticos en las comunidades, buscaba generar conciencia en mujeres y hombres de las comunidades, para poder incidir un amplio nivel de participación de las mujeres chiquitanas en sus decisiones cotidianas y en sus organizaciones. Aspecto que precisa en la siguiente respuesta de entrevista:

“Antes de ser dirigente, incluso mucho tiempo luego de entrar a ocupar cargo en la organización con mi pareja no había dialogo, no me expresaba libremente porque él creía que tenía siempre la razón, además si le corregía se molestaba, esto genera conflicto entre ambos, ahora ha mejorado la situación, pero hay que seguir intentando más dialogo, más entendimiento”. (Mujer de base, Replica sobre Derechos sociales, opinión en informe de réplica en San Antonio de Lomerío. 2021).

“Si, como mujer sabemos que tenemos derechos a opinar sobre las decisiones importantes de nuestro hogar, lo malo es que algunas mujeres aún son sumisas hacen valer sus derechos, por eso son importantes estos talleres para poder informarnos más y poder ayudar otras compañeras que quedan en la comunidad y no participan de talleres como este” (Promotora comunitaria, en taller de derechos sociales, San Rafael, 2021)

Al analizar lo expresado por las participantes, se constata que ellas identifican cambios positivos gracias a la acción de formación enfocados a los derechos humanos, el desarrollo de capacidades, la participación y la equidad de género, contribuyendo a que se den cambios a nivel personal, en las relaciones de género en el ámbito familiar y comunal.

Otro de los cambios que señalan las participantes es que a partir de los conocimientos adquirir sobre derechos, ellas se ven capaces de incidir en las mujeres en la comunidad, a partir de las réplicas, también de poder relacionarse con sus autoridades e instancias de ejecución de políticas públicas.

También señalan que conocer sus derechos les ha dado la posibilidad a muchas de ellas de tener mayor seguridad, romper el temor de expresar lo que piensa o sus sentimientos a su pareja o a su familia, de manifestar sus acuerdos o desacuerdos.

Esto se puede observar en la siguiente foto, donde el alcalde de San Rafael de Velasco, participa de la marcha contra la violencia de género, asimismo, en este municipio se ha dado apertura a muchas de las acciones de las organizaciones de las mujeres, desde las ETGs y Promotoras Comunitarias.

Foto 8.
Zona Chiquitana: Promotoras comunitarias en marcha contra la violencia de género, 2021



Fuente: Proceso Servicios Educativos.

El plan de formación de masculinidades también es parte de la nueva estrategia de incidencia dirigido a parejas de las mujeres dirigentes, que tienen como objetivos sensibilizar y proporcionar a los hombres, elementos para generar los cambios necesarios en las relaciones de género. A través de la reflexión colectiva, desde sus experiencias, vivencias, y sentimientos, para deconstruir la cultura impuesta por un sistema de desigualdades e injusticia.

Tabla 18.

Plan de formación sobre masculinidades alternativas para parejas de las mujeres dirigentes, 2019-2021

Objetivo	Actividad
Construir modelos de relación alternativos que tiendan hacia nuevas formas de convivencia entre hombres y mujeres, basadas en la equidad, sin discriminación y violencia de género, que prevengan y sancionen la violencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Módulo I: Como aprendimos a ser hombres. ▪ Módulo II: La equidad de género es cosa de mujeres y hombres. ▪ Módulo III: Sexualidad masculina y paternidades. ▪ Módulo IV: Masculinidades, violencia y ley 348. ▪ MODULO V: La participación de hombres y mujeres en la participación política. ▪ MODULO VI: La masculinidad como proyecto: acuerdos y compromisos

Fuente: Elaboración propia, con datos en PROCESO Servicios Educativos.

Foto 9.***San Ignacio: Mujeres y hombres en el trabajo productivos. 2021****Fuente: Proceso Servicios Educativos*

Según la opinión de algunas dirigentes señalan que al parecer los talleres de masculinidades están incidiendo de manera positiva en el cambio de actitudes favorecedoras para la equidad en la participación de hombres y mujeres en las organizaciones del pueblo chiquitano, señalaba el caso de Lomerío, donde por muchos esfuerzos que hicieron las ETGs los dirigentes de la CICOL no permitían que las mujeres se organicen. Actualmente ya se cuenta con una organización de mujeres la OMIML, y se está tramitando su personería jurídica. Sin embargo, en otros municipios el proceso aun viene siendo lento.

5.3.1. Análisis de las estrategias de los proyectos de incidencia barreras y logros

En el presente acápite se describe el análisis de los resultados de los proyectos de intervención en dos líneas los efectos alcanzados en el ámbito de las mujeres: el privado en las dimensiones: personal, familiar y comunal y como estas se interrelacionan; y 2) Publico, que describe los avances de la participación política de las mujeres en espacios de decisión, en sus organizaciones comunales, locales-centrales, regionales y municipales.

Con este propósito se recurre a los datos de resultados de la “Investigación realizada en el marco del proyecto avanzando hacia un movimiento indígena incluyente en el oriente boliviano fase II”, en base al trabajo de relevamiento de información de los ETGs, con el apoyo técnico institucional; a los datos arrojados por la evaluación del proyecto:

“Empoderamiento Sociopolítico y Económico de las Mujeres Indígenas Chiquitanas fase III” realizado del 2016-20019; sin embargo, en su análisis hace referencia a todo el proceso de intervención de los proyectos de incidencia que lo anteceden desde el 2005, es por esto que, será la fuente principal para poder analizar sobre los impactos alcanzados y las barreras que aún siguen presentes.

También, se tomará los datos del “diagnóstico social, económico y político de las mujeres indígenas chiquitanas” que se realizó como resultado de las recomendaciones de la evaluación externa. Asimismo, toda la documentación realizada sobre participación política de las mujeres indígenas chiquitanas.

5.3.1.1. Relaciones de género en el ámbito personal

El diagnóstico realizado por PROCESO (2019, p 6) señala que, El 80% de las mujeres chiquitanas viven en condiciones de desigualdad respecto a los hombres. Las relaciones de género aún siguen siendo excluyentes e inequitativas, particularmente del ámbito comunal. Persistiendo una cultura machista y tradicional que asignada a las mujeres roles subordinados, tradicionales y dependientes, que limita su desarrollo en igualdad de condiciones que los hombres.

En la evaluación externa, señala que las mujeres chiquitanas en el ámbito comunal, sentían una falta de autovaloración de sus capacidades, temores, baja autoestima y motivación para el desarrollo personal, esto las excluía del ámbito público y de los espacios de decisión. Sin embargo, las mujeres del área urbana se auto percibían de forma distinta, lo mismo que los hombres del área rural y urbano.

Frente a esta realidad, en el análisis de las capacidades y habilidades personales, para interactuar en el espacio privado e incidir en el público, es importante señalar que este aspecto está condicionado por el acceso a la educación formal. (...) En la mayoría de las comunidades indígenas, el problema es que no existen todos los niveles educativos, el profesorado tiene carencias formativas y además no está lo suficientemente remunerado y

poco valorado, este conjunto de vulnerabilidades educativas ha afectado tradicionalmente a la mujer (PROCESO, Servicios Educativos, 2019). Al respecto, se indica lo siguiente:

“...Bueno, en el campo uno no termina de estudiar... hay hasta primaria en algunas comunidades, cuando le toca secundaria hay que venir a San Javier, muchas veces no tienen ni casa y dicen “Sí ya vos no vas a estudiar y sí te vas al pueblo te vas a meter a marido, te vas a embarazar, es mejor que aquí no más te quedas, ya va a venir un hombre que te va a querer y de una vez te vamos a entregar”, bueno son cosas que suceden o que están sucediendo...” (Isabel Surubí, 2021, presidenta de la OMIP.SJ, en entrevista inédita sobre la situación de la mujer en las comunidades. 2022).

Uno de los aspectos señalados son los prejuicios a los que están expuestas las mujeres que afectan directamente a la autoestima y autovaloración de sí mismas, también estos prejuicios se presentan como prácticas que impiden la superación de la mujer.

Otro problema diagnosticado es la dependencia emocional y el miedo a las represalias de sus parejas, por su exposición pública, esta situación les impide participar a las mujeres de comunidades. La violencia hacia las mujeres sigue siendo naturalizado y considerado socialmente como un conflicto del ámbito privado y donde el resto de la comunidad no acostumbra involucrarse.

Sin embargo, en uno de los talleres de derechos, las participantes manifestaron que en su comunidad hay un caso de violencia muy grave y se enteran todos en la comunidad, o cuando la agredida denuncia al cacique, el cacique convocaba a la pareja para resolver el problema en una especie de mediación después de recomendaciones, se los conmina disculparse, luego se les asigna un castigo a los dos con trabajo comunitario. Este género debate entre las participantes las cuales manifestaron que en esa comunidad la justicia aparentemente no era equitativa para hombres y mujeres. Lo evidente es que existe un alto nivel de casos de violencia en la zona que no es atendido, ni por la justicia comunitaria, ni por las instituciones del estado.

Los datos del Observatorio de género de las mujeres Chiquitanas de 2018 revelan que 8 de cada 10 mujeres han sufrido violencia de algún tipo (física, psicológica y sexual). También se pudo detectar que existe un amplio desconocimiento de la ruta crítica de atención de la violencia, o de las normas que protegen a las mujeres. En el caso de las mujeres consultadas, señalan que ninguna a denunciado, las razones que indican son miedo a las represalias, desconocimiento, vergüenza.

La dependencia económica es otro de los factores que impiden a las mujeres salir de la situación de la violencia, no contar con recurso para mantenerse así mismas y a sus hijos, no contar con una vivienda, entre otras aspectos que son argumento que paraliza a la mujer y que al final terminan quedándose en esta situación.

Por otro lado, si bien en todos los municipios chiquitanos existen los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM), estos no logran llegar a las comunidades y si en algún momento lo hacen no se le puede dar seguimiento debido a la falta de recurso, transporte. Por lo que es necesario gestionar los presupuestos sensibles al género.

Los aspectos señalados nos indican que, si bien se ha contado con varios proyectos de incidencia, los avances conseguidos han centrado esfuerzos y han conseguido impactos significativos en el ámbito público, es decir hay más mujeres ocupando cargos, sin embargo, no ha sido suficiente para permear en el ámbito privado. Esto se refleja en el testimonio de la presidenta de la OMIR, san José de chiquitos, Eva Melgar.

“Más antes las mujeres de las comunidades tenían que ser obedientes, sumisas, responsables, ser “valienta” para los que haceres del hogar, tener muchos hijos, ser buena madre, portarse bien, no ser contestona, ser calladas, más que todo ser obediente, para mí eso era una mujer de más antes... bueno ahora eso no ha cambiado mucho principalmente en las comunidades más alejadas... ósea si hay cambio, pero falta, incluso tenemos mujeres dirigentes líderes, que todavía sufren violencia por parte de sus maridos”. (Entrevista inédita a Eva Melgar, presidenta de la OMIR, sobre la identidad de género de las mujeres indígenas, 2019)

Por otro lado, la realización de los diagnósticos de participación política y de barreras de género, han sido pertinentes para plantearse nuevas estrategias de intervención.

5.3.1.2. Relaciones de género en el ámbito familiar

Estas formas de relacionarse de hombres y mujeres en la dimensión personal se han reproducido en la familia, generando inequidades manifiestas en el reparto de las tareas en la gestión familiar.

Según el diagnóstico de PROCESO (2019) a las mujeres se les asigna las responsabilidades exclusivas del trabajo reproductivo y los hombres los roles productivos es decir es el proveedor de la familia, responsable de la economía y el manejo de los recursos, dándole una posición de poder sobre la mujer y la familia. Sin embargo, en la práctica, este reparto no es real en el caso de las mujeres, diariamente se vinculan a las tareas productivas con su pareja, por ejemplo, en el trabajo en el chaco, en el cuidado de los animales, el cuidado del huerto, la elaboración de conversión de productos para la venta, siendo un aporte y trabajo no reconocido por los hombres, denominándolos “ayuda”. Lo cual nos indica que a pesar de que la mujer pasa la línea de su rol tradicional no es reconocido, ni valorado, más bien ampliado a su rol reproductivo.

Esta situación no es vista o valorada de la manera referida solo por los hombres en la comunidad, también las mujeres lo ven así, a pesar de que ellas se encargan de las actividades domésticas, de estas labores (productivas) ampliadas al rol reproductivo, incluso si las mujeres dedicaran su tiempo a lavar ropa ajena, vender productos, no es reconocido como trabajo productivo. Un ejemplo claro es el señalado por una de las participantes en uno de los talleres quien contaba que:

“Cuando llegaron los encuestadores del último Censo, y preguntaban a las mujeres cuál era su ocupación, ellas respondían ama de casa”. (Nardy Velasco, presidenta de la CICHAR, en taller sobre derechos, 2019)

Esto reafirma lo que señalábamos anteriormente, la línea entre lo productivo y reproductivo se ha ampliado, recargando las tareas asignadas a la mujer. Esta situación sumada a la baja capacidad de negociación de las mujeres en el entorno familiar sigue limitando a las mujeres su posición para tomar decisiones sobre la gestión de los ingresos familiares y/o su dedicación a otros intereses públicos fuera del hogar.

También vamos al chaco junto al hombre, también somos mujeres las que atendemos la huerta, el cuidado de los animales... hay mujeres que lavan ajeno, hacen masitas, elaboran harina de yuca o artesanías para vender...pero no recibimos sueldo, por eso no se reconoce lo que hace la mujer, incluso somos las ultimas en descansar, en cambio el hombre trabaja fuera de la casa y cuando regresa a la casa viene directo echarse (Surubí Pesoa, Presidenta de la OMIP-SJ, en entrevista no publica sobre la situación de la mujer en las comunidades 2021).

Con respecto a lo señalado en la entrevista, desde los proyectos de incidencia no se ha logrado avanzar mucho en la modificación de este desequilibrio manifiesto en las familias de las comunidades, a diferencia de las familias que viven en las zonas urbanas o cabecera de municipio, según el diagnóstico la razón sería la preexistencia de la idea generalizada que se tiene en las familias chiquitanas, de que si bien el hombre como la mujer participan de actividades productivas que contribuyen a los ingresos familiares no significa la desaparición de la visión del hombre como proveedor de recursos monetarios, ni que las expectativas frente a la mujer, principalmente casada, no estén sujetas a la evolución del ciclo familiar.

Los roles exigidos a las mujeres de las comunidades por su condición de ser “madres” con las labores de servicio y cuidado de su familia, obediencia y respeto a la figura masculina como autoridad familiar” representan el ideario de la mujer chiquitana. Sin embargo, también representan la naturalización de formas de violencia y discriminación a las que están sometidas las mujeres. Además, estas relaciones de poder se reproducen también en otros ámbitos.

Según los resultados de la investigación sobre barreras de género PROCESO (2017), respecto al uso del tiempo, se constata la vigencia de una tradicional división sexual del trabajo entre los géneros.

Las mujeres se dedican en mayor proporción que los hombres a las tareas domésticas no remuneradas, así como al cuidado de los niños, enfermos, personas mayores, haciendo un uso de 13 horas diarias a las tareas del hogar, mientras que los hombres, 3 horas. La mayor carga de trabajo entre las mujeres indígenas probablemente se relaciona con el mayor tiempo dedicado al trabajo doméstico, derivado de su mayor participación en la producción primaria (acarreo de agua y leña) y de la falta de infraestructura y equipamiento de sus viviendas. Por otro lado, ambos sexos están muy parejos en su participación de las tareas productivas, en relación al uso del tiempo, ya que se integran al mismo trabajo del chaco y las tareas comunitarias, sin embargo, como ya se había señalado anteriormente estas actividades no son reconocidas como trabajo sino como ayuda. Es probable que esta situación les prive de oportunidades de un desarrollo humano pleno de sus capacidades (p. 8).

De los resultados de esta investigación también se puede señalar que hay mujeres que acceden al mercado laboral remunerado. Sin embargo, no lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, estas mujeres se les asigna tareas vinculados a los roles tradicionales, incluso se les paga menos, la investigación también señala que las mujeres consultadas en las encuestas también están expuestas a tratos discriminatorios, por parte de sus jefes o compañeros.

Estas situaciones repercuten directamente en la situación económica y social de las mujeres e incluso en su estado físico y emocional, es decir, en su estado de salud. “De este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales graves” (PROCESO, 2017, p. 136).

5.3.1.3. Relaciones de género en el ámbito comunal

En la comunidad las/os chiquitanos se organizan para realizar actividades como el huerto escolar, la limpieza de la escuela, la cancha, la plaza, las calles, la posta, el dormitorio del maestro, los alambrados comunales, la capilla del cementerio etc. En este ámbito se puede ver una aparente distribución equilibrada de los roles de hombres y mujeres.

Sin embargo, de los resultados del diagnóstico PROCESO (2019), el análisis de desigualdades no está en observar a quien se le asignó la tarea más pesada, sino más bien, en la recarga de actividades sumadas a estas actividades comunales, producto de las inequidades manifiestas en el reparto de tareas en la gestión familiar, porque en realidad, si bien las mujeres participan de todas estas actividades al igual que el hombre, también asumen otras tareas como la elaboración de la comida en la olla comunal, los refrigerios o la chicha que se consumirá en estas actividades; al mismo tiempo que sigue pendiente del cuidado de los hijos (p. 12).

“...Cuando hay actividades como reuniones, asambleas incluso actividades festivas como el aniversario de la comunidad, las mujeres son las primeras en estar en pie, madrugan para la elaboración de la comida, la chicha que se va dar en la actividad, aparte las mujeres somos las que hacemos la limpieza del lugar donde se va a realizar la actividad. En cambio, el hombre casi llega directo a la actividad, son pocos los hombres que colaboran” (Roxana Vaca Parapaíno, Cacique de economía de la CCICH-T, en entrevista inédita sobre la situación de las mujeres en las comunidades, 2021)

Como señala la entrevista, la mujer por lo general asume estas tareas naturalizadas en su género de forma silenciosa. Sin embargo, para el hombre, realizar actividades del ámbito reproductivo como lavar, cocinar, cuidar a los hijos o realizar actividades de limpieza u orden de los espacios de la organización etc., no sólo implica “rebajarse” del estatus social que le ha sido conferido, sino incluso se interpreta como cambiarse de

“sexo”, ser poco “macho” u hombre y esto aumenta los temores y rechazo por desarrollar estas actividades. Al respecto se señala:

“Muchas veces cuando la mujer que asume cargos, ya sea comunales en las centrales o en otros niveles aparte de sus responsabilidades, ella siempre está pendiente del orden y la limpieza de la oficina o del lugar donde se va a realizar las reuniones... Incluso los compañeros dirigentes muchas veces mandan a las mujeres hacer estas tareas, o se molestan con las mujeres que también son sus compañeras dirigentes porque no está limpio el lugar, casi todos los compañeros creen que las mujeres están para eso en la organización” (Roxana Vaca Parapaino, Cacique de economía de la CCICH-T, 2020)

Como señala el testimonio, una de las actividades de la comunidad es lo orgánico, donde participan hombres y mujeres de las actividades. Por lo general los hombres asumen el rol protagónico de dirigir las actividades, aunque también ya mujeres dirigentes comunales, pero por lo general son las mujeres las que organizan, se hacen cargo de las actividades logísticas y los hombres de la dirección, por se tiene la idea de que ellos son más capaces, o tienen más experiencias.

Otro aspecto que llama la atención de los resultados del diagnóstico es la situación de las mujeres que salen de sus comunidades en busca de mejores condiciones de vida, mejores oportunidades. En las zonas urbanas o cabeceras de municipio las mujeres tienen mayor acceso a educación, salud y la oferta de otros servicios e ingresos debido a emprendimientos productivos como el comercio de alimentos, la venta de productos artesanales y otros, también ofertas laborales como el empleo de doméstica, lavanderas, niñeras, etc. Sin embargo, es importante analizar que estas actividades se mantienen en el ámbito doméstico. Por otro lado, muchas veces se ven expuestas a la discriminación o distintas formas de violencia porque provienen de comunidades indígenas, por su condición de género, el nivel académico o la clase social a la que pertenece (PROCESO, Servicios Educativos, 2019).

Estas formas de relacionarse entre mujeres y hombres en las comunidades, donde se expresan prácticas de violencia y discriminación, se mantienen dentro del sistema de género excluyente que no brinda iguales oportunidades a las mujeres y a los hombres para lograr su desarrollo. Que además es y ha sido un sistema inequitativo desde su origen.

Los roles de género en las comunidades chiquitanas aún están determinados por esta construcción del “ser mujer” y “ser hombre”, desde las desigualdades e inequidades, donde la evolución social existente ha hecho cambios muy lentos y es más en la generalidad de los casos se mantiene intacta, principalmente en mujeres de las comunidades más alejadas, es el caso de las lomerianas o las josesanas que se encuentran en las Tierras Comunitarias de Origen (TCO).

5.3.2. Análisis de la participación política de la mujer indígena chiquitana

El presente acápite manifiesta los avances y dificultades de las acciones de participación política de las mujeres indígenas chiquitanas en los siguientes niveles de organización: el organizativo comunal, organizativo Central, Organizativo regional (OICH), Organización Regional de Mujeres y Gobierno local. A partir de ello identificar los factores que determinan o no la participación política en espacios de decisión.

Para efecto de realizar un análisis comparativo solo tomaremos los datos del 2018 al 2021, lo cual implica tomar en cuenta datos de participación política de solo 7 municipios y 64 comunidades para las 2018 y 66 comunidades para el 2022 con los que se trabajó en los periodos señalados, como indica el siguiente cuadro.

Tabla 19.

Zona Chiquitana; número de comunidades por municipio. 2021

PROVINCIAS	MUNICIPIOS	COMUNIDADES
ÑUFLO DE CHÁVEZ	San Javier	13
	San Antonio de Lomerío	7
JOSÉ MIGUEL DE VELASCO	San Ignacio	11
	San Rafael	14

CHIQUITOS	San José	6
	Roboré	8
GERMAN BUSCH	El Carmen Rivero Torrez	6
4	7	66

Fuente: PROCESO, Servicios Educativos

5.3.2.1. Participación política de la mujer en la organización comunal

Con el objetivo de lograr una mayor participación de las mujeres indígenas chiquitanas se plantearon diferentes estrategias de intervención como los procesos de formación, la conformación de ETG, la constitución de promotoras comunitarias, la creación de redes de mujeres, la alianza con las Secretarías de género, entre otras.

El problema central con el que parten las acciones de incidencia de PROCESO Servicios Educativos fue el modelo de participación inequitativa existente en el ámbito rural donde se manifiesta que las mujeres indígenas chiquitanas tienen una débil capacidad de incidencia en los procesos de desarrollo y espacios de decisiones del territorio (PROCESO, 2019:18).

Para entender mejor la situación de la mujer en los espacios de decisión, se describe como se fueron incorporando las mujeres en las organizaciones mixtas, como se señaló anteriormente, las mujeres no estaban incorporadas en los directorios comunales, ni en las centrales, ni regionales, Sin embargo, en estas organizaciones se atribuían su representación.

Según el diagnóstico realizado por PROCESO (2018) los datos del 2018 señalaban “una representación comunitaria de las mujeres del 12.71%, su participación en asambleas incipiente, con baja asistencia y sin relevancia en participación activa” (p. 8). La razón quedaba atribuida al sistema interno de gestión comunal que se resistía a incorporar a las mujeres en las decisiones comunales, como se señala en la siguiente tabla:

Tabla 20.
Zona chiquitana: Participación de mujeres como presidentas de organizaciones comunales, 2018

Provincia	Municipio	Nº de comunidades	Presidentes de Organizaciones Territoriales de Bases,			
			Mujeres	%	Hombres	%
Jose Miguel de Velasco	San Ignacio de Velasco	10	2	27 %	8	73 %
	San Rafael de Velasco	14	2	14 %	12	86 %
Chiquitos	San Jose de chiquitos	6	0	0 %	6	100 %
	Roboré	8	2	25 %	6	75%
Ñuflo de chavez	San Javier	13	3	23 %	10	77 %
	San antonio de Lomerío	7	0	0 %	7	100 %
Germán Busch	El Carmen rivero Torrez	6	0	0 %	6	100%
4	7	64	9	12.71 %	55	87.28 %

Fuente: PROCESO Servicios Educativos, 2018, p. 9.

Por lo representado en las tablas se establecen cifras bajas de participacion de mujeres; de 64 comunidades 87.28 % de comunidades esta representadas por hombres y por debajo con el 12.71% tiene como presidenta a una mujer, con una diferencia de 46 comunidades que prefieren que un hombre sea su presidente. Estos datos son validados por las ETGs y dirigentes encargadas de realizar el relevamiento de información en las comunidades sobre participación politica de las mujeres indigenas chiquitanas.

La dirigente Roxana Vaca en una entrevista señala.

“...en lo político, en los cargos directivos de la comunidad, siempre apoyan más al varón, tanto mujeres como hombres apoyan más a varones, para caciques comunales, pero ahora las mujeres estamos como relleno dentro de estas directivas, en carteras de género, de economía, vocales, esas son las únicas carteras que las mujeres podemos llegar a tocar, nos falta mucho para trabajar, y conseguir la cabeza de nuestras instituciones (organizaciones)...” (Roxana Vaca, entrevista inédita sobre la situación de la mujer en comunidades indígenas, 2021)

El testimonio citado se refleja que aún existen barreras como la desigualdad e inequidad naturalizada culturalmente, que tiene como consecuencia el descredito y la desvalorización de las capacidades de la mujer que hace más difícil su participación, además de una baja capacidad de asociatividad a diferencia de los hombres. Sin embargo,

pese a ello, se ha logrado avanzar, como señalan los datos obtenidos en el informe de participación política de las mujeres indígenas chiquitanas.

Para el 2021, se puede notar un incremento de participación de la mujer encargos de presidencia de los directorios comunales, cabe recalcar que existe una diferencia de numero de comunidades consultadas, para el 2018 solo se contempló 64 comunidades y para el 2021 se tomó en cuenta a 66 comunidades, quiere que para el análisis habrá una diferencia de 2 comunidades.

Tabla 21.

Zona chiquitana: Participación de mujeres como presidentas de organizaciones comunales, 2021

Provincia	Municipio	Nº de comunidades	Presidentes de Organizaciones Territoriales de Bases,			
			Mujeres	%	Hombres	Participación de mujeres
Jose Miguel de Velasco	San Ignacio de Velasco	11	3		8	3 de 11
	San Rafael de Velasco	14	5		9	5 de 14
Chiquitos	San Jose de chiquitos	6	1		5	1 de 6
	Roboré	8	2		6	2 de 8
Ñuflo de chavez	San Javier	13	5		8	5 de 13
	San antonio de Lomerío	8	0		8	0 de 8
Germán Busch	El Carmen rivero Torrez	6	1		5	1 de 6
4		7	66		17	49

Fuente: PROCESO Servicios Educativos, 2018, p. 9.

Según los datos reflejados (Tabla 20), de una muestra de 66 cargos de presidencia de directorios comunales: 49 cargos de presidencia están en poder del hombre, por encima de 17 mujeres electas como presidentas, con una diferencia de 49 cargos ejecutivos en favor del hombre.

Los datos tanto del 2018 y del 2021 nos muestran que en la preferencia o confianza de las y los comunarios para delegar el cargo de mayor responsabilidad se les otorga a los hombres.

- El 2018 de 64 comunidades consultadas, 46 comunidades prefieren a un hombre de presidente comunal y solo 9 de ellas han confiado en mujeres.

- Para el 2021 de 66 comunidades consultadas, 49 comunidades eligieron a un hombre como presidente de su comunidad y 17 comunidades confiaron que una mujer los dirija.

En esta comparación se puede evidenciar que del 2018 al 2021 hay un incremento de 8 mujeres en el cargo de mayor responsabilidad en el directorio comunal. Por otro lado, los hombres continúan teniendo el mayor respaldo en la mayoría de las comunidades consultadas. Sin embargo, aun las cifras sean bajas es un paso importante, en el proceso de incorporación de la mujer en los directorios comunales como autoridades, caciques y/o presidentas de las Organizaciones Territoriales de Bases (OTB) cargos que hasta hace poco estaban vedados para los hombres. De cierta manera denota un logro, puesto que esta representación de mujeres en los directorios, constituye el primer espacio de hombres y mujeres de la comunidad en las diferentes instancias del gobierno. Tal como lo indica la siguiente entrevista:

La estrategia desarrollada por PROCESO Servicios Educativos, de que sean las propias mujeres las protagonistas de las acciones de incidencia a partir del trabajo de las ETG, promotoras comunitarias, redes de mujeres, secretarías de género, ha permitido este incremento de mujeres en el cargo más importante de los directorios comunales, en los últimos tres años. Esto nos lleva a inferir que la estrategia está dando sus frutos y aun mediano y largo plazo se plantea como efectiva, puesto que en los procesos anteriores solo se daba a la mujer una atención más asistencial, desde su posición de víctima, lejos del rol protagónico de decidir sobre su propio desarrollo.

Por otro lado, esa asimetría de 49 cargos en favor de los hombres, refleja que persisten barreras para que las mujeres ocupen cargos estratégicos en las comunidades, que pueden pasar factores sociales, culturales, económicos. Sin embargo en lo social como habíamos señalado antes el tema de la asociatividad de las mujeres principalmente en las comunidades es una debilidad, lo mismo en el ámbito privado, las mujeres no logran gestionar el apoyo de sus de la familia y la pareja, se denota aun fuerte la violencia simbólica y en muchos casos física a la mujer que participa en espacios de decisión, esto

refleja las palabras de la una Verónica Surubí, una mujer que desde su comunidad fue construyendo su liderazgo hasta alcanzar un cargo estratégico en el Consejo Municipal de San Javier.

(...) salí elegida en una asamblea orgánica de mi central, como representante de mi comunidad Los Ángeles, la vida orgánica es muy complicada desde la comunidad, la central y el cargo municipal. (...) es normal que a una mujer le cuesta ser autoridad, primero, porque hay mucho machismo, a veces las mismas mujeres creamos muchas barreras sobre nosotras, porqué sí decidimos querer ejercer algún cargo dirigenal o político primero miramos el tema de nuestros hijos, que con quién vamos a dejar a nuestros hijos, que si lo voy a hacer bien, que si le va a gustar a las personas, o que si me va a dejar o me va a apoyar mi pareja y sí no hay ese apoyo de la familia, no podemos avanzar, no podemos hacer nada. Y aun así sí tuviéramos el apoyo de la familia, en lo social, el entorno que nos rodea es machistas, solamente los hombres quieren surgir, no hay ese apoyo para nosotras como mujeres, la verdad que ha sido para mí muy difícil (...) tengo tres hijos, dejo mi casa, dejo lo que tengo que hacer, muchas veces descuido la relación con mi pareja, por el mismo trabajo. A veces las autoridades tenemos que estar 24/7 trabajando, buscando, gestionando, apoyando, solucionando, y muchas veces nuestras parejas eso no entienden, creen que cuando uno no llega, está con otra persona, se imaginan cosas. (Verónica Surubí Pessoa, presidenta del Consejo del Municipio de San Javier, en entrevista inédita sobre la situación de la mujer en comunidades indígenas, 2022).

5.3.2.2. Participación política de la mujer en las centrales indígenas

Otro avance importante para la mujer fue su incorporación en cargos de las centrales indígenas. Aunque inicialmente su participación se concentraba en ser solo oyentes, posteriormente se abrieron espacios como vocales, secretarías de actas o tesoreras. Sin embargo, aun cuando las mujeres ya se encontraban asumiendo cargos no lograban que se discutan y menos atiendan sus necesidades prácticas y menos las estratégicas, luego de una larga lucha el 2002 por presión de las mujeres se logra crear la primera Secretaría de

Género en la Central Indígena de la CCIC en Concepción a cargo de la señora María Chacón, junto a otras dos centrales en Lomerío y San Javier, este dato lo señala Eva Melgar, la segunda Cacique de la OICH. Al respecto, se señala lo siguiente:

“...Las centrales fueron las primeras que crearon la Secretaría de género, el 2000 fueron las tres centrales: Concepción, San Javier y Lomerío. Ángela Durán era de San Javier, María Chacón de Concepción y doña Rosa Chuvirú de Lomerío...” (Eva Melgar Posiavó, ex cacique de género de la OICH, en entrevista inédita sobre la situación de la mujer en las comunidades, 2021)

Luego de crearse las centrales en estos tres municipios a partir del 2005 se crean las secretarías de género en la OICH, y las demás Centrales, actualmente las 13 Centrales cuentan con esta cartera.

Foto 10.

San José de Chiquitos; Reunión de la Central CCICH-T, 2021



Fuente: Archivo personal, PROCESO, diciembre 2020.

Actualmente hay una mayor participación de la mujer, ocupando cargos en las estructuras orgánicas de las centrales indígenas, para ello recabamos datos sobre la conformación de los Directorios de centrales vigentes, como lo señala la siguiente tabla:

Tabla 22.**Zona chiquitana, conformación de Directorios por Centrales desagregado por sexo 2018.**

Provincia	Municipio	Centrales	Directorios		
			Mujeres	Hombres	Total
Jose Miguel de Velasco	San Ignacio de Velasco	ACISIV	4	3	7
	San Rafael de Velasco	ACISAR-V	4	5	9
Chiquitos	San Jose de chiquitos	CCICH-T	2	4	6
	Roboré	CICHAR	4	2	6
Ñuflo de chavez	San Javier	CIP.SJ	3	3	3
	San antonio de Lomerío	CICOL	3	6	9
Germán Busch	El Carmen rivero Torrez	CICH-GB	3	4	7
4	7	7	23	27	47

Fuente: Elaboración personal, datos PROCESO Servicios Educativos, 2018.

Según datos del diagnóstico desarrollado por PROCESO (2018), como señala la tabla de 47 cargos en 7 directorios de las centrales indígenas, 27 estarían ocupadas por hombres y 23 cargos por mujeres, con una distancia de solo 4 cargos en favor de los hombres (p. 10).

También se puede observar que las centrales de San Ignacio, San Rafael y Roboré tienen más presencia de mujeres en relación a las otras, lo que conllevaría que la participación política en las centrales fue avanzado. Sin embargo, no se cuenta con datos desagregados por cartera, para ver la ubicación de las mujeres en cargos estratégicos.

La siguiente tabla describe datos del relevamiento de información realizado las ETG en coordinación con el equipo técnico de PROCESO sobre la participación política de las mujeres el 2021.

Tabla 23.**Zona Chiquitana, conformación de Directorios por Centrales desagregado por sexo 2021.**

Provincia	Municipio	Centrales	Directorios		
			Mujeres	Hombres	Total
Jose Miguel de Velasco	San Ignacio de Velasco	ACISIV	2	4	6
	San Rafael de Velasco	ACISAR-V	4	2	6
Chiquitos	San Jose de chiquitos	CCICH-T	4	2	6
	Roboré	CICHAR	3	3	6

Ñuflor de Chavez	San Javier	CIP.SJ	3	3	6
	San Antonio de Lomerío	CICOL	1	5	6
Germán Busch	El Carmen rivero Torrez	CICH-GB	2	4	6
4	7	7	19	23	42

Fuente: Elaboración personal, datos PROCESO Servicios Educativos, 2021.

Es importante resaltar que en la gestión 2021, se muestra la conformación del Directorio de centrales indígenas con 42 cargos, un número menor al dato del 2018, con una diferencia de cinco cargos que quedaron en acefalía.

Ahora bien, de los 42 en cargos 23 cargos se encuentran hombres por encima de 19 cargos de mujeres, con una diferencia de 4 cargos a favor de los hombres, dato similar al del 2018, siendo que los datos nos señalan que no existió una dinámica al respecto.

Lamentablemente, se lo había indicado, no se cuenta con datos desagregados por cartera para hacer la comparación de la posición de la mujer dentro de esta estructura. Sin embargo, se cuenta con los datos del 2021, lo permite analizar la participación efectiva de las mujeres, en cargos estratégicos.

Tabla 24.

Zona chuiquitana; Ocupación de cargos en Directorios de Centrales indígenas, desagregado por sexo, 2021.

Central	Presidente		Vicepresidencia de Organización		Secretario/a de Tierra y Territorio		Secretario de Economía		Secretario/a de Género		Secretario/a de Educación y salud		Ocupación de cargos por mujeres
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
CIP-SJ		1	1			1	1		1			1	3 de 6
CICOL		1		1		1		1	1			1	1 de 6
ACISAR-V		1	1			1	1		1		1		4 de 6
CCICH-T		1	1			1	1		1		1		4 de 6
ACISIV		1		1		1		1	1		1		2 de 6
CICHAR	1			1	1			1	1			1	3 de 6
CICH-GB		1	1			1		1	1			1	2 de 6
Total	1	5	4	3	1	5	3	4	6	0	3	4	19 de 42

Fuente: Elaboración personal, datos PROCESO Servicios Educativos, 2021.

- 1) La CIP-SJ la componen 6 cargos, de los cuales 3 son hombres y 3 son mujeres, lo que quiere decir que hay igualdad de representación. Sin embargo, solo 1 mujer se encuentra en un cargo estratégico siendo esta la vicepresidencia.
- 2) La CICOL la componen 6 cargos, de los cuales 5 son hombres y 1 sola mujer, indicándonos que no hay igualdad de representación, minimizando a la mujer al cargo de secretaria de género.
- 3) La ACISARV está compuesta por 6 cargos de los cuales 1 es hombre y 5 son mujeres. Esto quiere decir, que hay mayor representación de mujeres en todas las carteras. Sin embargo, las relaciones de poder pareciera que están a favor de los hombres en los espacios de decisión, ya que las dos carteras estratégicas la componen hombres en la presidencia de tierra y territorio.
- 4) La CCICH-T está compuesta por 6 cargos, de los cuales 2 son hombres y 4 son mujeres. Denotando que existe una representación mayoritaria de la mujer. Sin embargo, el cargo ejecutivo está en poder de los hombres. Asimismo, el cargo de tierra y territorio corresponde a un hombre.
- 5) En ACISIV está compuesta por 6 cargos, de los cuales 4 son hombres y 2 son mujeres. Siendo una organización con poca participación de la mujer relegada a la secretaria de género y salud.
- 6) En CICHAR la componen 6 cargos, de los cuales 3 son hombres y 3 son mujeres. Siendo esta la única organización donde se tiene una mujer a la cabeza, demostrando mayor liderazgo político en la región.
- 7) CICH-GB está compuesta por 6 cargos, de los cuales 4 son hombres y 2 son mujeres. Reiterando un patrón de mayor participación de hombres en cargos ejecutivos, demostrando que la anterior referencia fue la excepción.

De los resultados generales observados en las 7 Centrales Indígenas, se puede inferir que de 7 cargos solo 1 mujer ocupa la cartera ejecutiva. Por otro lado, hay mayor presencia de mujeres en la cartera de género. Sin embargo, en general la relación de poder demuestra que está a favor de los hombres en los espacios de decisión con una diferencia de 13 hombres a 6 mujeres en cargos denominados estratégicos como la Presidencia, Vice presidencia/secretaria de Organización, Tierra, Territorio y Económica.

Datos que reflejan que a pesar de que el impacto de trabajo de PROCESO Servicios Educativos a nivel central es real y tangible, existen ciertas barreras que impiden ir más allá en calidad de incidencia de la participación de las mujeres.

5.3.2.3. Participación política de la mujer en la organización regional: Organización Indígena Chiquitana (OICH)

La Organización Indígena chiquitana (OICH), es la representación máxima de las 11 centrales y 2 asociaciones de cabildos, que está distribuida en 508 comunidades en las 5 provincias de la Gran Chiquitanía, PROCESO Servicios Educativos, tiene una relación de alianza estratégica, a partir de la coordinación de acciones que promueven el empoderamiento de los pueblos indígenas chiquitanos. Una de las principales acciones fue el trabajo con mujeres, que se inicia a partir del 2005, en el marco del “Proyecto de Formación Política para mujeres indígenas chiquitanas”, a partir de ese momento a la fecha se han desarrollado 9 proyectos dirigido a mujeres, en coordinación con la OICH.

Un hito importante, para las mujeres como para PROCESO Servicios Educativos y para todas las instituciones que intervienen en la zona con la misma población, fue la creación de la Secretaría de Género en la Organización Indígena Chiquitana (OICH) a cargo de la señora Beatriz Tapanaché.

“...la primera cacique de género fue doña Beatriz Tapanache, el 2004 hasta marzo del 2005, todavía era secretaria de género, cuando yo entré en el 2005 recién se hizo la cacique de género...” (Eva Melgar Posiavó, ex cacique de género de la OICH, en entrevista inédita sobre la situación de la mujer en las comunidades, 2021)

La secretaría de Género es un espacio que las chiquitanas abrieron al interior de las centrales intercomunales, contando con el apoyo de ONGs y mediante una estrategia de apropiación de los discursos y políticas públicas de género” (Sanabria, 2009, p. 214).

Foto 11.**Concepción: Participación política de la mujer en la OICH**

Fuente: PROCESO Servicios Educativos

Este espacio significó para las mujeres chiquitanas la oportunidad de tener voz y voto dentro de las organizaciones indígenas mixtas; sin embargo, la importancia que se le daba a esta cartera dentro de las organizaciones era en gran medida de poca relevancia, limitando a las mujeres a una posición considerada “femenina”, excluyendo a las mujeres solo en puestos que eran considerados exclusivamente para mujeres según sus roles domésticos dentro del hogar, como lo señala el testimonio de Guadalupe Chuvirú.

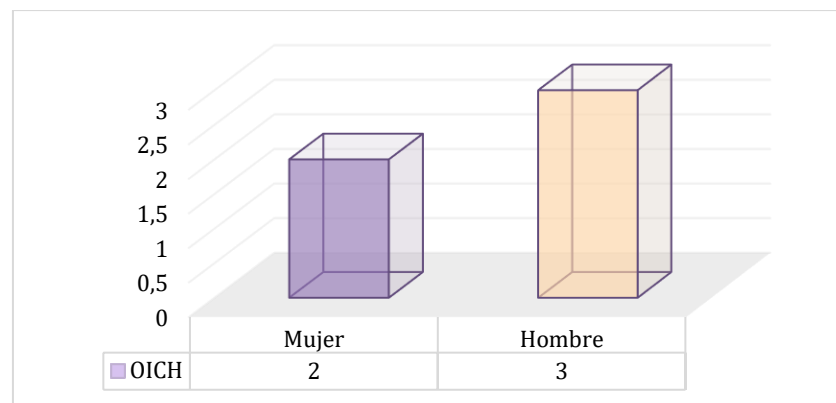
Ahora... hombres y mujeres tenemos el mismo derecho a una educación, asumir un cargo público, ser caciques, concejales, a nivel nacional, departamental, municipal, localmente. Para mí hay un cambio, tenemos las mismas capacidades de poder ejercer un cargo público, ahora estamos superándonos las mujeres chiquitanas aquí en nuestros territorios; gracias a las capacitaciones, a las instituciones que han estado apoyando hay un cambio, ahora que asistimos nos toman en cuenta, tenemos derecho a opinar, a sugerir, nadie nos puede decir “no, esto no sirve”, y aunque nos falta ya estamos en la práctica de ejercer nuestros derechos como mujeres, estamos conociendo que hay una ley que nos ampara a nivel nacional. (Chuvirú, Guadalupe. Lomerío 2022).

Del mismo modo que en las secretarías de género, los posteriores cargos en los que se podía ver comúnmente a las mujeres chiquitanas eran los de hacienda, salud, educación, género y las vocalías. Todas estas posiciones dentro de las organizaciones desde la perspectiva de los hombres estaban ligadas a áreas en las que las mujeres se desenvolvían dentro del ámbito familiar.

El siguiente gráfico muestra la conformación del Directorio de la OICH y la participación de las mujeres.

Gráfico 1.

Zona Chiquitana: Conformación de directorio de la OICH, desagregado por sexo, 2018



Fuente: Elaboración propia, con datos de PROCESO Servicios Educativos, (2018, p. 9).

Según los datos, se puede observar que, de 5 cargos en la composición del Directorio de la OICH, la concentración del poder está en los hombres en una relación de 3 hombres y 2 mujeres, en este caso tampoco se cuenta con datos desagregados por cargos para poder evaluar la posición de la mujer.

Es importante señalar que en los últimos años la OICH se encuentra en crisis, esto ha derivado en el fraccionamiento de la organización matriz y algunas centrales, constituyéndose organizaciones paralelas que se atribuyen la representación del pueblo chiquitano. Por ello con el objetivo de poder hacer un análisis comparativo se recurrirá a los datos de ambas OICH, a una la denominaremos OICH 1 y a la otra OICH 2.

Gráfico 2.

Zona Chiquitana: Conformación de directorio de la OICH, desagregado por sexo, 2021



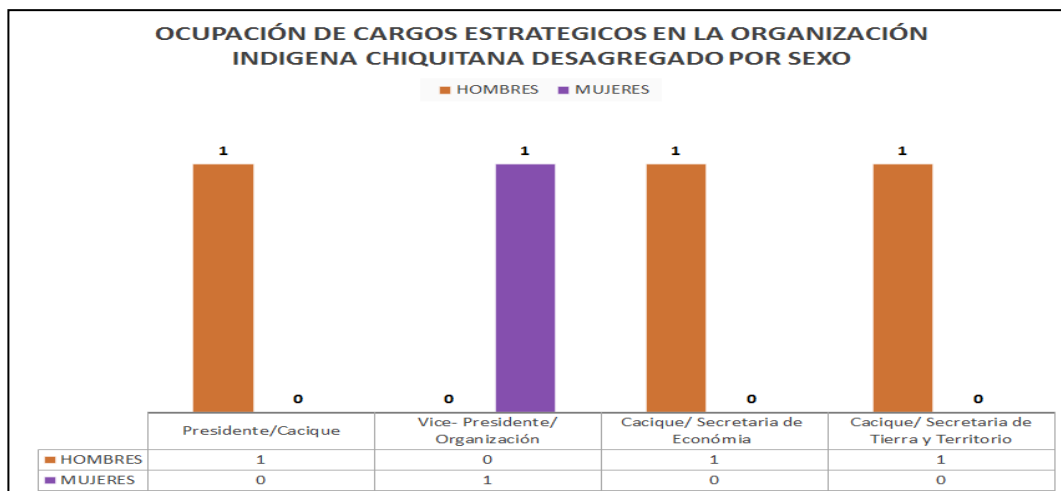
Fuente: PROCESO Servicios Educativos, 2022.

- Según los datos referidos se puede observar que en la composición del Directorio de la OICH 1, de Carlos Guasace hay una igualdad de representación de 3 hombres y 3 mujeres en cargos.
- En caso de la OICH 2, de Agustín García el poder está concentrado en favor de los hombres con una relación de 4 a 2.
- Sin embargo, en relación con el directorio del 2018, el poder favorece a los hombres con una diferencia de 1 cargo en relación a las mujeres, en cambio en el 2021, en el caso de la OICH 1, existe una aparente paridad. Contrario a la OICH 2, que muestra una ventaja de 2 cargos más que las mujeres.

En la siguiente grafica se puede analizar los datos desagregados por carteras para poder analizar la posición de la mujer.

Gráfico 3.

Zona Chiquitana: Conformación de directorio de la OICH, desagregado por sexo, 2021

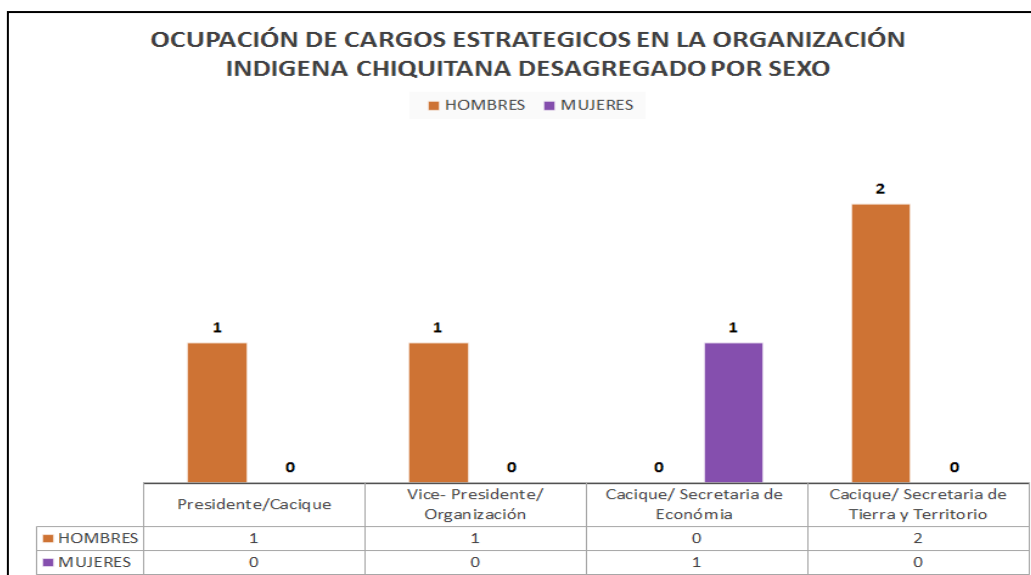


Fuente: (PROCESO Servicios Educativos, 2022)

En la gráfica se puede observar que en la OICH 1 existe una representación del poder en manos de los hombres. Sin embargo 1 mujer logra ocupar un espacio estratégico en la cartera de Vice-presidencia.

Gráfico 4.

Zona Chiquitana: Conformación de directorio de la OICH, desagregado por sexo, 2021



Fuente: PROCESO Servicios Educativos, 2022.

En el caso de la OICH 2, de la misma manera que en el primer caso existe una representación del poder en manos de los hombres. Sin embargo, en este caso no hay presencia de mujeres en los cargos de mayor jerarquía.

Otra vez, los datos nos indican que, si se ha avanzado en la presencia de mujeres en los directorios, sin embargo, el poder aún se concentra en manos de los hombres, principalmente por el dato recurrente de que los espacios de mayor jerarquía o estratégicos aún son una veda de los hombres.

5.3.2.4. Participación política de la mujer en el Gobierno local

Con relación a la participación de las mujeres en los gobiernos municipales, se describe los resultados de las elecciones subnacionales del 2021, a datos del Tribunal Electoral Departamental de Santa cruz (TED)

Tabla 25.

Zona chiquitana; alcaldes electos según sexo. 2021

Zona chiquitana; alcaldes electos según sexo. 2021.		
Central	Nro. Cargos ocupado por mujeres	Nro. Cargos ocupado por hombres
	M	H
San Javier	0	1
Lomerío	0	1
San Ignacio	0	1
San Rafael	0	1
San José	0	1
Robore	0	1
El Carmen Rivero Tórrez	1	
Total	7	6

Fuente: Elaboración propia, con datos del TED-Santa Cruz 2021.

En la tabla 24, se señala que, en el ejecutivo municipal, cargo de mayor responsabilidad se logró posicionar a 1 mujer como alcaldesa. Sin embargo, 6 municipios tienen alcaldes hombres, claramente el poder está concentrado en los hombres.

En cuanto a la ocupación de espacios en el concejo municipal, es importante analizar la titularidad y la suplencia.

Tabla 26

Participación de la mujer en concejalías por municipios

Concejales por municipio desagregado por genero (Elecciones Municipales 2021)							
Central	Número de concejales	Concejales Titulares		Concejales Suplentes		Total, concejales mujeres	Total, concejales hombres
		M	H	M	H		
San Javier	10	3	2	1	4	4	6
Lomerío	10	2	3	2	3	4	6
San Ignacio		3	6	5	4		
San Rafael	10	3	2	2	3	5	5
San José	14	3	4	4	4	7	8
Roboré	7	4	3	0	0		
El Carmen Rivero Torrez							
Total	44	11	11	9	14	20	25

Fuente: Elaboración propia, datos del TED-Santa Cruz 2021.

De acuerdo a los datos se puede observar que en la composición del consejo municipal de un total de 44 concejalías 20 mujeres fueron electas y 25 hombres. Reflejando la disparidad de 5 cargos que existe con una mayor presencia de hombres. Al respecto, la siguiente entrevistada manifiesta lo siguiente:

“Ahora la mujer ya tiene más oportunidades, no tanto pero ya hay más oportunidades de poder salir, de poder ocupar un cargo, de poder dar su voto, porque antes no se hacía, ahora ya por lo menos en algunas comunidades ya la mujer está ejerciendo el ser presidenta, por ejemplo, en la organización de mujeres hay mujeres que se están capacitando, todavía no hay el 100%, pero ya tenemos concejales mujeres, ya tenemos también, ahorita está asumiendo una mujer alcaldesa en San Xavier, pero es difícil poder estar porque todavía los hombres les dan las espaldas, (...) toman decisiones y entre ellos”. (Isabel surubí Peseo, en entrevista inédita. 2021)

Como señala Isabel Surubí, presidenta de la OMIP-SJ, una vez que las mujeres fueron ganando espacio en sus organizaciones, vieron la necesidad de participar en la administración pública como los Gobiernos Municipales, espacio donde mujeres y hombres deben realizar propuestas y demandar el cumplimiento de las mismas, intervenir

en la asignación priorización y ejecución de recursos para que el desarrollo de las comunidades. Asimismo, plantear propuestas que les permita avanzar para salir de su situación de vulnerabilidad ante la violencia de género que es muy fuerte en la zona chiquitana. Así lo señala Melgar.

“...Después de muchos años la mujer va poco a poco recuperando su autonomía, su derecho de participar, de decidir, de ser elegidas, ya son autoridades, ya son representantes, son dirigentes a nivel local, departamental, nacional, y aunque sigue la colonización, sigue el patronismo, sigue el patriarcado, pero poco a poco se está viendo. Ahora la violencia está más latente, hay muchos feminicidios...” (Eva Melgar Posiavó, ex secretaria de género de la OICH, en entrevista inédita sobre la situación de la mujer, 2022)

Se ha logrado avanzar ocupando espacios, en el Gobierno local, sin embargo, como ya habíamos señalado aún hay una debilidad respecto de la participación efectiva, y la posición de la mujer dentro de la estructura. Sin embargo, cuando una mujer llega asumir cargos estratégicos como es el caso del municipio de San Javier, donde una mujer indígena llega a la presidencia del concejo, se tiene que enfrentar a muchas barreras, entre ellas el acoso político, como señala la siguiente entrevista.

Eso es lo más grave, eso es lo más dificultoso que tenemos nosotros, que tengo, he sufrido acoso psicológico, desprestigio por ser mujer, porque cuando muere mi alcalde yo asumo como presidente del consejo y me llegaban memoriales con insultos, amenazas, llegando ya sea físico o personalmente llegando al consejo, que yo no sé, que soy inepta para estos cargos, pero creo que he sabido estabilizar toda esta situación (Verónica Surubí, Pesoa, Presidenta del Concejo Municipal de San Javier, en entrevista inédita sobre avances de la participación política de las mujeres, 2022)

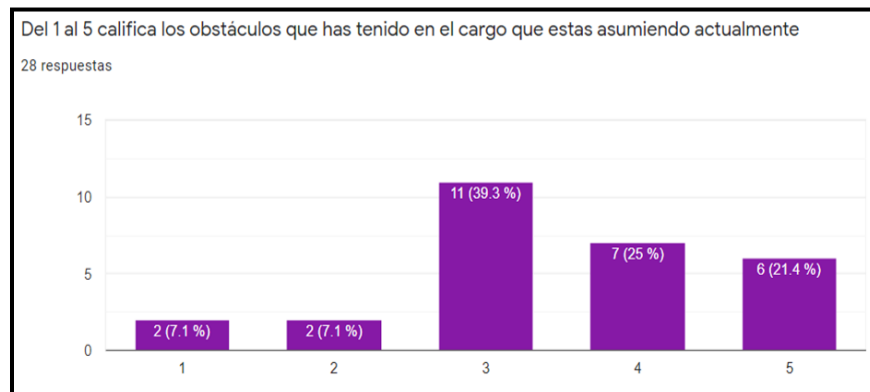
5.3.2.5. Identificación de las principales barreras de las mujeres en la participación política efectiva.

Al concluir el relevamiento de información sobre participación política de las mujeres en la zona chiquitana, se realizó el proceso de validación y socialización de la información sobre los resultados en la ocupación de cargos en los 7 municipios donde intervino el proyecto, en las organizaciones: comunal, local-central, regional y municipal.

Paralelamente con el objetivo de conocer la existencia de barreras que determinan la participación política de las mujeres en los espacios de decisión se efectuó una encuesta de percepción denominada “gestoras de cambio”. De la sistematización de resultados de dicha consulta se logró obtener los siguientes resultados.

Gráfico 5.

Obstáculos en el cargo como lideresa



Fuente: Elaboración propia en base a PROCESO Servicios Educativos, 2021.

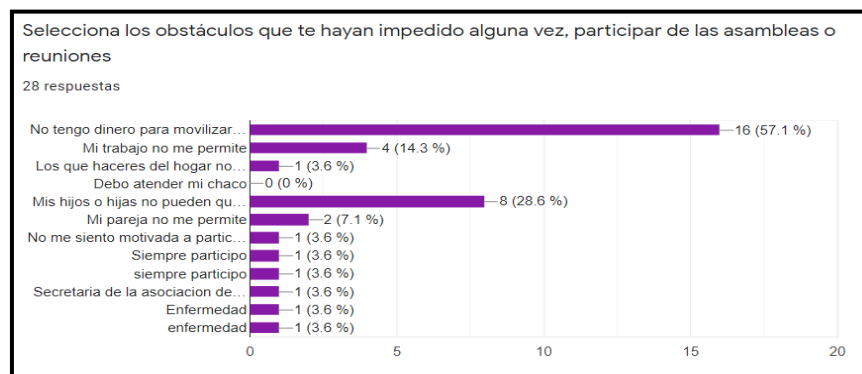
El Gráfico 5: refleja de 28 mujeres consultadas sobre la frecuencia de obstáculos a las que están expuestas las mujeres al asumir cargos en sus organizaciones. En una escala del 1 al 5, representando por el 1 en el nivel más bajo, que significa “Ningún obstáculo”; el nivel 2 “pocos obstáculos”, nivel 3 “Casi siempre tengo obstáculos, nivel 4 “siempre tengo obstáculos y el nivel 5 “Muchísimos Obstáculos” que significa el nivel más alto.

El 39,3% [11] de las personas encuestada calificó con un 3 los obstáculos que ha tenido en el cargo, es decir “Casi siempre tengo obstáculos”, un 25% [7] calificó con un 4

“Siempre tengo obstáculos”, pero el 21,4% [6] le dio una calificación de 5 a los obstáculos, que significa “Muchísimos obstáculos” y solo el 7,1% [2] puntuó con un 2, mismo porcentaje quienes puntuaron el nivel 1.

Gráfico 6.

Obstáculos para la participación en asambleas y reuniones



Fuente: Elaboración propia en base a PROCESO Servicios Educativos, 2021.

En el Gráfico 6 se señala que una muestra de 37 mujeres consultadas, el 57,1% [16] de mujeres afirma que su principal obstáculo ha sido el “no contar con el dinero necesario para movilizarse”, un 28,6% [8] asegura que su obstáculo es “que sus hijos(as) no pueden quedarse solos(as)”, el 14,3% [4] de las encuestadas indicó que su trabajo no se lo permitió, un 7,1% [2] señalaron que sus parejas no se los permitieron, otro 7,1% [2] dijeron que no asistieron por motivo de enfermedad, mismo porcentaje 7,1% [2] aseguraron siempre participar, un 3,6% [1] mencionó que no se siente motivada a participar, 3,6% [1] indicó que su cargo de secretaria de la asociación de meliponicultoras no le permitió asistir a las actividades, el mismo porcentaje 3,6% [1] señaló, que no pudo participar porque los quehaceres de su hogar no se lo permitieron.

En términos generales las principales barreras que se identificaron están relacionados al factor económico que aluden a la dependencia económica de la mujer, la falta de oportunidades para generar ingresos y recursos propios, el bajo nivel de asociatividad para la resolución de problemas, la desvalorización del trabajo de la mujer en el hogar y en la agricultura, la falta de oportunidades para acceder al mundo laboral remunerado. Por otro lado solo 37 mujeres solo dos señalan no haber tenido dificultades para participar

Gráfico 7.

Frecuencia de la participación en asambleas y reuniones

Fuente: Elaboración propia en base a PROCESO Servicios Educativos, 2021.

Otro factor importante de analizar es la participación de mujeres en asambleas, como señala los datos que arroja el gráfico, de una población de 36 mujeres consultadas: el 57,1% [16] de las encuestadas afirman participar siempre de las asambleas y/o reuniones, un 21,4% [6] asegura participar cada mes, el 14,3% [4] dice participar más de una vez al mes y un 7,1% [2] afirma que casi no participa de las asambleas y/o reuniones.

Los resultados nos muestran un aparente avance de las mujeres en participación de sus espacios organizativos, sin embargo, habría que analizar cuantas mujeres participan con voz y voto en las asambleas.

5.4. Mujeres indígenas chiquitanas construyendo sus propios espacios.

Unos de los avances más importantes de las acciones de incidencia de PROCESO Servicios Educativos fue impulsar y promover la creación de espacios propios de las mujeres. Las organizaciones de mujeres se conformaron a partir de la red de mujeres que estaba compuesta por mujeres de los ETG, secretarías de género, promotoras comunitarias y mujeres de base. Esta Red de Mujeres Indígenas Chiquitanas, trabajo en todos los espacios de incidencia para lograr articularse y conformarse en organizaciones de mujeres, como respuesta a la poca importancia que se le daba a las mujeres en las organizaciones

mixtas, relegándolas a cargos de menor jerarquía, donde a veces su opinión en la toma de decisiones no es tomada en cuenta a nivel de las estructuras regionales, centrales, comunales.

Al principio todas las organizaciones mixtas se opusieron, las acusaron de divisionistas, de querer debilitar al movimiento indígena, creando paralelas. El problema de la oposición no solo fue en el ámbito organizativo, también en el privado, los esposos y parejas también se oponían.

También generó un conflicto entre mujeres, entre ETG y Secretaría de Género y otras mujeres dirigentes que en muchos casos estaban presionadas por sus compañeros de Directorios de las organizaciones mixtas. Esta rivalidad muchas veces afectó en los avances de las organizaciones, perjudicándolas incluso a la hora de gestionar proyectos. Sin embargo, van en camino de resolver sus diferencias.

5.4.1. Las primeras organizaciones de mujeres chiquitanas

La primera organización fue creada el 2012, con el apoyo de las instituciones Médicos del Mundo y Fundación Tierra quienes colaboran en la creación de la Organización de Mujeres Indígenas Rafaeleñas (OMIR-V), la misma que estuvo en funcionamiento dos años y que por no contar con personería jurídica quedó paralizada hasta el 2015 que con el apoyo de la institución Colectivo Rebeldía y Proceso Servicios Educativos se reactivan nuevamente; ya a partir del 2018, en otros 4 municipios logran crear nuevas organizaciones de mujeres y gestionar sus respectivas personerías jurídicas: OMIP-SJ, OMICH-SIV, OMCICH-R, OMCH-GB, OMIOCC paradójicamente la OMIR-V es la última en obtener su personería jurídica constituyéndose así en una organización. Hasta el 2021, se contaba con seis organizaciones de mujeres a nivel municipal y la primer y recién consolidada Organización Regional de Mujeres Indígenas Chiquitanas ORMICH,³ (Paraba, 2022).

³ Datos recogidos de una entrevista a Rosa Pachurí Paraba, presidenta de la ORMICH.

5.4.1.1. De la Gran Asamblea Regional de mujeres indígenas chiquitanas

El 31 de octubre del 2021 se realizó la primera La Gran Asamblea Regional⁴ de mujeres indígena chiquitanas, convocada por las organizaciones chiquitanas locales legalmente constituidas y con el apoyo de secretarías de género para lograr Quorúm, asimismo la Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia (CNAMIB), le dio el aval para la instalación de dicha actividad y proceder a la elección del Directorio de la ORMICH, quedando compuesta de la siguiente manera.

COMPOSICIÓN DEL DIRECTORIO DE LA ORMICH

- Presidenta: Rosa Pachuri
- Secretaria de Org, Comunicación, Control Social y Justicia Indígena: Isabel Surubi
- Secretaria de Economía y Desarrollo Productivo: Guadalupe Chuviru
- Secretaria de Educación, Salud y Cultura: Eva Melgar
- Secretaria de Tierra y Territorio, RRNN Y Medio Ambiente: Maria Mamatá
- Secretaria de Participación Ciudadana Indígena y Autonomía: Marina Justiniano
- Secretaria Generacional y de Deporte: Seferina Tomichá.

Se constituye la Organización Regional de Mujeres Indígenas Chiquitanas (ORMICH), se constituye como una organización representativa, la misma tiene como finalidad

⁴ Estatuto Orgánico de la Organización de Mujeres Indígenas chiquitanas, (ORMICH). **ARTÍCULO 14.-** La Gran Asamblea es el máximo órgano de deliberación y decisión, en ella reside la soberanía. Las resoluciones y conclusiones serán acatadas por todas las afiliadas e instancias orgánicas con carácter obligatorio, mientras no sean revocadas en otra Gran Asamblea Regional

principal luchar por el ejercicio pleno de los derechos políticos, sociales, económicos, ambientales, culturales, ancestrales, normas y procedimientos propios, la exigencia permanente del cumplimiento de derechos individuales y colectivos reconocidos en la Constitución Política del Estado, Tratados, Convenios Internacionales y la legislación vigente, para garantizar la participación de las mujeres de la Nación Indígena Chiquitana en la toma de decisiones en los procesos de desarrollo local, regional, departamental, nacional con igualdad de oportunidades y equidad de género.

5.4.1.2. Agenda Política de las Mujeres indígenas chiquitanas

El 31 de octubre del 2021 también se realizaron mesas de trabajo donde se discutieron los principales ejes estratégicos para la agenda política de la ORMICH, que se describen casi de manera original las ideas según fueron surgiendo.

- **1º Eje. Fortalecimiento Organizativo.**

En este eje se trataron temas como el paralelismo y la división de las organizaciones indígenas chiquitanas matrices y centrales; se aclaró que no se trabajaría con ellas y que estas deberían trabajar desde sus bases para unirse. Otros de los temas de los que se habló fueron de la necesidad de dar a conocer mediante pronunciamientos, que las mujeres se están organizando como regional, algo que lograra fortalecer el movimiento indígena chiquitano y que trabajara por la unidad. Por último, se aclara que las organizaciones de Mujeres y la Organización regional serán independientes y trabajarán coordinadamente con las organizaciones indígenas en todos sus niveles.

- **2º Eje. Gestión territorial indígenas, acceso a la tierra y territorio**

Saneamiento y titulación: Se planteó, continuar y dar seguimiento a la solicitud de dotación, ratificación y titulación de tierras ancestrales identificadas como tierras fiscales, a las naciones y pueblos indígenas dentro de sus territorios. Se demanda la creación de nuevas TCO's para pueblos indígenas de acuerdo con los art. 2. 393 y 403 de la CPE.

Avasallamiento y asentamientos ilegales y Trafico de tierras: En esta mesa también se discutió de la derogación o abrogación de toda normativa o resoluciones que permitan los asentamientos ilegales en todos los territorios indígenas ancestrales por ser contrarias a la Constitución Política del Estado y normas internacionales como la OIT.

Es esta mesa también se planteó trabajar en la unificación de todas las organizaciones matrices para acabar con el paralelismo, y que esa sería una tarea primordial de la ORMICH, ya que entandando debilitados, todos los problemas incluyendo el del territorio no se podría resolver.

- **3º Eje. Situación de las mujeres indígenas chiquitanas en tema de medio ambiente y cambio climático**

En el tercer eje se habló sobre la necesidad de incidir en las autoridades e instituciones la creación de pozos artesianos y represas; para atender el tema de la falta de agua por las sequias, también plantean elaborar un plan de reforestación de plantas nativas aptas para el lugar en zonas desérticas y de desmonte; también la creación de viveros para la recuperación de plantas.

Incidir para que se incluya en el presupuesto municipal y POA un monto para la concientización, sensibilización y equipamiento para la protección y cuidado del medio ambiente; capacitar a personas del lugar para el control de incendios, con el objetivo de identificar y verificar los focos de calor que se encuentran en herramientas de aplicaciones móviles; También, se habló de la necesidad de exigir a los gobiernos municipales, departamentales y nacionales, igualdad en el trato sobre la gestión territorial y áreas protegidas, como la verificación de documentos tales como registro de tierra y carnet de identidad incluyendo identidad cultural para todas y todos dentro de la región y por ultimo revertir las tierras fiscales.

- **4º Eje. Educación, Salud y Violencia.**

Ámbito de la salud: Necesidad de dotación de más ítems a los municipios; gestionar convenios con universidades para que los estudiantes de último año de medicina pueda hacer sus años de provincia en las comunidades, gestionar con las autoridades municipales y la cooperación internacional el equipamiento a los centros de salud, sensibilización a los médicos sobre el tipo de violencia que ejercen durante los partos a las mujeres indígenas de la chiquitania, necesidad importante de que el municipio solicite el personal médico especializado en la parte ginecológica, que las autoridades competentes retomen las visitas médicas a las comunidades, exigir el cumplimiento de la ley de la medicina tradicional, concientizar al personal de salud y población sobre el acceso a los métodos anticonceptivos, exigir al gobierno que dote equipamiento nuevos y de buena calidad.

Ámbito educativo: Exigir al ministerio de educación que tome en cuenta a los profesores del área rural, exigir al ministerio de educación, la educación alternativa, incluir en la malla curricular la educación sexual y reproductiva, exigir al ministerio de educación el cumplimiento de la ley Avelino Siñani.

En el ámbito de la violencia hacia la mujer: Se habló sobre la necesidad de continuar con los talleres sobre la violencia en parejas, la realización de proyectos sobre género para presentar a las autoridades competentes, exigir el presupuesto sensible al género en el Plan Territorial de Desarrollo Integral.

Realizar un diagnóstico sobre la violencia de género y exigir datos sobre casos de violencia a los SLIM, denunciar, acompañar y dar seguimiento a las denuncias dentro de las comunidades y municipios, comprometer y exigir a los SLIM que den un trabajo de calidad sobre los casos de violencia, sensibilizar sobre la educación sexual y reproductiva en las comunidades, necesidad de talleres sobre masculinidades en las comunidades, seguir fortaleciendo a las promotoras comunitarias con capacitaciones y presupuestos, finalmente se exige que las personas capacitadas en temas de violencia realicen las réplicas en las comunidades.

- **5º Eje. Producción y Autonomía Económica**

Sobre la producción: Necesidad de promover e implementar programas de apoyo a la producción agrícola y animal que sean elaborados con la participación de las comunarias y comunarios, que los diferentes niveles de Estado promuevan el consumo de los productos locales orgánicos y el comercio justo, apoyo técnico y económica a toda la cadena productiva, asignación de mejores recursos económicos para los programas de control de incendios y protección de las áreas protegidas.

Sobre la autonomía económica: Necesidad de planes de gestión locales inclusivos y que promuevan la conservación de los bosques, implementación de ferias productivas locales más frecuentes y apoyo para la participación de productoras indígenas chiquitanas en ferias a nivel nacional, programas de apoyo técnico y económico a los emprendimientos de las mujeres chiquitanas, necesidad de promover proyectos de ecoturismos comunitarios y que sean incluidos en los circuitos o redes de turismo ya existentes, promover el reconocimiento del trabajo de la mujer en el hogar como un apoyo económico.

Finalizada la discusión de las cinco mesas de trabajo en donde participaron cada una de las mujeres indígenas chiquitanas presentes en el encuentro, se llegaron a las conclusiones ya mencionadas y posteriormente se pasó a la elección de directorio:

“Sensibilización sobre la violencia en nuestros municipios, como directorios estamos cumpliendo con nuestros reglamentos, estatutos y normas; hacer gestión para el beneficio de nuestras mujeres de nuestras comunidades, buscando proyectos; representar a las mujeres de las distintas comunidades. Ejecutar la agenda de mujeres, en la cual se prioriza ser partícipe de los POAS municipales, salir a las comunidades a socializar los temas para que las mujeres sean partícipes de diferentes proyectos. (Directorios de mujeres, en (Virhuez, 2019:35)

5.4.2. Las acciones de la Organización en gestión de proyectos.

La ORMICH, en merito a uno de sus objetivos de: “Participar en la formulación de políticas y gestión de planes, programas y proyectos con enfoque de género, destinados a

la salud, educación, economía, producción, formación social, cultural y ambiental para mejorar las condiciones de vida de las mujeres indígenas chiquitanas”.⁵ a partir del 2022, con el apoyo técnico de instituciones y profesionales aliados elaborar proyectos para gestionarlos y que contribuyan al fortalecimiento de la organización y al desarrollo de la autónoma económica de mujeres de comunidad. Los proyectos gestionados con presupuestos son los siguientes:

Las organizaciones de mujeres a nivel local gestionaron y ejecutaron los siguientes proyectos que se presentaron al Fondo de Mujeres Bolivia Apathi Jopueti, con presupuesto asignado.

- Gestión 2020-2022/ OMIR-V: Proyecto “Avanzando en la construcción de redes de apoyo y promoción de la resiliencia entre mujeres indígenas Paikonekas de San Javier”
- Gestión 2020-2022/ OMIP-SJ Y: Proyecto “Mujeres Indígenas Rafaeleñas tejiendo alianzas y promoviendo la resiliencia en sus territorios”
- Gestión 2020-2022/ OMICH-SIV: Huertos agroecológicos.

El 2022, OMIP-SJ en coordinación con la ORMICH, lograron presentar una nueva propuesta a la Fundación CONSTRUIR (con asistencia de ONU- Habitat Bolivia y con el apoyo financiero de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo), a “Fondos concursables para iniciativas de cultura ciudadana para la cohesión social”, la cual en este momento se viene ejecutando.

Una de las grandes fortalezas y la organización a la fecha es que se ha convertido en un referente válido y con credibilidad, frente a la crisis del movimiento indígena.

⁵ Estatuto Orgánico de la Organización Regional de Mujeres Indígenas Chiquitanas, **ARTÍCULO 6.- (Objetivos). Inciso g)**

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y LECCIONES APRENDIDAS

DE LA EXPERIENCIA LABORAL

6.1. Conclusiones

En la sistematización de esta experiencia laboral se presenta la experiencia y trayectoria laboral de la postulante en la ONG PROCESO Servicios Educativos, institución civil sin fines de lucro y de naturaleza educativa, en la que realizó acciones enfocadas al desarrollo de capacidades de liderazgo de mujeres y hombres de pueblos indígenas para el ejercicio pleno de sus derechos, con mayor incidencia en la mujer indígena de la Chiquitanía.

En este marco institucional, la postulante desempeñó funciones en el desarrollo de procesos de formación y actividades de incidencia para mujeres indígenas chiquitanas, con el objetivo de dejar capacidades instaladas y dotar de herramientas teóricas y prácticas para el ejercicio de sus derechos sociales, económicos, políticos; primeramente, desde la identificación de principales problemas como son las relaciones de género y las relaciones de poder, las cuales abarcan dimensiones extensas que han influido en la forma en la que las mujeres se desenvuelven a nivel personal, familiar, comunitario, político y económico.

De igual manera, la identificación las barreras para el empoderamiento de las mujeres chiquitanas permitirá plantear estrategias a la superación de las mismas, para garantizar la participación efectiva de las mujeres.

De igual manera, la sistematización permitió describir las brechas de género que se presentan en los ámbitos económicos, sociales y/o culturales. Esta brecha se incrementa a la hora de incorporar factores ligados a lo étnico. Estos dos factores son determinantes para que las mujeres asuman su participación política en espacios públicos como en las concejalías municipales.

En relación a la participación política de las mujeres en las organizaciones indígenas en las últimas elecciones subnacionales 2021, se evidencia que: a) si bien existe una mayor participación de las mujeres en los diferentes niveles de decisión tanto en sus organizaciones locales como en los cargos políticos gracias a la legislación nacional e internacional, que favorece dicha participación, se siguen reproduciendo las asimetrías de género que colocan en desventaja a las mujeres en los espacios públicos. b) si bien, la Constitución Política del Estado Plurinacional reconoce el acceso y ejercicio pleno a los derechos políticos de las mujeres, aún persiste la violencia política simbólica y material contra las mujeres, siendo un problema aún no resuelto.

Asimismo, se precisa que en los últimos años la organización indígena con el apoyo de las instituciones ha realizado modificaciones en sus estatutos y reglamentos, que garantizan la incorporación de la mujer en su derecho a ser elegida como dirigente. Esta garantía formal está determinada por las condiciones sociales y culturales. En tal sentido, se puede afirmar que la participación de las mujeres en esos ámbitos sigue siendo un problema a resolver, es decir se presenta la ausencia de promover y fortalecer los procesos de formación para fortalecer capacidades y empoderar a las mujeres indígenas.

Por otro lado, del análisis de la participación de las mujeres indígenas chiquitanas en las últimas elecciones subnacionales se puede evidenciar que se ha logrado un avance. Sin embargo, haciendo un análisis sobre la paridad y alternancia, esa paridad no se traduce a la hora de la asignación de las directivas y comisiones en el concejo municipal, además del contexto social y cultural complejo en el que participan las mujeres indígenas en el ejercicio de sus funciones frente a las candidaturas no indígenas, intersectando de esta manera el género, con lo étnico y la clase social.

Otro factor importante de estas brechas que permite analizar las asimetrías con relación a las oportunidades es mirar la experiencia política, valorada o cuestionada a la hora de ser elegido en un cargo público. Por ejemplo, cuando se trata de elegir en un cargo de responsabilidad ya sea dentro de las organizaciones comunales y locales u otros cargos públicos se encuentran diferencias entre mujeres y hombres al momento de mirar la

trayectoria política, que le da mayor visibilidad y/o reconocimiento a los hombres porque asumen cargos y/o representaciones con mayor frecuencia que las mujeres, principalmente por las limitaciones ligadas a los roles tradicionales de género.

Intersectar lo étnico es decir mujeres, hombres indígenas y no indígenas se le da un mayor reconocimiento a lo no indígena, porque se piensa que tienen más formación, mayor experiencia. Sin embargo, las mujeres indígenas serán las que tengan menos oportunidades por no contar con una mayor trayectoria, por ser mujer y ser indígena.

Igualmente, durante el ejercicio del cargo dentro de las organizaciones indígenas como los directorios comunales y centrales, las mujeres están expuestas al acoso, que incluso proviene de sus propios compañeros y otros dirigentes locales, por ejemplo, el caso que expone la presidenta de la OMIP-SJ que fue agredida físicamente por el alcalde del Municipio de San Javier en la gestión 2020. También, sufren acoso político las mujeres que se encuentran en cargos como las concejales. Estos actos de discriminación implican desde bromas despectivas por razón de ser mujer, ser indígena, por el nivel de escolaridad, entre otros aspectos de discriminación.

En general, se ha encontrado una estructura de oportunidades limitada para la participación política efectiva de las mujeres y más aún, en el caso de las mujeres indígenas, como consecuencia de las brechas económicas y sociales que colocan a las mujeres indígenas en una situación de mayor vulnerabilidad.

Estas limitaciones también se expresan en la política comunal, espacio en el que se podría iniciar una trayectoria política pero como se ha evidenciado, aún falta avanzar más sobre el proceso de formación de las mujeres indígenas chiquitana para su participación política.

6.2.1. Lecciones aprendidas

Los avances que han logrado, las ETG, las promotoras comunitarias, las dirigentes de organizaciones y las secretarías de género en el desarrollo personal, se refleja en la

participación política de muchas de ellas, siendo que en la actualidad asumen cargos en espacios de decisión, desde la posición de protagonista y no de beneficiaria del asistencialismo, o desde la mirada de la victimización.

Sin embargo, existen razones de no haber logrado la transformación en todos los espacios de representación hacia una igualdad participativa y efectiva, (es decir sólo ocupar cargos de relleno) en el ámbito político, principalmente en las organizaciones mixtas comunales y en algunas centrales, se debe a varias causas estructurales una de ellas son los instrumentos de gestión (estatutos orgánicos y reglamento) que no logran modificarse; por tanto, no existe la obligación de que las mujeres se vinculen a la representación.

De igual manera, se encuentra la debilidad de los operadores del proyecto en cuanto al manejo de conceptos pertinentes respecto del enfoque de género desde una perspectiva más multidimensional, como género, étnico y otros que respondan a su realidad.

Asimismo, se establece la falta de sistematización de la experiencia en los proyectos que pone en riesgo que se pierdan información valiosa o sea un obstáculo para que se conozca la experiencia, además esta información podría ser un punto de partida para plantear estrategias de intervención viables.

SECCIÓN 3: ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA LABORAL A LA LUZ DE SU FORMACIÓN ACADÉMICA

3.1. Breve balance del pensum con el que se egresó

El pensum académico de formación corresponde al plan antiguo de 1998. Sin embargo, por motivos externos, se tuvo que combinar el trabajo con los estudios, aspecto que conllevó a una prolongación en la carrera de Sociología, por lo que egresé con el plan de estudios del 2010.

En cuanto a los grandes aportes de formación corresponde el análisis crítico de la realidad social con una gran influencia marxista, posibilitando desarrollar un compromiso social, que permitió que en paralelo a la formación académica se pudiera acceder a fuentes laborales en ONGs como CIPCA, PROINEXA, Fundación Colonia Pirai y PROCESO Servicios Educativos; comprometidas con los derechos de los pueblos indígenas, principalmente con mujeres del pueblo Tacana, Guaraní, Ayoreo, Guarayo, Yuqui y Chiquitano, mujeres diversas con diferentes realidades socio-culturales, políticas y económicas. Estas experiencias fortalecieron todo lo aprendido en teoría, retroalimentado con nuevos aprendizajes.

Los talleres verticales, permitieron ganar experiencia con mayor cercanía a la realidad, principalmente en el ámbito de la investigación social, siendo una fortaleza experimentar el trabajo de campo de forma directa, lo que contribuyó a ganar mayor destreza en el desempeño de las funciones laborales. Por otro lado, la certificación de la experiencia permitió que se pudiera construir un currículum, lo cual lo cual posibilitó la apertura al mundo laboral.

Sin embargo, al momento de asumir responsabilidades principalmente en Santa Cruz, el pensum académico no respondía a las necesidades que el mercado laboral de esa región demandaba, donde los requerimientos son más técnicos dirigidos al diseño, gestión y

evaluación de proyectos, encontrando dificultades de formación para desempeñarme en el manejo de herramientas prácticas de planificación, como por ejemplo el marco lógico, etc.

Esto tendría que haber sido resuelto con la compatibilización de las mallas curriculares de las carreras de Sociología de Cochabamba, Sucre, Santa Cruz, El Alto y La Paz, realizado en las jornadas académicas del 2008 al 2009, modificaciones que fueron plasmadas en el pensum académico del plan de estudios del 2010, pero que no lograron beneficiarme porque contaba con el 99% de las materias ya cursadas en el plan antiguo.

3.2. Aprendizajes en el proceso del trabajo

Las prácticas profesionales coadyuvaron a reforzar conocimientos adquiridos en la universidad. La actividad simultánea en el mundo laboral contribuyó a complementar la formación académica a partir de la proximidad de la realidad desde diferentes enfoques antes desconocidos en mi formación, esto también facilitó la aprobación de materias aportando a mi profesionalización.

A pesar de que la carrera de Sociología proporciona una capacitación respecto a los problemas sociales, psicología social, siendo aspectos donde se aprende cómo se desarrolla la interacción humana, ya que es un reto permanente el relacionamiento con los actores sociales, convivir con sus realidades, mantener la objetividad que muchas veces es subjetiva por el nivel de involucramiento. Por otro lado, la interacción permite la búsqueda de estrategias que posibiliten un mejor relacionamiento con los actores.

Se adquirió experiencia en el área de la educación popular participativa, dando talleres de formación y capacitación, que permitieron el intercambio de conocimientos y experiencias, no solo de los actores sociales, sino de retroalimentación.

Así también, se amplió el conocimiento sobre la temática de género, permitiendo trabajar en comunidades indígenas desde sus miradas, la comprensión de su realidad. Asimismo, cuestionarse sobre la pertinencia de las acciones e intervenciones realizadas

en la zona, desde la lógica de la función social de las instituciones, que en muchos de los casos han tenido una mirada occidentalista, euro centrista, opuesta a su realidad.

De igual manera, se adquirió conocimientos de herramientas técnicas y prácticas en planificación social, para diseño, gestión y evaluación de proyectos.

3.3. Sugerencias para completar la formación del sociólogo

Si bien las prácticas profesionales coadyuvaron a reforzar conocimientos adquiridos en la universidad, como el tema de género que nos e encontraba en el pensum con el que se egresó, ha sido una debilidad a la hora del ejercicio laboral. Se sugiere incorporar la materia si es que no estuviera, y si fuera el caso profundizar en los conceptos y categorías de análisis desde una perspectiva crítica, que incorpore una perspectiva reflexiva, analítica del profesional que incidirá en otros sujetos a la hora del ejercicio de su profesión.

En la misma situación, se sugiera qué se dote de mayores herramientas técnicas y prácticas en la asignación de planificación, elaboración, gestión y evaluación de proyectos, incorporando los diferentes enfoques como: Marco Lógico, teoría del cambio, entre otros.

Asimismo, a la hora de incorporarse a la gestión pública es importante contar con conocimientos respecto a este tema.

Para los próximos postulantes del PETAENG, ya sea de cualquiera de las dos modalidades, sugiero que se les provea o refuerce conocimientos de las herramientas técnicas como: APA, redacción científica, investigación científica y cursos de actualización, para facilitar el proceso de graduación.

Para los nuevos graduados, sugiero incorporar las prácticas profesionales a partir de convenios con instituciones públicas y privadas, con el objetivo de a) poner en práctica su conocimiento; b) reforzar conocimientos identificando sus debilidades; c) adquirir experiencia que posibilite la oportunidad laboral (currículum)

BIBLIOGRAFÍA

- Albo, X. (2011). Suma qamaña=convivir bien ¿Cómo medirlo? . En I. E. Farah, *Vivir Bien: ¿Paradigma no capitalista?*, (págs. 113-144). La Paz: Plurtal.
- Alfaro, M. (1999). *Develando el género. Elaborando un diagnostico participativo con enfoque de género*. Costa Rica: Talleres gráficos de la nación.
- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- APCOB. (2014). *Nunca nos fuimos. Diagnóstico sobre la situación socioeconómica de la población ayorea, chiquitana, guaraní, guaraya, yuracaré y mojeña en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra*. Santa Cruz - Bolivia: Instituto de Investigación de la Facultad de Humanidades (INIFH) de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno (UAGRM).
- Bartolomé, M. (2006). Los laberintos de la identidad. Procesos identitarios en las poblaciones indígenas. *Avá N° 9*, 28 - 48. Obtenido de Los laberintos de la identidad. Procesos identitarios en las poblaciones indígenas.
- Bartolomé, M. A. (1997). *Gente de costumbres y gente de razón, las identidades étnicas en México*. México: Siglo XXI - INI (2ª Ed. 2004).
- Batres Méndez. Gioconda (1999). *El lado oculto de la masculinidad. Tratamiento para Ofensores*. ILANUD. San José, Costa Rica.
- Callejas, S. O. (2022). *Texto de clases: planificación*. Santa Cruz.
- Cardoso de Oliveira, R. E. (2007). *Identidad Étnica, identificación y manipulación*. México D.F.: Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Carrasco, A., & Gavilan, V. (2014). Genero y etnicidad. Ser hombre y ser mujer entre los aymara del altiplano chileno. *Diálogo Andino*, 169-180.
- Casanova, N. E. (2014). *Nunca nos fuimos, Diagnóstico sobre la situación socioeconómica de la población ayorea, chiquitana, guaraní, guaraya, yuracaré y mojeña en la ciudad de Santa Cruz de la Sierra*. Santa Cruz - Bolivia.: Sirena - APCOB.
- Choque Quispe, M. E. (2009). Participacion politica de la mujer indigena retos y desafios . La Paz- Bolivia : s/e.
- CICC, & UAGRM. (2012). *Prácticas y significados sobre sexualidad en el pueblo chiquitano. Un abordaje nevesrio para la construcción del paradigma Vivir Bien (UXIA SIBORIKIXHI)*. Santa Cruz de la Sierra- Bolivia: Colectivo Rebeldía.
- Combés, I. (2010). *Diccionario étnico*. Cochabamba: Instituto de Misionología y Editorial Itinerarios .

- Conrad, P. K. (2002). *Antropología cultural*. Madrid: McGraw-Hill.
- Defensoria del Pueblo del Estado plurinacional de Bolivia. (2019). *Compendio Normativo, en materia de los derechos humanos de las mujeres*. La Paz - Bolivia: Gaceta oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Díaz, M. (2017). *Perfil de género en las organizaciones políticas con representación en la Asamblea Plurinacional de Bolivia*. La Paz: Órgano Electoral Plurinacional.
- Gandarillas, E. (2002). *Plan estratégico de desarrollo sostenible y competitivo*. Santa Cruz: Mancomunidad de Municipios Chiquitanos.
- Lagarde, M. (1993). *Los cautiverios de la mujer: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Nacional Autónoma de México UNAM.
- Larraín, J. (1994). *¿América Latina moderna? Globalización e identidad*. Santiago: LOM.
- Lehm, Zulema. (1999). *Milenarismos y movimientos sociales en la Amazonía boliviana: La Búsqueda de la Loma Santa y la Marcha Indígena por el territorio y la dignidad*. Santa Cruz: CDDEBENI- APCOB-OXFAM AMERICA.
- Mamani, M. (1982). *Individuo y Comunidad*. La Paz -Bolivia .
- Paredes, J. (2018). *Entronque Patriarcal, La situación de las mujeres de los pueblos originarios de Abya Yala después de la invasión colonial de 1492*. La Paz, Bolivia: Department of Hispanic Languages and Literatures University of Pittsburgh .
- Pateman, C. (1995). *El contrato sexual*. Iztapalapa - México: Anthropos.
- Portoles, O. (2014). Debates sobre el género. En C. y. Amorós, *Teoría feminista: de la ilustración a la globalización. De los debates sobre el género y el multiculturalismo* (págs. 13 - 60.). Madrid - España: Minerva.
- PROCESO. (2019). Información sobre la identidad local. *Empoderamiento socio`politico y economico de la mujer indígena chiquitana (FASE VI)*. Santa Cruz, Bolivia.
- PROCESO Servicios Educativos. (2021). *Informe técnico sobre persecución de las mujeres chiquitanas como gestoras de cambio*. Santa Cruz: PROCESO .
- PROCESO Servicios Educativos. (2022). *Análisis de la participación política de las mujeres indígenas chiquitanas*. Santa Cruz.
- PROCESO, Servicios Educativos. (2018). *Brechas de género en el uso del tiempo*. Santa Cruz: PROCESO.
- PROCESO, Servicios Educativos. (2019). *Diagnóstico de las relaciones de Género*. Santa Cruz.
- Riester, J. (2006). *Saberes y conocimientos del pueblo chiquitano*. Santa Cruz: Ministerio de Educación, Dirección Nacional de Educación Intercultural y bilingüe, equipo APCOB.

- Riveros, Z. M. (2012). *La participación política de la mujer en el área rural caso: Jesús de Machaca*. La Paz-Bolivia.
- Rosso, C. (2019). *El despertar del Jichi, mitos de la tradición oral*. Sucre - Bolivia: Instituto de lengua y cultura Teneneka de la nación Monkox.
- Tello, F. (2009). *La participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos: barreras y desafíos para una efectiva democracia de género*. Barcelona - España: Centro Eurolatinoamericano de Formación Política de Mujeres y Ciudadanía.
- Vázquez, R. (2020). *La Interseccionalidad como Herramienta de Análisis del Fracaso Escolar y del Abandono Educativo: Claves para la Equidad*. Cádiz – España.
- Villar, D., & Combés, I. (2012). *Las tierras bajas de Bolivia: miradas históricas y antropológicas*. Santa Cruz - Bolivia: El País.
- Viveros, M., (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Bogotá – Colombia. Universidad de Naciones Unidas.

WEB GRAFÍA

- Symington, A. (2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Obtenido de https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- AWID. (agosto de 2004). *Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica*. Obtenido de https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf
- Barth, F. (1976). *Los grupos étnicos y sus fronteras, organización social de las diferencias culturales*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2022, de Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales: https://www.academia.edu/880688/Contacto_intercambio_relaciones_inter%C3%A9tnicas_e_implicancias_arqueol%C3%B3gicas
- Barrenechea, M. (8 de Marzo de 2019). *¿Por qué es necesaria la participación de más mujeres en la vida política?* Obtenido de RPP Noticias: <https://rpp.pe/politica/actualidad/analisis-por-que-es-necesaria-la-participacion-de-mas-mujeres-en-la-vida-politica-la-explicacion-de-los-especialistas-noticia-1184705>
- Bareiro, L. (2016). *Las recién llegadas. Mujer y participación política*. Obtenido de https://kunaroga.org/wp-content/uploads/2022/07/Las-recien-llegadas_compressed.pdf

- Basualdo, E. (2009). *Los condicionantes de la crisis en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/arceo/arceo.basualdo.pdf>
- Biblioteca Católica Digital. (s/f). *Participación política*. Obtenido de https://mercaba.org/FICHAS/Capel/participacion_politica.htm
- BioBol. (22 de diciembre de 2017). *Pueblo Indígena Chiquitano*. Obtenido de <https://www.biobol.org/index.php/actividades/pueblos-indigenas/82-pueblo-indigena-chiquitano>
- Bonaccorsi, N. (1999). *Porque es necesaria la participación de más mujeres en la vida política*. Obtenido de <https://rpp.pe/politica/actualidad/analisis-por-que-es-necesaria-la-participacion-de-mas-mujeres-en-la-vida-politica-la-explicacion-de-los-especialistas-noticia-1184705>
- Castell, M. (1998). *La era de la información, El poder de la identidad* (Vol. 2). España: Siglo XXI. Obtenido de <https://trabajosocialucen.files.wordpress.com/2012/05/castells-manuel-la-era-de-la-informacion-el-poder-de-la-identidad-v-ii.pdf>
- Cubillos, J. (Octubre de 2015). *La importancia de la interseccionalidad para la investigación feminista*. Recuperado el 9 de Noviembre de 2022, de Oximora: Revista internacional de Ética y Política: <https://revistes.ub.edu/index.php/oximora/article/view/14502>
- Fundación Construir. (agosto de 2022). *Anexo 1. Formulario de presentación de proyectos. Fondo concursable para iniciativas de cultura ciudadana para la cohesión social*. Obtenido de <https://www.fundacionconstruir.org/wp-content/uploads/2022/08/ANEXO-1-propuesta-Te%CC%81cnica-1-2.docx>
- Herrera, S. P. (diciembre de 2000). *Rol de género y funcionamiento familiar*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600008
- Lagarde, M. (1996). *El género, fragmento literal: Laperspectiva de género*. España. Obtenido de https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/08_EducDHymediacionEscolar/Contenidos/Biblioteca/Lecturas-Complementarias/Lagarde_Genero.pdf
- Lamas, M. (2 de Julio de 2015). *Carta cultural Iberoamericana*. Obtenido de EL GÉNERO ES CULTURA: http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/El_genero_es_cultura_Martha_Lamas.pdf
- Paz, S. (2005). *Reflexiones sobre la interculturalidad y el conflicto*. Obtenido de <https://red.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/biblioteca/100417.pdf>

- PEDSyC. (febrero de 2002). *Mancomunidad de Municipios Chiquitanos. Plan Estratégico de Desarrollo Sostenible y Competitivo*. Obtenido de https://www.bivica.org/files/chiquitania_plan-estrategico.pdf
- PROCESO. (1988). *Proceso servicios educativos*. Obtenido de <https://procesoservicioseducativos.com.bo/>
- PROCESO Servicios Educativos;. (1998). Obtenido de <https://procesoservicioseducativos.com.bo/>
- Quispe, J. (15 de Noviembre de 2018). *Avances y dificultades en la participación política de mujeres en los espacios del poder local*. Obtenido de CIPCA: <https://cipca.org.bo/analisis-y-opinion/cipcanotas/avances-y-dificultades-en-la-participacion-politica-de-mujeres-en-los-espacios-del-poder-local>
- Ramos, S. (16 de diciembre de 2016). *El sexismo en la cima: mujeres, liderazgo y poder político*. Obtenido de <https://elordenmundial.com/sexismo-la-cima-mujeres-liderazgo-poder-politico/>
- Vogel, Lise (11 de abril de 2019). *Mas allá de interseccionalidad*. Obtenido de <https://marxismocritico.com/2019/04/11/mas-alla-de-la-interseccionalidad/>

ANEXOS

ANEXO 1

**Herramientas metodológicas para los
procesos de capacitación.**



Proyecto: "Empoderamiento socio político y económico de mujeres indígenas chiquitanas" (Fase IV)

INFORME DE REPLICAS ACTIVIDAD 1.5 (A.G.)

Nombre completo:(Promotora Comunitaria)
 Municipio: Comunidad:
 Organización: Fecha del Informe:/...../20.....
 Tema: N° de Replica:

ACTIVIDADES REALIZADAS:			
.....			
RESULTADOS LOGRADOS:			
.....			
REGISTRO PARTICIPANTES (mujeres, asociadas de base de la comunidad)			
No.	Nombres y Apellidos	C.I	Firma
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:			
.....			

Firma de la participante

Vo. Bo. Autoridad Comunal.



**Proyecto: "EMPODERAMIENTO SOCIO POLÍTICO Y ECONÓMICO DE MUJERES
INDÍGENAS CHIQUITANAS" (BOLIVIA) (FASE IV)
FOCAD PRO- 2018 K1/ 003
LISTA DE PARTICIPANTES**

Evento: Fecha:

.....Lugar:.....

No	Nombres	Doc. Identidad	Comunidad	Cargo		Municipio	Firmas

**Firma Capacitador/a
Firma de Resp. Proyecto**



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



GARAPENERAKO
LANKIDETZAREN
EUSKAL AGENTZIA
AGENCIA VASCA DE
COOPERACIÓN PARA
EL DESARROLLO

Proyecto: "EMPODERAMIENTO SOCIO POLÍTICO Y ECONÓMICO DE MUJERES INDÍGENAS CHIQUITANAS" (BOLIVIA)
(FASE IV

FOCAD PRO- 2018 K1/ 003

RECIBO - PLANILLA "GASTOS DE PASAJES"

Evento: Fecha: Comunidad - Municipio:

No	Nombre de la persona que recibe	Doc. Identidad	Pasaje		Total	Impto. 15,5%	TOTAL RECIBID O (en cifra)	TOTAL NETO RECIBIDO (en letras)	Firmas
			Ida	Vuelta					
TOTALES									

Atención a familias afectadas por incendios y sequía en comunidades indígenas de los municipios de San Ignacio, Bobadilla, San Javier y San José del Departamento de Santa Cruz - Bolivia

Se elaboraron 3 cartillas para Promotores lúdicos con temáticas relacionadas al medio ambiente, a ser usados en los diferentes talleres con las niñas, niños y jóvenes.



¿Cómo y que vamos a replicar?

¿CUÁL ES EL OBJETO DE LA RÉPLICA?

- φ Difundir en nuestras comunidades Chiquitanas las normativas para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

¿QUÉ TEMAS VAMOS A REPLICAR?

- φ Que funciones tenemos las promotoras comunitarias.
- φCuál es el objetivo de la Ley 348.

¿DÓNDE, QUIENES Y A QUIENES VAMOS A REPLICAR?

- φ Realizaremos las réplicas en las comunidades que cuentan con promotoras comunitarias.
- φ Nosotras las promotoras comunitarias realizaremos las réplicas.
- φ Se replicará a mujeres y hombres de nuestras comunidades.

¿CÓMO VAMOS A REPLICAR?

- φ Primero debemos coordinar con las autoridades comunales informando sobre la actividad de réplica y su objetivo. Asimismo, negociar el día y la hora para realizar la actividad en comunidad.
- φ Luego, junto a la autoridad convocar al menos a 10 mujeres y hombres de la comunidad a participar de la réplica.
- φ En el momento de la réplica debemos hacer la lista de participantes.
- φ Hacer firmas la lista de participante.
- φ asegurar un ambiente dinámico y participativo.
- φ Utilizar los materiales que contienen la mochila de la promotora, para poder lograr una actividad de réplica más didáctica.
- φ Por cualquier duda apoyarse en el Manual Básico para la promotora comunitaria.
- φ Es importante lograr acuerdos y compromisos con las y los participantes.
- φ Al finalizar llenar la actividad llenar el formulario de réplica.

¿QUÉ MATERIALES VAMOS A UTILIZAR?

Para la realización de la actividad de réplica cada promotora comunitaria contara con una mochila que contiene el siguiente material:

Material para utilizar en el taller de replica:

- φ Paleógrafo
- φ Marcador
- φ Masquín
- φ Folder con hojas
- φ Informe de réplica.

Material para el uso personal de la promotora:

- φ Polera
- φ Broche
- φ Manillas
- φ Lapicero
- φ Cuaderno
- φ Manual básico de la promotora
- φ Cartilla para la promotora
- φ Constitución Política del Estado.
- φ Compendio de la Normativa en favor de la Mujer







Programa de Educación Alternativa para Chiquitanos y Chiquitanas

MANOS A LA OBRA																
OBJETIVO GENERAL																
OBJETIVO ESPECÍFICO																
RESULTADOS	ACTIVIDADES	TAREAS	AÑO 1												RESPONSABLE	
1.	1.1.1	1.1.1														
		1.1.1.2														
2.	2.2.2	2.2.1														
		2.2.2.2														

ANEXO 2
Informes y/o memorias

Fecha: 24/05/2021	INFORME DE VIAJE	Código: PRO-2018K1/003
-------------------	-------------------------	------------------------

DATOS REFERENCIALES:

Funcionario: Mariel Villagómez Ledezma	Área de Intervención: Educación para la Gobernanza.
C.I: 4652341 SC	Proyecto: "Empoderamiento socio político y económico de mujeres Indígenas Chiquitanas" (Fase IV).
Cargo: Técnico en Genero	Financiador: Agencia Vasca de Cooperación al Desarrollo AVCD.

PROGRAMA DE VIAJE:

Actividades: A.1.4. Capacitación Promotoras comunitarias contra la violencia hacia la mujer.			
Destino(s): San Ignacio y San Rafael de Velasco.			
Acompañantes: Carola Farell			
Salida: 19/05/2021	Retorno: 22/05/2021	Total: días: 4	
Público	A. Institucional	X	Placa:
Kms. salida	Kms. Llegada	Kms. recorridos	

JUSTIFICACION DEL VIAJE (Mencionar al indicador/es que contribuye del Proyecto):**¿POR QUE?**

El viaje se realizó para desarrollar la **Actividad 1.4** vinculado a los indicadores de seguimiento I.R. **1.1**, permitiendo avanzar en el desarrollo de capacidades claves para ser promotoras comunitarias para apoyan, previenen e informan sobre la violencia hacia las mujeres convirtiéndose en parte de la estructura del SLIM y al indicador de evaluación e impacto **IR.1.4.**, que contribuye al reconocimiento de las promotoras comunitarias con el aval de sus familias y autoridades comunales.

OBJETIVO DEL VIAJE:**¿PARA QUE?**

Objetivo: Desarrollar taller con promotoras con la finalidad de "Dotar de herramientas teóricas y prácticas a mujeres promotoras que apoyan, previenen e informan sobre la violencia hacia las mujeres (detección, escucha activa, asesoramiento y derivación).

RESULTADOS OBTENIDOS:

¿QUE LOGRAMOS?

Se logró desarrollar la **actividad 1.4.** “Capacitación Promotoras comunitarias contra la violencia hacia la mujer”, realizado el 21 al 22 de mayo del 2021, en el Centro de eventos “Hermanas Clarisas” del Municipio de San Ignacio de Velasco como se detalla:

La participación: Asistieron 12 promotoras y un promotor comunitario de San Ignacio de Velasco y 12 promotoras comunitarias de San Rafael de Velasco, quienes participaron de manera activa y participativa.

Los contenidos: Los contenidos y/o temas fueron abordados por las técnicas de PROCESO y funcionarias del SLIM de San Ignacio, en el cual las participantes lograron desarrollar las siguientes competencias:

1. Conocer el proceso histórico en la lucha por los derechos humanos y comprenden que todas las personas son seres de derechos humanos;
2. Conocer sus derechos políticos y civiles, económicos, sociales y culturales, analizando su importancia y el reconocimiento de su participación en la historia mundial, regional y local luchando y reivindicando los derechos humanos y de las mujeres, contribuyendo a la igualdad entre mujeres y hombres;
3. Revisar los Artículos de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia que reconocen los derechos de las mujeres;
4. Socializar la Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia Ley 348; e) también se revisaron los conceptos básicos para que las promotoras cuenten con información, herramientas desarrollando habilidades para la prevención de la violencia de género, factores de riesgo y tipos de violencia.
5. Conocer las funciones, valores, requisitos y recomendaciones para la Promotora comunitaria.

La metodología: Se utilizaron herramientas metodológicas como dinámicas de grupos, para lograr un ambiente de confianza, trabajo de equipo organizado y colaborativo. Asimismo, dinámicas participativas para la concentración, análisis y reflexión de los contenidos. Por otro lado, se presentaron videos con temáticas alusivas a tema abordado.

Otras acciones realizadas: a) Se instaló guardería para 10 niños, de los cuales 5 son niñas y 5 niños quienes asistieron con sus madres al taller porque no tenían con quien quedarse en casa, esta acción logro que las participantes puedan desarrollar con tranquilidad las actividades previstas en el taller, mientras sus hijos realizan actividades recreativas lúdicas y b) Al finalizar la actividad se entregaron Certificados de participación y credenciales que las acredita como promotoras comunitarias extendido por el Gobierno Municipal tanto de San Ignacio y San Rafael de Velasco a sus respectivas promotoras.

ACUERDOS Y/O COMPROMISOS:

Se elaboró el plan de réplicas logrando un cronograma de trabajo en las comunidades previstas en el proyecto tanto de San Ignacio como en San Rafael de Velasco.		
Luis Augusto Jáuregui Guilarte. Funcionario	Maite Hernando Jiménez Responsable del Proyecto Vo. Bo.

ANEXO 3:
Memoria fotográfica

Proyecto: Empoderamiento socio político y económico de mujeres Indígenas chiquitanas Fase IV



**INFORME FOTOGRAFICO
2021**



**Promotoras Comunitarias
para vivir sin violencia™**



Zabalketa





**Taller de capacitación
"Promotoras Comunitarias Indígenas
Chiquitanas para vivir sin violencia"
San Javier, 13 y 14 del 2021**





Presentación de las participantes "Juego de la primera impresión"





"Conociendo los derechos humanos y de las mujeres"





Trabajando en grupo el tema de "Como definimos la Violencia"



ANEXO 4:
Base de datos participación de las mujeres
indígenas Chiquitanas

LISTA PARTICIPANTES MUJERES DE DIRECTIVAS Y ETGS

PROVINCIA ÑUFLO DE CHÁVEZ, MUNICIPIO SAN JAVIER ETG

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO-ORG	COMUNIDADES
1	abel Surubí Pesoa	RESIDENTA	os Ángeles
2	orinda Mancilla Ortiz	CE PRESIDENTA	armen del Monte Verde
3	ónica Tomicha Soqueré	TRIA DE ACTA	anta Rosa de Lima
4	ejandra Soliz	TRIA DE FINANZA	
5	ha María Pesoa Barbery	DCAL	onte Cristo
	arcelina Surubí Rodríguez	FG – "O.M.I.P.SJ"	anta Teresa
	aría Suárez Macoño	FG – "O.M.I.P.SJ"	anta Rita
	aura Zambrana Yamba	FG – "O.M.I.P.SJ"	Rancho - El Progreso
	aría Edhit Chuvé Rodríguez	FG – "O.M.I.P.SJ"	aría del Rosario
	lvia Ortiz Céspedes	FG – "O.M.I.P.SJ"	an Ignacio de Oyola - San Francisco
	erónica Salazar Rodríguez	FG – "O.M.I.P.SJ"	pronación - Bella Vista
	bertina Flores Mancilla	FG – "O.M.I.P.SJ"	Jrunapex- Tierras Nuevas
	dith Aguilera Vaca	FG – "O.M.I.P.SJ"	achuela España
	aría Lorenza Flores Surubí	FG – "O.M.I.P.SJ"	lla Fátima - Abras
	SUB TOTAL: 13 ETG.		13 COMUNIDADES

PROVINCIA ÑUFLO DE CHÁVEZ, MUNICIPIO SAN ANTONIO DE LOMERÍO -ETG

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO-ORG	COMUNIDADES
	aría Isabel Fernández	T.G. - CICOL	orida
	elsa Pesoa Supayabe	T.G. - CICOL	átima - Monterito
	melia Chuvé Charupá	T.G. - CICOL	bloradillo
	argarita Tubari Surubí	T.G. - CICOL	Cerrito - Surusubi
	psa Pesoa Charupa	T.G. - CICOL	uesto Nuevo - Puquio
	psa Chuvé Ipi	T.G. - CICOL	odos Santos
	unción Charupá	T.G. - CICOL	almira
	atividad Mengari Rodríguez	T.G. - CICOL	an Lorenzo
	uadalupe Chuvirú Chuvé	T.G. - CICOL	átima - Monterito
	argarita Charupá Chuvé	T.G. - CICOL	bloradillo
	ylin Vaca Diez Salvatierra	acique de Género y Juventudes	as Mangas
	SUB TOTAL 11 ETG		9 COMUNIDADES

PROVINCIA CHIQUITOS, MUNICIPIO SAN JOSÉ DE CHIQUITOS-ETG

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO-ORG	COMUNIDADES
	anuela Taborga	T.G. - CCICH-T	ortoncito
	aribel Posiba Poiquí	T.G. - CCICH-T	atividad
	aría T. Ramos Peña	T.G. - CCICH-T	aperita
	artha Peña	T.G. - CCICH-T	ruz Blanca
	abel Vaca Aguilera	T.G. - CCICH-T	uituquiña - Dolores
	abel Montenegro	T.G. - CCICH-T	bozo del Cura - Candelaria
	pxana Vaca Parapaino	T.G. - CCICH-T	ruz Blanca
	ania Marlize Masabi Salas.	ecretaria Genero	atividad
	SUB TOTAL 8 ETG		6 COMUNIDADES

PROVINCIA CHIQUITOS, MUNICIPIO ROBORÉ-ETG

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO-ORG	COMUNIDADES
1	Yassir Heredia Peña	RESIDENTA	antiagoma
2	Marina Justiniano Faldín.	CE PRESIDENTA	bs Sotos
3	Claudia Heredia Merino	TRIA DE ACTA	antiagoma
4	Dilma Zeballos Rodríguez	TRIA DE FINANZA	moncito
5	Domitila Rojas Taceó	DCAL	bs Sotos
6	Nardy Velasco Vargas	TG - O.M.C.I.CH-R	an Manuel
7	Sofía Mamani Blanco	TG - O.M.C.I.CH-R	moncito
		TG - O.M.C.I.CH-R	an Rafael
		TG - O.M.C.I.CH-R	gua Caliente
		TG - O.M.C.I.CH-R	borobá
	Gabriela Chacanami Méndez	TG - O.M.C.I.CH-R	an Pedro
SUB TOTAL 7 ETG			8 COMUNIDADES

PROVINCIA JOSÉ MIGUEL DE VELASCO, MUNICIPIO SAN RAFAEL DE VELASCO- ETG

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO-ORG	COMUNIDADES
1	osa Pachurí Parabá	RESIDENTA	an Josema
2	sunta Tomichá Surubí.	CEPRESIDENTA	an Josecito
3	ayana Durán Ortiz	SECRETARIA ACTAS	apocó
4	eonilda Surubí Vargas.	SECRETARIA FINANZAS	an Fermín
5	andelaria Diaga Surubí.	DCAL	anta Rosa de Lima
	dia Poiqui Mendez	TG - OMIRV	an Nicolás
	la Susana Céspedes Cuyatí	TG - OMIRV	an Pablo
	ncinta Luisa Diaga Surubi	TG - OMIRV	a Colorada
	arceliane Vacadiez Pedraza	TG - OMIRV	anta Teresita de Surutú
	ovita Eguez Chavez	TG - OMIRV	lla Fátima
	na Francisca Caupi Chore	TG - OMIRV	anta Isabel
	dia Rosario Saboré Saboré	TG - OMIRV	ruz del Norte
	sunta Chacanami Rojas	TG - OMIRV	an Lorenzoma
		TG - OMIRV	raflores - Mucha Miel
SUB TOTAL 13 ETG			14 COMUNIDADES

PROVINCIA JOSÉ MIGUEL DE VELASCO, MUNICIPIO SAN IGNACIO DE VELASCO ETG

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO-ORG	COMUNIDADES
1	ancisca Mattos Chuvé	RESIDENTA	añonama
2	erminda C. Casupa Paraba	CE PRESIDENTA	otoquita
3		TRIA DE ACTA	edio Monte
4	ireli Inés Ardaya Salas	TRIA DE FINANZA	rari
5	uisa Tapanache Poñe	DCAL	spíritu
	rma Zara Cuba Pereira	TG – OMICH-SIV	Carmen de Ruiz.
	referina Tomicha Suruví	TG – OMICH-SIV	an Lucas
	ércida Poquiviqui Herrera	TG – OMICH-SIV	anta Anita
	ecilia Cuayacuma Semo	TG – OMICH-SIV	ontes Carlos
	erly Ortiz Guasace	TG – OMICH-SIV	onsuelo
	yla Mercado Masaí	TG – OMICH-SIV	an Joaquín - Candelaria de Noza
TOTAL 10 ETG			11 COMUNIDADES

PROVINCIA GERMÁN BUSCH, MUNICIPIO CARMEN RIVERO TORREZ- ETG

	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO-ORG	COMUNIDADES
1	ene Pesoa Aponte	RESIDENTA	anta Rosa de Bocaina
2	ayerline Torrez Solís	CE PRESIDENTA	erras Nuevas
3	izabeth Marco Centenaro	TRIA DE ACTA	almera
4	air Justiniano Maciaré	TRIA DE FINANZA	urichi Bravo
5	ngela Zeballos Ferrerira	OCAL	orida
		FG - O.M.CH-G.B	aranjal Colombo
	ueida Moreno	FG - O.M.CH-G.B	erras Nuevas
	iz Pura Salvatierra	FG - O.M.CH-G.B	erras Nuevas
	ania A. Rivero Masai	FG - O.M.CH-G.B	almera
0	polonia Justiniano	FG - O.M.CH-G.B	orida
SUB TOTAL 7 ETG			6 COMUNIDADES

TOTAL 69 ETG		64 COMUNIDADES OFICIALES 67 COMUNIDADES REALES
---------------------	--	---

LISTAS DE PROMOTORAS DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA

Provincia Nuflo de Chávez:**Municipio: San Javier**

Nº	Nombres y Apellidos	Nº C.I.	Comunidad	Acta	Informe de replica
1	Asunta Rodríguez Roca		Monte Cristo	SI	✓
2					
3	María Victoria Noé		Santa Rita	SI	✓
4	Sandra Surubi Pesoa	7830118 S.C.	Los Ángeles	SI	✓
5	Nancy Patricia Poquiviqui Tomichá	8889526	San Francisco	SI	✓
6	Doly Ortiz Flores		Las Abras	No	✓
7	Florinda Mancilla	4552092 S.C.	El Carmen Monte Verde	SI	✓
8	Alejandra Arias Lira	7840222	Santa Teresa	SI	✓
9	Estefani Zambrana	9024716	El Progreso	SI	
10	Mariela Rojo Gutierrez		Santa Rosa de Lima	SÍ	✓
11	Liliana Chuvé Chuvé	8135568	María del Rosario	SÍ	✓
12	Silvia Eugenia Palachay Surubi	888205	Cachuela España	NO	
13	Eduardo Guasace		Bella Vista	SI	
14	Adalberto Flores Surubi	7742612	Tierras Nuevas	No	✓
	14		13	9	

Municipio: San Antonio de Lomerío

Nº	Nombres y Apellidos	Nº C.I.	Comunidad	Acta	Informe de replica
1.	Rosa Pesoa Charupa	8123787 Sc.	Puquio	Si	✓
2.	Mari Andrade Peña	9730549 Sc.	Palmira	NO	✓
3.	Mónica Juan de Dios Coromechí	9600180 Sc.	Surububi	SI	✓
4.	Dina Ribera Surubi	7756175 Sc.	Monterito	SI	✓
5.	María Ursula Chanevi Ipi	12731386 Sc.	San Lorenzo	Si	✓
6.	María Isabel Fernández Cuasace	8959945 Sc.	Florida	SI	✓
7.	Carmen Chuviru Posiba	8111796 Sc.	Todos Santos	SI	
8.	Polonia Charupa Surubi	4680313 Sc.	Coloradillo	SI	✓
8			8	7	

Provincia Chiquitos:**Municipio: San José de Chiquitos**

Nº	Nombres y Apellidos	Nº C.I.	Comunidad	Acta	Informe de replica
1.	Adelina Taceo Taborga	9606422 S.C.	Portoncito	SI	
2.	Golda Yanine Martínez Ramos	6348398 S.C.	Taperita	SI	✓
3.	Rocío Frías Parapaino	7773209 S.C.	Cruz Blanca	SÍ	✓
4.	Walter Taceó Masai	8883745 S.C.			✓
5.	Cirilo Suárez Cespedes	4546204 S. C	Candelaria	PENDI ENTE	
7.	María del Carmen Hurtado.	32090 Sc.			✓
8.	Dora Pérez Paticu	4659296	Natividad	PENDI ENTE	✓
	8		6	3	

Municipio: Roboré

Nº	Nombres y Apellidos	Nº C.I.	Comunidad	Acta	Informe de replica
1.	Antonio Adán Roda	1130091 G	Limoncito	NO	✓
2.	Rosa Luz Pereira Yure	6239771			✓
3.	Gabriela Chacanami Méndez.	8120141	San Pedro	No	✓
	NO HAN ELEGIDO		San Rafael		
4.	Leonilda Rejala Matere	2846455 Sc.	Santiagoma	SI	✓
5.	Nardy Velasco Vargas	6234254 Sc.	San Manuel	SI	✓
6.	Celia Gutiérrez Flores	7673547 Sc.	Los Sotos	SI	✓
7.	Marina Montero Correa	4672020 Sc.	Aguas Calientes	SI	✓
8.	Maricela Bautistas	9606165	Yorobá	SÍ	
9.	Nidia Montero Méndez	8162799		SI	
	9		7	4	

Provincia José Miguel de Velasco:**Municipio: San Rafael de Velasco**

Nº	Nombres y Apellidos	Nº C.I.	Comunidad	Acta	Informe de replica
1.	Pabla Cuyati de Ramos	4541488	San Josema	SÍ	✓
2	Ana Taceo Motorí	4720019	Santa Rosita de Lima	SÍ	✓
3.	Anabel Ortega Faldin	14661724 SCZ	San Nicolás	SÍ	✓
4.	Francisca Caupi	4663276	Sapoco	SÍ	✓
5.	Jovita Eguez Chavez	8886243	Villa Fátima	SÍ	✓
6.	Asunta Chacanami Rojas	4552281 SCZ	San Lorenzoma	SÍ	✓
7.	María Elena Yovio Paesano	9057809 SCZ			✓
8.	Nila Susana Céspedes Cuyatí	8886181	San Pablo	SÍ	✓
9.	Lidia Rosario Soboré Soboré	8886345	Cruz del Norte	SÍ	✓
10.	Luisa Martina Tacoó Rodríguez	9016610 SCZ	San Fermín	SÍ	✓
11.	Mary Betty Arroyo López	8123057 SCZ		SI	✓
12.	Rosmery Taceo Arredondo	11326134		SI	✓
13.	Nieves Cortez Cuyati	4552301 SC		San Josecito	SÍ
14.	Dayana Durán Ortiz	8867851	Santa Isabel	SÍ	✓
15.	Jacinta Luisa Diaga Surubi	6318252	La Colorada	SI	
16.	Griselda Espinoza Rodríguez	4673215	Santa Teresita de Surutu	SÍ	✓
	16		13	13	

Municipio: San Ignacio de Velasco

Nº	Nombres y Apellidos	Nº C.I.	Comunidad	Acta	Informe de replica
1.	Elena Guasase Méndez Ignacia Yovio Méndez	8874910 1F 7771100	Sañonama	SÍ	✓
2.	Pascuala Céspedes Masaí	12854117 SC	Cotoquita	NO	
3.	Elizabeth Arteaga Candía	8220017 S.C.	Tirari	SI	✓
4.	Nina Rodríguez	9617171	Medio Monte	SI	✓
5.	Luisa Marina Ortiz Poquiviquí	8958172 SC	Espíritu	SÍ	
6.	María Jesús Zeballos Laverán	82220044 Sc.	El Carmen de Ruiz	SI	
7.	Rosmery Araúz Ortiz	13598970	Consuelo	SI	
8.	Berenice Arroyo Ares	13874077	Monte Carlos		
9.	Leocadía Suarez Chuvé Pascuala Cesari Noza	12567030	Candelaria de Noza	SÍ	✓

10.	Percida Poquiviqui	4666378	Santa Anita de la Frontera	SI	✓
11.	Martina Manaca Lino Basilio Tomichá Surubí	9755042 9016776	San Lucas	SI	✓
11			10	9	

**Provincia German Busch:
Municipio: El Carmen Ribero Tórez**

Nº	Nombres y Apellidos	Nº C.I.	Comunidad	Acta	Informe de replica
1.	Mercedes Campo Taceó	12633563	Florida	SÍ	✓
2.	Elda Rodríguez Ferreira	9715921	Santa Rosa de Bocaina	SÍ	✓
3.	Neida Solís Velasco	9715822	Palmera	SÍ	
4.	Luz Pura Salvatierra Toledo	5833415	Tierras Nuevas	SÍ	
5.	Lucila Cardozo Posiabó	9859280	Curichi Bravo	SÍ	
6.	Kleidy Parabás Eguez	5830524	Naranjal Colombo	SÍ	
6			6	6	