

Cuaderno 2: Proyecto desarrollado



[Bolivia]

Construcción de la equidad de género en las provincias Nor Citi y Sud Cinti de Bolivia



Introducción

Desde el año 1998 la Asociación Zabalketa¹ y Centro Ayni² trabajan en la región de Los Cintis de Bolivia, con el objetivo de lograr la equidad de hombres y mujeres en los ámbitos educativo, económico y político, así como la erradicación de la violencia de género.

En el año 2012 la Agencia Vasca de Cooperación para el Desarrollo (AVCD) del Gobierno Vasco aprobó el programa de 3 años de duración denominado “Construcción de la Equidad en Los Cintis”. El objetivo de este programa consistía en lograr **que las mujeres participen con mayor presencia y protagonismo en los espacios de representación y toma de decisiones a nivel local**. Para ello Centro Ayni y Zabalketa trabajaron en las siguientes 3 líneas de intervención:

1. Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para la participación activa, tanto de forma individual como colectiva, en los espacios de representación y toma de decisión
2. Fortalecimiento de las capacidades en las organizaciones sindicales y gobiernos municipales para una mayor apertura a la participación de la mujer
3. Formación en nuevos valores y actitudes en la sociedad, que fortalezcan el proceso de creación de una nueva cultura de equidad de género

Este programa se ha desarrollado en un total de 28 comunidades campesinas localizadas en los municipios de Camargo, San Lucas y Culpina, pertenecientes a las provincias de Nor-Cinti y Sud-Cinti, situadas en el Departamento de Chuquisaca.

La población beneficiaria directa ha sido de aproximadamente 10.500 personas, siendo más del 50% mujeres, en edades comprendidas entre los 18 y 60 años. La actividad económica principal en esta región es la agricultura y la ganadería, y los datos de nivel de estudios terminados están entre 3º y 5º curso de



Mapa situación provincias Nor Cinti y Sud Cinti

educación primaria en su mayoría, tanto para mujeres como para hombres.

En el presente documento se presentan las acciones realizadas, y los resultados obtenidos en este programa, así como las dificultades que han surgido en su desarrollo, además de los nuevos retos para próximas propuestas.

Línea de intervención 1

Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para la participación activa, tanto de forma individual como colectiva, en los espacios de representación y toma de decisión.

El trabajo de fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para impulsar su PARTICIPACIÓN A NIVEL INDIVIDUAL se ha realizado a través de un

1 La Asociación Zabalketa es una ONGD, cuya sede principal está en Getxo (País Vasco), que trabaja internacionalmente en el sector de la cooperación al desarrollo y localmente en el área de la sensibilización y la educación para el desarrollo. www.zabalketa.org

2 Centro Ayni es una ONGD de Bolivia, que trabaja por la mejora de la calidad de vida y la posición de las mujeres en los espacios de participación social y política, el desarrollo de sus capacidades y el ejercicio de sus derechos. www.centroayni.org



Dos mujeres exponiendo sus propuestas para mejorar el desarrollo de su comunidad (Zabalketa)

programa de **Formación de Mujeres Líderes**. A esta formación han asistido un total de 84 mujeres (3 por cada comunidad), que han sido seleccionadas en base a su interés y compromiso en capacitarse, y al ejercicio de una participación activa previa dentro de su comunidad.

El programa de formación se ha organizado en 4 módulos: género y violencia; organización y planificación; gestión comunitaria; y gestión de proyectos. La metodología de enseñanza se ha adecuado al nivel de escolaridad de las mujeres líderes, y a la situación de analfabetismo de algunas de ellas. Es por ello que se han utilizado principalmente dinámicas grupales, juegos, dibujos, videos, y técnicas de roll-playing entre otras, y como idioma se ha usado principalmente el quechua, que es el idioma en el que se comunican mayormente las mujeres. También se han utilizado diversas cartillas en castellano para ciertos contenidos específicos, como por ejemplo para trabajar algunos artículos de la Constitución y algunas leyes bolivianas.

El uso de documentos escritos y del castellano representa una mayor dificultad en el aprendizaje para las mujeres que menor dominio tienen de la lecto-escritura, sin embargo, aunque pudiera a simple vista parecer totalmente contraproducente, algunas de ellas lo valoran positivamente y demandan el uso de estos medios, pues reconocen que necesitan aprender a leer y escribir, si quieren realizar gestiones ante las instituciones. Varias han manifestado inclusive que en las capacitaciones siempre se debe hacer uso de los dos idiomas (quechua y castellano) a fin de aprender la terminología que se usa en otros espacios de reunión con los gobiernos, y también han manifestado su interés por aprender a usar los ordenadores, tanto para elaborar sus propios documentos, como para usar internet.

Los módulos de capacitación se han desarrollado en periodos de tres días, a los que hay que añadir dos días más de caminata para trasladarse de ida y vuelta a sus comunidades. Para las mujeres resulta complicado ausentarse por tantos días de sus casas,



Adela Velasquez atendiendo las abejas de su proyecto de apicultura (Zabalketa)

pero este esfuerzo y el tiempo invertido demuestra su interés y el valor que dan a la capacitación que reciben.

Un factor fundamental en la capacitación de las líderes es el apoyo del esposo. La mayoría de las líderes asegura que cuenta con dicho apoyo y que gracias al mismo, es posible su participación en las capacitaciones. Estas líderes señalan además que ahora sus esposos comparten las tareas del hogar y del cuidado de los hijos e hijas, e incluso en algunos casos es el esposo quien les apoya con la lectura o escritura de documentos. Sin embargo, algunas de ellas todavía no cuentan con este apoyo y acuden a las capacitaciones, pese al desacuerdo de sus esposos.

Esta formación ha tenido como resultados el aumento de la participación de estas mujeres en las asambleas comunales; la conformación de nuevas asociaciones de mujeres y el fortalecimiento de las ya existentes; un mayor apoyo a los comités de lucha contra la violencia; y que más personas obtengan el carnet de identidad y el certificado de nacimiento.

Estas mujeres han incorporado 12 proyectos productivos en los POAs municipales (Programación Operativa Anual de los Municipios). El 80% de estos proyectos están relacionados con la producción de miel, pero también se han presentado propuestas relacionadas con el mejoramiento de la producción de duraznos, la canalización del agua hasta las casas, la instalación de micro riego, y la producción de hortalizas, como opciones de generación de ingresos para las propias mujeres. Otras propuestas relacionadas con la mejora de sus viviendas y el acceso a las mismas han sido, el mejoramiento de los materiales de construcción, la fumigación para prevenir el chagas³, y la construcción de caminos y puentes para poder desplazarse.

Con estos proyectos, las mujeres demuestran una mayor capacidad para identificar las necesidades tanto de sus comunidades, así como las suyas propias, ya que cuando proponen la canalización del agua, además de identificar la necesidad para el conjunto de la familia, señalan que son ellas quienes generalmente tienen que desplazarse para traer agua.

Estas mujeres líderes capacitadas han recibido además en sus propias comunidades un **acompañamiento**, logrando de esta manera reforzar lo aprendido en los 4 módulos, recibir un asesoramiento más personalizado para la puesta en marcha de sus proyectos, y resolver las dudas prácticas que surgen en el ejercicio de su rol como líderes, por ejemplo durante su participación en las asambleas comunales.

Este grupo de mujeres ha participado además en unas **pasantías** que les han permitido conocer experiencias exitosas de otras mujeres y en otras comunidades con similares problemas en la zona de los Valles Cruceños de Bolivia. Las experiencias que más les han llamado la atención han sido las relacionadas con la gestión del agua, tanto para consumo humano como para el riego de sus parcelas productivas, y aquellas que ofrecen la posibilidad de generar ingresos económicos, como son la producción de miel, hortalizas y frutas. Al regreso a sus comunidades varias de ellas realizaron la solicitud a la alcaldía para plantar frutales.

3 Enfermedad parasitaria tropical, generalmente crónica, provocada por un insecto llamado Vinchuca que transmite el parásito Trypanosoma cruzi. El corazón es el órgano más frecuentemente afectado en la enfermedad de Chagas crónica.



Realizando un trabajo en grupos durante el Encuentro Internacional (Zabalketa)

Dentro de esta línea 1 de intervención se han celebrado 2 **encuentros intermunicipales** (Camargo, Culpina y San Lucas) de mujeres líderes, con la finalidad de intercambiar experiencias y motivar a las mujeres a reflexionar, dialogar y tomar acuerdos entre ellas, para asumir compromisos y poner en marcha iniciativas que fortalezcan en sus comunidades el proceso de cambio hacia la equidad de género.

Entre los compromisos firmados por las mujeres destacamos entre otros: impulsar la escolarización de las niñas y adolescentes; seguir participando en las asambleas comunales y cuidar el medioambiente.

También se ha celebrado un **encuentro internacional de mujeres líderes**, al que asistieron aproximadamente 100 mujeres, tanto las que están participando en el programa, como mujeres de otras zonas de Bolivia, así como de Colombia, Perú y el País Vasco.

Este encuentro ha servido para conocer y compartir estrategias de trabajo, avances y dificultades en 3 ámbitos: violencia de género, participación política de las mujeres y proyectos productivos diseñados y gestionados por mujeres.

Además 3 mujeres bolivianas participantes en el programa, viajaron acompañadas de una técnico de Cen-

tro Ayni al País Vasco para conocer directamente la realidad de la mujer rural vasca.

Al término del programa, y a nivel cualitativo, se ha podido observar que las mujeres han incrementado su nivel de autoestima, ya que demuestran una mayor seguridad en sí mismas, reconocen sus derechos (iguales a los de los hombres), valoran sus capacidades (para dar ideas, realizar propuestas y trabajar junto con los hombres) y han perdido el miedo a participar en la toma de decisiones.

Sin embargo, como es lógico, existen también grupos de mujeres que todavía requieren seguir trabajando en la mejora de su autoestima y en el reconocimiento de su derecho a participar: algunas mujeres manifiestan sus ideas entre sus compañeras, pero todavía se sienten muy inseguras para expresarlas delante de los hombres; otras, aún no logran comprender del todo cuáles son sus derechos; y otras, en el caso más extremo, desaprueban la participación de la mujer en igualdad de condiciones que el hombre.

Con estos conocimientos y capacidades, en los últimos años más mujeres son propuestas y más mujeres aceptan ocupar diferentes cargos en la comunidad, ya sea en la directiva del sindicato agrario campesino⁴ o en



Maritza Mamani, concejala del municipio de Camargo (Zabalketa)

otras instituciones como por ejemplo en la alcaldía, o en la gobernación. El que las mujeres vayan ocupando cargos anima a su vez a otras mujeres a hacerlo. Tanto mujeres como hombres, perciben un cambio notable en la participación de las mujeres en la comunidad, no solo en la ocupación de cargos, sino también porque cada vez más mujeres se animan a opinar y a presentar sus propuestas en las asambleas de la comunidad.

En el 70% de las comunidades donde se ha trabajado, las mujeres se están afiliando en sus respectivos sindicatos, están participando con derecho a voz y voto en las asambleas comunales, y 52 mujeres ya ocupan distintos cargos, representando el 35% de los cargos del conjunto de los sindicatos.

Por otra parte en los 3 Gobiernos Municipales donde se ha intervenido, ya se cuenta con 11 mujeres concejalas, y una de las mujeres formada en los diferentes proyectos de Centro AYNI ocupa el cargo de Secretaria de Igualdad de Oportunidades en la Gobernación del Departamento de Chuquisaca, y el 50% de las

EVOLUCIÓN PERSONAL

Maritza empezó a capacitarse con Centro AYNI en el año 2008, cuando tenía 18 años en derechos humanos, liderazgo, género, violencia intrafamiliar, elaboración de proyectos, y autoestima entre otros temas.

Esta formación le ha capacitado para ocupar cargos de importancia a nivel de municipio, por ejemplo como Vicepresidenta de la asamblea municipal para la elaboración de la carta orgánica donde se incorporó el enfoque de género, o como Secretaria Ejecutiva de la organización social de mujeres del municipio denominada Bartolina Sisa.

En el año 2014 Maritza se formó en tejido y costura en un curso organizado por las instituciones AYNI y FAUTAPO. Su destreza en este ámbito le hizo convertirse posteriormente en formadora de otras mujeres, permitiéndole ganar un sueldo y contribuir a los ingresos familiares.

En el año 2015 Maritza viajó al País Vasco para fortalecer su formación y liderazgo a través de experiencias y realidades de las mujeres rurales vascas, y ese mismo año asume el cargo de concejala en el municipio de Camargo para los próximos 5 años. En la alcaldía también es presidenta de la comisión de género y derechos humanos, y en varias oportunidades ha sido designada como alcaldesa interina.

A sus 26 años Maritza se propone compaginar su trabajo político con sus estudios, en un Centro de Educación Alternativa para Adultos, para poder terminar sus estudios de secundaria.

mujeres líderes que han participado en el programa están participando en distintos cargos y espacios.

El equipo de Centro AYNI es consciente de que la condición de analfabetismo de las mujeres es una de las mayores limitantes en su capacitación, por lo que considera que se debe seguir trabajando en superar esta debilidad.

En cuanto a la apertura de los hombres a la capacitación y la participación de las mujeres en cargos,

4 Sindicato agrario campesino: forma de organización de la comunidad, donde las personas se afilian y se organizan a través de una directiva, siendo el máximo cargo el de secretario general. Es un servicio que se hace de forma voluntaria a la comunidad. Cada familia afiliada aporta una cuota de entre 8-10 bolivianos al año.



Cinco de las mujeres líderes que asistieron al segundo encuentro intermunicipal (Zabalketa)

todavía hay desconfianza y resistencia, pero las mujeres señalan que poco a poco más varones están de acuerdo y apoyan la participación de sus esposas en estos talleres.

En lo que se refiere al fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para su PARTICIPACIÓN COLECTIVA se han desarrollado **talleres de capacitación** dirigidos tanto a aquellas mujeres que ya ocupaban cargos de dirección, como a las que ya eran socias en organizaciones de mujeres.

Estos talleres se han llevado a cabo en las propias comunidades, facilitando de esta manera la asistencia de las mujeres; los contenidos se han dividido en 4 módulos: organización, planificación, liderazgo y gestión de proyectos; y el equipo de Centro Ayni ha utilizado las dinámicas de trabajo en grupos, técnicas que ya les resultan familiares a las mujeres y que tan buenos resultados ofrecen.

Como resultado de estos talleres se han creado 10 nuevas asociaciones de mujeres en 10 comunidades (2 en Camargo, 6 en San Lucas, y 2 en Culpina), orientadas todas ellas a la gestión de proyectos productivos, característica que responde a la persistente preocupación e interés de las mujeres por generar

fuentes de ingresos económicos para mejorar el bienestar de sus familias.

Estas 10 asociaciones cuentan con sus respectivos estatutos y reglamentos internos; y han conseguido también la personalidad jurídica que les permite participar en diferentes espacios y gestionar bienes y servicios. También cuentan con una idea de proyecto identificada, mayormente proyectos de apicultura, producción de hortalizas, o fruticultura. Una de las asociaciones, ha presentado su proyecto de apicultura a un concurso, obteniendo como premio un financiamiento de más de 58 mil Bolivianos para la producción y el apoyo técnico durante 4 meses. Cabe resaltar que la asociación está poniendo una contrapartida de más de 10 mil Bolivianos (aproximadamente el 15% del proyecto).

Estas 10 asociaciones han recibido un **acompañamiento** que ha sido clave para la tramitación de la personalidad jurídica, ya que muchas de las mujeres nunca habían realizado este tipo de gestiones, ni habían estado incluso en la Gobernación, ya que es habitual que las mujeres no salgan fuera de sus comunidades o de sus municipios.

Tras la finalización del programa se ve como necesario continuar y profundizar en los aspectos relacionados



Dinámica participativa para la formación en equidad de género
(Centro Ayni)

con la gestión técnica, comercial, administrativa y financiera de los proyectos productivos.

Línea de intervención 2

Fortalecimiento de las capacidades en las organizaciones sindicales y gobiernos municipales para una mayor apertura a la participación de la mujer

En lo que respecta a los sindicatos campesinos, desde hace ya varios años Centro Ayni promueve el que cuenten con estatutos y reglamentos que incorporen la participación de la mujer, de acuerdo a lo señalado en el artículo 260 de la Constitución.

Para continuar con ello, dentro de este programa se ha **capacitado a los hombres y mujeres dirigentes de organizaciones sindicales** en temas de gestión con enfoque de género. Esta capacitación se ha realizado en paralelo a la capacitación de las mujeres líderes, en los mismos centros de capacitación y en las mismas fechas, siguiendo el mismo plan de capacitación

con los mismos contenidos, la misma metodología y la misma lógica en la organización.

Esta estrategia de trabajo se valora como positiva, ya que el contar con espacios y momentos de trabajo compartidos entre los 2 grupos, se genera un mayor acercamiento, diálogo y análisis colectivo en conjunto entre los hombres y mujeres de los sindicatos y las mujeres líderes.

De manera similar a la capacitación de las líderes, se ha considerado una participación de 3 personas dirigentes por cada comunidad, solicitando explícitamente la participación de al menos 1 mujer dirigente por cada caso, obteniendo como resultado la presencia de 50 hombres y 30 mujeres en los 16 talleres de capacitación, que también han estado organizados en los mismos 4 módulos citados. Esta exigencia es otro de los aciertos evidentes, ya que permite que las mujeres que actualmente están ocupando cargos, accedan a nuevos y mayores conocimientos, para que pueden aplicar en el ejercicio efectivo de sus cargos.

Tanto los hombres como las mujeres dirigentes destacan el interés por capacitarse en los temas de organización y planificación, y poder conocer mejor cuáles son sus funciones y cómo deben ejercerlas. Por su parte, para las mujeres dirigentes, ha sido fundamental trabajar los temas de equidad y de derechos, porque al conocer su derecho a participar, pueden exigir que se cumpla. Aunque algunas mujeres dirigentes han tenido limitaciones para capacitarse, debido al desacuerdo del esposo, varios dirigentes varones han resaltado la importancia de los temas de equidad de género y derechos, ya que favorecen una mejor convivencia entre varones y mujeres dentro de la familia y de la comunidad.

La capacitación a las organizaciones sindicales se ha desarrollado en 2 talleres y ha estado orientada a incidir en una mayor apertura a la participación en equidad de género, por ejemplo en la incorporación de las mujeres en las estructuras sindicales y la canalización de las demandas y propuestas de las mujeres en los POA municipales.

Al igual que con las mujeres líderes, Centro Ayni ha **acompañado a las organizaciones sindicales** a tra-



Momento de trabajo en grupo de las autoridades sindicales durante un taller formativo (Centro Ayni)

vés de los talleres de extensión y durante las propias asambleas de los sindicatos.

Este acompañamiento está siendo clave para incidir en la afiliación de las mujeres; en la toma de consideración de sus opiniones y propuestas; y en su elección para la ocupación de cargos. Los y las dirigentes valoran también la utilidad de este acompañamiento en el mayor conocimiento y manejo de las nuevas normativas bolivianas, que deben ser aplicadas también en las comunidades. Por su parte las mujeres dirigentes, de forma específica, valoran la motivación y el apoyo que este acompañamiento supone para el ejercicio de sus funciones.

Al término del programa, las 28 comunidades participantes han incorporado las siguientes normas en relación a la participación de la mujer:

- La Estructura del Sindicato estará compuesta por mujeres y varones respetando la equidad de género, paridad y alternancia, de acuerdo a la Constitución Política del Estado Plurinacional.

- La afiliación al Sindicato debe realizarse por matrimonio hombre y mujer, es decir al esposo y esposa o convivientes, lo que permitirá en caso de ausencia de uno de ellos, que la persona presente asuma la responsabilidad plena.
- La ocupación de cargos se realizarán “en estricta observancia de la equidad de género, paridad y alternancia establecidos en la Constitución Política del Estado”.

Según los registros obtenidos, 25 sindicatos han incorporado al menos a 2 mujeres en los cargos de importancia; y en los otros 3 se ha iniciado la afiliación de las mujeres, para posteriormente poder igualmente ocupar cargos.

En cuanto a los planes anuales de trabajo de los sindicatos, en todas las comunidades se han incorporado acciones orientadas a la promoción de la equidad de género, tales como el apoyo a los comités de lucha contra la violencia; la afiliación de hombres y mujeres; la capacitación de hombres y mujeres en derechos y



Autoridades de los gobiernos municipales participando en un taller formativo (Centro Ayni)

deberes; y la incorporación de las propuestas de las mujeres y de las asociaciones de mujeres.

A partir de la evaluación realizada del programa se considera imprescindible seguir con el acompañamiento a los hombres y mujeres dirigentes de los sindicatos, tanto por la rotación que existe en estos cargos, como por la resistencia que existe por parte de algunos varones a la participación de la mujer en las organizaciones sindicales.

Otro de los retos identificados con el trabajo de los sindicatos es la puesta en práctica y la institucionalización de las nuevas normas incorporadas en los estatutos de los sindicatos.

Al igual que se ha hecho con los sindicatos, con los Gobiernos Municipales se ha trabajado en la incorporación de la perspectiva de género tanto en su estructura orgánica, como en sus instrumentos de gestión y funcionamiento, y para ello se ha continuado con la estrategia de la capacitación y el acompañamiento.

Se ha capacitado a las autoridades y al funcionariado en equidad de género con el objeto de que pudieran incorporar este enfoque en sus procesos de planificación y gestión municipal. Para ello se han organizado

en cada uno de los 3 municipios un total de 6 talleres a los que han asistido 146 personas entre funcionarios y concejales, de los cuales 58 han sido mujeres y 88 hombres.

A partir de esta formación los equipos municipales identificaron que atienden las demandas de manera general para toda la población, sin ningún criterio de priorización de demandas de las mujeres y de sus organizaciones, y que además no cuentan con un presupuesto específico para realizar acciones enfocadas a promover la equidad de género.

Tras la realización del programa las COM (Cartas Orgánicas Municipales) de los 3 municipios reconocen los principios de igualdad de género, equidad, e inclusive la transversalización de género (caso San Lucas); incorporando un enfoque de igualdad de oportunidades y/o de género, en el se contemplan diferentes normas que reconocen y promueven la participación de las mujeres en el ámbito político, social y económico; otras que garantizan la defensa de los derechos y la protección de las mujeres que sufren violencia; y asimismo, otras que consideran la creación de un área municipal que atienda los temas de género, la creación de fondos presupuestales para proyectos de



Una mujer concejala expone las conclusiones del trabajo en grupo (Centro Ayni)

mujeres, la capacitación y formación de lideresas, y la mejora de servicios que atiendan las necesidades más específicas de las mujeres (en educación, salud, actividades productivas, atención en casos de violencia) entre los más destacados.

En cada uno de los 3 gobiernos municipales existe una Comisión de Género que cuenta con su respectivo plan de trabajo, el cual ha sido elaborado con el asesoramiento de equipo del programa.

Estos planes de trabajo incluyen entre otros, la sensibilización y capacitación para la erradicación de la discriminación hacia la mujer y la promoción de su participación; la sensibilización, capacitación y promoción para la erradicación de la violencia hacia la mujer; y la promoción de proyectos productivos para mujeres. En el municipio de Camargo el trabajo realizado con este programa ha posibilitado la elaboración de una Ley Municipal en el tema de violencia de género.

Se ha identificado como necesario continuar con las capacitaciones al funcionariado para lograr la interna-

lización del enfoque de género en relación al ejercicio de sus funciones, ya que se sigue vinculando el género sólo con las mujeres, o como algo relacionado sólo con ciertos temas, como por ejemplo la violencia contra la mujer.

El trabajo de acompañamiento ha estado vinculado con el apoyo a la definición, elaboración y selección de propuestas a incorporar en los POA. Los equipos municipales han manifestado que quieren seguir contando con el asesoramiento de Centro Ayni, como es el caso del Gobierno Municipal de San Lucas, que ha solicitado el apoyo para la actualización de su Plan de Desarrollo Concertado.

Línea de intervención 3

Hombres y mujeres con nuevos valores y actitudes para la participación en equidad de género.

Para ello se han realizado los “Talleres Comunes de Extensión”, que han estado abiertos a la participación

de todas las mujeres y los hombres de las 28 comunidades. El objetivo de estos talleres ha sido la promoción de la equidad de género en el vivir cotidiano de las familias y se han organizado de forma separada para hombres y mujeres, de tal manera que mientras las mujeres se capacitaban, los hombres se hacían cargo de las labores productivas, domésticas y del cuidado de los hijos e hijas y viceversa.

Los talleres de extensión dirigidos a las mujeres han sido impartidos por las mujeres líderes capacitadas, y los talleres dirigidos a los hombres los han impartido los hombres dirigentes sindicales capacitados. Ambos grupos han contado con el apoyo del equipo de Centro Ayni, y la responsabilidad de las mujeres líderes y de los hombres dirigentes en estos talleres de extensión ha consistido en compartir y transmitir al resto de la comunidad los aprendizajes adquiridos en las formaciones, encuentros y pasantías, utilizando las mismas técnicas y herramientas educativas recibidas.

A diferencia de lo expresado por las mujeres líderes, en estas mujeres se percibe un mayor interés en los temas de equidad de género y de derechos. Estas diferencias se deben a la situación de mayor aislamiento

y menor autoestima en la que se encuentran, aunque manifiestan también su interés por capacitarse en temas productivos.

Los talleres de extensión con varones han significado un espacio de formación y diálogo sólo entre varones para hablar del tema de género desde su propia perspectiva, y ha sido sin duda uno de los factores clave que ha influido positivamente en la valoración de los varones hacia las mujeres.

Quienes han participado en los talleres entienden que la equidad de género está relacionada con el “buen vivir” entre varones y mujeres, que se basa en una relación armoniosa construida en el diálogo y en la coordinación para la realización de las tareas en el hogar, tanto en el aspecto productivo como en el reproductivo, así como en los espacios de toma de decisiones en el nivel comunal y distrital.

Un tema novedoso y que ha causado un buen impacto en los varones es el tema de las nuevas masculinidades. Esto les ha permitido identificar cuál es el origen de sus actitudes y comportamientos machistas y entender que éstos no responden a un orden natural de las cosas, sino que son aprendidos desde el hogar,



Hombres y mujeres cocinando juntos (Centro Ayni)



Una joven escucha la radio mientras cuida de sus cabras
(Zabalketa)

“

Ya estamos poniendo en práctica la equidad de género en nuestras casas, eso es el buen vivir. En mi caso yo no puedo discriminar a mi esposa en mi casa, ni mi esposa podría discriminarme a mí. También debemos tratar bien a nuestros hijos. Mi esposa me ayuda en el trabajo en la chacra, yo también le ayudo a veces en la cocina, cuando mi esposa no está en casa yo cocino”, “En la comunidad, las mujeres al igual que los varones también pueden ocupar cargos”, “En la municipalidad los varones y mujeres de manera intercalada pueden ocupar cargos”

Víctor Paco Arenas

Secretario General, Comunidad Torre de Linares

la escuela y la comunidad; y que por tanto pueden ser cambiadas y erradicadas, formando a sus hijos e hijas en una cultura de equidad.

Al término del programa se han realizado un total de 112 talleres, 4 talleres en cada comunidad, a los que han asistido un promedio de 624 mujeres y 509 hombres de las 28 comunidades de intervención.

Algunos hombres no han asistido a los talleres de extensión: unos porque no tienen interés en el tema de género o porque consideran que es de interés sólo de las mujeres; otros porque estaban en desacuerdo en que los talleres se realizaran de manera separada hombres-mujeres.

En la evaluación realizada se ha recogido la opinión de que el número de talleres de formación para los dirigentes sindicales hombres, como los talleres de extensión dirigidos a los hombres han sido un tanto limitados, por lo que se sugiere ampliar el número de estos talleres, tanto los de formación, como los de extensión.

Dentro de esta línea de intervención 3, otra de las actividades realizadas ha sido la **difusión y sensibilización para el ejercicio de los derechos ciudadanos**, utilizando los medios de comunicación como la radio, a través de spots, y entrevistas, emitidos tanto en quechua como en castellano.

Se valora como muy positiva la utilización de la radio como vehículo de sensibilización y formación, y se identifica como necesario ampliar su cobertura, de tal forma que pueda llegar a más personas.

También se han **socializado y divulgado los nuevos estatutos de los sindicatos**, enfocándose principalmente en aquellos artículos referidos a la participación de la mujer, dentro de la organización sindical.

El conocimiento de la nueva norma les da a las mujeres mayor confianza y seguridad para exigir y defender su derecho a participar. De igual manera, los varones identifican también las nuevas normas y reconocen que deben respetarse.



Un maestro y una maestra muestran los trabajos elaborados por el alumnado para impulsar la equidad de género (Centro Ayni)

Esta actividad se ha demostrado como pertinente y efectiva, pero también se ve necesario darle continuidad, ya que existe una alta rotación entre los hombres y mujeres de los sindicatos, y a que se han identificado algunos grupos de hombres y mujeres que desconocen estos estatutos.

Se ha trabajado también en la atención a los casos de violencia contra la mujer, y en su erradicación, a través del **fortalecimiento y la mejora de la coordinación entre los 3 organismos que trabajan en ello y que son, los Comités de Lucha contra la Violencia (CLV), los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM), y la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia (FELCV).**

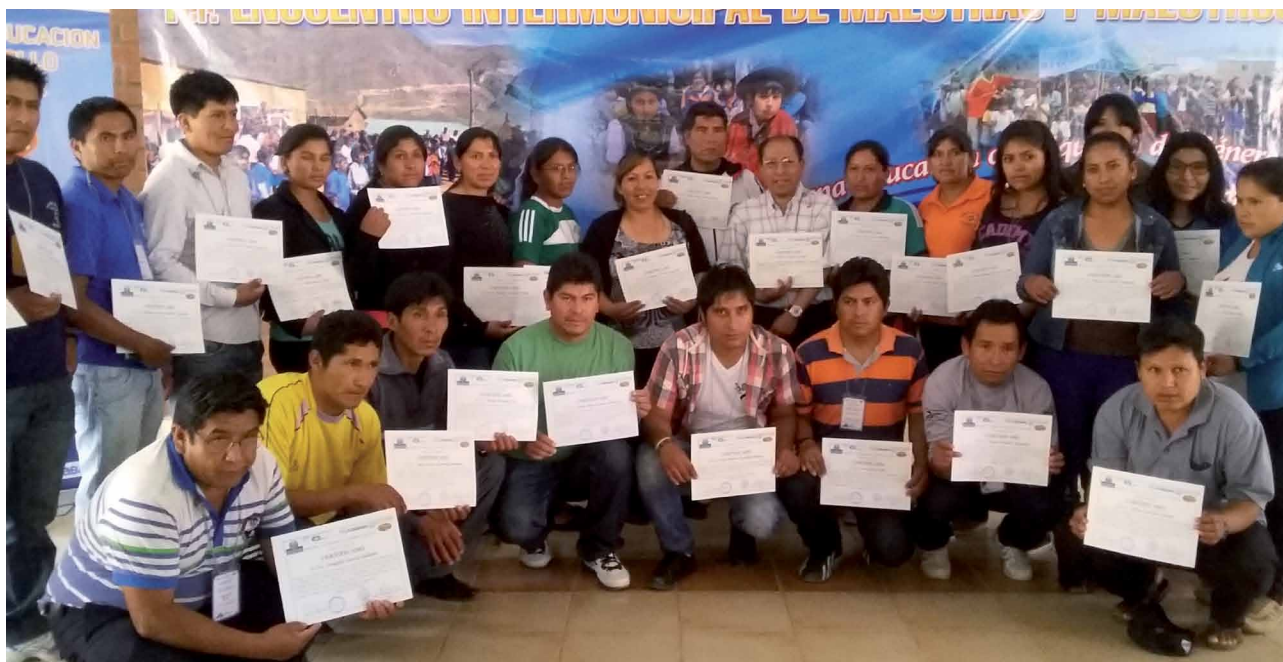
El fortalecimiento ha consistido en la capacitación en la “Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia”; en la realización de unos talleres sobre género y violencia; en el apoyo en sus funciones; y en el acompañamiento en el manejo de diversos instrumentos de gestión como son: el plan de trabajo; las fichas de registro de casos de violencia; y el libro de actas, donde se registran las reuniones internas realizadas, así como los acuerdos alcanzados entre víctimas y agresores.

Para impulsar la coordinación entre estas instituciones, se han organizado reuniones, espacios e incluso han coincidido en los talleres formativos. Esta coordinación ha tenido lugar en las propias comunidades, lo que se ha aprovechado para organizar sesiones de trabajo abiertas a la población en general. Todo ello ha permitido afianzar las relaciones entre estas instituciones con competencias en el tema de la violencia de género.

De cara a seguir avanzando, se requiere de la voluntad política de los Gobiernos Municipales para priorizar la lucha contra la violencia dentro de sus políticas, y destinar mayores recursos para el funcionamiento de las instituciones y la atención a las comunidades.

Dentro de esta línea estratégica 3, también se ha realizado un trabajo específico con 76 maestras y maestros de 13 centros educativos de educación primaria y secundaria, que han participado en este proceso de construcción de la equidad de género.

Una de las actividades realizadas en esta línea ha sido la **capacitación y acompañamiento del profesorado en el enfoque de género** en talleres intensivos de 2 días. El diseño de contenidos y el desarrollo de esta capa-



El profesorado recibe el certificado de participación durante el encuentro formativo (Centro Ayni)

citación ha estado en manos de dos expertas: una en pedagogía y otra en género, que han utilizado la metodología del “Aprender Haciendo”.

Para el desarrollo de estas capacitaciones se han firmado convenios con las direcciones distritales de educación de cada uno de los 3 municipios (Culpina, San Lucas y Camargo), de tal manera que estas capacitaciones han contado con un respaldo formal.

El profesorado ha participado con gran interés en estas capacitaciones y se muestra mucho más sensible al tema de género, valorando la importancia de su inclusión como criterio transversal en el conjunto de la labor educativa, tanto en educación primaria como en secundaria.

El profesorado ha aplicado estos nuevos conocimientos en la elaboración de materiales educativos, y en el diseño de planes de aula con perspectiva de género. Algunos ejemplos de ello son la utilización de un lenguaje inclusivo; la promoción de un igual protagonismo de niños y niñas en las imágenes didácticas; la producción de nuevas canciones, cuentos y poemas que incorporen mensajes de equidad de género; y la organización de ferias educativas en las que se han



Clase de matemáticas en un aula de educación primaria (Centro Ayni)



Niños y niñas jugando juntos durante el recreo (Centro Ayni)

mostrado los trabajos relacionados con la equidad de género, realizados por el alumnado, logrando con ello una mayor sensibilización de los padres y madres.

Pero también desde el lado personal, el profesorado ha cambiado en su actitud y comportamiento, y los maestros de los colegios que funcionan como internados ahora lavan su ropa, cocinan y hacen otras actividades que antes sólo hacían las mujeres. Asimismo, las maestras se ocupan del cuidado y manejo de los biohuertos escolares. Ambos practican estas actividades en compañía de sus alumnos y alumnas, promoviendo el intercambio de roles y el compartir las tareas, trabajando en grupos mixtos. También se ha logrado mejorar la participación de las alumnas en el aula y en el centro, exponiendo trabajos, liderando grupos y ocupando cargos.

Los maestros y maestras han sugerido durante la evaluación, promover el intercambio entre su alumnado,

con el alumnado del País Vasco, a fin de que conozcan otras realidades, experiencias y mejoren su motivación para seguir estudiando. El equipo de docentes sugiere para ello utilizar las nuevas tecnologías y herramientas como Internet y Facebook. Otro aspecto señalado en la evaluación ha sido la necesidad de fortalecer las capacidades de los nuevos maestros y maestras que ingresarán en los colegios en los siguientes años para seguir impulsando la equidad de género.

Los Consejos Educativos de cada colegio han participado también en talleres formativos en equidad de género y violencia, lo que ha dado como resultado una promoción y mayor vigilancia en la asistencia de todos los niños y niñas, y está contribuyendo además a que se mejore la coordinación entre el profesorado y las familias.