

UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR

**MAESTRIA EN GERENCIA DE PROYECTOS
PARA EL DESARROLLO**



TESIS DE GRADO

**ÈFACTORES QUE LIMITAN LA PARTICIPACION DE
LAS MUJERES EN LOS ESPACIOS DE DECISION
EN EL TRÓPICO DE COCHABAMBA. CASO: UNION
PROASPA μ UNION DE PRODUCTORES
ASOCIADOS DE PRODUCTOS AGROPECUARIOSŠ**

**PRESENTADA PARA LA OBTENCIÓN DEL GRADO
DE
MAESTRIA EN GERENCIA DE PROYECTOS PARA
EL DESARROLLO**

Postulante: Paola Andrea Monasterios Jimenez

Docente tutor: Mgr Ronald Aguirre

**LA PAZ μ BOLIVIA
2012**

DEDICATORIA

**ÈSi no puedes ser una
carretera o un camino,
sé apenas una senda.**

**Si no puedes ser sol, sé
apenas una estrella.
Pues, no es por el
tamaño que tendrás
éxito o fracaso, pero
procura ser lo mejor
que tú quieras ser**

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a las personas que desinteresadamente me han colaborado con el desarrollo de esta investigación, en el mismo esta un granito de cada uno de ellos.

A mi muchita, que desde donde está, me acompaña y me apoya en todas mis acciones. Siendo la luz en el largo sendero que estoy recorriendo en mi vida de crecimiento personal.

RESUMEN

La equidad de género, es considerado como un factor fundamental para la lucha contra la pobreza. Puede ser entendida como la existencia formal y real de los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para los hombres y las mujeres en todos los grupos de edad, sectores sociales, culturales y étnicos.

En los últimos años se han realizado una serie de acciones que han promovido la incorporación de una base legal para impulsar la participación de la mujer en la gobernancia local y regional, generando la oportunidad para que las mujeres incrementen su participación en espacios de decisión, ya sea a nivel nacional o regional.

La aplicación de estas medidas y estrategias, han permitido el derecho para que las mujeres puedan obtener un mejor acceso a los niveles de representación, y así, reducir las brechas de género y fortalecer las capacidades de las mujeres para el ejercicio de sus derechos económicos, sociales, políticos y culturales.

Pero estas acciones, no han garantizado un acceso real de las mujeres a los espacios de decisión. Los niveles de participación pasan por las relaciones de poder entre hombres y mujeres, que se caracterizan por ser inequitativas para ellas, donde no basta la igualdad ante la ley, porque existe una cultura sexista y centrada en lo masculino que se resiste a incluirlas.

La paridad entre hombres y mujeres es un hecho, pero los obstáculos para la conquista de la igualdad aún son muchos, a causa de la persistencia de prácticas, políticas y costumbres discriminatorias. Los niveles de participación de las mujeres continúan siendo restringidos. Entonces, aún se desenvuelven en un ambiente con una estructura patriarcal y machista de poder, donde continúa las conductas que aminoran el nivel de representatividad de las mujeres en los espacios de decisión.

Esta situación recuerda la inflexible cultura patriarcal de las estructuras de organizaciones tradicionales, movimientos sociales, partidos políticos y del Estado. Pese a los avances, aún se mantienen núcleos de discriminación y desigualdad en la toma de decisiones.

Uno de los mayores obstáculos que hay que enfrentar, es el aspecto cultural que consigna a las mujeres a la vida domestica, con roles tradicionales. Pero en algunos sectores son las propias mujeres las que han empezado a romper esa estática y rígida asignación de roles.

Se tomará como lugar de estudio el Trópico de Cochabamba, por las características sociales y culturales que ha vivido con la migración y el problema de los cultivo de coca en las ultimas décadas. Centrando el estudio en UNION PROASPA, organización que concentra a productores agropecuarios de 28 comunidades de la región. Y que se caracteriza por haber recibido ayuda de Organismos de Cooperación para la ejecución de varios proyectos de desarrollo, en los que se ha trabajado el tema de género y equidad.

La siguiente investigación presenta a lo largo de su contenido una serie de datos sobre la participación y capacidad de decisión de las mujeres dentro de UNION PROASPA. El dato principal que ha sido obtenido, se refiere a que los patrones culturales que se presentan en el Trópico de Cochabamba, son los que configuran la identidad de las mujeres y de los hombres dentro de las organizaciones agropecuarias.

Otro de los aspectos fundamentales de esta investigación, tiene que ver con las posibilidades que se han encontrado para debatir con datos empíricos, la participación y representación de las mujeres al interiores de las organizaciones agropecuarias, en ese sentido, la investigación arroja datos importantes que muestran la manera en que las mujeres se organizan y la forma en que los hombres valoran las acciones, practicas y modos de pensar de las mujeres, al mismo tiempo, se irá detallando cómo es que esas dos formas de realizar la vida

política tiene diversas contradicciones, tanto en el plano formal-jurídico, como en el cultural-simbólico.

Lo que tenemos en este trabajo es por tanto, el resultado de una revisión bibliográfica sobre el tema de la participación de las mujeres, pero también una revisión de la documentación institucional referente a UNION PROASPA y el Trópico de Cochabamba y una serie de entrevistas realizadas a los miembros de esta organización con capacidad de decisión. Esto con el fin de construir un cuerpo argumental que nos de cuenta del objeto de esta investigación.

Entonces, en primera instancia se debe decir que, los objetivos específicos, como la hipótesis de trabajo también fueron alcanzadas y afirmadas. Lo que ha permitido plantear una serie de sugerencias, para mejorar tanto la participación de las mujeres, como su capacidad de decisiones dentro de UNION PROASPA y por ende de las organizaciones en las cuales participan, pero al mismo tiempo; se postula varias formas en que se puede hacer incidencia en el modo de comportamiento de los hombres con respecto a la forma en que incluyen y reconocen a las mujeres.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria
Agradecimientos
Resumen
Índice de general
Introducción
Índice de contenidos

Capítulo I. Aspectos Metodológicos

- 1.1. Planteamiento del problema
- 1.2. Formulación del problema
- 1.3. Justificación
- 1.4. Objetivos
 - 1.4.1. Objetivo General
 - 1.4.2. Objetivos Específicos
- 1.5. Hipótesis
- 1.6. Metodología
 - 1.6.1. Método
 - 1.6.2. Enfoque
 - 1.6.3. Tipo de Investigación
 - 1.6.4. Diseño
 - 1.6.5. Instrumentos y/o Técnicas de Investigación

Capítulo II. Desarrollo de la Investigación

- Parte I. Fundamento Teórico
- Parte II. Aspectos Prácticos

Capítulo III. Contexto

Capítulo IV. Conclusiones y Recomendaciones

- 1.1 Conclusiones
- 1.2 Recomendaciones

Referencias
Índice de Tablas y Cuadros
Anexos

INTRODUCCIÓN

Cuando se empezó a hablar de desarrollo, las acciones enfocaron los roles y actividades, principalmente hacia los hombres, por ser considerados agentes de cambio. Las mujeres eran consideradas como beneficiarias pasivas y las actividades estaban centradas en atender necesidades, dentro del marco de sus roles como madres y esposas, en sus quehaceres reproductivos y de cuidado y atención del hogar.

En ese entonces, apoyar a las mujeres significaba instruir las sobre la mejor manera de manejar aspectos relacionados con la planificación familiar, la nutrición, la salud y la higiene.

A principios de los años setenta, se comienza a reconocer a las mujeres y sus capacidades, para contribuir a disminuir la pobreza y tener un rol importante dentro los procesos de desarrollo. Pudiendo así ser consideradas como actoras sociales activas, cuya participación es importante desde un punto de vista social, político y económico.

Por tanto, la igualdad de género, está orientado a lograr que las inquietudes y experiencias de las mujeres sean al igual que la de los hombres, donde sean parte integrante del diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de políticas y programas, en la esfera política, económica y social, para así lograr un beneficio equitativo tanto para mujeres como para hombres.¹

Si bien, desde entonces, se han promovido varias acciones para promover la igualdad de género, aún se observa que los niveles de participación de las mujeres no ha sido equitativo al de los hombres. Se

¹ Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. San José, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica. Pág. 26.

han desarrollado acciones para impulsar la equidad de género dentro las comunidades, pero continúan presentándose ciertos obstáculos y limitaciones, que hacen que la incorporación de las mujeres a los niveles de toma de decisiones no sea plena, pudiendo ser uno de los obstáculos más fuertes, los hombres que aún no aceptan, por diferentes factores culturales y sociales, incorporar a las mujeres en la toma de decisiones dentro de la comunidad.

La carta de derechos de las mujeres² en su artículo N°14, habla sobre las mujeres rurales, y enfatiza que hombres y mujeres deben tener acceso igualitario a los recursos productivos, y que la participación de las mujeres debe ser fomentada en todos los niveles de planificación del desarrollo. Para ello, es importante que las mujeres tengan acceso a la educación y la capacitación académica y no académica, así como también, puedan acceder a los beneficios de todos los servicios comunitarios y poder participar de todas las actividades comunitarias.

Las conferencias sobre la mujer en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995) marcó un importante cambio conceptual, si bien las mujeres, anteriormente, eran tratadas como receptoras pasivas del apoyo, ahora se las define como totalmente iguales a los hombres con los mismos derechos y acceso a los recursos.

Durante los años ochenta, debido a la situación de pobreza y desempleo que se encontraba el país, la caída de los precios del estaño obligó a muchos mineros y campesinos de las tierras altas, a migrar a otras zonas en busca de mejores alternativas de ingreso. Muchos migraron a la región de Trópico de Cochabamba y se dedicaron al cultivo

² Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. San José, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica. Pág. 107.

de la hoja de coca como actividad principal debido a su demanda, provocando la migración a esta zona de otras regiones del país.

Al estar vinculado el cultivo de la hoja de coca al narcotráfico, a finales de los 90^ñ y principios del 2000 se inicio una lucha en la región, entre campesinos y el gobierno por el Plan de Desarrollo Alternativo y la sustitución de cultivos de hoja de coca por otro tipo de plantaciones, lo que llevo a una erradicación forzosa de los cultivos.

Ante las acciones que se presentaban en la zona, las mujeres tuvieron una participación importante en las luchas sociales. Este hecho, provocó cierto cambio en la participación de las mujeres dentro la comunidad, en ese entonces, pero en la actualidad no existen, muchos cambios dentro los espacios de decisión, que favorezcan a las mujeres, aún continúan como actoras pasivas en los procesos de desarrollo.

El estudio, lo que busca es mostrar si los factores culturales y sociales, provoca que los hombres limiten la participación de las mujeres, dentro la comunidad y su participación en la toma de decisiones y cual es la percepción de los hombres ante esta situación.

En ese sentido, la información recolectada trata de mostrar e introducirnos a temas económicos, productivos, sociales y culturales que nos muestren la realidad compleja que caracteriza al Trópico de Cochabamba

Con el propósito de conocer las distintas percepciones de principales actores sociales, el presente documento refleja cuál es la situación sobre la equidad de género, en la toma de decisiones dentro UNION PROASPA, que por sus características organizativas muestra que en sus procesos participativos continua una fuerte presencia masculina.

Por lo que la investigación permitirá reflejar que piensan los hombres, sobre la participación de las mujeres y así determinar que acciones hacer, para que en el futuro pueda tenerse una participación equitativa de hombres y mujeres.

Por ello, esta investigación cuenta con la siguiente estructura:

En el Capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, donde se refleja la situación actual en la que se desenvuelven las mujeres del Trópico de Cochabamba y analiza cómo se han desarrollado los conflictos en la región y el papel que han desempeñado las mujeres, en ese entonces y cómo son vistas en la actualidad. También, se analiza los problemas que ellas enfrentan para que aún estén limitadas en espacios de decisión.

La formulación del problema se ha presentado en forma de pregunta para su mejor comprensión. La justificación permite establecer la pertinencia, viabilidad y relevancia de la investigación realizada, los objetivos, tanto general como específicos; el primero que permite comprender el alcance de la investigación, los segundos que permiten el logro del primero y la hipótesis que permite explicar en forma tentativa el fenómeno investigativo, formulados a manera de proposiciones.

Por otra parte, se presenta la metodología, en la que se identifica el método, enfoque, tipo de investigación, el diseño y los instrumentos, técnicas que se tomaron en cuenta en esta investigación científica.

El Capítulo II titulado el Desarrollo de la Investigación, se divide en dos partes, la Primera el Fundamento Teórico, en que se presenta la teoría, los conceptos y características del fenómeno investigado. La Segunda Parte titulada Aspectos Prácticos, donde se exponen los resultados de las entrevista realizadas con su respectivo análisis.

El Capítulo III Conclusiones y Recomendaciones; la primera en función de los objetivos y variables de la investigación, además de las recomendaciones.

Finalmente, se están las referencias bibliográficas y los anexos que contribuyen a la validez científica de la presente investigación.

INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	...i
Agradecimientos	.ii
Resumen	.iii
Índice de general	.v
Introducción	vii

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLOGICOS

1.1.	Planteamiento del Problema	2
1.2.	Formulación del problema	17
1.3.	Justificación.....	17
1.4.	Objetivos	20
1.4.1.	Objetivo General.....	20
1.4.2.	Objetivos Específicos	20
1.5.	Hipótesis	21
1.6.	Metodología.....	21
1.6.1.	Método deductivo	21
1.6.2.	Método analítico	22
1.6.3.	Enfoque	22
1.6.4.	Tipo de investigación.....	23
1.6.5.	Diseño	24
1.6.6.	Instrumentos y/o técnicas.....	24

CAPÍTULO II

DESARROLLO

DE LA INVESTIGACIÓN	27	
Parte I. Fundamento Teórico	27	
2.2.1.	Definición Género.....	27
2.2.2.	Esteriotipos y Roles de Género.....	28
2.2.3.	Discriminación Directa e Indirecta	29
2.2.4.	Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres.....	30
2.2.5.	Análisis de Género	33
2.2.6.	Violencia de Género	34
2.2.7.	Educación.....	34
2.2.8.	Trabajo	36
2.2.9.	División Sexual del Trabajo	36
2.2.10.	Masculinidad Patriarcal	37
2.2.11.	La Masculinidad Patriarcal en lo Individual.....	39

2.2.12.	<i>Construcción de una Identidad Masculina</i>	40
2.2.13.	<i>La Violencia Masculina</i>	41
2.2.14.	<i>La Masculinidad patriarcal como factor de riesgo</i>	42
2.2.15.	<i>Masculinidad y Equidad</i>	42
2.2.16.	<i>Machismo</i>	44
2.2.17.	<i>Igualdad de Género</i>	46
2.2.18.	<i>Análisis de la Realidad desde la Perspectiva de Género</i>	48
2.2.19.	<i>El Empoderamiento de las Mujeres</i>	49
2.2.20.	<i>Mainstreaming de Género</i>	50
2.2.21.	<i>Participación Comunitaria</i>	51
2.2.22.	<i>Factores Culturales</i>	53
2.2.23.	<i>Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED)</i> y y y y y ..	55

Parte II. Aspectos Prácticos	60
2.2.1. <i>Percepciones sobre el Trabajo de Campo</i>	60
2.2.2. <i>Resultados Según los Objetivos Planteados</i>	62
2.2.3. <i>Resultados Generales</i>	65
2.2.4. <i>Ámbitos Privado y Público</i>	65
2.2.5. <i>Identidad de género</i>	73
2.2.6. <i>Percepciones de los hombres sobre las mujeres</i>	75
2.2.7. <i>Inclusión</i>	79
2.2.8. <i>Límites y participación en los proceso de toma de decisión</i> ...83	
2.2.9. <i>Discurso machista</i>	84
2.2.10. <i>Cuadro de Evaluación</i>	86

CAPÍTULO III

CONTEXTO DE LA INTERVENCION	92
3.1. <i>Ubicación Geográfica</i>	92
3.2. <i>Indicadores Socioeconómicos</i>	94
3.2.1. <i>Demografía</i>	94
3.2.2. <i>Salud</i>	97
3.2.3. <i>Fecundidad y Derechos Sexuales y Reproductivos</i>	98
3.2.4. <i>Empleo</i>	99
3.2.5. <i>Vivienda y servicios básicos</i>	100
3.2.6. <i>Medios de comunicación</i>	103
3.2.7. <i>Tenencia de la Tierra y documentacion de las mujeres</i>	104
3.3. UNION PROASPA μ UNION DE PRODUCTORES ASOCIADOS DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS	106
3.3.1. <i>Estructura de UNION PROASPA</i>	111
3.4. BOLHISPANIA INDUSTRIA Y COMERCIO S.A.	116
3.5. Aspectos económico-sociales	117
3.5.1. <i>Antecedentes</i>	117
3.5.2. <i>Aspectos económicos</i>	119
3.5.3. <i>Características productivas</i>	120
3.6. Aspectos culturales	121

3.6.1.	<i>Breve historia de las culturas de la región</i>	121
3.6.2.	<i>Breve historia de la región</i>	123
3.6.3.	<i>Grupos Étnicos y Pueblos Originarios</i>	125
3.6.4.	<i>Mujeres Rurales</i>	127
3.6.5.	<i>Características masculinas</i>	131
3.6.6.	<i>Comunicación Cultural</i>	131
3.6.7.	<i>Tradiciones y Fiesta</i>	133

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 136

4.1.	Conclusiones.....	136
------	-------------------	-----

4.2.	Recomendaciones	150
------	-----------------------	-----

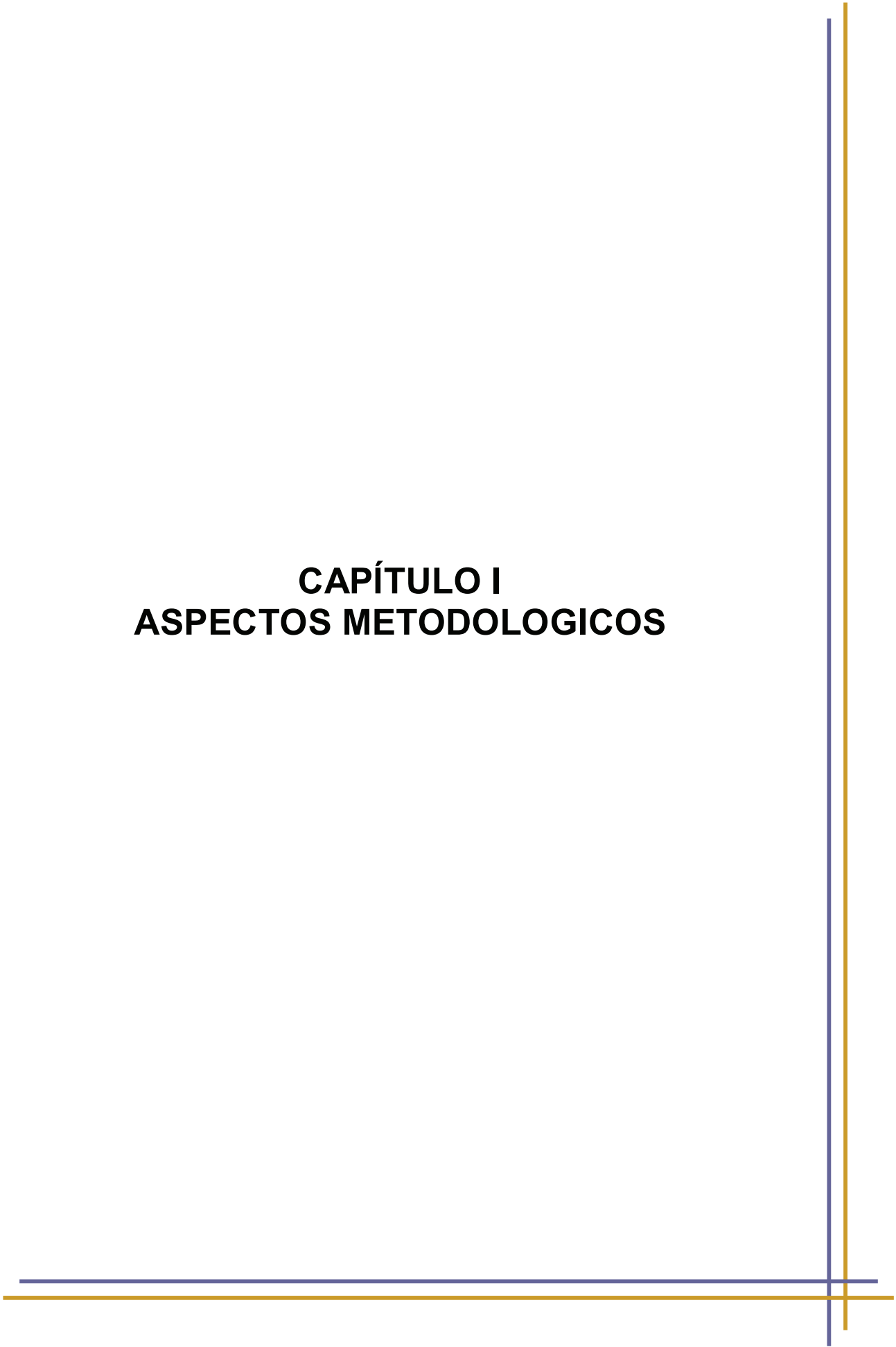
Referencias

Índice de Tablas y Cuadros

Anexos

CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLOGICOS



CAPÍTULO I

ASPECTOS METODOLOGICOS

1.1. Planteamiento del Problema

En la evolución de las políticas de cooperación para el desarrollo se han vivido cambios importantes sobre la percepción de los problemas de las mujeres y su relación con el desarrollo. La aplicación del concepto de género en la cooperación y el desarrollo se produce desde los años ochenta, con los movimientos de mujeres y la propuesta académica que busca integrarse posteriormente en el ámbito de las políticas públicas.

La perspectiva de género, ha logrado una importante legitimidad a nivel internacional, gracias a los movimientos que se produjeron y los logros que se obtuvieron en la Conferencia de Beijing, Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE, el Banco Mundial, la Unión Europea y las principales agencias de cooperación bilateral.

En los últimos años ha habido una creciente visibilización y reconocimiento de los derechos de las mujeres en el Estado y la Sociedad. En el país, se han hecho importantes avances en políticas públicas de género, que hacen referencia a la violencia doméstica, la representación política, el seguro materno (SUMI) y otras; pero aún son insuficientes para todas las necesidades y expectativas que existen en el país para tratar este tema y tener un soporte legal que permita que tanto mujeres como hombres sean tratado por igual. Estas propuestas si bien han sido elevadas a leyes, pero tienen poco respaldo a nivel operativo y acciones concretas.

En ese entonces, se creó la Subsecretaría de Asuntos de Género y luego el Viceministerio de Asuntos de Género y Generacionales, cuyo objetivo fue aplicar la transversalización de género en los diferentes ministerios y viceministerios del Estado; sin embargo, las estrategias de transversalización aplicadas han sido difíciles y han dado pocos resultados.

El año 1994 se promulgó la ley 1551 de Participación Popular, que tiene el principio de distribución igualitaria de recursos por habitantes con fondos de la Coparticipación Tributaria, donde los fondos recaudados, fueron transferidos a los órganos municipales locales. Cada Municipio debe usar instrumentos como el PDM¹ y Programa de Desarrollo Municipal quinquenales y POA¹ y Plan Operativo Anual. La información presentada en los diferentes instrumentos incluye una línea estratégica de género, que fuerza a trabajar en la transversalización de género, buscando crear una mayor conciencia en la equidad de hombres y mujeres.

Pero se ha reflejado que las inversiones en proyectos de mujeres no están desarrollando la equidad deseada, con la participación política de las mujeres en espacios del poder local y municipal hace suponer que, en el tiempo, las inversiones se aproximen a lograr equidad de género.¹

Ante las necesidades de empoderamiento de las mujeres, el Estado planteó la Estrategia Boliviana de reducción de la Pobreza, en la que se reconoce la feminización de la pobreza, la necesidad de transversalización del enfoque de género en todos los sectores. En 1997 se lanza el DS.

¹ Políticas para el Avance de las Mujeres (2004). En el Marco de los Principios de la Plataforma de Acción Mundial de Beijing. La Paz - Bolivia. Ministerio de Desarrollo Sostenible, Viceministerio de la Mujer. Págs. 5- 9.

24864 igualdad de Derechos y oportunidades entre Hombres y Mujeres, para establecer un marco jurídico para el desarrollo de políticas públicas con equidad de género, para así poder superar la brecha entre la legislación y la realidad local política, económica y cultural; recoger las demandas de la sociedad civil, impulsar y promover políticas, acciones y programas para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el marco del desarrollo humano sostenible; así como, para el fortalecimiento de la democracia.²

También se formularon y ejecutaron el Plan Nacional de Equidad de Género (2001-2003) que estuvo respaldado por el DS. 26350 para impulsar las políticas de género planteadas hasta entonces articulando al Estado como impulsor con la sociedad civil, buscando un marco integral en la lucha por la equidad y la reducción de la pobreza.

Pero, a pesar de los avances en políticas de género, los obstáculos a los que las mujeres del área rural se enfrentan en la actualidad, son las barreras de orden jurídico, sociocultural e institucional que limitan su acceso a la tenencia de la tierra.³

El acceso al control de la tierra por parte de las mujeres campesinas aún es bajo, la formulación de los marcos jurídicos con perspectivas de género, y la eliminación de factores culturales e institucionales que impiden el reconocimiento de la mujer, como productora son esenciales para garantizar el acceso de la mujer rural a la tierra.

² Bolivia DS 24864 Igualdad de Derechos y oportunidades entre Hombres y Mujeres. 4 de octubre de 1997.

³ Políticas para el Avance de las Mujeres (2004). En el Marco de los Principios de la Plataforma de Acción Mundial de Beijing. La Paz - Bolivia. Ministerio de Desarrollo Sostenible, Viceministerio de la Mujer. Pág. 12.

Uno de los objetivos del Milenio está enfocado a asegurar, que los niños y niñas puedan terminar el ciclo completo de enseñanza primaria. En el área de Educación, en su momento con la Reforma Educativa de 1994 (Ley 1565) se inicia un proceso de transformación escolar con medidas en el ámbito pedagógico curricular, administrativo y financiero. Bajo la consigna de igualdad de oportunidades, se trabajó con contenidos de género para la innovación curricular, capacitación y formación docente, y para la difusión y producción de textos, pero ahora los mecanismos en el área de educación han cambiado con la implementación de la nueva ley de educación.

En Bolivia la inequidad de género en educación no se traduce de manera fundamental en el acceso a la educación, sino en su calidad y contenidos, aunque se están haciendo esfuerzos por incidir en la permanencia de las niñas en la escuela en el área rural donde se ha identificado una mayor marginalidad femenina que masculina, considerando que en los últimos años se ha incrementado la permanencia de mujeres a nivel secundario, teniendo una población matriculada de 275.422 de hombres y 261.892 de mujeres en el año 2008.⁴

Si hacemos una comparación con el año 2005 (275.037 de hombres y 250.617 de mujeres),⁵ se puede observar que las brechas entre hombres y mujeres han disminuido significativamente en las áreas rurales, dando la posibilidad a las nuevas generaciones de que las mujeres y los hombres tengan un acceso equitativo a los recursos. Pero es importante lograr

⁴ Instituto Nacional de Estadísticas (2010). Anuario Estadístico 2009: Población Matriculada en la Educación Pública, por Sexo, según Nivel de Educación y Departamento 2005 y 2008, Bolivia. La Paz - Bolivia. Ed. Presencia. Pág. 194.

⁵ *Ibidem*.

disminuir los niveles de abandono escolar que se presenta en un mayor porcentaje en las mujeres.⁶

En la educación superior, las brechas entre hombres y mujeres aun tienen una proporción elevada en la educación técnica y universitaria, en la participación de la gestión educativa y la estructura del sistema educativo, siendo una influencia negativa las precarias condiciones tecnológicas, la discriminación hacia las mujeres en carreras no tradicionales, la segregación que se da en el mercado de trabajo por estereotipos sexistas, teniendo consecuencias en su desvalorización. Aun así en los últimos años, el número de mujeres profesionales se ha incrementado en el país, probablemente a una mayor conciencia de género en el sentido de la igualdad en la importancia que tienen los estudios superiores para hombres y mujeres.

En el área de salud se desarrollaron programas enfocados a reducir la mortalidad materna infantil, programas de salud sexual y reproductiva, la inclusión de la problemática de violencia intrafamiliar en las líneas estratégicas de los programas especiales del sector y su abordaje como parte del sistema de vigilancia epidemiológica como un problema de salud pública, además del seguro básico de maternidad y niñez.

En Bolivia, la mortalidad materna infantil sigue siendo una de las más altas en América Latina 37,30%⁷ a pesar de su disminución en los últimos años, las principales causas de la mortalidad materna en el país se deben a las hemorragias, la falta de atención oportuna y abortos mal practicados.

⁶ Políticas para el Avance de las Mujeres. En el Marco de los Principios de la Plataforma de Acción Mundial de Beijing (2004). La Paz - Bolivia. Ministerio de Desarrollo Sostenible, Viceministerio de la Mujer. Págs. 18 y 19.

⁷ Instituto Nacional de Estadísticas (2010). Anuario Estadístico 2009: Indicadores Demográficos, por Año Calendario, 2005 y 2010, Bolivia. La Paz - Bolivia. Ed. Presencia. Pág. 150.

El año 2002 se crea el Seguro Universal Materno Infantil (SUMI - Ley 2426) con carácter universal, integral y gratuito, para otorgar las prestaciones de salud a las mujeres embarazadas desde el inicio de la gestación, hasta los 6 meses posteriores al parto; y a los niños y niñas desde su nacimiento hasta los 5 años de edad.

El componente de género en las políticas del sector salud, ha mostrado avances, sin dejar de reflejar todavía las desigualdades y falta de atención al tema de la salud de las mujeres. Siendo la salud reproductiva una de las prioridades para apoyar el desarrollo de las mujeres considerando que en el país aún existen prejuicios de orden religioso y moral, que hacen muy difícil que las propias mujeres puedan decidir sobre sus cuerpos, como una forma de construcción de sus identidades.

El estado ha priorizado algunas líneas de atención en salud a las mujeres en el marco de compromisos asumidos a nivel internacional, sin embargo existen dificultades en el diseño y aplicación de política que incorporen el componente de género; fundamentalmente, porque existe cierta inadecuación de las políticas nacionales en el marco de las políticas internacionales por las peculiares condiciones que tiene Bolivia, sin haber logrado incorporar las particularidades culturales y las variables de género para el funcionamiento organizado de salud.

Esos fueron los avances significativos que se dieron en temas de género, en el resto de los sectores se aprecian avances limitados en lo que se refiere al reconocimiento del tema de equidad de género en las políticas sectoriales.

Se debe tener en cuenta que incorporar el tema de género en las políticas públicas es muy importante, porque propone entender a las

mujeres ya no como un sujeto que tiene que recibir asistencia, sino como ciudadanas proactivas que son capaces de apoyar el desarrollo de su comunidad; y así se pueda promover la participación activa de los destinatarios/as en la construcción y satisfacción de sus demandas, siendo así protagonistas tanto de las ideas, la planificación y ejecución de las mismas, constituyendo la participación en un eje central de proceso.⁸

La participación de la mujer en espacios políticos continua siendo menor, si tomamos en cuenta que las mujeres conforman casi el 50% del electorado. A partir de la promulgación de la Ley de Participación Popular la participación de las mujeres en el espacio local se fue incrementando y gracias al trabajo desarrollado por algunas organizaciones que trabajan con la mujer⁹, consiguieron la promulgación de la Ley de Partidos (1999) que establece la incorporación de las mujeres en al menos un 30% en todos los niveles de dirección partidaria, normada por la ley de Reformas Complementarias al régimen Electoral, incidiendo de forma indirecta en una ideal incorporación de las mujeres en instancias del poder local; en una interesante participación, pero que de todas maneras sigue siendo insuficiente para lograr un participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones dentro las actividades de la comunidad.

A pesar de los avances, las desigualdades continúan, incluso en estos espacios de representación política, por lo que existe la demanda persistente de mayor representación y acceso a los niveles de decisión de las mujeres, en la perspectiva de la ciudadanía plena.

⁸ Britos, Adela (2007). La Participación y la Capacitación en las Políticas de Género, (Mimeografiado). Cochabamba y Bolivia. Ed. UMSS. Págs. 1-3.

⁹ Viceministerio de la Mujer Subsecretaría de Asuntos de Género y Coordinadora de la Mujer, (2006). Comisión de la Mujer de la Cámara de Diputados. En: Abriendo Puertas. Bolivia. ACLO/CENDA/CEJIS. Págs. 8.

Si bien, con la aplicación de la Ley de Partidos Políticos, se ha logrado la participación de 30 mujeres titulares en cargos de diputación de 130 títulos, 6 ministras de un total de 15 ministerios. En principio, todos los políticos y parlamentarios parecían estar de acuerdo con la necesidad de democratizar el acceso a niveles de representación política por parte de las mujeres, pero en cuanto se dieron cuenta de que eso significaba ceder espacios de poder en lo personal, la resistencia y la oposición, las argucias políticas para debilitar la propuesta y los compromisos hechos y a último momento deshechos con los partidos estaban a la orden del día: Ha habido una gran resistencia, pero sobre todo la resistencia se ha dado en el momento en que se han dado cuenta que la cuota significaba menos hombres. Hasta que no se dieron cuenta de eso todo les parecía bomba, ¡adelante!, ¡participen!, pero, por supuesto, en el momento que empezaron a pensar y decir ¡ok!, si entran mujeres quiere decir que yo no voy a poder entraré Š¹⁰

En la Asamblea Constituyente las mujeres tuvieron una representación del 34%, donde las mujeres participantes tenían la consigna de establecer un Estado con plena Igualdad de Derechos y Deberes. Para la Asamblea Constituyente se presentó una oferta que recogía propuestas estructurales respecto del Principio de Inclusión del principio de equidad de género y equidad social; igualdad de oportunidades y no discriminación; reconocimiento de los derechos específicos de las mujeres; reconocimiento del aporte y el valor del trabajo doméstico y la democratización de las tareas al interior del hogar y la familia; responsabilidad compartida en la reproducción familiar; separación de la acción política del Estado de la religión. La cual se realizó a través de

¹⁰ Britos, Adela (2007). La Participación y la Capacitación en las Políticas de Género, (Mimeografiado). Cochabamba y Bolivia. Ed. UMSS. Pág. 7.

proyecto que involucró la participación de 25 mil mujeres de 180 municipios de diferentes estratos sociales e ideologías del país.¹¹

Con lo planteado lograron incorporar 26 artículos específicos sobre los derechos de las mujeres, que dieron paso a cambios en la normativa y en las leyes. Se sentaron las bases para que el *Vivir bien* también considerara la equidad de género y la igualdad de oportunidades. Hecho que marcó un punto importante en favor del movimiento de mujeres en el país, donde se evidencio que se puede lograr un cambio en las estructuras de ámbito político, económico, social y cultural.

Pero, se debe reflejar que se tuvo participación inequitativa de la mujer ya que de los 255 Asambleístas, 167 han sido hombres y 88 mujeres, teniendo en cuenta que la Ley de Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas plantea que la participación de la mujer debería ser de un 50 por ciento, mostrando que en términos cuantitativos la participación de la mujer es una tarea que debe ser trabajada por las instituciones estatales y no estatales.¹²

A pesar de los avances, las desigualdades continúan, incluso en estos espacios de representación política, por lo que existe la demanda persistente de mayor representación y acceso a los niveles de decisión de las mujeres en la perspectiva de la ciudadanía plena.

El planteamiento de las políticas públicas enfocadas al tema de género, han sido plasmadas en leyes, pero aún falta trabajar en la apropiación de lo que realmente es el concepto de género. Por tanto hay que plantear

¹¹ Ver, <http://constituyentesoberana.org/info/?q=derechos-mujer>

¹² Isabel Domínguez, una de las mujeres líderes de Bartolina Sisa y además ex Constituyente por Cochabamba. Información de KURMI(2009).

acciones en la que se considere a todas las instancias sociales, étnicas y culturales que existen en el país. A partir de ellos plantear acciones concretas para que pueda existir una apropiación que permita lograr una equidad entre hombres y mujeres. No se trata sólo de plantear políticas; éstas tienen que ser participativas y consensuadas de modo que haya apropiación. Que se generen espacios de control social para hacer cumplir esas políticas públicas, donde todas las instancias que trabajan en este tema se unan para lograr un posicionamiento en las diferentes sociedades que existen en el país.

Ante todo lo expuesto y todos los logros que se han conseguido para que la mujer pueda tener un rol participativo dentro la sociedad, toca preguntarnos: ¿Qué piensan los hombres de este cambio y qué hace que todavía ellos imposibiliten la plena participación de las mujeres en los espacios de decisión?, interrogante que surge al observar que aún existe cierto tipo de impedimentos por parte de los hombres sobre la incorporación de la mujer en espacios que siempre han sido dominados por éstos.

El trópico de Cochabamba se caracteriza por ser una zona agropecuaria, pero más, por ser productora de hoja de coca, que ha albergado a migrantes de diferentes regiones del país, principalmente de las regiones mineras, tierras altas y algo de tierras bajas, que migraron a la zona en busca de mejores ingresos económicos, derivados del cultivo de la hoja de coca, principalmente.

Cuando la hiperinflación en el año 1985, el presidente Paz Estensoro implementó los programas de ajuste estructural que provocaron el despido de muchos trabajadores en el país, 20.000 mineros fueron despedidos en 1985 debido a la nacionalización de las minas de estaño y cobre. Los

despidos produjeron migraciones masivas desde ciudades mineras como Potosí a las tierras bajas escasamente habitadas del Chapare, cuadruplicando la población.¹³

La región del Trópico de Cochabamba por los antecedentes migratorios que ha tenido desde la década de los sesenta e incluso mucho antes, hace que su nivel cultural sea interesante de analizar, por el estilo de vida y costumbres que se han ido formando al convivir durante todo este tiempo migrantes de la parte andina y valles y las zonas bajas del país.

Algo que también caracteriza a la región fue la fuerte presión social que tiene sobre el país, con la conformación de Federaciones Sindicales, que sostuvieron la candidatura de Evo Morales, líder de los sindicatos cocaleros, en ese entonces. Desde mediados de la década de los noventa y que tras lograr la presidencia, fue ratificado en dos oportunidades como su máximo dirigente.

Con el Plan de Desarrollo Alternativo impuesto por el Gobierno el año 1997, se suministró a los campesinos con semillas y tecnología, pero los nuevos cultivos tardaron mucho en poder ser cosechados, lo que dejó a los productores que habían destruido sus cosechas, con escasos medios para su subsistencia. Ante esta situación los productores desafiaron los acuerdos y volvieron a cultivar la hoja de coca. Ante tal situación, el 2001, los cocaleros empezaron a reemplazar los cultivos ilícitos desafiando así los imperativos impuestos por la autoridades sobre la erradicación.

¹³ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Págs. 6 y 9.

Debido a ésto se empezó a producir un estado de tensión entre los campesinos y el Gobierno y se presentaron enfrentamiento entre militares y campesinos, así como el bloqueo de caminos.

Ante estos enfrentamientos, las mujeres tuvieron un rol protagónico al organizarse y realizar medidas para defender sus derechos como productoras, proteger a sus familias y realizar acciones en ayuda a los hombres, lo que motivo a que los hombres acepten la participación de las mujeres en roles no tradicionales y en el plano público. Esta situación ha logrado que las mujeres se encuentren liderando acciones que buscan sacar de su estado de postergación a todas las mujeres de la región.¹⁴

Al visibilizar la participación activa de las mujeres, los dirigentes y representantes de productores, decidieron impulsar la organización de las mujeres y así constituir asociaciones y sindicatos de mujeres en las diferentes regiones del Trópico de Cochabamba.¹⁵

Los hombres impulsaron la organización de las mujeres, porque vieron que ellas tenían la fuerza suficiente para luchar y defender sus cultivos y a sus compañeros. Al principio los hombres marginaban a las mujeres diciendo que ellas no tenían para qué ir a la organización, que tenían que estar en la cocina y atender a los hijos, pero posteriormente se fueron convenciendo, más aún, cuando las mujeres entraron en la huelga de hambre (por la liberación de los detenidos durante la Marcha de agosto de 1994), se dieron cuenta que debían apoyarlas en su organización.¹⁶

¹⁴ Crespo, Elena (2005). Diagnostico de las Relaciones de Género en el Trópico De Cochabamba. Programa De Desarrollo Alternativo. La Paz - Bolivia. Edit. Red-Ada y AECID. Pág. 72 - 73.

¹⁵ Zabalaga Estrada, Carmen (2004). Coordinadora de Mujeres Campesinas del Trópico de Cochabamba y COCAMTROP. Cochabamba y Bolivia. Pág. 7.

¹⁶ *Ibidem*.

Pero, con el pasar del tiempo, a pesar de los avances que se han logrado con la inclusión de la mujer en los espacios de poder y toma de decisiones, aún se observa que las mujeres no han logrado ejercer una verdadera participación, y sienten que son utilizadas para cumplir con los porcentajes exigidos; percibiendo que son sujetos de capacidad inferior para el ejercicio público dentro de su comunidad.¹⁷

Consideran que su participación es restringida por los propios hombres, que debido a diferentes factores: escolaridad, manejo del castellano, además del desconocimiento y la baja comprensión de ciertas leyes y normas, etc., dificulta el entender lo que se trata en los Asambleas debido a sus bajos niveles de preparación y hace que no tengan una participación efectiva en los espacios de decisión

También, se han presentado una serie de dificultades que impiden a las mujeres participar activamente en los espacios de decisión, muchos de los esposos no quieren que asistan a las reuniones. Están al cuidado de los hijos/as, personas adultas y sus labores en el hogar y en el campo. Así también hay muchos hombres que obstaculizan la posibilidad que las mujeres participen, siendo discriminadas por ser mujeres.

La características de la zona muestran a una sociedad machista donde los hombres están por encima de las mujeres, donde el modelo es, que el hombre es quien domina sobre la mujer, y la mujer deber ser servil y pasiva, están al servicio del hombre.

Oliva Harris, llega a la conclusión de que los hombres pueden bien tener poder sobre las mujeres, pero que en parte esto es compensado por

¹⁷ Suárez Coronel, Elsa y Sánchez Andrade, Ridher (2007). Mujeres en el Municipio, Participación Política de Concejalas en Cochabamba. Cochabamba - Bolivia. UMSS. Pág. 75.

el mundo simbólico, en el que la feminidad y la masculinidad son presentadas como complementarias e iguales. Sin embargo, las mujeres no participaban en los asuntos políticos de la comunidad y concluye que las jerarquías de género son complejas y dependen del contexto.¹⁸

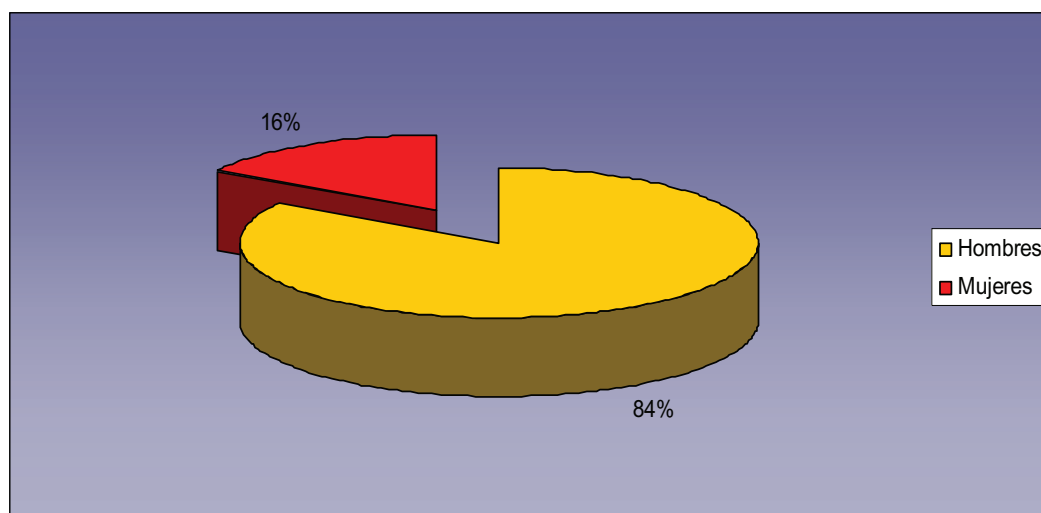
Esta situación se observa en UNION PROASPA μ Unión de Productores Asociados de Productos Agropecuarios, ubicada en el municipio de Chimoré del Trópico de Cochabamba. La UNION está conformada por 28 Asociaciones de Productores de diferentes municipios de la región y un Directorio compuesto de cinco miembros, provenientes de las asociaciones de productores.

Desde la conformación de UNION PROASPA, las mujeres han tenido una participación mínima o nula en los diferentes niveles de representación de la Asociación. Los miembros de las Asociaciones de Productores comprenden un total de 866 de las cuales 161 son mujeres, lo que representa el 19% de participación dentro las Asociaciones de Productores. Pero, si analizamos la actual estructura de representación se puede observar que no hay participación de mujeres dentro la representación de las asociaciones de productores, ni en el directorio¹⁹ y realizando un análisis de los miembros del directorio de UNION PROPASPA desde su conformación, nunca ha existido una mujer que los represente.

¹⁸ Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. San José, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica.. Págs. 82 μ 85.

¹⁹ Ver, ANEXO N° 1 - MIEBROS DEL DIRECTORIO
Ver, ANEXO N° 2 - ASOCIACIONES MIEMBROS
Ver, ANEXO N° 3 - LISTADO DE ASOCIADOS DE ORGANIZACIONES MIEMBROS
Ver, ANEXO N° 4 - RESUMEN ASOCIADOS A ORGANIZACIONES MIEMBROS DE PROASPA

Cuadro N° 1
Porcentaje Hombres y Mujeres Miembros de UNION PROASPA



Fuente: Elaboración Propia

Dentro los objetivos específicos planteados por la UNION está el de Coadyuvar en la participación y acceso de la mujer en actividades de capacitación técnica y/o administrativa, en áreas relativas a los objetivos de las organizaciones miembros de la UNION²⁰ Y gracias al apoyo que han recibido de la Cooperación Internacional se han ejecutado proyectos en esta área y la transversalización en género, pero se observan muy pocos avances en el logro de la igualdad y la participación de la mujer en la toma de decisiones dentro UNION PROASPA.

Este hecho lleva a preguntarnos ¿Qué factores se presentan para que las mujeres tengan tan poca participación? y si esto ¿Se debe a factores sociales y culturales? que no se han analizado en profundidad. Teniendo en cuenta que los hombres pueden sentirse amenazados ante los cambios

²⁰ Ver ANEXO N° 5 μ ESTATUTOS UNION PROASPA. Pág. 4.

que pueden presentarse al incluir de forma equitativa a las mujeres, en espacios de decisión que han sido liderado por ellos desde un principio.

1.2. Formulación del Problema

¿Los factores culturales y sociales existentes en la región, principalmente en la población masculina, serán los que dificultan la participación de las mujeres en los espacios de decisión de UNION PROASPA μ Unión Productores Asociados de Productos Agrícolas del Trópico de Cochabamba?

1.3. Justificación

La identificación de los factores permitirá analizar las razones por las cuales los hombres no tienen una reacción positiva, sobre la inclusión equitativa de las mujeres en los espacios de decisión.

Se han realizado varios estudios y proyectos sobre la equidad de género y la participación de las mujeres en los espacios de decisión, pero los resultados que se han conseguido son mínimos, a pesar de todos los esfuerzos que se han empleado.

Muchas de las acciones que se han realizado se han enfocado en concientizar a las mujeres sobre sus derechos y deberes y qué posición deben tener dentro la sociedad. Pero nunca se han cuestionado cómo se ven afectados los hombres con la inclusión de las mujeres en la toma de decisiones. Para conocer, de una forma pormenorizada lo que sucede en este ámbito, vemos la necesidad de realizar un estudio que esté enfocado hacia los hombres, permitirá en un futuro diseñar proyectos donde se tome conciencia que los hombres también tiene sentimientos y necesidades y que deben también ser considerados en la concientización sobre la

equidad de género. Pues, debe tenerse en cuenta que los hombres por mucho tiempo han tenido el poder y no es fácil cambiar un comportamiento en el corto plazo.

Con el Desarrollo Alternativo en la región del Trópico de Cochabamba se fundaron varias Asociaciones de Productores para el cultivo de productos alternativos a la coca, como piña, palmito, cítricos, pimienta entre los más importantes y se observa un comportamiento interesante en la zona al tener Federaciones de Mujeres que han sido fundadas con el respaldo de hombres. Se ha identificado a UNION PROASPA, que es una Asociación de Productores de Productos Agropecuarios, integrada por 28 asociaciones de productores, y está establecida en la región del Trópico de Cochabamba y ha recibido un apoyo importante de organismos de cooperación.

La Asociación se constituyó el año 1995 a iniciativa de un grupo de productores de la comunidad Senda III del municipio de Chimoré y desde el año 1998 ha recibido el apoyo de la Cooperación Española (a través de Bolhispania) para que pueda ofrecer un canal de mercadeo para los productores de palmito y promueva el cultivo de este producto, pero con los años y debido a su crecimiento y consolidación la Asociación cambió su orientación, dejando de enfocarse en el palmito y ampliando s otros productos agropecuarios.²¹

UNION PROASPA está conformado por 28 asociaciones de cinco municipios del Trópico de Cochabamba: Puerto Villarroel, Chimoré, Shinaota, Villa Tunari y Pojo. Cada asociación de productores,

²¹ Sistematización Proyecto Agroindustrial del Chapare, 1997 y 2009: Informe Final. PROASPA-BOLHISPANIA S.A., 2010. Cochabamba y Bolivia, BOLHISPANIA y AECID. Pág. 16.

actualmente está representado solo por hombres, se tiene conocimiento que en la gestión pasada del Directorio había una mujer representando a una asociación de productores. Con todos los proyectos que se han realizado en temas de género y la transversalización de género que, aún se observa poco incentivo para que las mujeres tengan una representación activa. Como se mencionaba más arriba los hombres sí han apoyado que se realicen acciones enfocadas a la igualdad de género, dado el momento ponen cierto tipo de barreras cuando se ven amenazados por la acción de las mujeres en los espacios de decisión.

En la región se han ejecutado varios proyectos con enfoque de género, pero se observa que el tema de igualdad de género no ha tenido muchos avances. A pesar de lo anteriormente mencionado se observa dentro la UNION una participación casi nula de las mujeres dentro la toma de decisiones.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Contribuir, a través de los resultados de investigación, a tener una mejor comprensión sobre los factores que influyen en los hombres para limitar la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones en UNION PROASPA μ Productores Asociados de Productos Agropecuarios, del Trópico de Cochabamba.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las causas que influyen para que los hombres limiten la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones.
- Analizar la percepción que tienen los hombres con respecto a la participación de las mujeres en los espacios de decisión de UNION PROASPA.
- Identificar la razón por la cual no se ha logrado una participación cualitativa de la mujer dentro los espacios de decisión
- Determinar la importancia de la participación equitativa, hombre-mujer, dentro los procesos de desarrollo de la comunidad.
- Proponer acciones o iniciativas que posibiliten la reducción de la brecha de equidad en la participación (pueden ser instrumentos normativos para UNION PROASPA, capacitación, inducción, sensibilización, etc.)

1.5. Hipótesis

La participación de las mujeres en los espacios de decisión de UNION PROASPA μ Unión de Productores Asociados de Productos Agropecuarios del Trópico de Cochabamba, se ve obstaculizada por los hombres, por factores culturales y sociales existentes en la región.

Variable Independiente: por factores culturales y sociales existentes en la región.

Variable Dependiente: se ve obstaculizada por los hombres, por factores culturales y sociales existentes en la región.

Variable Moderante UNION PROASPA μ Unión de Productores Asociados de Productos Agropecuarios, del Trópico de Cochabamba.

1.6. Metodología

1.6.1. Método Deductivo

El método deductivo es un proceso que parte de un conocimiento general que llega a uno particular, su aplicación lleva a un conocimiento con un grado de certeza absoluto.

Este método nos permite partir de una hipótesis verificable en el transcurso de la investigación y llegar a una conclusión.

En el estudio realizado se parte de un conocimiento general, basado en los antecedentes hasta ahora estudiados en los que se plantea la problemática para llegar a verificar que efectivamente se está dando la exclusión de mujeres en la toma de decisiones, para así poder obtener información mas específica sobre los motivos reales de su poca participación.

1.6.2. Método Analítico

Consiste en la descomposición, separación, aislamiento del conocimiento a priori en los elementos del conocimiento puro del entendimiento (Ramos, 2004, 498).

El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

El análisis se fundamentará en la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.²²

Por las características del estudio a realizarse es importante analizar los diferentes comportamientos que se presentan, no solo los sociales y culturales, para entender el comportamiento de hombre/mujeres y de la comunidad y poder explicar los impedimentos que se presentan para que las mujeres tengan una participación equitativa en los espacios de decisión.

1.6.3. Enfoque

Por las características del estudio se considera un enfoque mixto que combina elementos cualitativos y cuantitativos; aunque pondrá mayor énfasis en el primer enfoque.

²² Ver, <http://www.eumed.net/libros/2007a/257/7.1.htm>

Enfoque Cuantitativo

El cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población (Hernández et al, 2003; p.5)

El enfoque cuantitativo confía en la medición numérica y el uso de la estadística para hacer inferencias a partir de los resultados obtenidos. Para este enfoque la única forma confiable de conocer la realidad es a través de la medición numérica y el análisis de datos. Solo así los estudios poseerán los niveles de validez y confiabilidad en el proceso de construcción de conocimiento.

Al emplear este enfoque permitirá obtener datos estadísticos sobre la población estudiada, relacionado con el tema de participación de las mujeres en la toma de decisiones y poder tener una información mas clara sobre el tema investigado.

1.6.4. Tipo de Investigación

Los estudios analítico/descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de las personas, grupos o comunidades o cualquier fenómeno sometido a análisis. Se seleccionan una serie de cuestiones y se mide independientemente, para describir lo que se está investigando.

Los estudios explicativos están dirigidos a responder las causas de los eventos físicos o sociales, se centran en explicar por que ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste. De este modo utilizar una investigación descriptiva y explicativa ayuda a conocer más a fondo las

razones por las causas los hombres no permiten una participación activa de las mujeres en la toma de decisiones.

Todo este proceso nos ayudará a responder el planteamiento del problema. Un hecho que hay que aclarar es que al ser una investigación primera sobre el tema, su carácter será exploratorio.

1.6.5. Diseño

Para el estudio se tomara en cuenta un diseño no experimental, que es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Se observa el fenómeno como tal y como se da en el contexto natural, para después analizarlos, a partir de los objetivos planteados.²³

En el estudio resulta imposible manipular variables, o asignar aleatoriamente a los sujetos o las condiciones, de hecho no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos de estudio, en este caso hombres y mujeres. Los mismos que serán observados en su ambiente natural.

En este caso no se construirá ninguna situación, sino se observará situaciones ya existentes en las que normalmente se desenvuelven hombres y mujeres en los espacios de decisión dentro UNION PROASPA.

1.6.6. Instrumentos y/o Técnicas

Para el estudio se recurrirá a las entrevistas para la recolección de datos:

²³ Hernández Sampieri, Roberto (1997). Metodología de la Investigación. Edit. Mc Graw Hill. México. Pág. 189.

Entrevistas²⁴

Se realizarán entrevistas, que estarán dirigidas a los Presidentes de las Asociaciones de Productores y a los miembros del Directorio de UNION PROASPA, teniendo en cuenta que es un grupo que representa a cada una de las diferentes comunidades miembros de la asociación.

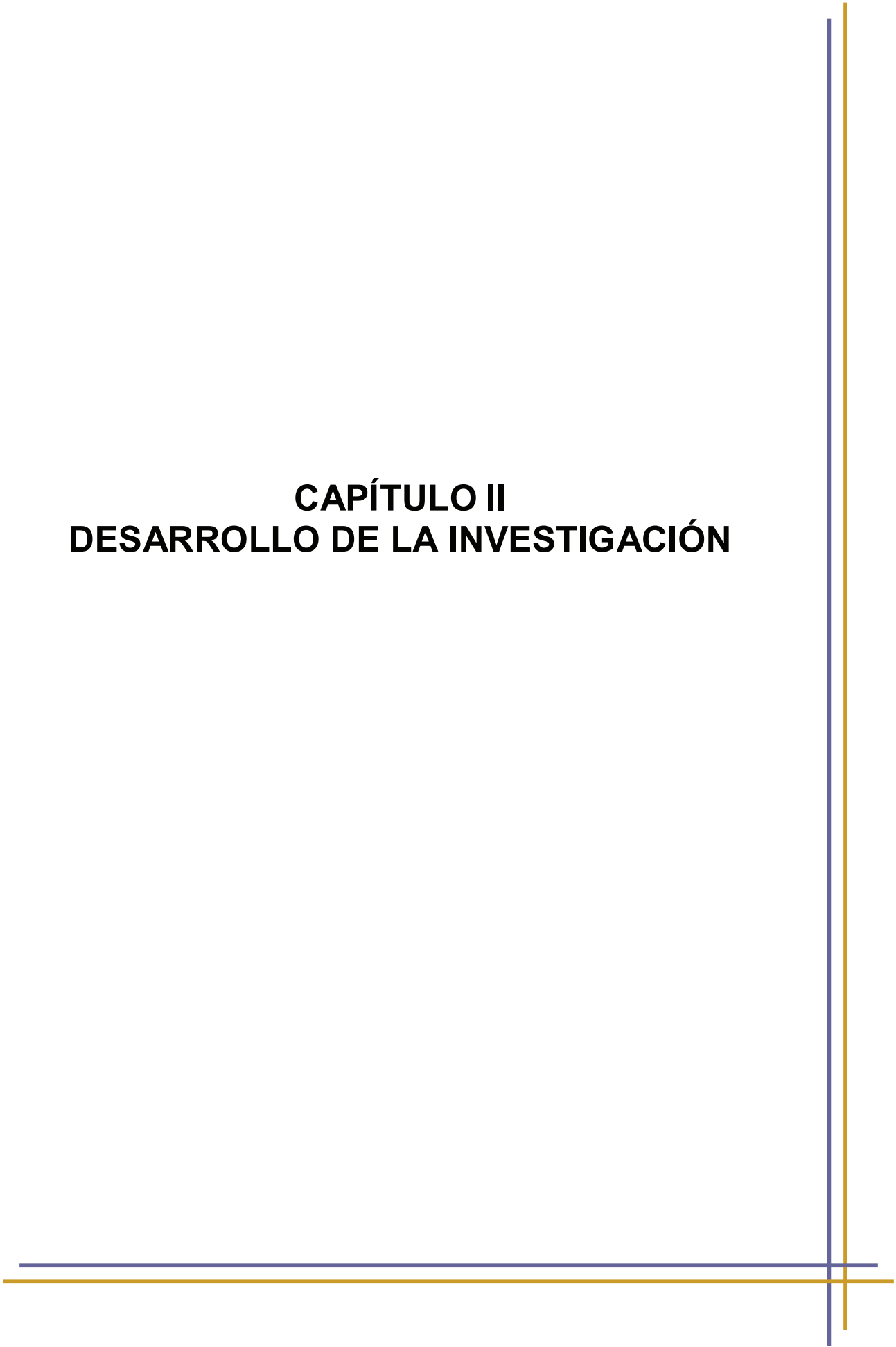
El tipo de entrevista semiestructurada. La cual formula algunas preguntas que cubren un número limitado de temas para ayudar al entrevistado, pero respeta cómo la persona entrevistada estructura y arma su respuesta. Con lo cual se plantean preguntas o temas nuevos, que surgen de sus respuestas y que luego el entrevistado responde con largas narrativas.

El motivo es recabar amplia información respecto a tópicos específicos sobre factores sociales y culturales que no permiten una participación equitativa de las mujeres en los espacios de decisión desde el punto de vista de los miembros del directorio.

²⁴ Ver, ANEXO N° 6 - ENTREVISTAS

CAPÍTULO II

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN



CAPÍTULO II

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Parte I. Fundamento Teórico

2.2.1. Definición Género

En términos generales, género hace referencia a la relación y construcción sociocultural de acciones entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta las estructuras sociales como raza, etnia y casta. También se refiere a atributos económicos, sociales, políticos y culturales; y a las oportunidades que una persona tiene por el hecho de ser hombre o ser mujer. En la mayoría de las sociedades las actividades de hombres y mujeres, difieren en términos de acceso y control de recursos y en la participación en la toma de decisiones.²⁵

Se entiende por género la construcción y asignación de prácticas sociales para cada sexo, en función de una relación de poder, de esta asignación surge la división masculino/femenino.

A pesar de que ambos sexos tienen las mismas potencialidades humanas de capacidad para el intelecto, para lo emocional, para lo racional y lo sentimental. El sistema patriarcal separará y asignará a cada género, lo que se definen como características de lo masculino y de lo femenino. Es decir, el sistema patriarcal, el hombre debe ser racional, pensante, equilibrado, frío, valiente; en cambio la mujer debe ser emocional, sentimental y tierna.

²⁵ Modulo de Formación Continua en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. España. AECID. Pág. 1.

2.2.2. Esteriotipos y Roles de Género

La sociedad transmite a las personas un modelo de relación y sistema de valores, conocido como el proceso de sociabilización, en la que se asimila los elementos culturales y sociales.

Los esteriotipos de género son el conjunto de conductas y características psicológicas y emocionales atribuidas por una sociedad, que son asignadas e impuestas a ambos géneros y limitan las posibilidades de elección de las personas.

Las personas son estimuladas a desempeñar tareas y funciones propias de hombres y de mujeres, sólo por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo, lo que se denomina roles de género; que son aquellas conductas o actividades que se atribuyen como propias en base al sexo de las personas.²⁶

En el desempeño y los roles de género, las personas van construyendo su identidad de género, en la que se identifican mentalmente y psicológicamente con lo femenino y con lo masculino, siendo el punto de partida de las formas de ser, sentir, pensar y actuar.

Los estereotipos han provocado desigualdades que afectan negativamente a las mujeres, con un trato discriminatorio y una serie de prejuicios que afectan su participación en los espacios de decisión, en menores oportunidades y condiciones laborales que los hombres.

Las desigualdades entre hombres y mujeres incumplen el derecho fundamental de las personas a su pleno desarrollo y libertad de elección y dificulta el desarrollo de las sociedades.

²⁶ *Ibíd.* Pág.14.

2.2.3. Discriminación Directa e Indirecta

En el sistema sexo-género se fundamenta en que los hombres son superiores a las mujeres y son discriminadas por eso. La discriminación viola los principios de igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana. Se entiende por discriminación por razón de sexo, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independiente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.²⁷

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo, es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar finalidad sean necesarios y adecuados.²⁸

La eliminación de la discriminación por razón de sexo debe originar una puesta en marcha de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Para ello es importante conseguir igualdad y cada persona, entidad y organización tiene la responsabilidad de modificar

²⁷ *Ibíd.* Pág. 9.

²⁸ *Ibíd.* Pág.18.

ideas y formas de actuar discriminatorias que contraviene al derecho reconocido.

Esta situación hace posible la transformación y el cambio en las relaciones humanas y el entorno en el que vivimos, mejorando las posibilidades de desarrollo social y de aprovechamiento real del potencial creativo de las sociedades.

2.2.4. Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres

En el país existe una normativa legal en temas de discriminación, pero las prácticas sociales siguen imponiendo obstáculos a una participación equitativa de hombres y mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas.

La igualdad entre hombres y mujeres es un aspecto central del desarrollo de la vida política, social y económica de un país:

- En la gestión de las políticas públicas, la igualdad incrementa la eficacia de los recursos y ahorra costes. Si se tiene en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, se evitan impactos negativos en el ejercicio de los derechos de las personas.
- En las empresas y organizaciones laborales, los criterios de igualdad mejoran la productividad y los beneficios. Al tener una mejor motivación al restringir los estereotipos de género y el desarrollo de la responsabilidad social corporativa.
- En las relaciones personales y la convivencia entre hombres y mujeres, el trato equitativo en el reparto de los espacios público y privado sobre bases de diálogo y negociación, contribuye a unas relaciones interpersonales basadas en la no violencia y cooperación.

Las políticas de igualdad de oportunidades deben ser promovidas desde las instituciones públicas, y cuya finalidad sea promover la plena integración de las mujeres y los hombres de manera equitativa y garantizar que se beneficien de igual manera del nivel de desarrollo y del progreso de la sociedad.

Cuadro N° 2
Reformas Legales con Enfoque de Género (1995-1999)

Año	Reforma	Contenido
	Constitución Política del Estado	Declara la igualdad jurídica de las personas, sin distinción de raza, sexo, idioma, religión y opinión.
1995	Ley N° 1674 contra la Violencia en la Familia o Doméstica	Define y sanciona la violencia doméstica como delito de orden público. Instrumento legal con una orientación importante hacia la prevención.
1996	Ley del Servicio Nacional de Reforma Agraria (INRA)	El Artículo 3 establece igualdad de derechos entre hombres y mujeres en la distribución, administración, uso, aprovechamiento y tenencia de la tierra, sin importar su estado civil.
1997	Ley de Abreviación Procesal Civil y Asistencia Familiar	Introduce reformas al Código de Familia, estableciendo un nuevo régimen procesal para los juicios sumarios de petición de asistencia familiar fuera del caso de divorcio, importante para matrimonios de hecho. Facilita el trámite de asistencia familiar, lo cual beneficia a mujeres que se quedan solas a cargo de sus hijos.
1997	Ley de Reformas y complementación al Régimen Electoral (Ley de Cuotas).	Incorpora la obligación de los partidos políticos de promover la igualdad de oportunidades de sus militantes, hombres y mujeres, así como la efectiva participación de la mujer en los órganos de dirección partidaria y en la nominación de candidaturas para cargos de representación popular. Fija que al menos el 30% de las listas de diputados plurinominales debe estar compuesto por mujeres. Introduce, además, el criterio de alternabilidad.

Continuá .

Año	Reforma	Contenido
1997	Modificación del Código Penal	Suprime el término de "mujer honesta" en los delitos contra la libertad sexual, que sometía a la valoración de los jueces la "honestidad" de la víctima, condicionando de esta forma la calificación y sanción de los delitos de violación y estupro. Sustituye el Título XI del Libro Segundo de Delitos contra las buenas costumbres, violación, estupro y abuso deshonesto por "delitos contra la libertad sexual".
1997	Decreto Supremo N° 24864 para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	Establece la obligación del Estado de "impulsar y promover políticas, acciones y programas para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres" en siete campos de acción: salud, educación, economía, comunicación y cultura, desarrollo económico, participación política y ciudadanía, violencia.
1998	Decreto Supremo N° 25087	Reglamenta la Ley 1674 contra la violencia en la Familia o Doméstica.
1999	Nuevo Código Electoral	Artículo 112.1: b. En las listas de candidatos a Senadores titulares y suplentes al menos 1 de cada 4 debe ser mujer. c. Establece, con relación a candidatos plurinominales, que las listas deben ser formuladas de modo que de cada 3 candidatos al menos 1 sea mujer. Artículo 112.2: Candidatos a Concejales Municipales y Agentes Cantonales: a. Las listas deben ser presentadas de manera tal que al primer Concejal hombre-mujer le corresponda una suplencia mujer-hombre. b. La segunda y tercera concejalías titulares serán asignadas de forma alternada, es decir, hombre-mujer, mujer-hombre. c. Las listas en su conjunto deben incorporar al menos un treinta por ciento de mujeres.
1999	Ley de Partidos Políticos	Artículo 19: Establece la obligatoriedad de incluir un mínimo de 30% de mujeres en todos los niveles de dirección partidaria y en las candidaturas para cargos de representación ciudadana. Artículo 13: Determina, dentro del contenido de la declaración de los partidos políticos, el rechazo a toda forma de discriminación de género, generacional y étnica.
1999	Ley de Municipalidades	Art.8: Estipula la organización y administración de los Servicios Legales Integrales de protección a la familia, mujer y tercera edad. Art.9: Norma la organización de Defensorías del Menor. Art.14: Se incorpora la equidad de género en el diseño, definición y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos municipales.
1999	Ley de Protección a Víctimas de Delitos contra la Libertad Sexual. Ley N° 2033 de 29 de Octubre de 1999	Define y amplía la pena en delitos de violación, estupro, corrupción de menores, proxenetismo. Estipula como violación además del acceso vaginal, el anal y el oral, y se prevé la atención multidisciplinaria de la víctima.

Continuá .

Año	Reforma	Contenido
1999	Código Niño, Niña y Adolescente	Abroga la Ley N° 14403, Código del Menor del 18 de diciembre de 1992. Protege integralmente y centra su atención en el interés superior del niño, niña y adolescente, garantizando así una efectiva protección y ejercicio de sus derechos.
2004	Ley de Agrupaciones Ciudadanas Ley 2771 (7-Julio-2004)	ARTICULO 8° (Representación Femenina). Las Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas, establecerán una cuota no menor al cincuenta por ciento (50%) para las mujeres, en todas las candidaturas para los cargos de representación popular, con la debida alternancia.

Fuente: Viceministerio de Asuntos de Género, Generacionales y Familia, 2000.

2.2.5. Análisis de Género

El análisis de género busca entender las diferentes experiencias de hombres y mujeres e identificar factores que expliquen estas diferencias, evaluando tanto los patrones masculinos como los femeninos. Para el análisis es necesario tomar en cuenta factores multidisciplinarios, considerando diferentes ámbitos como el económico, productivo, relaciones de poder y otras que hacen a la dinámica de una determinada sociedad

El análisis de género ayuda a establecer funciones, relaciones y procesos enfocados en el desequilibrio de poder entre el hombre y la mujer en la sociedad. Se evalúa el impacto de las políticas propuestas, programas y aspectos legales sobre hombres y mujeres, además de ser una herramienta que posibilita la investigación para apreciar las diferencias de género, es decir, la naturaleza de las relaciones, sus realidades sociales, expectativas de vida y circunstancias económicas.

2.2.6. Violencia de Género²⁹

Se entiende por violencia cualquier manifestación que busca condicionar, limitar o doblegar la voluntad de las personas, por medio de la coacción emocional, física, sexual, económica y/o social. Siendo utilizada como forma de ejercicio del poder a través de la fuerza para resolver conflictos, eliminando obstáculos e intentando someter a otras personas.³⁰

Una de las causantes de la violencia de género es la discriminación por razón de sexo, lo que afecta la posición social de las mujeres y se traduce en menores oportunidades en el ejercicio de sus derechos ciudadanos. La discriminación se traduce en un reparto desigual de recursos alimentarios, económicos, de representación de formación, de información, de empleo y de participación social.

Existen condiciones de carácter cultural que favorecen la aparición de diferentes formas de violencia contra las mujeres, que niega a las mujeres derechos propios a pesar de todos los avances que se tiene en derechos a favor de las mujeres. Los modelos sociales, culturales y religiosos justifican la discriminación por razón de sexo, que obliga a las mujeres a vivir sometidas en estructuras múltiples, que impiden su autonomía, dificultando el ejercicio de sus derechos para la igualdad con los hombres, y frecuentemente las deja indefensas y vulnerables frente a las agresiones.

2.2.7. Educación

La educación es considerada como uno de los pilares fundamentales para modificar los patrones socio-culturales entre hombres y mujeres y así poder a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las practicas que

²⁹ Ibíd. Pág. 127

³⁰ Ibíd. Pág. 130

estén basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los dos sexos.³¹

La educación es uno de los medios más importantes para dotar a las mujeres de los conocimientos, aptitudes y la confianza que cada una necesita para participar de manera plena en el proceso de desarrollo, mejorando su calidad de vida y la de sus familias, pero también para consolidarse como personas autónomas dentro la sociedad. Siendo obligación del Estado el proporcionar acceso a los mismos programas de estudio, desde la escuela hasta la universidad y principalmente el promover la eliminación de todo concepto estereotipado de papeles masculinos y femenino.

La educación tiene un doble marco: el institucional o público y el familiar. La coordinación de estos dos escenarios es necesaria para suprimir las barreras sociales y culturales que tradicionalmente han impedido a las mujeres un acceso a la educación formal, en igual oportunidad con los hombres.

Desde la igualdad de oportunidades, se busca una educación en la que las niñas y los niños reciban una formación basada en principios de equidad entre los sexos. Esta formación abre el camino para el acceso igualitario al mercado del trabajo de mujeres y hombres pero, sobre todo, para el cambio cultural tan necesario en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.³²

³¹ Gago, Candia (2007). IEPALA, Atlas de las Mujeres en el Desarrollo del Mundo. Ediciones SM. Pág. 48.

³² Modulo de Formación Continua en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. España. AECID. Pág. 62.

2.2.8. Trabajo

Se considera trabajo a todas aquellas actividades que pueden incluirse dentro del sistema de cuentas nacionales, quedando fuera de este computo las actividades informales, tareas del hogar; actividades esenciales para la supervivencia de un hogar, como acarrear agua, recoger leña, cultivar para el autoconsumo, trabajo domestico, cuidado de niños y ancianos, que en su mayoría son realizados por las mujeres.

El acceso de las mujeres a la vida laboral es necesario para su desarrollo personal, independencia económica y bienestar de sus familias. La incorporación de las mujeres al mundo laboral, sin que exista un reparto equilibrado de las tareas domesticas, favorece a la aparición de una doble o triple jornada laboral. Las mujeres cumplen en numerosas ocasiones un triple papel: productivo, reproductivo y comunal. Y en muchos casos el trabajo remunerado de las mujeres se considera como una mera ayuda a la economía de cada hogar, que está por debajo de la remuneración del hombre.

2.2.9. División Sexual del Trabajo

La división sexual del trabajo impone a mujeres y hombres un tiempo único, orientado a cumplimentar las tareas asignadas según su sexo, lo que les priva de oportunidades para desarrollar otras dimensiones personales y sociales.

La división sexual del trabajo provoca un desequilibrio entre hombres y mujeres en el reparto de la carga laboral del trabajo, que son causas principales de las desigualdades que se producen en la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres persigue una participación equilibrada en el ámbito laboral, evitando de esta manera el

tratamiento discriminatorio por razón de sexo y haciendo efectivo el derecho fundamental de toda persona a ser tratada en igualdad de condiciones.

En la actualidad continua considerándose la división sexual del trabajo como actividades que deben desarrollarse en espacios también separados, correspondiendo a las mujeres desarrollar prioritariamente su actividad en el ámbito familiar (del trabajo reproductivo) y a los hombres en el ámbito público (trabajo productivo).³³

Esta desigualdad de distribución de espacios, recae negativamente sobre las mujeres, ya que condiciona su capacidad de autonomía, reduce sus posibilidades de relación y contactos profesionales y por ende, rebaja su poder adquisitivo.

2.2.10. Masculinidad Patriarcal

La masculinidad patriarcal es un conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales al varón, en una cultura determinada, existe un modelo hegemónico de masculinidad visto como un esquema culturalmente construido, donde el varón es esencialmente dominante, y tiene que discriminar y subordinar a la mujer y a otros hombres que no se adapten a este modelo.³⁴

El análisis sobre la masculinidad es desde la década de los 70s, donde se empieza a proponer la importancia de este estudio, como una acción posterior y complementaria a los procesos de reivindicación feminista.

Se plantea la situación de los hombres, teniendo como referente tanto el orden social patriarcal como la lucha feminista misma, que en los últimos años ha venido cobrando importancia. Las inquietudes incluyen

³³ *Ibíd.* Pág. 44.

³⁴ FLACSO (2001). Reflexiones sobre la Masculinidad. Ecuador. Págs. 11-12

cuestionamientos acerca de los roles masculinos, la conformación de la identidad masculina, las relaciones de poder, la resolución de conflictos, y demandan la reflexión personal y colectiva a partir del vivir cotidiano de los hombres.³⁵

Se empieza a plantear elementos acerca de la construcción de la masculinidad patriarcal y sus diversas expresiones, partiendo del cuestionamiento central sobre los efectos negativos que dentro el sistema social patriarcal se provoca en los hombres. La importancia de esta propuesta, se antepone al pensamiento que tradicionalmente considera que los hombres están bien mientras que son las mujeres quienes deben luchar por la reivindicación en la sociedad.³⁶

Si bien esta propuesta evidencia efectos negativos o desventajas, también para los hombres dentro el orden social patriarcal, implica y sugiere la necesidad que los hombres mismos tomen acciones concretas para mejorar sus condiciones de vida, tanto para sí mismos como en su relación con las mujeres, demás personas y su entorno en general.

La masculinidad no es solo una conducta de personas aisladas, sino también, es una estructura ideológica, donde se decide, emite y modela esa conducta. La masculinidad esta sostenida en dos ejes, uno es lo individual y lo cotidiano, todo aquello que la persona vive día a día y el otro se encuentra en la sociedad, expresada en sus instituciones fundamentales, en su historia y en su proyecto expreso.

La masculinidad como estructura ideológica dentro el sistema social actúa como vehículo de transmisión y fuente de valores, donde el Estado, la religión, la familia, la educación y la familia elaboran un sistema de premios y castigos, que deben ser seguidos como valores fundamentales

³⁵ Ibíd. Pág. 7.

³⁶ Ibíd. Pág. 8.

que deben ser cumplidos por hombres y mujeres, legitimándose opciones de vida y condenando otras.

Esta fuente de valores crea estereotipos de qué debe ser y hacer el hombre, y se ha centrado en que el hombre debe ser fuerte, capaz, exitoso y composiciones materiales. El problema es que, paralelamente, conforme se desarrolla este fenómeno, cada vez hay menos hombres que calzan en ese modelo, el cual a su vez los excluye y aísla y la sociedad los condena.

La masculinidad como estructura ideológica es una sistema construido por y para beneficiar a los individuos del género masculino, para lo que se han construido modelos ideales y estereotipado.³⁷

La masculinidad crea y a la vez se sostiene en una armazón que esta constituida por dos ejes:

- En un eje se encuentra lo individual y lo cotidiano.
- El otro eje se encuentra la sociedad.

2.2.11. La Masculinidad Patriarcal en lo Individual

Los hombres son individuos que expresan su masculinidad, en las conductas, atributos y señales que van asumiendo en su diario vivir y que modelan en un sistema de relaciones con otras personas, con otros hombres, consigo mismos y con el entorno, asumiendo la imagen de hombre que debe demostrarse en todos los aspectos de su vida cotidiana.

Entre hombres, el elemento predominante, es la competencia, donde se busca la subordinación de otros hombres, siendo la meta la acumulación de tener, saber y hacer. La masculinidad patriarcal se disfruta y se celebra, en la afirmación de decir que nació hombre; pero también implica

³⁷ Ibíd. Pág. 12.

sufrimiento, se convierte en fuente de temores e inseguridades, de ansiedades, de complejos, de dolores, de mutilaciones y de violencia.

En las sociedad latinoamericana es importante la imagen del hombre inteligente, sociable, trabajador, referente de seguridad y preocupado por su familia, y que no tiene temores ni sufrimientos, caso contrario no es considerado como macho.

2.2.12. Construcción de una Identidad Masculina

La construcción de la identidad de género es un proceso de aprendizaje y construcción cultural, donde la familia es un importante agente de ubicación de clase y un eficiente mecanismo de creación y transmisión de desigualdades de género.

La formación de la identidad masculina, que define el deber ser de los hombres, es desde en vientre materno, que a medida que van creciendo se le inculca cuales, cosas, actividades que son propias de los hombres y cuales son propias para las mujeres.

En el sistema patriarcal, los hombres tienen que vivir excluyendo, desterrando todo aquello que parezca femenino; a la vez, tienen que vivir negando todos los sentimientos, actitudes y emociones que evoquen debilidad, negar todo lo relacionado con la ternura, tienen que vivir reprimiendo todo lo que les haga pedir o dar afecto. El hombre, para hacer valer su identidad masculina deberá convencerse y convencer a los demás de: que no es una mujer, que no es un bebé y que no es un homosexual³⁸

Los mandatos relacionados con el ejercicio de poder, tener, saber y hacer, están asignados al hombre, que es el que manda, decide, vigila, responsable, controla protege y domina.

³⁸ *Ibíd.* Pág.15.

Desde la lógica patriarcal, todo lo que existe debe ser del hombre, objetos, personas y la naturaleza misma. El discurso patriarcal dice que los hombres son superiores a las mujeres, quienes deben someterse a su mandato. Donde la mujer no debe tener, el hombre tiene por ella; la mujer no debe saber, el hombre sabe por ella; la mujer no puede, el hombre puede por ella. Para esto, la ideología patriarcal legitima relaciones tales como: **dominante/dominado, poderoso/impotente, activo/pasivo, masculino/femenino**

Los hombres están obligados constantemente a demostrar su masculinidad en todos los ámbitos sociales, ya sean públicos o privados, o de lo contrario se arriesga a ser desvalorizado y, a perder poder. La identidad masculina se basa en la negación y la exclusión, de todos los rasgos asignados al género femenino.

2.2.13. La Violencia Masculina

La dominación masculina refuerza su poder a través de la violencia. Es decir, el mandato social que se hace sobre la masculinidad implica que el hombre reproduzca en las relaciones cotidianas, los mecanismos de violencia institucionalizados de una sociedad patriarcal, racista, heterosexista, clasista y xenófoba.

La mayoría de los planteamientos relacionados con el estudio de la masculinidad patriarcal, la definen como una construcción social frágil, basándose en que la masculinidad no es una realidad biológica con la que nacen los hombres, y que el modelo patriarcal provoca en los hombres contradicciones y efectos negativos considerables. Este planteamiento se aleja de las concepciones tradicionales que asocian todo **duro** **fuerte** **sólido** **incambiable** con lo masculino.

2.2.14. La Masculinidad patriarcal como factor de riesgo

La masculinidad es una construcción social que actualmente se encuentra en crisis, dada la realidad actual, la masculinidad se ve amenazada desde sus cimientos más intocables. Cada vez menos hombres se ajustan a un modelo masculino fuerte, audaz, valiente, protector, proveedor etc. Donde ser un hombre rudo es muy duro para los hombres; otras manifestaciones que lo muestran es la dificultad para dar y recibir ternura y la dificultad de expresar sus emociones.

Más allá de la propuesta acerca de la masculinidad, como factor de riesgo, para los hombres mismos; también, es importante destacar ese factor de riesgo hacia mujeres, niños y niñas teniendo en cuenta la violencia domestica. Y riesgo hacia otros hombres en las formas de relación y dominación entre hombres, impuestas por el deber ser patriarcal. El trato entre hombres va desde los juegos infantiles de castigo y maltrato físico, hasta las más complejas formas de rivalidad masculina adulta.

Referente al riesgo de la masculinidad para sí mismo, son obvios los efectos negativos, algunos ya descritos, que tienen los hombres en su relación con ellos mismos, a partir de estilos de vida acordes con la socialización y la vida masculina. Problemas como las adicciones, el tabaquismo, el alcoholismo, el suicidio masculino, la falta de autocuidado y los problemas de autoestima alimentan los riesgos en el plano emocional y psicológico.

2.2.15. Masculinidad y Equidad

Las nuevas propuestas sobre la masculinidad, concuerdan en el hecho de romper con los signos patriarcales actuales, reivindican el derecho a la ternura y la expresión de sentimientos, evidencian los efectos negativos

que conlleva el poder patriarcal y valoran la negociación como forma de comunicación.

El mismo es un proceso de reflexión que quiere hacer ver a los hombres, lo machistas que son, siendo importante generar un espacio periódico de conversación e intercambio acerca de la experiencia de la vida masculina y que puedan conversar libremente sobre las diversas percepciones que tienen sobre su desarrollo en la sociedad sin que deban sentirse amenazados.

El trabajo acerca de la masculinidad es una estrategia para:

- Hacer visible la perspectiva de equidad en proyectos e iniciativas de desarrollo.
- Erradicar las brechas de género existentes; es decir, las diferencias entre hombres y mujeres respecto a las relaciones desiguales de poder.
- Colaborar con la calidad de vida de las personas, en el sentido individual y colectivo.

Es importante identificar qué es lo que se quiere cambiar en los hombres, para qué y qué beneficios, amenazas y posibles reacciones (positivas y negativas) puede tener ese posible cambio y permita identificar acciones concretas que nos acercarán a la equidad.

Los hombres, causan daño y se causan daño, siendo la masculinidad un factor de riesgo, está en crisis y no tiene un referente alternativo, las necesidades e intereses de los hombres deben ser tomados en cuenta. Cuando se habla de masculinidad patriarcal, no sólo se refiere a cada hombre, sino también se refiere a una estructura social y un sistema de pensamiento hegemónico, en la que también se definen a las mujeres.

La propuesta en masculinidad, tienen como objetivo la construcción social y como relación estructurante de poder. Se ha trazado como modelo a seguir, la existencia de hombres respetuosos de sí mismos, de los y las demás, así como de su entorno, y capaces de reconocer y respetar las diferencias. Esto implica que es necesario fomentar cambios que vayan en función de la sensibilización, la reflexión y la autocrítica de los patrones establecidos del sistema patriarcal, a fin de lograr individuos más equitativos, dispuestos a relaciones justas en los diversos espacios de convivencia y críticos de formas de relación basadas en el ejercicio de la violencia. Individuos sensibles y comprometidos, capaces de ver los beneficios de la equidad de género, que no se sientan amenazados ante el cuestionamiento y el cambio, y que se sientan cada vez menos convocados por el ejercicio del control y la propiedad sobre las personas y el entorno con que se relacionan.

2.2.16. Machismo

El machismo es interpretado como una representación multidimensional de la masculinidad con muchos significados diferentes. Los hábitos sexuales desarrollados en las sociedades rurales pueden compararse con valores morales, un hombre honorable suele describirse por su hombría. Un verdadero hombre carece de la base fisiológica de la pureza sexual o monogamia. Si insiste en permanecer casto corre el riesgo de poner su masculinidad o virilidad en duda.

El honor de un hombre está relacionado con la vergüenza de la mujer, que es miembro de familia. Si la mujer muestra un comportamiento desvergonzado, se cuestionan su inaccesibilidad sexual y su decencia. Esto avergüenza a la familia y especialmente daña el honor del hombre. Un hombre debe defender la virtud de su madre, esposa, hijas y hermanas, con el fin de proteger el honor de la familia y su propio honor.

Y a pesar de tener que cuidar el honor de su familia, que tenga una amante o mantenga otra familia, puede ser visto como una demostración de masculinidad, aun así la comunidad y la iglesia lo condenen.

También está el hecho de que el hombre es considerado cabeza de familia y es responsable del bienestar de su familia, el proveedor y protector. Si un hombre no puede lograr estas metas, la frustración, pueden llevarlos a reafirmar su masculinidad, con actos de violencia o recurriendo al alcohol.

Se presentan tres teorías dentro la cultura latina:

1. El machismo surgió a partir de la conquista española y la humillación sufrida por los hombres indígenas, no sólo porque fueron derrotados, sino también debido a que las mujeres fueron violadas. Estas experiencias provocaron sentimientos muy fuertes de falta de poder, impotencia, inferioridad y debilidad. Las actitudes abiertamente agresivas y otras formas de conducta machista servían para enmascarar y compensar estos sentimientos.
2. Otra teoría es que el machismo fue introducido por los conquistadores españoles, cuya cultura ibérica era muy patriarcal: basada en nociones de honor masculino, la inferioridad de la mujer y el estricto control de la sexualidad de las mujeres por parte de los hombres. Estas nociones se vieron acentuadas durante la conquista, que estuvo acompañada de prácticas sexuales brutales contra las mujeres indígenas, dado que estas nociones se mezclaban con el racismo.
3. El machismo es un rasgo precolombino y más específicamente azteca. Los aztecas eran una sociedad militar, en la que el hombre dominaba a la mujer. Asimismo, el término machismo podría tener

un origen azteca: en el idioma natural, macho significaba *Imagen* o *Reflejo de uno mismo*

A pesar de estas teorías, el comportamiento machista era común en muchos pueblos indígenas, por lo que las prácticas actuales del machismo pueden ser una mezcla de lo tradicional, con el Nuevo Mundo después de la colonia.

El machismo recibe su significado en la interacción diaria entre hombres y mujeres, no siendo solamente un factor que atrae males sociales, como el alcoholismo, la violencia y la explotación sexual, también tiene un impacto negativo en la división del trabajo, el acceso y el control de los recursos y servicios, el conocimiento, y las necesidades y capacidades organizativas de hombres y mujeres. Revelando que las relaciones entre hombres y mujeres se basan en las diferencias de poder. Sin embargo, nadie está completamente falto de poder en todas las situaciones. Por el contrario, las mujeres como actrices sociales y con voz pueden formular estrategias para lidiar con la realidad diaria del machismo y crear sus propios dominios de poder y cambio.

El machismo significaba el rechazo de todas las virtudes *femeninas* tales como la amabilidad, la franqueza y la sinceridad. Donde un hombre no puede permitir que nada menoscabe su propia imagen como hombre, independientemente del sufrimiento que le produjera a si mismo y a las mujeres de su entorno.³⁹

2.2.17. Igualdad de Género

La igualdad entre hombres y mujeres tiene como finalidad hacer efectivo el derecho de las personas a ser reconocidas como iguales en

³⁹ Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. San José, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica. Págs. 3 - 6.

derechos y obligaciones en el contexto social en el que se desenvuelven, desarrollan y participan y no ser de ese modo discriminadas por razón de sexo. Esa igualdad entre hombres y mujeres permite a las personas participar activa y equitativamente en todas las áreas de la vida pública y privada.⁴⁰

Es por ésto que un compromiso de los estados a través de sus políticas, es la garantía del cumplimiento del mismo, por lo que debe prohibirse cualquier tipo de discriminación y promover la aplicación de medidas dirigidas a eliminar de diversas formas de discriminación y desigualdades en todos los ámbitos.

Un indicador importante para determinar la discriminación de género es la ausencia de las mujeres en los órganos de decisión y de representación social. Esta situación coloca a las mujeres en situación de dependencia y subordinación ante los hombres. Por lo que es necesario propiciar la incorporación de mujeres a los espacios de decisión, para ellos es importante considerar algunas estrategias:

- Facilitando a la mujer herramientas que les permita por si mismas, actuar contra los efectos perversos de la socialización diferencial.
- Implementando acciones positivas a favor de la incorporación y presencia de las mujeres en aquellos ámbitos de decisión de los que están ausentes y donde se toman decisiones de alto nivel que afectan al desarrollo de la sociedad

Los elementos para la intervención a favor de la igualdad de oportunidades. Los requisitos que se que se necesitan para garantizar la consecución de objetivos, pasan por:

⁴⁰ Modulo de Formación Continua en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. España. AECID. Pág.1.

- a. Análisis de la realidad desde la perspectiva de género
- b. El empoderamiento de las mujeres
- c. La integración de las mujeres desde la perspectiva de género en las políticas generales **En**mainstreaming de género

2.2.18. Análisis de la Realidad desde la Perspectiva de Género

El análisis de género permite identificar las diferentes necesidades y expectativas de mujeres y hombres y para proponer estrategias de desarrollo que equilibren las oportunidades de ambos. Implica poner en cuestión la idea implícita de que las políticas públicas son neutrales respecto al género, ya que estas reproducen las estructuras sociales en cuya base se encuentra la desigualdad.

Aplicar la perspectiva de género en el marco de propuestas de intervención social o de desarrollo económico supone:

- Considerar la posición de partida en la que se encuentra tanto hombres como mujeres.
- Conocer como hombres y mujeres acceden y controlan los recursos.
- Reconocer la existencia de las diferencias y las particularidades de las mujeres y los hombres e identificar las desigualdades
- Analizar las necesidades prácticas y la posición social de las mujeres y hombres, que pudieran dificultar el acceso y el aprovechamiento de la línea de intervención que se propone
- Conocer e incorporar los intereses estratégicos relacionados con la igualdad de oportunidades, que pueden contribuir a mejorar la posición social de las mujeres y a la construcción de una sociedad más igualitaria.

Realizar este análisis contribuye a dar respuesta a las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres para así eliminar las desigualdades entre ambos generadas por el modelo social (leyes, políticas y programas) y permitir una sociedad socialmente más justa y democrática.

2.2.19. El Empoderamiento de las Mujeres

La plataforma de Acción de Beijing dice: El empoderamiento de las mujeres tiene como objetivo eliminar todos los obstáculos que obstruyen a la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos, a través de una completa e igual distribución en la toma de decisiones económicas, sociales, culturales y políticas. Esto quiere decir que, el principio de compartir el poder y la responsabilidad debe ser establecido entre la mujer y el hombre en el hogar, en los puestos de trabajo y más ampliamente en las comunidades nacionales e internacionales. La igualdad entre mujeres y hombres es asunto de los derechos humanos y una condición para la justicia social, así como un requisito necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz

En empoderamiento hace referencia al proceso mediante el cual las personas tienen control sobre sus vidas, adquieren habilidades y conocimiento, son reconocidas por ello, aumentan su autoestima, solucionan sus problemas y potencian la autogestión.

Para alcanzar los objetivos del empoderamiento de las mujeres es preciso actuar en tres niveles:

- Personal: reforzando las capacidades personales y la autoestima mediante la formación y la valorización personal y grupal.
- Social: favoreciendo la participación por medio de redes sociales, reforzando las capacidades del colectivo y la valorización del

entorno social. La participación es un aspecto esencial, ya que a mayor participación mayor empoderamiento y protagonismo de las personas y los grupos sociales.

- Política: promoviendo el acceso de las mujeres a los procesos de toma de decisiones.

2.2.20. Mainstreaming de Género

El mainstreaming de género, llamado enfoque de transversalidad o enfoque integrado de género tiene como objetivo, movilizar el conjunto de acciones y políticas generales dirigidas a la igualdad de hombres y mujeres, introduciendo desde su concepción la atención a posibles efectos no consecuentes con el principio de igualdad de oportunidades.

El principio consiste en integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas, teniendo en cuenta simultáneamente las prioridades y necesidades de ambos en el diseño de las mismas. Con la aplicación del mainstreaming se busca integrar la perspectiva de género en la totalidad de las políticas que abordan todo tipo de problemas públicos, que afectan también a las mujeres para así integrarlas a las actuaciones públicas globales.

La puesta en práctica del mainstreaming de género se basa en dos ejes de actuación:

- Analizar si las diferentes políticas y actuaciones tienen un impacto diferente sobre la vida de las mujeres y los hombres: Consiste en conocer el resultado e impacto de las actuaciones para los hombres y las mujeres de forma separada, identificando las diferencias estructurales y desequilibrios entre ambos.
- Replanificar las diferentes líneas de actuación partiendo de las situaciones y necesidades que tienen las mujeres y los hombres

respectivamente: Consiste en diseñar las líneas políticas y las distintas actuaciones, teniendo en cuenta las diferencias de partida existentes entre los sexos y sus necesidades e identificando las oportunidades de reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.

2.2.21. Participación Comunitaria

La conceptualización general de participación indica que es el acto que convierte a todos los individuos en protagonistas de los diversos procesos sociales, mediante su intervención en actividades económicas, políticas y culturales.⁴¹

Es la tarea donde los diversos sectores, organizaciones formales e informales, la comunidad u otras agrupaciones participan de forma activa en la toma de decisiones, para resolver o enfrentar una situación, asumiendo responsabilidades específicas y fomentando la creación de nuevos vínculos de colaboración, para lograr que el desarrollo económico, cultural y político sea favorable para la comunidad, buscando de esta manera mejorar el bienestar de los miembros y que pueda ser sostenible en el tiempo.⁴²

A través de la participación, se puede lograr el desarrollo del municipio y de sus ciudadanos, para ello es importante mantener canales fluidos de comunicación con la población en general y que todas asuman responsabilidades y obligaciones.

Bernardo Kliksberg, plantea que la participación es uno de los instrumentos importante para enfrentar la pobreza. Hasta hace pocos

⁴¹ Estudio Etnográfico sobre la Participación de las Mujeres: Prácticas e Imaginarios con Relación a su Participación Política. Biblioteca y Centro de Documentación de AECID OTC Guatemala. Pág. 1.

⁴² Vargas Chang, Patricia. Presentación Participación Comunitaria, <http://www.slideshare.net/centroperalvillo/presentacion-participacion-comunitaria>.

años la participación comunitaria en el desarrollo económico y social era un tema altamente polémico, objeto de fuertes controversias, fácilmente susceptible de rápidos etiquetamientos ideológicos.⁴³

La participación comunitaria demuestra la superioridad productiva de los modelos organizacionales, pues permite detectar las necesidades reales, permite generar ideas sobre cómo mejorar la gestión, aporta un control social, da una retroalimentación permanente de muchos aspectos relacionados a la comunidad.⁴⁴

La participación genera una relación vinculante insertando a sus miembros en una red de motivaciones, acciones y decisiones, lo que les permite involucrarse activamente en los asuntos públicos, expresando sus demandas y contribuyendo a la resolución de conflictos.

El impacto de las organizaciones de la sociedad civil en la construcción democrática fundamenta la importancia de que la ciudadanía se articule en torno a estas asociaciones, y que tanto hombres y como mujeres puedan acceder a participar de sus bases y de sus órganos de decisión.⁴⁵

Es importante que las mujeres accedan a los espacios de decisión, porque primero representan a la mitad de la humanidad y es un derecho fundamental participar en los diferentes cargos de poder. La Conferencia de Atenas establece que los sistemas democráticos deben asegurar una participación igual de sus ciudadanos y ciudadanas en la vida pública y política, dado que paritariamente hombres y mujeres representan a la sociedad, ambos deben ocupar los cargos de representación política, económica y social. Debiendo ser importante incorporar medidas de

⁴³ Popoyan (2005). Liderazgo, Participación Comunitaria y Ciudadana, Asociación de Proyectos Comunitarios. Pág. 1 y 9.

⁴⁴ Kliksberg, Bernardo (1999). Seis Tesis No Convencionales sobre Participación. Buenos Aires y Argentina. Sin Frontera. Págs. 1- 5.

⁴⁵ Carrera, Carolina e Infante, Mariela. La Participación de las Mujeres en Espacios de Decisión de las Organizaciones de la Sociedad Civil. Ed. PNUD. Pág. 2 -5.

acción positiva que incentiven la participación de las mujeres en aquellos espacios cuyas resistencias culturales dificultan su integración.

2.2.22. Factores Culturales

La cultura constituye una manera de ver, pensar, de actuar y vivir el mundo, donde cada cultura construye sus propios imaginarios, los cuales son sistemas de representación social que explican y ordenan la realidad desde determinada óptica.

Estas representaciones de carácter cultural constituyen elementos básicos de identidad de los portadores de las culturas. Constituyen la imagen que las personas tienen de sí mismas, de los otros, de lo que debe o no debe hacerse. De tal manera, que el modelo hombre/mujer, de cómo debe ser, va reproduciéndose en todos los espacios sociales, familiar, religioso, económico y político.⁴⁶

Los factores culturales son el conjunto de maneras, formas, contenidos, arquetipos, rasgos, características, modos, singularidades, creencias, vivencias, tangibles e intangibles, imaginarios, identitarios, que en conjunto y de forma relacionada, recrean permanentemente la cultura como un todo significativo. Siendo la cultura un todo orgánico vivo y dinámico que caracteriza a una sociedad determinada.⁴⁷

En la Historia de Bolivia se pueden ver diferentes fenómenos de mestizaje y aculturación, además que hay innumerables mezclas étnicas, que han influenciado en la sociedad, siendo la consecuencia una fusión entre los elementos tradicionales y los tomados de la civilización moderna.

⁴⁶ Estudio Etnográfico sobre la Participación de las Mujeres: Prácticas e Imaginarios con Relación a su Participación Política. Biblioteca y Centro de Documentación de AECID OTC Guatemala. Pág. 2.

⁴⁷ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz μ Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Pág. 7.

El resultado de este proceso de convivencia, puede observarse en un legado tradicional con tendencias particularistas y adopta algunos elementos de la civilización moderna de índole universalista, lo que da una interesante combinación entre la propia tradición cultural y la apropiación de elementos de la civilización occidental actual.

Se puede destacar la presencia de movimientos indigenistas e indianistas, donde se propaga el etnocentrismo, con algo de racismo excluyente, acompañado con la revitalización de antiguas religiones, lenguas y costumbres. Pero, a pesar de ello, factores como las coerciones de la técnica moderna, la irradiación de valores normativos desde los centros metropolitanos y la necesidad de cohabitar con mestizos y blancos han llevado a que una porción considerable de estos movimientos ingrese en la que podríamos considerar como una senda de moderación y compromiso, reconociendo una sociedad multinacional y pluricultural.

Debido a su diversidad geográfica en el país se han desarrollado una identidad sociocultural más o menos estable, que no está garantizada por la diversidad geográfica y por la variada composición étnica, que han dado como resultados factores distintos que podrían ser vistos como una serie de fenómenos de mestizaje y aculturación. Además de las innumerables mezclas étnicas, se han dado variados procesos mediante los cuales la Bolivia contemporánea ha recibido la influencia de la cultura metropolitana occidental, que ha sido percibida como superior, en varios aspectos, a la sociedad premoderna, siendo la consecuencia una fusión entre los elementos tradicionales y modernos.

Así, el indigenismo moderado en Bolivia en particular y las tendencias culturalistas en general pretenden una síntesis entre el desarrollo técnico-económico moderno, por un lado, y la propia tradición en los campos de la

vida familiar, la religión y las estructuras sociopolíticas, por otro. La consecuencia de estos procesos de aculturación se traduce en una mezcla que puede ser descrita como una extendida tecnófila en el ámbito económico-organizativo, complementada con la conservación de modos de pensar y actuar premodernos y particularistas. De este modo, podríamos decir que Bolivia nos ofrece un escenario heterogéneo, es decir, en aquello que puede servir aún de freno a la monotonía de la sociedad enteramente modernizada y a su uniformidad. El trabajo en el futuro pasaría por encontrar un equilibrio que haga comprender lo valioso de las sociedades.

2.2.23. Mujeres en el Desarrollo (MED) y Género en el Desarrollo (GED)⁴⁸

Son dos enfoques que perciben y abordan el tema de la subordinación y el trabajo de las mujeres en los modelos y estrategias globales de desarrollo de manera distinta.

En la década de los 70s, se comienza a tomar en cuenta el papel importante que tienen las mujeres en el desarrollo; hasta entonces la posición de las mujeres fue marginada y para que el desarrollo tuviera éxito y fuera sostenible, se debería tener en cuenta el trabajo que realizan. Desde entonces, han surgido diferentes enfoques que han ido modificándose y desarrollando de acuerdo a las metas que se han perseguido.

De inicio, en el tema de desarrollo no se tiene en cuenta a las mujeres y su contribución a los procesos. Las acciones estaban centradas en los hombres, sus roles y actividades, pues estos eran los únicos considerados

⁴⁸ De la Cruz, Carmen y Gasteiz, Victoria (1999). ¿Cómo ha Evolucionado el Enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED)? EMKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. Págs. 8 y 20.

en los procesos de cambio, y las mujeres eran percibidas mas bien como beneficiarias pasivas de la asistencia. Apoyar a las mujeres significaba instrirlas sobre la mejor manera de manejar aspectos relacionados con la planificación familiar, la nutrición, la salud, la higiene, el hogar, etc.

En 1970, Esther Boserup publicó el libro *Women's Role in Economic Development* (El rol de las mujeres en el desarrollo económico), donde se habla de las contribuciones no reconocidas de las mujeres al desarrollo⁴⁹. Desde entonces se empezó a reconocer la capacidad de las mujeres y su contribución, y se comenzó a incluir componentes sobre el papel de la Mujer en el Desarrollo (MED) en proyectos sociales.

El enfoque MED, afirma que la posición subordinada de las mujeres es un obstáculo para el desarrollo y tiene el fin de eliminar su marginación de los procesos de desarrollo en beneficio de los hombres.

Este enfoque reconoce la participación de las mujeres a través de sus roles productivos y reproductivos, por lo que son participantes activas en el proceso de desarrollo, para lo cual deben ser incorporadas mediante el acceso al empleo y al mercado. Considera que desigualdad económica entre hombres y mujeres no está ligada a la subordinación de éstas, sino a la pobreza, por lo que procura mejorar los ingresos de las mujeres pobres.

Pero se centra básicamente en el rol reproductivo de las mujeres, buscando cómo satisfacer sus necesidades básicas como la obtención de un empleo y acceso a los medios de producción. Las acciones que se

⁴⁹ La autora presenta una visión histórica de África y argumenta que originalmente fueron las mujeres quienes dominaban la agricultura. Esta fue posteriormente llevada hacia la esfera masculina por los colonizadores europeos, lo cual gradualmente condujo a la degradación de la independencia y del estatus económico de las mujeres.

toman se enmarcan en enfoques tradicionales que refuerzan sus roles genéricos sin cuestionar la división social del trabajo.⁵⁰

La principal falencia del enfoque MED es que se concentra principalmente en la categoría "mujeres" de manera aislada; es decir, como una categoría y grupo de interés especial. Esto pasa por alto el problema real, o sea, el de las relaciones de las mujeres con los hombres dentro de la familia, la comunidad o la organización rural.

En los ochentas, se presenta un aumento en la carga de trabajo para las mujeres (trabajo remunerado y no remunerado) ya que se ven obligadas a satisfacer las necesidades de sus hogares y familias y otras varias actividades de la comunidad.

A comienzos de los noventa este enfoque, es cuestionado y comienza a incorporarse en el debate la importancia de las relaciones de poder, del conflicto y las relaciones de género para entender la subordinación de las mujeres. Por lo que se pasa de una concepción MED a GED (Género en el Desarrollo).

Se dio origen a la corriente GED, porque las políticas de desarrollo no tomaron en cuenta las desigualdades de poder entre los géneros, situación que colocó a las mujeres en desventaja al no poder acceder a los beneficios del desarrollo.

El enfoque GED, incorpora nuevos elementos para explicar la subordinación de la mujer, hasta entonces se ha logrado el acceso de la mujer al mercado laboral, pero aun continúan excluidas y subordinadas; y trata de, cómo las directamente afectadas puedan participar en el diseño de políticas y en los beneficios del desarrollo. Lo que significa que

⁵⁰ Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. San José, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica. Págs. 34 - 39.

terminar con la subordinación de las mujeres se considera algo más que una cuestión de reasignación de recursos económicos. Implica la redistribución de poder y los hombres tendrán que reasignar algo de poder social, político y económico

El GED cambia la visión hacia las mujeres por una orientación hacia el género; de manera que en lugar de visualizar a las mujeres como un grupo homogéneo, en base a sus diferencias biológicas con los hombres, se enfatiza la construcción social del género, en interrelación con otras categorías sociales como la clase social y la etnia raza.

Este nuevo enfoque, no sólo se centra en la importancia que tiene las mujeres, sino que se desplaza hacia hombres y mujeres en todos los niveles del proceso de desarrollo, que sea equitativo y sostenible. Los objetivos de éste enfoque es el de transformar las instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación social y las desigualdades de género, para así permitir a las mujeres el acceso a los recursos materiales y a la información, lo que implica que las necesidades de las mujeres dejen de ser analizadas aisladamente para ser parte integrante de un análisis de las relaciones de género en los hogares, en la comunidad y en las instituciones y lograr un cambio estructural en el equilibrio de poder entre hombres y mujeres.

Los aspectos principales de esta corriente son:

- Se centra en el análisis de las relaciones de poder entre hombres y mujeres, y su impacto en el acceso diferenciado a los recursos y beneficios del desarrollo.
- Busca transformar todas aquellas relaciones de género, pero también de clase, étnica, etc., que operan como obstáculos para que las mujeres disfruten de los beneficios del desarrollo.

- Propone una estrategia: el empoderamiento, que consiste en propiciar que las mujeres accedan al uso y control de los recursos materiales e ideológicos-simbólicos-gane influencia en el cambio social.

Un enfoque sobre género y desarrollo no se concentra en la situación de las mujeres per se, sino en las relaciones entre hombres y mujeres en una variedad de situaciones. El GED considera a hombres y mujeres como agentes activos, no como receptores pasivos de las iniciativas de desarrollo.

El enfoque GED remarca la necesidad de que tanto hombres como mujeres se auto-organicen para poder aumentar su poder dentro del sistema político y económico. Se concentra en la importancia de la organización, la creación de alianzas y coaliciones, el ejercicio de la influencia, la comunicación y la educación pública.

Parte II. Aspectos Prácticos

Para la aplicación del presente trabajo de investigación, se han realizado entrevistas a los presidentes de las Asociaciones de Productores y miembros del directorio de UNION PROASPA, que permite de esta manera dar respuesta a las inquietudes planteadas en el objetivo general y en los objetivos específicos.

2.2.1. Percepciones sobre el Trabajo de Campo

Antes de pasar a analizar los resultados, se hablará de algunos temas del trabajo de campo, que hacen sobre todo, al proceso de recolección de información.

El tipo de instrumento que se usó para la recolección de la información, fue la entrevista semiestructurada, porque se vio por conveniente recoger la información no usando una boleta censal, sino este otro formato por la proximidad y flexibilidad que se tendría a la hora de abordar a los entrevistados.

Ahora bien, este formato, permitió recolectar cierto tipo de información, encontrando su límite en el tiempo que tenían los entrevistados para dedicarle a la entrevista. Inicialmente se tenía previsto hacer la entrevista los miembros del Directorio y Presidentes de las Asociaciones de Productores, siendo un total de 35 entrevistas. Pero por lo anteriormente mencionado se decidió hacer la misma a los más representativos, considerando su antigüedad o su cargo en las Asociaciones de Productores o en UNION PROASPA, teniendo un total de 13 entrevistados.

A pesar de ello, la información obtenida, no sólo ayuda a encontrar la respuesta a la hipótesis de trabajo, sino que ayudará a comprender no sólo la organización de productores, sino también ayudará a tener una

mejor comprensión de la región. Esto, para beneficio de la investigación, es también una novedad, porque de entre la bibliografía revisada, no se encontró datos que hagan referencia directa y de primera mano, como los que esta investigación ha logrado obtener.

La región por su fisonomía, de por sí se convierte en un caso de estudio interesante, del cual se pueden sacar conclusiones generales y aplicables, a toda la geografía que comprende los valles en el departamento de Cochabamba. Ahora bien, esto nos indica tres cosas, la primera de ellas, como veremos más adelante, es la fuerte presencia de organizaciones sociales, que se construyen sobre la base de los migrantes llegados a la zona en la década de los ochenta, de origen obrero; la segunda tiene que ver con la organización y procesos políticos dentro de las asociaciones analizadas y el tercer componente que se refiere a todo lo que se puede reflexionar de aquí en adelante sobre las políticas públicas, dirigidas a hombres y mujeres; pero sobre todo, los planes y propuestas que se dan para poder revertir o al menos transformar la situación. Y aunque todo lo anterior no es objeto de esta investigación nos parece importante señalarlo para sentar las bases de las reflexiones que posteriormente se van a desarrollar.

En este sentido, solamente nos vamos a referir analíticamente a todo aquel sistema de pensamiento y comportamiento que los hombres han construido, en relación a las mujeres y sobre todo, sobre su forma de participación en la toma de decisiones dentro de UNION PROASPA.

Es así, que habiendo expuesto las impresiones sobre la región y sobre el trabajo de campo, se retoma el análisis y la exposición de los objetivos planteados al inicio de este trabajo.

2.2.2. Resultados Según los Objetivos Planteados

Se exponen a continuación los principales resultados respecto a los objetivos antes descritos:

- Identificar las causas que influyen a que los hombres limiten la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones.
 - a. Los hombres y las mujeres mantienen presentes los roles tradicionales de género. Entonces, las mujeres que pueden participar como representante de las Asociaciones de productores son viudas y para lograr su participación es mejor si sus hijos son grandes para poder cuidarse solos.⁵¹
 - b. Se considera a las mujeres importantes para brindar apoyo, durante la realización de las Asambleas u otras reuniones importantes. Cuyo apoyo está orientado en ayudar en la cocina, limpieza del local, etc. En ese caso, lo que parece algo bueno, se convierte en algo malo, porque los hombres sólo las ven en ese ámbito. Es decir, que las mujeres sólo son buenas para cubrir ese tipo de necesidades y no otras.
 - c. Si una mujer da una opinión sobre algún punto específico a ser tratado en la Asamblea, se la escucha, pero su sugerencia es considerada, analizada y sometida a votación. Lo contrario ocurre con los hombres, dado que sus sugerencias no son cuestionadas, y la mayoría de las veces son aceptadas sin problemas.⁵²
 - d. La formación es otro factor a considerar, pues muchas mujeres, al igual que los hombres, han tenido bajos niveles educativos y les es difícil comprender algunas cosas. Es por ese motivo que los

⁵¹ Ver, ANEXO N° 7 μ SISTEMATIZACION DE ENTREVISTAS

⁵² Ver, ANEXO N° 7 μ SISTEMATIZACION DE ENTREVISTAS

hombres no dan oportunidad a las mujeres para que puedan participar. Pero, hay que tener en cuenta que si bien los hombres pueden estar al mismo nivel educativo que las mujeres, ellos han tenido la posibilidad de entrar a participar dentro la Organización y han ido aprendiendo con el tiempo las reglas de juego de las organizaciones.

- e. Las mujeres son miembros de organizaciones paralelas, propias de mujeres, y es dentro de ellas que tienen una participación más activa. Pero dentro las Asambleas y UNIÓN PROASPA se limitan sus actividades a los roles tradicionales, lo que genera que se mantenga en las mujeres la mentalidad de que no pueden participar en las mismas actividades que los hombres.
- Analizar la percepción que tienen los hombres con respecto a la participación de las mujeres en los espacios de decisión de UNION PROASPA.
- a. Los hombres están conscientes de que las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas capacidades, pero al momento de actuar ellos tienen miedo de perder el poder y si bien las toman en cuenta, esa actitud y predisposición es limitada.
 - b. Creen que la participación activa de la mujer ayudará a romper la idea fuertemente arraigada que tienen sobre el machismo. Ellos reconocen que incluir a las mujeres en la asociación es ir en contra del machismo.
 - c. Piensan que sus sugerencias son buenas porque ellas son más maternas y se preocupan de otro tipo de cosas, que muchas veces, los hombres no ven ni valoran.

- d. Finalmente, piensan que las mujeres pueden mejorar las instalaciones de las asociaciones porque, como en la casa, ellas siempre se preocupan del orden, de la limpieza y del cuidado de los hijos, lo mismo pueden hacer en la asociación. Ordenarla, limpiarla y cuidar a los socios.
 - e. Los hombres ven la participación de las mujeres enmarcada dentro los roles tradicionales, cuyo aporte va relacionado a temas logísticos (como cocinar, limpiar) y dentro las actividades que son propias de las mujeres, como la comercialización. Pero aún no están consientes de los alcances y capacidades que tienen las mujeres, además no visualizan que podrían ofrecer otro tipo de aportes a la organización, si sus roles fueran más activos y con mayor decisión.
- Identificar la razón por la cual no se ha logrado una participación cualitativa de la mujer dentro los espacios de decisión
 - a. No se han dejado los roles tradicionales.
 - b. Las mujeres tienen que seguir con sus labores diarias y además tendrían que sumar a estas actividades comunitarias y el tiempo no les alcanza.
 - c. No hay un cambio de actitud de parte de los hombres en la que las actividades del hogar y del campo sean equitativas para ambos; para que de ese modo la mujer pueda tener tiempo para dedicarse a otras cosas que realmente le interesan.
 - Determinar la importancia de la participación equitativa, hombre-mujer, dentro los procesos de desarrollo de la comunidad.

- a. La importancia que dan los entrevistados a la participación equitativa es alta. Lo que significa que ellos valoran dentro de sus asociaciones la participación de la mujer y creen que debe ser más equitativa la representación de hombres y mujeres en su interior.
- b. En ese sentido, ellos piensan que el desarrollo no es sólo tarea de los hombres; porque como se vera, los hombres se sienten satisfechos al saber que sus esposas y otras mujeres ayudan en las labores agropecuarias. Ellos, por tanto, creen que el desarrollo de la comunidad tiene que ver con la participación de hombres y mujeres en las actividades del campo.
- c. Están conscientes del papel de la mujer dentro los procesos de desarrollo, como antes se mencionó. Pero aún no hay acciones que involucren de manera equitativa a hombres y mujeres en dichos procesos.

2.2.3. Resultados Generales

Entre los hallazgos más importantes que se encontraron a lo largo del trabajo de campo, están los siguientes, que se van a dividir para un mejor entendimiento en cinco áreas: reconocimiento que habla del ámbito público y privado; inclusión, representación, identidad y participación. Los que se irán desarrollando a continuación⁵³.

2.2.4. Ámbitos Privado y Público

En ese apartado, lo importante es ver la relación que hay entre hombres y mujeres en relación al reconocimiento (ámbitos público y privado) que adquieren tanto ambos.

⁵³ Ver, ANEXO N° 7 μ SISTEMATIZACION DE ENTREVISTAS
Ver, ANEXO N° 8 - SISTEMATIZACIÓN CUADRO DE RESULTADOS

Cuadro N° 3⁵⁴
Significado de Reconocimiento según las Entrevistas

- **La edad mínima para ser reconocido dentro la organización como miembro es a partir de los 18 años.**
- Los cargos que se ocupan en la organización tienen que ver con el tiempo que dispone y con el conocimiento que tiene sobre la manera en que funciona la organización.
- Las mujeres que quieren participar en las Asociaciones de Productores deben tener el reconocimiento de los miembros hombres y al mismo tiempo cumplir con las obligaciones que proponen los estatutos de las Asociaciones.
- Para muchos hombres los cargos de mayor responsabilidad dentro de las organizaciones no son deseados por las mujeres, ya que ellas quieren solamente ocupar los cargos que tienen que ver con secretaria de actas y Tesorería, principalmente, actividades relacionadas a su ámbito privado.
- Algunos hombres reconocen que las mujeres tienen los mismos derechos y las mismas capacidades que los hombres y por tanto, merecen ocupar cargos de mayor decisión dentro de las organizaciones.
- Las mujeres son vistas como personas propositivas y capaces de afrontar las mismas tareas que los hombres.

Fuente: Elaboración Propia

En el ámbito privado, tenemos que ver las posibilidades que existen para que las mujeres salgan del espacio de reproducción social y vital, a las cuales los roles de género las han relegado. Pero, además de eso, se tiene que ver la posibilidad que tienen de no sólo formar su identidad sino también de ser reconocidas como sujeto social, que se hace cargo no sólo de la economía del hogar, del cuidado de los hijos y otras actividades relacionadas a las tareas reproductivas; sino, que también tienen la capacidad de participar en actividades de la comunidad y de las organizaciones sociales que existen en la región, que no sólo son propias de mujeres.

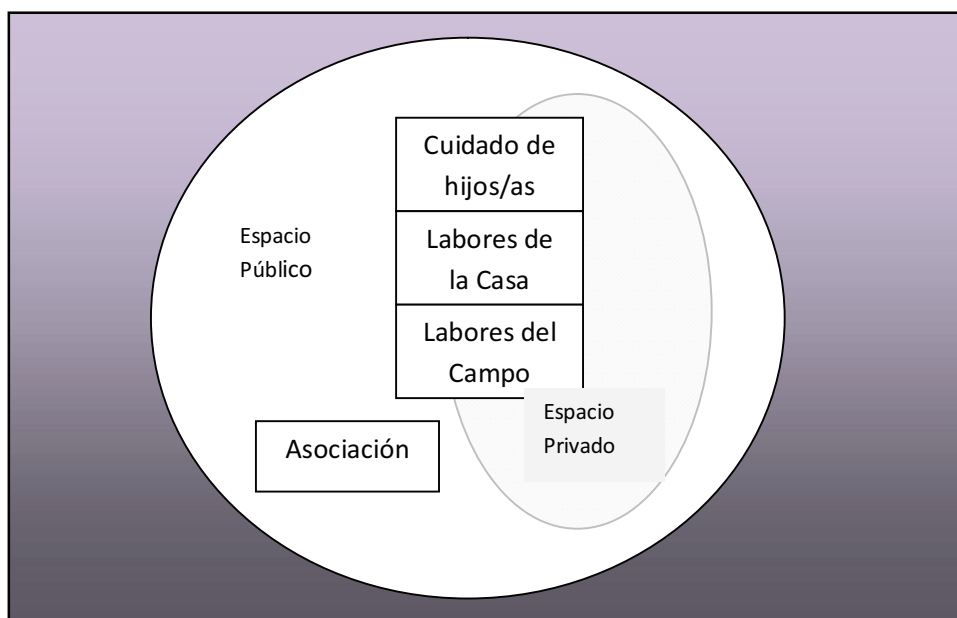
Es así que encontramos entre los hombres la idea de que las mujeres se dedican al hogar porque han sido criadas para ello, muchos de los hombres entrevistados manifiestan que las mujeres están en el hogar porque son los hombres los que trabajan, de esta forma lo que se ve es el reforzamiento de prácticas que tienen que ver con aspectos culturales,

⁵⁴ Ver, ANEXO N° 8 μ SISTEMATIZACIÓN CUADRO DE RESULTADOS

que se han construido en el tiempo y que son heredados por varios acontecimientos, como la conquista y la migración.

Cuando se habla del espacio privado, que es el espacio que le corresponde a la mujer, los hombres no ven como algo malo que la mujer esté ahí, ni tampoco piensan en que ellos puedan entrar a formar parte de éste. Es decir, que los hombres no critican su posición de género y postulan que pocas veces han ayudado a sus mujeres en las tareas del hogar, aunque sí reconocen que todo el tiempo, las mujeres los ayudan en los trabajos que requiere el Chaco (Chaco es el área de terreno donde se cultiva el palmito; puede ser de propiedad colectiva o individual. En el caso, Chaco es en tanto propiedad individual). Por ello, algunos hombres dicen que las mujeres trabajan tanto o más que los hombres, pero ese comentario que podría dar pie a una relación con la participación social de la mujer al interior de la organización, no existe. En principio, porque para los hombres, el privado y el público están divididos, ellos pertenecen al ámbito público y las mujeres son parte del ámbito privado. Y en segundo término, porque no sienten la necesidad de incluir realmente a la mujer en los procesos de toma de decisiones.

Cuadro N° 4
Desarrollo en el Ámbito Público y Privado de las Mujeres



Fuente: Elaboración Propia

Como se puede ver en el cuadro, las mujeres en el ámbito privado están restringidas a realizar sus actividades tradicionales, cuidado de los niños/as, labores de la casa, trabajo en el campo, etc. Pero también en el ámbito público sus labores son las mismas, pues su participación, como se mencionó antes, no es participar de forma activa dentro la organización, sino de representación y esa representación está ligada al tema de atención a las necesidades básicas como alimentación, temas logísticos etc., tanto en las reuniones o Asambleas u otros de UNION PROASPA.

De este modo, se despliegan algunas características importantes que tienen que ver con lo público, que sobre todo, se enlaza con lo que antes hemos anotado referido a la identidad. La identidad de la mujer está ligada a los centros de producción de palmito y está construida al margen

de la organización productiva y por ello su rol se ha restringido tanto en términos de participación como de representación.

Se sabe que los hombres, prefieren ligarse más al ámbito público que al privado. El privado significa el hogar y el público, la política. Los cargos que se pueden manifestar al interior de la familia no son tan apreciados por los hombres, como aquellos que se pueden adjudicarse en la esfera pública. Ahí es donde se decide el mundo y el futuro.

Hemos visto que los hombres valoran a las mujeres en ciertas actividades, pero no en términos de reconocimiento e inclusión. Cuando las mujeres reclaman mayor protagonismo e inclusión en las relaciones de poder y en los procesos de decisión, son los hombres los que no se muestran reacios a esa posibilidad, pero indirectamente, las excusas que ponen tiene que ver con la distribución del tiempo de la mujer y las pocas capacidades que tienen para afrontar los problemas de las asociaciones. Por ejemplo, muchos de los entrevistados reconocen que las mujeres tienen buenas ideas y que han sido a veces, buenas aconsejando sobre un tema, pero luego cuando se les pregunta por qué no participan y por qué se limita su participación, responden que es porque ellas no quieren y porque no les alcanza el tiempo, lo cual es debatible, en tanto que las horas de trabajo que realizan en el Chaco son también compartidas por las mujeres. Entonces, las mujeres trabajan en el Chaco, cuidan a los hijos, a las personas mayores de la familia, las labores del hogar, comercializan los productos en las ferias, etc. Ahora bien, si es un tema de tiempo, los hombres podrían hacerse cargo de algunas de las actividades que realiza la mujer y así ayudarla. Sólo tres de los entrevistados reconocen abiertamente que ayudan a sus esposas en las labores de la casa. Los demás manifiestan que las mujeres deben tener nuevas tareas y mayores oportunidades para hacerse escuchar, pero

dicen que no ingresan a los espacios de la mujer, como la cocina u otros, porque esos espacios les corresponden a ellas.

Otro de los puntos interesantes que salen en ésta relación tienen que ver con la posibilidad de que los hombres dicen que las mujeres sólo están dentro de las Asociaciones ocupando cargos que tienen que ver con lo administrativo. De este modo, las mujeres que están ocupando cargos, sólo lo hacen en las carteras de hacienda/tesorería, actas, y sólo una de ellas como vocal.⁵⁵ Esto ocurre, según los hombres, porque ese trabajo no se diferencia mucho del trabajo que hacen las mujeres en el hogar. El manejo del dinero es similar y ellas son buenas administradoras. Eso es lo que dicen los hombres, pero esta aparente responsabilidad que cae en manos de una mujer sólo perpetúa que las mujeres no puedan o no vean la necesidad de ocupar otro tipo de puestos.

Como se ha visto hasta ahora, esto tiene que ver con las relaciones que se establecen entre lo privado y lo público, ya no sólo a partir de la variable inclusión, sino sobre todo, tomando en cuenta, la condición de la identidad, la cual rebasa un tema cultural. De momento, se pone en un escenario de identidad dividida y en pugna, donde el hombre y la mujer, por sus roles, no sólo culturalmente contruidos y validados en el tiempo, sino a través de su sostén político disputan tanto el reconocimiento como la mayor y más amplia capacidad de decisión dentro de las organizaciones, está sin embargo, no ocurre como una pelea o una guerra, sino en los términos de la real política, es decir, en planos más simbólicos y episódicos.

Las modificaciones a la Ley de Partidos Políticos, La Ley de Cuotas, La Ley de Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas marcan una

⁵⁵ Ver, ANEXO N° 7 μ SISTEMATIZACION DE ENTREVISTAS

ruptura entre un antes y un después en la participación de la mujer, pero si bien eso se puede ver en términos globales, lo que sucede en la realidad es que hay contingencias en la participación de las mujeres al interior de las asociaciones, las cuales se encubren con una serie de discursos que hacen de la exclusión una acción común.

Otro punto importante es el que se presenta cuando las insuficiencias en los mecanismos de democracia directa fallan. El caso que nos ocupa presenta esta dimensión, por un lado, la presencia de las mujeres nos hace ver que ellas están dispuestas a participar y ser parte de las asociaciones, pero por otra parte no encuentran los canales que comuniquen sus deseos con las respuestas de la asociación, así se priorizan acciones que sólo han sido evaluadas y concertadas entre los hombres.

Ahora bien, un factor que hay que tener en cuenta es que los hombres manifiestan permanentemente que las mujeres forman y son parte de otro tipo de organizaciones y asociaciones, las cuales, a su entender, juegan un rol positivo porque les permite a las mujeres dedicarse a sus asuntos. Si se toma en cuenta ese espacio, donde las mujeres son las organizadoras y quienes se reúnen al margen de los hombres, tenemos que, las cosas no han cambiado, ni se ha distribuido el poder, simplemente se hace una división de actividades, donde unas están a cargo de los hombres y otras a cargo de las mujeres. Eso significa que en la realidad se presentan actividades paralelas pero no complementarias, lo que limita las posibilidades de que hombres y mujeres trabajen juntos para lograr un mismo objetivo dentro de la misma organización.

Como se ha podido observar a lo largo de los ciclos electorales, las organizaciones de mujeres a nivel local han elegido a un menor número de candidatas mujeres, en relación a los candidatos hombres, porque en

las listas de los candidatos se presentan menos mujeres que hombres y también porque, cuando se acerca el tiempo de las elecciones, las mujeres cubren las tareas de recolección de ayudas para movilizar a la gente: pintar lienzos, coser mochilas, comprar y repartir hoja de coca entre los que asisten a un cabildo, esas entre otras actividades. Lo cual resta tiempo, para que una mujer pueda mostrarse como candidata y exponer su programa de acción. Es así, que los hombres realizan las tareas políticas, ellos eligen los lugares donde se realizarán las concentraciones, los nombres de los candidatos, las consignas que desarrollarán a lo largo de la campaña, etc. Como se ve, la diferencia es sustancial y está sostenida sobre la base de una relación de género o sobre la base, si se quiere, de los estereotipos de género que se han socializado en la región desde siempre y se han visto fortalecidos por cada oleada migratoria⁵⁶.

⁵⁶ Pozo, María Esther y Zavala, María Lourdes. Género (1997-2005), Participación Política y Campaña Electoral en el Trópico de Cochabamba. Ed. CERES-CIUDADANÍA. Cochabamba - Bolivia. Pags. 10 - 12

2.2.5. Identidad de género

Cuadro N° 5 ⁵⁷ Significado de Identidad según las Entrevistas

- La identidad que se construye de las mujeres está llena de virtudes: son trabajadoras, hacendosas, propositivas, responsables, cuidadosas, maternas.
- La característica que encuentran los varones de las mujeres es que ellas se preocupan más de las labores pequeñas que de las grandes, como ser de la limpieza, alimentación, etc., en vez de la nómina de candidatos que se presentan para elegir al nuevo directorio de la organización.
- La identidad que se construye en la organización tiene que ver con la distribución de las tareas y de los espacios de trabajo. Por eso la identidad de las mujeres está fuertemente ligada a sus actividades que realizan en el hogar.
- Las mujeres construyen su identidad alrededor de las actividades que realizan al margen de los hombres, en organizaciones solamente de mujeres.
- Las mujeres tienen una identidad que las vincula aún a las labores de casa, porque está valorado positivamente y cuando rompen esas actividades y se dedican a otras actividades son vistas de forma negativa por los hombres.
- Por el machismo aún existente en el Directorio de UNION PROASPA, la mujer no es elegida como miembro.

Fuente: Elaboración Propia

En esos términos, la identidad de la mujer, juega un rol ambiguo, posee las características físicas para trabajar en el Chaco, pero como veremos más adelante, no creen que ella esté preparada para asumir el reto de la representación social, por varios factores, entre los que más sobresalen, tenemos por ejemplo, que la mujer no tiene el conocimiento suficiente para resolver los problemas que se presentan en las asociaciones. La identidad de la mujer, ésta construida alrededor del hogar, de la familia y de las Virtudes sentimentales, por decirlo de alguna forma, que como hemos visto, se convierten en aquellas que el hombre no posee y no tendría por qué tener. Entonces la mujer se convierte en el otro, diferente, desconocido, tolerado pero excluido. La condición de identidad de la mujer en vez de construirse en la afirmación como en el caso de los hombres, se establece todo el tiempo, a través de la negación, de la imposibilidad y de la clausura. Dado que todas las oportunidades que tiene

⁵⁷ Ver, ANEXO N° 8 μ SISTEMATIZACIÓN CUADRO DE RESULTADOS

para salir del ámbito a la que la sociedad la ha relegado, se ven cerradas por todos los argumentos que sobre ella caen por los imaginarios contruidos y los estereotipos contruidos en el tiempo. La sociedad que analizamos, la del Trópico de Cochabamba, refuerza éste sistema de roles tradicionales y sustentados en la diferencia de género.

Y si bien, hay una idea masculina sobre la participación/representación de la mujer, cabe decir que no existen los canales reales para que esto ocurra, ya que si bien se cuentan en cada una de las asociaciones con estatutos que permiten la participación/representación de las mujeres al interior de sus asambleas, ese hecho aún se ve restringido por diversas causas, anotadas por los hombres, entre las que cabe anotar: que la mujer no posee un Chaco propio, que la mujer se encarga de otro tipo de actividades, que no le gusta la política, que no está dispuesta a asumir el riesgo y no quiere viajar las distancias requeridas para estar presente en las reuniones que se realizan a veces en otros municipios.

Por otro lado, el asunto con la participación de las mujeres al interior de las asociaciones que conforman UNION PROASPA, tiene varias aristas de las que se irán hablando a lo largo de la presente investigación; por ello, al hablar de los aspectos se tocara por ejemplo, el discurso que establecen los hombres, es decir, sus percepciones con respecto al papel de la mujer dentro su sociedad.

2.2.6. Percepciones de los hombres sobre las mujeres

Cuadro N° 6 ⁵⁸ Significado de Representación según las Entrevistas

- Las mujeres tienen varias actividades que las vinculan a varios espacios de trabajo: el hogar, el chaco y organizaciones propias de mujeres, que les limita las posibilidades de entrar más de lleno a las actividades de UNION PROASPA.
- Las mujeres, para los hombres, no tienen mayor representación en las organizaciones porque no tienen conocimiento de los temas que se tratan en las Asambleas.
- No tienen muchas mujeres formando parte del directorio de las organizaciones porque no se presentan como candidatas.
- Según la opinión de algunos hombres las mujeres no ingresan a competir en cargos políticos porque no tienen tiempo.
- Muchas mujeres piensan que no ingresan a las organizaciones porque cuando se hacen las elecciones y los candidatos muestran sus propuestas, las que proponen las mujeres no son tomadas en cuenta y por ello prefieren a los hombres.
- Los hombres manifiestan que las mujeres no se interesan en las organizaciones productoras porque ya tienen su propia organización.

Fuente: Elaboración Propia

En la investigación se ha descubierto una serie de percepciones/discursos emitidos por los varones que avalan la presencia y la participación de las mujeres dentro de las Asociaciones; pero que, cuando se indaga a profundidad se reconoce que esos discursos se han construido como ecos de un discurso gubernamental que los ha interpelado. Es decir, que hablar de la lucha contra el machismo, la despatriarcalización y la inclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones al interior de las asociaciones es sólo el reflejo de lo dicho por el gobierno; es entonces, un discurso que los habilita como sujetos políticos del proceso de cambio.

Por eso, es que los hombres dicen que si sólo fueran asociaciones de hombres, estarían practicando lo que es el machismo o que serían machistas y ellos no son así, no quieren ser machistas por eso incluyen a

⁵⁸ Ver. ANEXO N° 8 μ SISTEMATIZACIÓN CUADRO DE RESULTADOS

las mujeres, afirma otro de los entrevistados. Y esa relación entre inclusión y no ser machista demuestra que se trabaja el tema de género de una forma simbólica. No se trabaja el tema de género de una forma integral, además, que no es un tema que haya surgido de las bases de los productores, sino que es un tema impuesto políticamente, a través de la dirigencia. Por ello tampoco lo sienten como próximo, ni siquiera se preocupan de que la eliminación del machismo no pasa solamente por la inclusión de mujeres en las asociaciones, sino que es un proceso que se construye cotidianamente en cada uno de los espacios sociales.

Por lo tanto, podemos decir que las características más importantes son que muchas de las mujeres que participan en las asociaciones están ahí, porque en términos civiles son viudas y que han recibido en herencia la tierra de cultivo y además de eso, tienen hijos ya mayores de edad que estudian en otra ciudad o que se dedican a otras actividades y no al cultivo de productos agropecuarios. También se consideran a las mujeres que son dueñas de sus propiedades agrícolas para que puedan participar.

Otro dato importante es que las mujeres que aún siendo esposas y con hijos pequeños ocupan carteras como las de hacienda, tesorería y vocal. En el entendido, y esto es de suma importancia para saber qué piensan los hombres de las mujeres, que las mujeres saben organizar y administrar mejor el dinero que los hombres y que ellas pueden hacer funcionar mejor la organización, porque así también funciona el hogar. Lo mantienen limpio, sirven comida a veces y están pendientes de lo que les pasa a los socios.

Pero en algunos casos, va más allá de eso, porque muchos de los socios reconocen que las mujeres han sido las primeras en hacer mejoras en las sedes donde se realizan las reuniones. Ellas han arreglado el piso, las ventanas; han pintado los muros y han decorado el lugar. Para los

hombres esto es muy bueno, y lo ven como una ayuda y como el compromiso de las mujeres hacia la Asociación, pero sólo queda como esto: ellas han trabajado porque quieren a su organización, porque querían que la asociación tenga un buen lugar. No se reflexiona sobre el mensaje de pertenencia real que se establece por parte de las mujeres con respecto a la Asociación. Lo que nos muestra que el rol del hogar lo aplican en la Asociación, pero los hombres lo valoran como parte del trabajo de las mujeres pero no lo entrelazan con la toma de decisiones.

Como se puede apreciar, las actividades de hombres y mujeres, están impregnadas por sus roles y por los estereotipos que se manejan en el ámbito político y social.

Un estereotipo está conformado por una serie de adjetivos, percepciones y cualidades que construyen una identidad. El estereotipo funciona a veces como prejuicio y otras veces como imaginario. Cuando funciona como prejuicio son características negativas las que llenan la identidad y cuando ocurre bajo el esquema del imaginario, es lo irreal, lo ideal y lo inalcanzable o irrealizable. Ahora bien, ésta digresión nos es útil para darnos cuenta que la mujer como tal no se conoce, sino que se conoce su estereotipo, por eso, es que muchas actitudes y actividades de las mujeres se entienden aún bajo un marco machista y paternalista, en ese sentido, las mujeres como tal están interpretadas por los hombres. Es el hombre quien decide qué debe hacer la mujer y para qué está capacitada.⁵⁹

Todo eso nos indica algo que ha salido también en las entrevistas y es que el espacio de la asociación de productores no permite la convivencia, aunque sí el reconocimiento. El reconocimiento de decir: sí, reconocemos que las mujeres tienen buenas iniciativas y que aportan con sus

⁵⁹ Bhabha, Homi (2003). El Lugar de la Cultura. Buenos Aires. Ed. Atlantida. Pág. 23.

comentarios, también reconocemos que deberían ingresar más mujeres a la asociación⁶⁰. Pero el asunto se complica cuando se debe pasar del reconocimiento a la inclusión, pero antes de eso veamos lo siguiente.

En la mayoría de las entrevistas se reconoce que las mujeres tienen su propia organización, un sindicato donde ellas también realizan actividades, que tienen que ver con lo que producen y con las actividades políticas. Entonces ¿qué pasa aquí? Primero y sobre todo, que no se comparte el poder, segundo que los hombres reconocen a las mujeres y sus labores pero no dentro del mismo espacio, y tercero, avalan que estén en su propia organización porque ese es un argumento más para decir que ellas no desean participar en las asociaciones de productores.

⁶⁰ Ver, ANEXO N° 7 μ SISTEMATIZACION DE ENTREVISTAS

2.2.7. Inclusión

Cuadro N° 7 ⁶¹ Significado de Inclusión según las Entrevistas

- Según lo que se ha podido encontrar no se presentan reglas que hagan referencia a la no participación de las mujeres dentro de las organizaciones.
- Se presentan más bien estatutos internos que habilitan a las mujeres para la participación activa dentro de las organizaciones.
- Al mismo tiempo, muchas de las ideas expuestas por las mujeres son tomadas en cuenta en las Asambleas de las organizaciones.
- Para ser tomada en cuenta en las Asambleas una mujer debe cumplir ciertos requisitos que giran tanto sobre el tiempo que deben tener como sobre la propiedad de la que deben ser dueñas.
- El modo de incluir a las mujeres dentro de la organización es asignarle roles que no se diferencian a los que realizan las mujeres dentro de sus hogares.
- La importancia que ven los hombres al incluir a las mujeres dentro de la organización radica en que para muchos hombres, la mujer los cuidará y se preocupará de ellos.
- Para muchos hombres, el abrir la organización a la participación de las mujeres significa seguir los lineamientos del gobierno y romper con el machismo. Lo que no es una idea construida desde la organización, sino implantada por el gobierno.
- La inclusión por tanto, no se presentan como algo que vaya a fortalecer la organización, sino como un hecho que los hace ver como progresistas.

Fuente: Elaboración Propia

La inclusión es más simbólica, porque los cargos que les dan a las mujeres son los cargos menos requeridos por los hombres. Son cargos con menor prestigio y con capacidades de decisión restringida.

En las elecciones para el directorio de las Asociaciones de Productores, muchos hombres indican que en los distintos cargos del directorio han entrado mujeres a los cargos de hacienda, de actas o vocales, principalmente, porque esos roles no les quitan mucho tiempo y que ellas no tienen el conocimiento necesario para asumir los puestos de más decisión; ahí se presenta el paternalismo, quizá innecesario sobre la mujer y en la forma en que las subestiman. La mujer sólo puede dedicarse a

⁶¹ Ver. ANEXO N° 8 μ SISTEMATIZACIÓN CUADRO DE RESULTADOS

estas cosas, no tiene tiempo ni capacidad ni conocimiento, eso es lo que dicen los hombres acerca de la mujer.⁶² Por ello, es que las mujeres tampoco sienten como necesaria una confrontación, porque sería una pérdida de tiempo, los hombres no comprenderían las dimensiones del conflicto que se está produciendo al interior de las asociaciones, donde se anula la identidad de las mujeres y limita su participación.

Y eso se debe a que todos los hombres, piensan que a las mujeres les falta conocimientos políticos y administrativos, sobre cómo se lleva adelante una organización. Ellas, según los hombres, no han la misma experiencia, ni los mismos niveles y cargos que les da el conocimiento necesario y el aval social, para hacerse cargo de una organización.

Sin embargo, ven como algo bueno que las mujeres tengan su propia asociación. Esto parece un contrasentido, una incoherencia, porque la organización que llevan las mujeres no es muy diferente a la que poseen los hombres; entonces ¿cómo es que los hombres pueden decir que las mujeres no poseen los mismos conocimientos que ellos si están haciendo funcionar una organización donde participan sólo mujeres? Hecho que afirma que los hombres no las quieren junto a ellos desarrollando las mismas actividades.

En ese sentido, lo que podemos rescatar es que UNION PROASPA y sus asociaciones de productores discursivamente abogan por la incorporación de las mujeres en sus filas dirigenciales, pero en los hechos no lo hace, o en el mejor de los casos lo hace de manera restringida.

Eso habla de los roles de género al interior de las instituciones y organizaciones, pero también nos hace referencia a las prácticas que se

⁶² Ver, ANEXO N° 7 μ SISTEMATIZACION DE ENTREVISTAS

realizan sobre los derechos humanos y sobre los derechos de las mujeres en específico.

Dentro de un proceso de cambio que se publicita como un patrón nuevo de funcionamiento tanto estatal como gubernamental, llama poderosamente la atención este tipo de organizaciones que a pesar de sus estatutos no permite la presencia de mujeres; o que les permite la participación bajo el cumplimiento de ciertos requisitos que si bien no están escritos construyen formas de inclusión, tanto formal como simbólica, convirtiéndose en parte del actuar cotidiano. Y eso es lo más peligroso, cuando la costumbre, lo usual, la cultura, refuerza comportamientos que son de discriminación y exclusión, pero que no se presentan como tales, por todo el matiz cultural que los envuelve y las falsedades con las cuales mienten así mismos, en un intento de no cuestionar las bases sobre las cuales construyen sus asociaciones y reproducen la vida en sus comunidades.

Los comportamientos, descritos, conciernen justamente a los derechos particulares. Los derechos de las mujeres, que se piensan y entienden, que han luchado para lograr una mayor participación dentro de los sujetos políticos de la democracia, como los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las juntas barriales; que al final son los lugares donde acontece la política, se ven seriamente limitados y poco ratificados y tomados en cuenta. Es como si los derechos humanos sólo sirvieran en épocas de crisis pero en lo cotidiano no. En otras palabras: los derechos humanos que las mujeres utilizan, en momentos de conflictividad son útiles porque logran expandir su discurso y hablar ya no como mujeres sino como productores agropecuarios, pero cuando éste período de conflicto termina y los derechos humanos y su recuperación y cumplimiento pasan a ser trabajados sólo desde las mujeres y para las mujeres, y existe poco

interés en su cumplimiento por parte de los hombres, porque piensan que esos derechos sólo benefician a un sector, que en muchos casos, ellos visualizan como menor en número al de los hombres.⁶³

Desde la instauración de la democracia representativa se entiende que, la política acontece sólo en los espacios de toma de decisión; como el parlamento o en nuestro caso la Asamblea Legislativa, porque es sólo en ese espacio que se construyen políticas públicas. Pero, como hemos visto tras los conflictos sociales ocurridos en el país desde el año 2000 y sobre todo las movilizaciones sociales de los años 80, la política está en las calles. Y es por eso que las organizaciones toman un rol protagónico en el acontecer político nacional. Son las organizaciones políticas las que construyen las políticas públicas desde abajo, gracias a la interpelación y debido sobre todo a las críticas que pasan a través de las movilizaciones. ¿Pero a cuento de qué todo este recorrido? Bueno, para apuntalar dos cosas, que los derechos humanos y de las mujeres en particular son los que permiten que existan movilizaciones sociales. La segunda es que en todas las movilizaciones sociales las mujeres han tenido un rol preponderante. Ellas han sido la vanguardia, y ellas han sido, pongamos, la resistencia de las movilizaciones. Así, las mujeres han jugado ese rol que pocas veces se reconoce porque siempre se trabaja desde los logros de los hombres.⁶⁴

⁶³ Anzaldúa, Gloria. *Éa Mujer y las Relaciones de Clase en Sociedades Rurales* En Cuademo de Discusión Regional # 34. Mexico. UAM-Guadalajara. Págs. 34-42.

⁶⁴ *Ibidém*

2.2.8. Límites y participación en los proceso de toma de decisión.

Cuadro N° 8 ⁶⁵ Significado de Participación Según las Entrevistas

- La participación de la mujer es altamente importante para las organizaciones.
- Los varones dentro de las organizaciones interpretan como algo positivo la participación de las mujeres y valoran, además, sus puntos de vista porque los ven como necesarios.
- Las mujeres son vistas como trabajadoras y emprendedoras. Todas aquellas actividades que realizan son útiles para el funcionamiento de las organizaciones.
- Los estatutos de las organizaciones permiten la participación de las mujeres dentro de la organización, pero sin embargo, sus puntos de vista son puestos a consideración con mayor de rigor que las propuestas de los hombres.
- Se piensa que las mujeres deben ingresar a ocupar cargos dentro de la organización porque de ese modo aprenderán cómo funciona y qué tipo de temas son los que se trabajan.

Fuente: Elaboración Propia

Los límites que se ponen, si bien, tienen que ver con el predominio de la ley, y la representación, así mismo está enlazada con la posibilidad de que las mujeres articulen un discurso, que interpele a los hombres para hacerles entender que ellas merecen estar dentro del proceso de toma decisiones, lo que habla del verdadero límite es la noción que tienen los hombres sobre ellas y sobre su trabajo, ya hemos revisado ese aspecto. Pero ahora, nos toca anotar que, el proceso en que se resuelven las decisiones tiene que ver con el empoderamiento de las mujeres, o en todo caso, la falta de empoderamiento. Todo el poder recae en los hombres y las mujeres cuando lo disputan, se ven en desventaja.

Cuando se habla de participación hay que tener en cuenta que la misma se mueve en unas coordenadas muy diferentes, a las que podría imaginarse dentro de una asociación. En principio porque ésta queda mediada, en razón de que los entrevistados reconocen que las mujeres no desean participar, porque no tienen ni tiempo ni conocimientos y por otro

⁶⁵ Ver, ANEXO N° 8 μ SISTEMATIZACIÓN CUADRO DE RESULTADOS

lado, las mujeres que participan, son viudas o mujeres solteras, dueñas de una parcela, que no tienen hijos y eso, al parecer, les da el tiempo necesario para involucrarse de una forma más activa en los procesos de decisión.

Entonces esa condición que gira sobre el estado social de las mujeres significa que están sujetas a cumplir los requisitos anteriormente mencionados para tener derecho de participar. Los hombres, cuando se les pregunta si ésto podría cambiar, manifiestan que sí, el escenario podría ser diferente, pero siempre y cuando, sean modificados los estatutos y las mujeres también manifiesten su interés por participar. Porque, otra de las aseveraciones de los hombres es que las mujeres no participan porque no quieren y no sienten interés por ser parte del proceso de toma de decisiones.

Los hombres manifiestan que las mujeres no sienten como un problema el hecho de que su participación esté limitada. Sienten que a ellas ese tema no les preocupa, porque sus actividades son otras y su campo de trabajo es otro. A pesar de que reconocen, que las mujeres aportan con ideas interesantes cuando se les pregunta sobre ciertos aspectos, pero lo que hay que hacer notar es que en una Asamblea, lo que importa es el voto y no la voz, es decir, que si bien las mujeres pueden hacer escuchar su voz, numéricamente ésta no se ve reflejada en las decisiones. Así, se encuentran las mujeres cercadas en una lógica que bajo la trampa de la participación evita la representación y sobre todo, niega la voluntad de las mujeres.

2.2.9. Discurso machista

Finalmente, el discurso machista que impera en la sociedad boliviana, y sobre todo aquella afincada en el Trópico de Cochabamba, tiene como

una de sus características principales, su encubrimiento en otros discursos. Un discurso propiamente machista se aglomera en el interior de un discurso que reclama la protección de la mujer y la inclusión en los procesos de toma de decisiones.

Sin embargo, como hemos visto, a lo largo de las entrevistas, las reacciones de los hombres cuando se les pregunta sobre si una mujer tiene los mismos derechos que los hombres, ellos responden que sí, pero no por una cuestión de igualdad entre los sexos, sino por un dato que es el siguiente: los hombres ven que es positiva la inclusión de las mujeres porque serán ellas las que cuidan y organizan las reuniones, en otras palabras, serán ellas, las encargadas de la limpieza de las instalaciones y, prepararán la comida y el refrigerio cuando haga falta, así como otras actividades de apoyo que sean necesarias.

Por otro lado, el machismo es una lógica de acción que no se rompe con la utilización de otro discurso, sino que se ejerce y se transforma desde la práctica. Los hombres en la asociación, reconocen, que la mujer es importante y que ellos no deben ser machistas porque el gobierno no quiere que sean machistas.

Si bien esto refleja una suerte de subordinación por parte de los hombres, con respecto a lo que dice el discurso del Gobierno, es así porque, ellos no cuestionan sus roles tradicionales de género. Lo refuerzan bajo la lógica paternalista, antes mencionada, que aparece porque da a entender que son los hombres los buenos que permiten el ingreso de las mujeres a las asociaciones, pero que dentro del proceso electoral para ingresar a formar parte del directorio, pierden porque no tienen el conocimiento necesario para llevar adelante una gestión. Votar por ellas, significa, desperdiciar el voto y por tanto, llevar a la asociación a un retroceso.

2.2.10. Cuadro de Evaluación

El siguiente cuadro explica las variables dependientes: reconocimiento, inclusión, identidad y representación, en relación a las variables independientes que son: género, organización, espacios y participación.

En primer lugar, se ha visto el tema de género según el reconocimiento, la inclusión, la identidad y la representación.

Entonces, se tiene que, cuando se habla de los hombres hay un alto reconocimiento al interior de la organización, pero cuando se habla en la organización sobre la inclusión; uno de los aspectos que determina la inclusión de un hombre en una organización es su edad y el camino que ha logrado recorrer en la organización. Pero, hablando en términos de identidad hay una alta construcción de lo masculino, donde este género se reafirma y se construye, permanentemente, al interior de la organización, el género: hombre se convierte en algo mucho más importante; logrando de esta forma la representación necesaria, para que el hombre se convierta en el centro de las decisiones sociales y políticas al interior de la organización.

En ese sentido, los hombres van sumando identidades, construyéndolas a partir de las razones que implican la estructura del reconocimiento al interior de la organización, que se conforma a través de la identidad. Una identidad que se construye en relación a las mujeres y a las demás organizaciones.

Ahora, cuando se habla de la mujer, ellas gozan de un reconocimiento menor. Se las incluye solo para lograr una aceptación social; es decir, que las mujeres son parte de la estructura de la organización, primero gracias a los estatutos y luego de forma simbólica. La identidad de las mujeres se percibe como algo que es diferente a la de los hombres, que si bien

funciona al interior de la organización, lo hace de una manera particular, donde la identidad que se construye funciona de una forma diferente, porque terminan siendo excluidas de los procesos de decisión, pero, aceptadas sólo para que cumplan ciertas actividades, las cuales tienen que ver con la limpieza y el cuidado de la organización. Cuando se habla de la representación, la mujer tiene pocos espacios para realizar sus labores, pero siempre limitadas por la vigencia de los estatutos. Por ello la representación de la mujer al interior de la organización es ambigua o muy poco reconocida.

La siguiente variable: Organización. Dentro de la organización se tiene la participación de los hombres y de las mujeres. Donde en el caso de los hombres se encuentra un alto reconocimiento, que gozan a partir de su rol de género y de sus acciones tanto sociales como políticas, tienen una alta inclusión, porque son los que son más activos dentro de la organización, y siempre terminan siendo más hombres los elegidos que las mujeres. Cuando se habla de la identidad, se entiende que la identidad de los hombres funciona en relación a la de los demás hombres; es decir, que se construye en relación al tipo de relaciones y acciones que realizan los otros hombres. En otras palabras; los hombres compiten entre ellos por espacios de decisión y por oportunidades para mantenerse en los cargos. En ese sentido es que reafirman su virilidad en la medida en que realizan acciones aceptadas y fomentadas por los demás hombres. Y eso, por tanto, repercute en la representación. La representación no implica tanto el número de personas que son parte de los espacios de toma de decisiones, sino de lo que hacen con ese espacio.

Al hablar de la mujer al interior de la organización, cabe decir que las mujeres no gozan de tanto reconocimiento como los hombres y eso es primero porque los hombres las sienten como diferentes y en segundo

lugar porque piensan que ellas les quitarán el espacio de poder que tienen. En ese sentido, los hombres hablan de las mujeres para formar parte de la organización, pero como ellos manifiestan y ya hemos mencionado, lo hacen solo con el objetivo de romper o mejor dicho, con la noción de no incurrir en el machismo. Así se tiene que cuando se habla del reconocimiento, desde la perspectiva de la mujer, se tiene que en el espacio de la organización no goza de aceptación, pero sí en el espacio privado, que sería aquel en la cual ella realiza las labores de casa y el cuidado de los hijos. En términos de su identidad, las mujeres la construyen en organizaciones que han constituido al margen de la organización donde están los hombres. Por eso, muchos hombres manifiestan que las mujeres no quieren participar en la organización porque ya tienen una sola para ellas. Pero, el asunto se complica más, cuando la identidad de las mujeres está marcada por el tipo de movimiento que pueden realizar en la organización, donde también están los hombres; es ahí por ejemplo que las características que encuentran las mujeres para construir su identidad, tienen que ver más con aquellas que logran realizar al margen de la organización y en otros espacios. Pero cuando se habla de la representación las mujeres encuentran serios límites para estar de forma activa en las discusiones políticas y administrativas de la organización.

En el ámbito de la participación, los hombres han logrado mayores logros que las mujeres, tanto en términos numéricos como simbólicos. En lo numérico porque tienen mayores participantes, hombres dentro de la organización y simbólicos porque ellos gozan de mayor prestigio y más capacidad de acción, dentro de la organización, porque socialmente y jurídicamente están validados por las prácticas culturales de la región, donde funciona la organización. Tiene, por ello una amplia inclusión y una identidad construida sobre la base de su identidad; que es constantemente

afirmada como la dominante y como la productora de la economía y las actividades sociales. En el apartado de la representación los hombres son, como hemos dicho anteriormente, los que mejor representados están porque tienen más tiempo para dedicarle a la organización y también debido a que los hombres dentro de la organización sólo votan por hombres.

Cuando hablamos de las mujeres, el reconocimiento que ellas tienen dentro de la organización va cambiando en el tiempo y según los temas que se tocan. Por ejemplo, las mujeres gozan de aceptación cuando los argumentos que se ponen en discusión tienen que ver con la necesidad de limpiar la sala de reuniones, con el cuidado de los hijos, con la organización de las actividades sociales como ser festejar un año más de vida de la organización; pero, no son tomadas en cuenta cuando sus sugerencias tienen que ver con lo administrativo o con la manera en que se realizan las elecciones y el cambio de personas en el directorio; lo cual, influye directamente en el proceso de toma de decisiones, haciendo de éste un proceso donde sólo tienen cabida las ideas y sugerencias de los hombres.

Por ello, la inclusión de las mujeres es baja y la identidad que se construye al interior de la organización es nula, porque no tienen espacios de participación reglamentados o instituidos y depende, básicamente, de la buena voluntad de los hombres el que ellas puedan o no participar en las actividades de la organización; porque para ellos la participación de la mujer significa solamente que las mujeres realicen ciertas actividades, pero que a la larga no significan nada en la administración de la organización.

Es así, como su representación es baja. Los hombres no las eligen y tampoco ellas pueden elegir a una mujer porque son pocas las que se

presentan a las candidaturas. En algunos casos, incluso, las mujeres según los estatutos, no pueden entrar en la organización.

El siguiente cuadro muestra lo anterior de una forma más específica

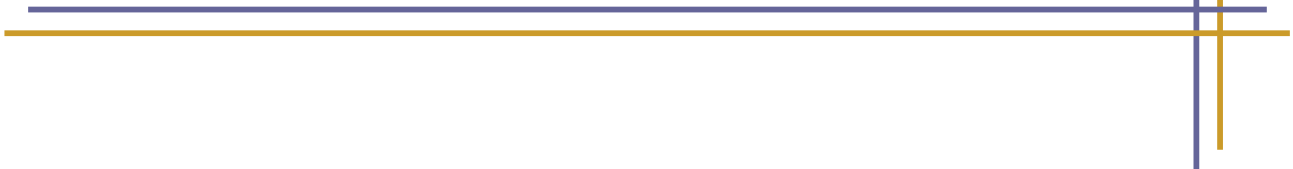
Cuadro N° 9
Cuadro Evaluación

Género	Reconocimiento	Inclusión más identidad		Representación
Hombre	Si	Mas o menos	Si	Si
Mujer	Más o menos	Si	Más o menos	Más o menos
Organización	Reconocimiento	Inclusión mas identidad		Representación
Hombre	Si	Si	Si	Si
Mujer	No	no	No	No
Espacios	Reconocimiento	Inclusión más identidad		Representación
Hombre	Si	Si	Si	Si
Mujer	No	Más o menos	Más o menos	Más o menos
Participación	Reconocimiento	Inclusión más identidad		Representación
Hombre	Si	Si	Si	Si
Mujer	Más o menos	No	No	Más o menos

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO III

CONTEXTO DE LA INTERVENCION



CAPÍTULO III

CONTEXTO DE LA INTERVENCION

3.1. Ubicación Geográfica⁶⁶

El Trópico de Cochabamba, abarca una superficie de 32.810 km², que representa el 57,97% del departamento de Cochabamba y limita con los departamentos de Santa Cruz y el Beni. Ubicado al noreste del departamento de Cochabamba, está conformada por los municipios de Villa Tunari, Chimoré, Puerto Villarroel, y dos agencias cantonales: Entre Ríos y Sinahota.

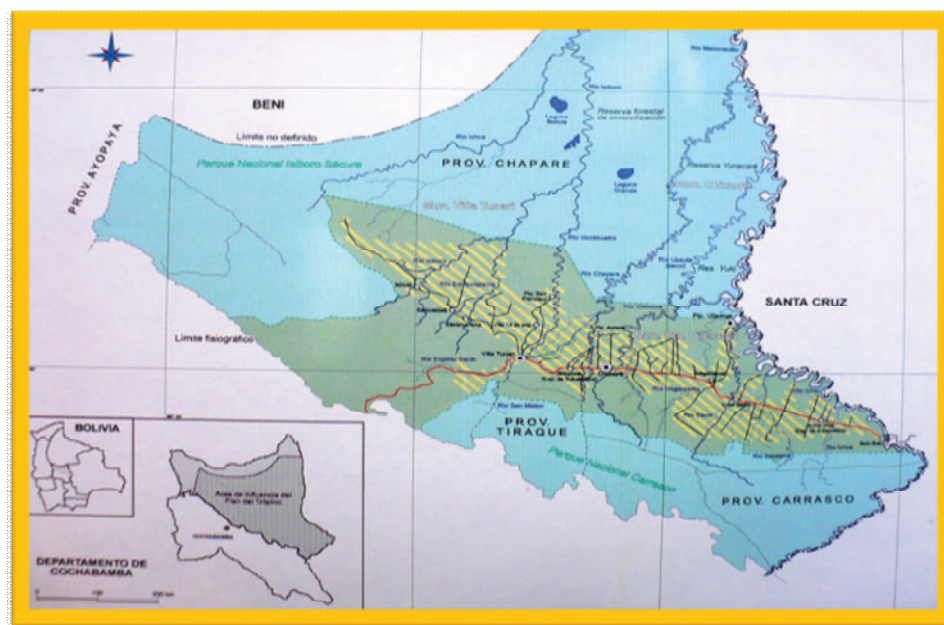
Comprende la subregión amazónica del sistema de cuencas del río Mamoré, siendo los principales ríos el Chapare, Ichilo, Chimoré e Isarzama. Constituye un ecosistema subtropical situado entre el flanco oriental del bosque subandino y la llanura aluvial entre los ríos Ichilo y Sécure. El clima es caluroso y húmedo, la temperatura media anual es de 23°C. Su precipitación pluvial oscila entre 2.000mm. a 6.000mm. al año, siendo una de las zonas más húmeda del país, constituyendo una extensa llanura que se encuentra a una altura de 235 m.s.n.m.

La región está formado por tres zonas principales, las tierras bajas al pie de los cerros y las colinas bajas, existen bosques subtropicales, sobre las laderas crecen valles y arroyos pequeños. En la parte central, hay una planicie aluvial que contiene terrazas altas con buen drenaje y es una continuación del pie de monte. La planicie inferior se caracteriza por ser una zona que sufre de muchas inundaciones, esta planicie cubre las tres

⁶⁶ Modulo de Formación Continua en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. España. AECID Pág. 1.

cuartas partes del área, en ella se depositan los sedimentos provenientes de la erosión originada en las partes altas. Los suelos son fértiles pero las inundaciones anuales disminuyen el potencial agrícola, inundando constantemente las terrazas bajas.

Cuadro No. 9⁶⁷
Ubicación Geográfica del Trópico de Cochabamba



Las características climáticas, topográficas hidrográficas y de suelos hacen favorable al Trópico de Cochabamba para el desarrollo de una gran diversidad de especies agrícolas. Siendo la actividad principal la agricultura con un área cultivada de aproximadamente 2.600.000 ha., siendo el 60% del potencial forestal que tiene la región.⁶⁸

⁶⁷ *Ibidem.*

⁶⁸ Sistematización Proyectos Agroindustrial Del Chapare 1997 y 2009. PROASPA y BOLHISPANIA S.A. (2010) Cochabamba y Bolivia, BOLHISPANIA Y AECID. Pág. 13

3.2. Indicadores Socioeconómicos

3.2.1. Demografía

Cuadro N° 10
Población Proyectada por Sexo 2008 μ 2010

PROVINCIA	MUNICIPIO	Superficie Km2	2008	2008	2008	2009	2009	2009	2010	2010	2010
			Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Chapare	Villa Tunari	11.870.35	56.542	32.493	24.049	56.275	32.359	23.916	55.942	32.186	23.756
Tiraque	Tiraque	2.388.86	37.679	19.567	18.112	37.712	19.603	18.109	37.715	19.625	18.090
Carrasco	Chimoré	2.690.65	22.339	12.954	9.385	23.330	13.536	9.794	24.331	14.126	10.205
Carrasco	Pto.Villarroe I	1.987.32	52.963	29.713	23.250	54.599	30.671	23.928	56.208	31.619	24.589
Carrasco	Pojo	4.920.44	18.621	10.048	8.573	19.625	10.589	9.035	20.654	11.145	9.509

Fuente: Anuario Estadístico INE 2009

En el año 2001, según el censo del INE, el Trópico de Cochabamba tenía una población de 181.253 habitantes, con una densidad poblacional de 4,3 habitantes por kilómetro cuadrado y un promedio de 4,04 habitantes por familia.

Para el año 2010, se ha proyectado una población de 174.196 habitantes, donde el 43% aprox. de la población son mujeres, teniendo una mayor población de mujeres en el municipio de Puerto Villarroel, con 24.589 mujeres.

Del total de la población de Chimoré, proyectada en para el año 2010, suman 24.331, del cual el 58% son hombres y 42% mujeres. Entre el año 2008 y 2010 el municipio ha tenido un crecimiento poblacional del 4%.

Cuadro N° 11
Indicadores de Pobreza 2001

PROVINCIA	MUNICIPIO	Población censada	Población no pobre				Población Pobre				
			Población con necesidades básicas Satisfechas	Población en el Umbral de la pobreza	Total Población no pobre	% de población no pobre	Moderada	Indigente	Marginal	Total Población Pobre	% de población pobre
Chapare	Villa Tunari	51.143	970	5.557	6.527	12.76	26.589	17.792	235	44.616	87.24
Tiraque	Tiraque	33.962	492	4.895	5.387	15.86	19.992	8.581	2	28.575	84.14
Carrasco	Chimoré	13.965	198	2.213	2.411	17.26	7.809	3.735	10	11.554	82.74
Carrasco	Pto. Villarroel	38.176	824	6.165	6.989	18.31	22.571	8.602	14	31.187	81.69
Carrasco	Pojo	12.428	19	414	433	3,48	4.315	7.598	82	11.995	96,52

Fuente: Anuario Estadístico INE 2009

En el Trópico de Cochabamba del total de la población solo el 2% aprox. tiene sus necesidades básicas satisfechas, el 28% de la población vive en condiciones de indigencia y el 0.19% en condiciones de marginalidad.

En el Municipio de Chimoré el 17% de la población es no pobre, siendo el 82% restante población que vive en la pobreza, siendo la tercera comunidad que tiene un mayor nivel de pobreza, considerando es la comunidad con menor población.

Cuadro N° 12
Componentes del índice de necesidades
Básicas insatisfechas censo 2001(en porcentaje)

PROVINCIA	MUNICIPIO	Vivienda		Servicio e Insumos Energéticos		Insuficiencia en Educación	Inadecuada Atención en Salud
		Inadecuados Materiales de Vivienda	Insuficiente espacio en la Vivienda	Inadecuados Servicios de Agua y Saneamiento	Inadecuados Insumos Energéticos		
Chapare	Villa Tunari	72.5	84.2	78.8	85.6	81.6	8.2
Tiraque	Tiraque	76.3	72.7	69.8	81.0	78.1	25.6
Carrasco	Chimoré	49.6	86.3	78.8	75.6	75.6	4.5
Carrasco	Pto.Villarroel	51.0	86.3	71.0	75.3	78.0	6.2
Carrasco	Pojo	89,3	80,6	78,3	98,5	89,4	47,1

Fuente: Anuario Estadístico INE 2009

Un elevado porcentaje de la población en el Trópico de Cochabamba tiene inadecuados materiales de vivienda, siendo Tiraque con el aprox. 76% de su población, así como el 72% aprox. no tiene espacio suficiente en sus viviendas, teniendo en cuenta que es el tercer municipio con mayor población.

También se observa un porcentaje elevado de población que no cuenta con apropiados servicios de agua y saneamiento e insumos energéticos. El municipio de Chimoré el 78.8% cuenta con inadecuados servicios de agua y saneamiento y el 75.6% inadecuados insumos energéticos, teniendo en cuenta que es la población con menor porcentaje que tiene inadecuados materiales de vivienda.

En la educación y la salud, en Chimoré solo el 75.6% recibe una insuficiente educación, así como el 4.5% de su población tiene una

deficiente atención en salud, considerando que es la comunidad que mayor número de personal sanitario tiene.

3.2.2. Salud⁶⁹

La infraestructura de salud en la región es escasa, la incidencia de enfermedades tropicales como la fiebre amarilla, paludismo, tuberculosis, enfermedades infectocontagiosas y gastrointestinales es creciente.

En el año 1989 la tasa de mortalidad infantil era de 94 por mil nacidos vivos, y descendió a 54 por mil nacidos vivos para el año 2003. La tasa de mortalidad neonatal es de 27 por mil, la post-neonatal 27 por mil y la post infantil 22 por mil para el año 2003

La tasa de mortalidad en la niñez se redujo de 131 por mil nacidos en 1989, a 75 mil el 2003, el mismo año, la mortalidad en niños de madres sin educación fue de 128 por mil. El mayor riesgo de morir en los niños se presenta en el primer mes de vida, representando el 40% de las muertes de los menores de 5 años, la mayor proporción de estas muertes (32 %) se deban a cuadros de origen infecciosa, principalmente la septicemia, siguen como causas los trastornos relacionados con la duración corta de la gestación y bajo peso al nacer con un 30% y los trastornos respiratorios específicos del periodo perinatal con un 22%.

El mayor número de consultas son a mujeres y niños/as. La mayoría de las mujeres que acuden al Centro de Salud son para ser atendidas ginecológicamente, presentan cuadros de infección avanzada en gonorrea, sífilis y otros.

La asistencia de mujeres en edad fértil al centro todavía es aún en un porcentaje reducido, aspecto que se atribuye a razones culturales y

⁶⁹ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Pág. 10.

también por las condiciones precarias que tiene el Centro. Pero el porcentaje de asistencia ha aumentado en algo con la aplicación de la Ley de Seguro Materno Infantil, que garantiza la atención gratuita de las mujeres embarazadas hasta 6 meses después del parto, como también a los niños hasta sus 5 años.

3.2.3. Fecundidad y Derechos Sexuales y Reproductivos⁷⁰

En este rango están consideradas las mujeres de 15 años o más. De un total de 2.664 mujeres que dieron a luz, 1.237 fueron atendidas en su casa; 1.207 lo hizo en un establecimiento de salud; 116 en otro lugar, 104 no especificaron.

De un total de 2,664 mujeres madres mayores de 15 años, 1,058 han sido atendidas por un/a médico/a; 513 por otra persona; 501 por ellas mismas; 257 por una partera; 225 por una enfermera o auxiliar de enfermería y 110 no especificó.

El número de las mujeres que no han sido atendidas por un/a profesional es más del 50% de las mujeres, el resto no asisten a un centro médico, pese a las ventajas que ofrece la Ley de Seguro Universal Materno Infantil SUMI, las mujeres prefieren tener a sus hijos en casa. Una de las razones es que quieren ser atendidas por las parteras en el entorno de su casa y bajo sus rituales, y tienen la confianza y seguridad, con relación a ser atendidas en el Centro de Salud, debido a que desconfían del servicio y el centro no aplica dichos rituales al momento del parto.

En una encuesta realizada, las mujeres expresaron su deseo de tener pocos hijos o hijas, pero debido a su falta de conocimiento en planificación

⁷⁰ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Pág. 11.

familiar y el de no existir instancias que puedan apoyarlas en este propósito, hace que ellas tengan más hijas o hijos de lo deseado.

3.2.4. Empleo

Del total de la población del Chimoré, (15.256), 4,463 es considerada como población comprendida en edad de no trabajar (PENT); mientras que un 10.695 es reconocida como población que cuenta con la edad suficiente para trabajar (PET), éste incluye a la población de 10 años para adelante.

La población económicamente activa (PEA) es de 6.544; de este 6.424 se encuentra ocupada (PO), 117 esta desocupada (PD), de ellos/as 75 son cesantes y 42 aspirantes. La población económicamente inactiva (PEI) es de 4.151.

Es importante hacer notar que la Población en Edad de Trabajar (PET), incluye a niños y niñas de 10 años. Esta realidad nos indica que muchos niños y niñas no se encuentran siguiendo estudios, dejaron la escuela para ir a trabajar y aportar de esta manera a la economía familiar.

Solo el 43% de la población es la económicamente activa (PEA) y no existen datos desagregados por género.

El 27% de la población es considerada económicamente inactiva (PEI), es decir son aquellas personas que no cuentan con trabajo, no se conoce de cuantos hombres y mujeres. Por otra parte, debido a que tanto la instancia del INE y las mujeres no consideran a su actividad reproductiva como un aporte económico, se inscriben como PEI pues piensan que sólo ayudan en la casa.

La población mayoritaria es eminentemente de ocupación agrícola y pecuaria, le sigue en importancia un número de personas que viven de la

venta y el comercio, aquí se ubican las mujeres como las más expertas y eficientes en este rubro en el plano local.

En los niveles más sofisticados y de venta de mayores volúmenes, ellas son dejadas de lado, tanto por la familia, organizaciones sindicales, cooperativistas y otros, que no aprovecha de sus conocimientos, habilidades y gran potencial que tienen en la venta, para ser incorporadas en las acciones de comercialización de sus empresas.⁷¹

3.2.5. Vivienda y servicios básicos

Cuadro N° 13
Principales Características de la vivienda de los hogares, censo 2001
(en número y porcentaje de hogares)

PROVINCIA	MUNICIPIO	Total Hogares	Tamaño o Promedio del Hogar	Promedio de personas		Material Predominante			Tienen cuarto exclusivo para Cocina	Tienen vivienda propia	Calidad de la Vivienda		
				por dormitorio	Por habitación múltiple	Paredes: ladrillo, bloque de cemento u hormigón	Techos: Calamina o Plancha	Pisos: tierra			Baja	Media	Alta
Chapare	Villa Tunari	15.205	3.38	3.05	2.67	15.90	35.66	74.76	69.96	85.10	46.37	48.06	5.56
Tiraque	Tiraque	9.013	3.78	2.92	2.18	15.78	30.74	76.96	76.97	87.58	25.12	60.68	14.20
Carrasco	Chimoré	3.722	3.78	3.22	2.81	31.11	31.62	48.36	65.72	79.98	38.69	51.72	9.59
Carrasco	Pto. Villarroel	10.829	3.66	3.22	2.92	26.36	22.59	53.81	64.22	81.69	35.86	55.18	8.97
Carrasco	Pojo	2.585	4,32	3,60	2,53	2,01	16,67	87,93	83,21	91,45	49,13	48,90	1,97

Fuente: Anuario Estadístico INE 2009

⁷¹ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Pág. 14.

En el trópico de Cochabamba existe un total de 38.769 hogares, teniendo un promedio de 3 personas por dormitorio aproximadamente.

En el municipio de Chimoré el 79.98% de la población tiene vivienda propia, donde más del 50% tienen una con calidad media y un bajo porcentaje, el 9% aprox. la calidad de su vivienda es alta, y el 65% aprox. tiene un lugar exclusivo para cocinar, y no está en un mismo ambiente, junto con el lugar donde duermen las personas.

La cocina es el último lugar de la vivienda a la que no se le dota de las mayores comodidades. Muchas de las familias inclusive no cuentan con una cocina como tal, sólo destinan un espacio para el fogón fuera de la casa y semicubierta.

En la mayoría de los hogares aún se tiene pisos de tierra, como se observa en el cuadro superior. El 31.11% de las viviendas tienen paredes de ladrillo, cemento u hormigón en Chimoré y el 61.62% cuenta con calaminas o planchas en los techos.

En el área rural, la construcción de las viviendas, es de responsabilidad de los hombres, mientras que los aspectos de preparación de materiales, y las actividades de apoyo como mano de obra, de traslado de material, y otras labores recaen en las mujeres y los hijos/as.

En su generalidad las viviendas rurales cuentan con ambientes insuficientes para la cantidad de miembros/as de la familia. Este hecho obviamente repercute en el bienestar de la familia, pero principalmente de las mujeres, porque al ser ellas las responsables de desarrollar las actividades reproductivas, de permanecer mayor tiempo en ella, de considerar a la casa como su principal espacio vital, tiene que contentarse con las incomodidades que ésta presenta.

Cuadro N° 14
Acceso a Servicios Básicos y Equipamiento en la Vivienda
de los Hogares, Censo 2001
(En número y porcentaje de hogares)

PROVINCIA	MUNICIPIO	Total Hogares	Se abastece en de agua por cañería de red	Tienen energía eléctrica	Tienen baño, wáter o letrina	Tienen baño y desagüe a alcantarillado	Utilizan gas de garrafa o por cañería para cocinar	Tienen Radio o Equipo de Sonido	Tienen Televisor	Tienen vehículo automotor	Tienen Refrigerador	Tienen servicio telefónico o celular
Chapare	Villa Tunari	15.205	18.68	21.69	74.36	7.37	16.50	65.02	10.69	4.53	6.55	2.88
Tiraque	Tiraque	9.013	42.33	48.12	51.40	19.81	21.50	69.94	26.08	8.61	6.11	2.40
Carrasco	Chimoré	3.722	26.76	35.57	73.32	2.16	28.02	65.56	18.46	4.43	11.42	3.39
Carrasco	Pto.Villarroel	10.829	28.45	32.98	66.73	10.89	26.28	67.61	18.28	6.65	9.87	4.01
Carrasco	Pojo	2.585	25,96	6,42	29,01	8,67	7,66	71,68	1,70	7,12	0,46	0,23

Fuente: Anuario Estadístico INE 2009

De las 38.769 viviendas el 28% tiene agua corriente, el 67% tienen baño, water o letrina y el 11% cuenta con baño, desagüe al alcantarillado.

De las 3.722 viviendas (26.76%) tiene agua corriente (potable) y el 73.24 % no la tiene. El 35.57% tiene luz eléctrica y el 64.43 % no. Un 73.32 % tiene servicios sanitarios y el 26.68 % no.

Tanto para acceder a las piletas, como a las norias con o sin bomba, a los ríos, vertientes, laguna, y otros, se debe realizar largas caminatas y realizar un trabajoso acarreo de agua, quienes se ocupan de esta actividad son generalmente mujeres y niños y niñas.

También se observa que más del 60% de la población tiene una radio o equipo de sonido, y solo el 17 % de los hogares cuentan con un televisor y un porcentaje menor de los hogares tiene un vehículo propio, así como una refrigerador y un servicio de telefonía ya sea fijo o por celular.

En el municipio de Chimoré del total de hogares el 73% aprox. cuentan con un baño en sus casas, el 28.02% tiene cuenta por lo menos garras o servicio de gas a domicilio para poder cocinar, el 35% tiene energía eléctrica y el 26.6% tiene servicio de agua potable, lo que nos muestra que un gran porcentaje de la población no cuenta con todo los servicios básicos y de equipamiento de la vivienda.

De los 38.769 hogares, 8.335 cuentan con gas licuado para cocinar. Lo que señala que la mayoría de las familias, para el tema de combustible, se aprovisionan de leña, quienes la acarrear son generalmente mujeres, niños y niñas.

Desde el punto de vista de la salud de las mujeres y sus hijos e hijas, de acuerdo a estudios realizados en el altiplano de La Paz, por los efectos por absorción de humareda de manera permanente hace que la sangre presente determinados grados de toxicidad de quienes se encuentran más expuestas a los fogones, por otra parte tanto los pulmones y los ojos presentan serias complicaciones de salud.

3.2.6. Medios de comunicación⁷²

Uno de los logros del Desarrollo Alternativo, fue la mejora de las carreteras troncales de conexión con Santa Cruz y Cochabamba, así como de algunos caminos secundarios, facilitando el transporte de productos de la zona hacia mercados importantes del país.

⁷² Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Pág. 26.

La zona cuenta con servicio de telefonía, principalmente se concentra en las plazas de los pueblos. Siendo los hombres quienes más utilizan este servicio. También existen varias emisoras ya consolidadas en la región, mientras que aún de manera incipiente, determinados canales de televisión inician sus transmisiones.

Las mujeres son las que menos deciden que programa escuchar, la preferencia la determinan sus esposos. Sin embargo, expresan que les gusta escuchar la radio, considerada como su única compañera y que los horarios más adecuados para ellas son los de la tarde.

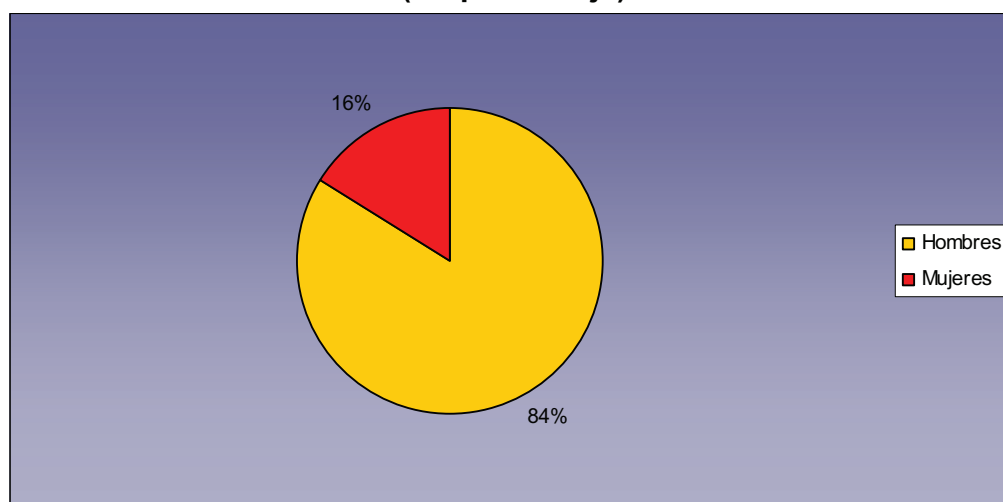
No existen programas específicos dirigidos a las mujeres, también existen pocas mujeres locutoras, por otra parte, los contenidos incluyen mensajes sexistas. Los pocos programas en idioma quechua son muy escuchados por los/as quechua hablantes, pero principalmente por las mujeres.

3.2.7. Tenencia de la Tierra y Documentación de las Mujeres⁷³

La tenencia de la tierra se encuentra mayoritariamente en manos de los hombres, solo el 7.6% de mujeres son propietarias. Una de las razones para que los hombres tengan mayor derecho a tener la tenencia de la tierra es al tema cultural, imposibilitando el derecho de las mujeres y ser propietarias de la tierra. Este asunto va al hecho de que las mujeres son criadas por la familia pero pertenecen a la misma hasta que se casan, una vez casadas pasan a ser parte de la familia del hombre, es decir, pasan a propiedad del hombre y todo lo que es de la mujer se va a la familia del hombre.

⁷³ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Pág. 17.

Cuadro N° 15⁷⁴
Tenencia de la Tierra por Sexos en UNION PROASPA
(En porcentaje)



Fuente: Elaboración Propia

Este hecho, constituye en uno de los factores para la subvaloración de las mujeres y que limitan la plena participación de ellas en las instancias de poder y decisión, pues se reconoce la validez de opinión sólo a aquellas personas que demuestren ser dueños titulares de determinada propiedad.

Existe un alto número de mujeres indocumentadas en diferencia con los hombres, siendo el mismo un factor fundamental para dificultar el ejercicio de ciudadanía por parte de las mujeres.

Los problemas de ser una persona indocumentada es que, no es sujeta de crédito y no se encuentra en los registros de ciudadanos/a del municipio, de los cuales depende la inversión del estado central, siendo muy difícil que las políticas sociales del país puedan beneficiar a personas indocumentadas.

⁷⁴ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Pág. 39.

3.3. Unión de Productores Asociados de Productos Agropecuarios - UNION PROASPA⁷⁵

La asociación de Productores Asociados de Palmito μ PROASPA surgió por iniciativas particulares de los productores de la comunidad Senda III, del Municipio de Chimore de la provincia Carrasco del Trópico de Cochabamba. Al no conseguir buenos ingresos con la comercialización de sus cosechas de banano y arroz, tomaron la iniciativa para plantar un vivero comunal en los terrenos del Sr. Ángel Zambrana, donde se sumaron otras comunidades y tuvieron el apoyo de IVS y luego IBTA⁷⁶ para implementar el vivero.

Después de su primera cosecha de tallos de palmitos, entre los comunarios asociados, surge la necesidad de tener una sede para la asociación y posteriormente la búsqueda de una planta procesadora, que con el apoyo de Fonadal presentan una propuesta a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo μ AECID para que le financie la construcción de la Planta Procesadora de Palmitos Bolhispania S.A.

La Asociación UNION PROASPA se fundó el 18 de marzo de 1995, conformada inicialmente por 6 grupos de productores de las comunidades Senda III, Entre Ríos (Tacuaral) El Carmen, Aurora, Santa Rosa y Senda A, cuyo estatuto de aprobación cuenta con resolución prefectural N° 145/96 de 2/08/1996.

Con la aprobación de sus miembros, en septiembre de 2009 PROASPA solicita formalmente la modificación de su Estatuto Orgánico, Reglamento Interno y denominación, cambiado a UNION DE PRODUCTORES

⁷⁵ Sistematización Proyectos Agroindustrial Del Chapare 1997 μ 2009. PROASPA μ BOLHISPANIA S.A. (2010) Cochabamba μ Bolivia, BOLHISPANIA Y AECID. Págs. 12 μ 27.

⁷⁶ Organizaciones No Gubernamentales e Institutos Tecnológicos de Bolivia

ASOCIADOS DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS μ UNION PROASPA, protocolizado legalmente el 10 de febrero de 2010. Los motivos de realizar esta modificación fue que el anterior estatuto solo comprendía dos productos, el palmito y la pimienta. Ahora se busca ampliar los alcances y diversificar su productividad, debido a que la actual situación de la producción y la demanda de productos, sus miembros cultivan productos como ser piña, cacao, flores, cítricos y otros, además del palmito y la pimienta.

La asociación UNION PROASPA está conformada actualmente por 28 asociaciones de Productores de Agropecuarios⁷⁷ cuyo Objetivo General es impulsar el desarrollo comunitario de sus asociados, defender los derechos e intereses de las organizaciones de productores y proveer asistencia y cooperación a los asociados en la producción de sus productos agropecuarios, buscando el apoyo del sector público, privado y cooperación internacional,⁷⁸ para así promover el procesamiento o la venta de productos agropecuarios a través de diferentes tipo de asociaciones.

Desde su formación se involucró a los productores de palmito de la región, que con la entrega de las 100ha. de palmito y 150ha. de cítricos tuvo la asociación un crecimiento vertiginoso entre 1998 y 1999. Una vez establecida la organización de productores asociados de palmito iniciaron la gestión, seguimiento, apoyo y participación en todo el proceso conjuntamente con AECID a través de Bolhispania.⁷⁹

El primer directorio de PROASPA estuvo conformado por Ángel Zambrana como presidente, ejerciendo sus funciones entre 1995 μ 2006.

⁷⁷ Ver, ANEXO N° 2 - ASOCIACIONES MIEMBROS

⁷⁸ Ver, ANEXO N° 5 - ESTATUTOS PROASPA

⁷⁹ BOLHISPANIA era la ONG que canalizaba los fondos de AECID en el país.

Durante los primeros seis años, no se cumplió con la renovación del directorio, como está escrito en los estatutos, el año 2001, se realizó la reorganización del directorio ratificando a Ángel Zambrana como presidente.

En el primer período del directorio se presentó cierta debilidad institucional y organizativa del directorio y las asociaciones comunales, así como dificultades de carácter legal con los estatutos y reglamentos de la asociación.

Durante esta etapa de gestión (1995 -2006) se presentaron una serie de problemas a nivel organizacional y compromiso de acción con la planta, y entre otros están la escasa participación de mujeres en las Asociaciones⁸⁰, que hasta la fecha no ha mejorado su participación.⁸¹

En los periodos de 2006 a marzo de 2008, la presidencia de PROASPA estuvo liderada por Teodoro Mamani; se trabajó en el fortalecimiento institucional de la asociación y a sus asociaciones, se capacitó al personal ligado al proyecto. También, se contó con el apoyo técnico y financiero de Instituciones como USAID a través de ARCO (Actividad Rural Competitiva) para la demanda de producción de material vegetal y plantines de palmito.

En junio de 2004, Bolhispania S.A. adquirió un terreno de 20 ha. para poder cubrir la demanda que existía en el momento y cubrir necesidades futuras. En diciembre de 2006, se realizó la distribución de excedentes de la industria, distribuyendo un monto de 142.500,00 bolivianos entre 147 socios antiguos, 82 socios nuevos 157 socios afiliados, haciendo un total de 386 beneficiarios. También se distribuyeron excedentes por la gestión 2006, en junio de 2007, pero en las gestiones 2008 y 2009 no se distribuyeron utilidades.

⁸⁰ Entrevista a presidentes de asociaciones comunales, informe trimestral 2005.

⁸¹ Ver, ANEXO N° 3 - LISTADO DE ASOCIADOS DE ORGANIZACIONES MIEMBROS

Cuadro N° 16
Listado de Miembros del Directorio de UNIÓN PROASPA

Directorio	Presidencia
Primer 1995- 2001	Fundador y Presidente Ángel Zambrana 1995-2006 Vicepresidente: Ponceano Rojas Secretario de Actas: Cecilio Muñoz Tesorero: Darío Condori Vocales: Porfirio Quinaya y Roberto Luizaga
Primer 2001 - 2006	Fundador y Presidente Ángel Zambrana 1995-2006 Vicepresidente: José Morales Secretario de Actas: SANTOS Flores Tesorero: Jose Velasco Comité de Vigilancia: Fernando Grosberger y Filiberto Teran Comisión Especial: José Soruco y Ananías Orellana
Segundo	Presidente del Directorio Teodoro Mamani 2006 μ marzo 2008
Tercero	Presidente del Directorio Eliodoro Vidal marzo 2008 μ Marzo 2009
Cuarta Gestión 2009 μ 2010	Presidente del Directorio Eliodoro Vidal Vicepresidente: Vicente Cuellar Secretario de Actas: Dietter Villca Tesorero: Juan Vicente Aban Mamani Vocales: Felipe Yumacale

Continua...

Directorio	Presidencia
Quinta Gestión 2010 - 2012	Presidente del Directorio: Dietter Villca Corani Vicepresidente: Felix Cossio Tesorero: Miguel Veizaga Secretario de Actas: Felipe Yumacale Vocal: Dionisio Baltazar

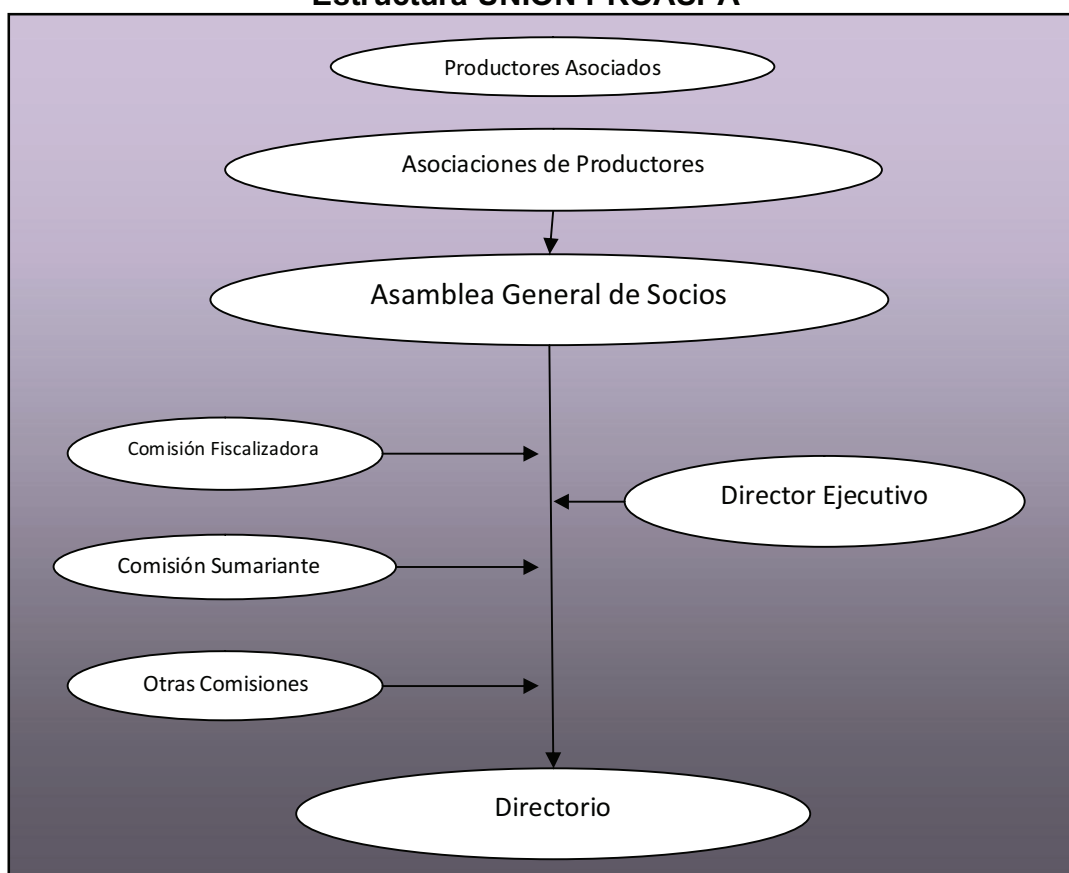
Fuente: Elaboración Propia

En la gestión del Sr. Eliodoro Vidal se ejecutaron los planes para la conclusión del financiamiento de AECID a través de Bolhispania, y permitió que UNON PROASPA se involucre más en el manejo de la Planta, el cultivo, es decir, en el proyecto en general y ser una parte activa para la toma de decisiones en muchas áreas, se inició la estrategia de traspaso de las acciones a los miembros de la UNION y garantizar la sostenibilidad económica del proyecto.

3.3.1. Estructura de UNION PROASPA

La estructura esta compuesta de la siguiente manera:

Cuadro N° 17
Estructura UNIÓN PROASPA



Fuente: Elaboración Propia

La nueva estructura de UNION PROASPA está compuesta por una Asamblea General de Socios, El directorio, dirección Ejecutiva, la comisión Fiscalizadora y Sumariante u otras comisiones. Para ser miembros de UNION PROASPA las organizaciones de productores miembros deben tener personería jurídica reconocida legalmente y tener un mínimo de 10

miembros activos⁸². Siendo acreditados los productores asociados a las organizaciones miembros de la UNION, siendo ellos beneficiarios de diferentes actividades formativas y otras pueda brindarles la UNION.

La organización de productores miembros, deben tener un representante legal que los represente en la UNION y los asociados para poder desempeñar cualquier función directiva, deben tener por lo menos un año de antigüedad en la Organización a la que pertenecen y a su vez la Organización deberá tener un año de antigüedad como miembro de la UNION.

1. Asamblea General de Socios.

La Asamblea General es el máximo órgano de decisión de la Unión, representa la voluntad de los Asociados y esta constituida por todos los miembros asociados. La Asamblea esta conformada por las organizaciones de productores socios, a estas asambleas asisten los representantes legales de cada una de las asociaciones miembros.⁸³

Existe una Asamblea General ordinaria Anual y Asambleas Generales ordinarias periódicas que se reúnen una vez al mes y Asambleas Extraordinarias las cuales estarán dirigidas por el Presidente del Directorio, en caso de ausencia, por el vicepresidente o cualquier miembro del directorio. Las Asambleas son convocadas por el directorio, pero también puede hacerla cualquier asociado y todas tiene una orden del día las cuales son convocadas con varios días de anticipación. Cada organización miembro tiene derecho a voto a través de su representante legal,

⁸² Es importante que dos terceras partes se acrediten ante la UNION PROASPA

⁸³ Ver, ANEXO N° 4 - RESUMEN ASOCIADOS A ORGANIZACIONES MIEMBROS DE PROASPA

los directores no tienen derecho a voto sobre las decisiones tomadas en cada Asamblea

La Asamblea General Ordinaria Anual, que debe realizarse 120 días después del cierre de gestión en ella se habla del Balance General, reporte financiero del año, reporte de actividades realizadas durante la gestión y otros temas relacionados a las actividades de la gestión de UNION PROASPA.

La Asamblea General Ordinaria Periódica se realiza de forma mensual y en ella se informa de las actividades mensuales aprobación del Acta de la Asamblea anual y otros.

Las Asambleas extraordinarias serán convocadas en cualquier época y con la concurrencia de al menos dos tercios de los asociados por el directorio y por los asociados en la que se tocaran temas de urgencia que deban ser resueltas por los asociados

2. Directorio

Es el órgano de administración y dirección de la UNION y está conformado por cinco miembros titulares y sus respectivos suplentes, solo el presidente no tiene suplente. Está conformado por: Un presidente (Representante legal de la UNION), vicepresidente, Secretario de actas, tesorero y un vocal. El directorio puede estar integrado por al menos un director independiente, es decir, por aquella persona que no sea miembro de ninguna de las Organizaciones miembros, ni que tenga relación comercial con la UNION.

Para ser parte del directorio, puede ser elegido cualquier miembro de las Organizaciones de productores o sus representantes legales, pero en este caso tendría que renunciar a la representación legal. Los miembros del Directorio y suplentes serán elegidos por voto directo y secreto en la Asamblea General Ordinaria Anual y durarán en sus funciones por dos años y pudiendo ser reelegidos para un nuevo periodo.

El directorio se reúne una vez al mes o de forma extraordinaria y se encarga de hacer cumplir el estatuto los reglamentos y las resoluciones emitidos en las Asambleas, proponer reglamentos, convoca a las asambleas, informes financieros, representación judicial de la UNION, manejo de cuentas bancarias y otras y las decisiones se eligen por mayoría de votos. Teniendo cada uno de los miembros funciones y atribuciones específicas.⁸⁴

El presidente del directorio es el representante legal de la UNION y tiene funciones administrativas, representativas, judiciales⁸⁵

3. Director Ejecutivo

El director ejecutivo es elegido y designado por el Directorio y es el principal funcionario administrativo de la UNION y responsable de ejecutar las políticas generales y específicas de la misma. Será designado previa convocatoria pública, concurso de méritos y examen de competencia y no podrá elegirse a aquel que tenga parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de

⁸⁴ Ver, ANEXO N° 5 - ESTATUTOS PROASPA. Pág. 15 - 17

⁸⁵ Ver, ANEXO N° 5 - ESTATUTOS PROASPA.

afinidad con algún director, ni relación laboral o comercial con las organizaciones miembros.

4. Comisión Fiscalizadora

Encargada de fiscalizar determinados asuntos que le fueren encargados por la asamblea extraordinaria. La comisiones nombrada en la Asamblea General Extraordinaria por voto directo y secreto de los asociados y por mayoría simple. Conformada por al menos dos persona que pueden o no pertenecen a las Organizaciones miembros, pero no ser parte del Directorio.

5. Comisión Sumariante

Sus funciones son las de instaurar sumarios administrativos y establecer responsabilidades y sanciones en contra de los miembros del directorio, director ejecutivo, Comisión Fiscalizadora, comisiones Especiales y asociados si contravienen al Estatuto orgánico y Reglamentos.

Esta comisión será elegida en Asamblea Extraordinaria a petición del Directorio, director ejecutivo o por la representación del 20% de las organizaciones miembros. Compuesta por tres miembros titulares. Compuesta por un Presidente, vicepresidente y Secretario, sus integrantes serán propuestos en dicha Asamblea y elegidos con nominación de cargos por voto secreto y directo y por simple mayoría. Los nominados no podrán tener grado de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con miembros del Directorio, comisión de fiscalización y dentro de la comisión sumariante, director ejecutivo ni miembros de comisiones especiales.

6. Otras Comisiones Especiales

La formación de estas comisiones se sugieren en las Asambleas Extraordinarias de Asociados por mayoría simple de votos, a sugerencia del Directorio que son para realizar determinadas actividades extraordinarias e importante para el cumplimiento de objetivos de la asociación. La misma estará compuesta por al menos un miembro del directorio, y podrá participar personal técnico de la asociación o entidades asociadas e invitados. (profesionales productores y otros.)

3.4. BOLHISPANIA INDUSTRIA Y COMERCIO S.A.⁸⁶

El Gobierno español, a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) firmó el 12 de diciembre de 1996 un convenio con el gobierno boliviano para la ejecución de varios proyectos, en apoyo a la sustitución de cultivos de hoja de coca excedentaria, dentro del marco del desarrollo alternativo en Bolivia. Uno de estos proyectos consistió en la construcción y equipamiento de una Planta Industrial enlatadora de palmito y cítricos en la localidad de Chimoré.

El proyecto tiene como objetivo el ingreso de los productores campesinos del Trópico de Cochabamba, incorporando alternativas de cultivo. Lo que beneficia directamente a más de 600 familias que actualmente producen palmito en la región, y que están asociados a través de PROASPA (Productores Asociados de Palmito).

⁸⁶ Ver, www.bolhispania.bo

El 1998 se ejecuto la primera fase del proyecto El Proyecto Agroindustrial Chapare se plantaron 100 ha de palmito y 150 de cítricos, aparte de la construcción y el equipamiento de la planta procesadora de palmito, entregado en mayo de 1999. La Segunda fase del proyecto entre 1999 - 2002, se trabajo para la sostenibilidad económica del proyecto, por lo que se creó la sociedad comercial entre UNION PROASPA y BOLHISPANIA para apoyar a los beneficiarios en la comercialización del producto final y en la administración y gestión de la planta procesadora.

La tercera fase, abarca el periodo 2002 μ 2009, que es la fase industrial del proyecto y se realiza una ampliación de la planta y se trabaja en la exportación del palmito en conservas a diferentes mercados.

Cuando se entregó de forma provisional la infraestructura de la planta en mayo de 1999, PROASPA no contaba con el capital necesario, ni la capacidad para operar una planta ni para comercializar el producto, por lo que solicita a BOLHISPANIA continuar con el apoyo que había recibido hasta entonces, por lo que se crea la sociedad comercial entre PROASPA y BOLHISPANIA y se crea BOLHISPANIA Industria y Comercio S.A. Y en junio de 2000 ambas firman un contrato de riesgo compartido con la finalidad de lograr de manera más eficiente la industrialización, venta y comercialización en mercados nacionales y extranjeros.

3.5. Aspectos económico-sociales

3.5.1. Antecedentes

El trópico de Cochabamba es una zona de colonización que ha sido receptora de inmigrantes desde hace más de un siglo. Después de 1952 la práctica de la colonización se oficializa como política. Primero por la vía de la Corporación Boliviana de Fomento y luego a través del Instituto

Nacional de Colonización, que hasta antes de la Ley del Instituto Nacional de Reforma Agraria (INRA), incluso se ejecutaba la dotación de tierras de forma combinada con el Concejo Nacional de Reforma Agraria (CNRA).

Para las décadas de los 60 y 70 se realiza el desplazamiento de 100 mil familias, al Oriente, al Trópico de Cochabamba y a la ciudad de La Paz, desde zonas densamente pobladas del altiplano y los valles. La cifra fue en aumento con los años hasta alcanzar las 65.000 familias que significan alrededor de 300.000 personas, tanto en colonias dirigidas como espontáneas, que llegaron a constituir algo más de 30 asentamientos.

La Confederación Sindical de Colonizadores de Bolivia (CSCB), ha venido actuando separadamente de la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB), aunque con coherencia y coordinación de planteamientos y acciones. En su momento, los productores de hoja de coca, comúnmente llamados cocaleros, eran parte de la organización sindical de colonizadores, pero con los años, la organización ha sufrido cambios y se han convertido de ese modo en Sindicatos Productores de coca agrupados en 6 Federaciones que en la actualidad son una estructura de poder consolidada, que se ha proyectado más allá de lo local.⁸⁷

La problemática de la hoja de coca hace que la región tenga una dinámica sociopolítica conflictiva. La resistencia que hubo de los productores de coca a participar en los programas de reducción voluntaria de cultivos de coca y del Desarrollo Alternativo. Los productores cuestionan la eficacia de la sustitución de productos. De esa manera se genera la tensión entre erradicación y desarrollo alternativo. A lo largo de

⁸⁷ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Págs. 9 y 10.

los años al no recibir solución a sus demandas, los cocaleros empiezan a incrementarlas, hay por tanto una acumulación, que en un principio partía del hecho de que necesitaban formación, capacitación e insumos técnicos para llevar a cabo la producción alternativa del productos agrícolas, pero al no ser atendida esta demanda, crece y postula, luego, la despenalización de la hoja de coca y su libre comercialización e industrialización. Lo que se contrapone a la voluntad gubernamental, dado que debe cumplir compromisos internacionales sobre este tema. Todo este escenario generó situaciones de violencia y conflicto social en la región, sobre todo a finales de la década de los noventa.

Entonces, teniendo este breve esbozo de la región, es que nos adentramos a analizar en detalle los aspectos económico-sociales de la región. Veremos, entonces, los aspectos económicos y productivos de la región para entender y así ver el contexto económico en el que los productores de palmito desarrollan su trabajo.

3.5.2. Aspectos económicos

Diferentes análisis coinciden en que las estadísticas del desarrollo agrícola reflejan logros satisfactorios y positivos. Sin embargo, en la especificidad del análisis, cuando el mismo hace referencia a las áreas agrícolas tradicionales de Bolivia, la situación se torna preocupante en función de diferentes factores que configuran una precaria situación de los agricultores, sobretodo del altiplano, caracterizada porque miles de campesinos trabajan sin mayores oportunidades para mejorar el uso de la tierra y el aprovechamiento de la tecnología existente. Este hecho repercute directamente sobre el nivel de la pobreza en el ámbito rural. Explica, además, por qué no existen incrementos en sus ingresos, lo cual indudablemente repercute en el nivel de vida de la población campesina, o aquella que se dedica exclusivamente a lo agrario.

La tendencia, en un pasado no muy lejano, a invertir recursos públicos orientados por las tendencias y preferencias políticas, dejando de lado el análisis de eficiencia económica, ha determinado el estancamiento productivo del altiplano y los valles. Esta forma de inversión del tipo social-compensatoria, pone de manifiesto un panorama de producción agrícola, con el uso de una tecnología moderna casi inexistente, cuyos incrementos en las superficies de producción y productividad no se han plasmado en beneficios directos para la población campesina, ya que otros factores como el mercado, los precios y las posibilidades de exportación, han limitado, hasta ahora, un mayor desarrollo del sector que se refleje en mejores condiciones de vida.

El proceso de Descentralización Administrativa plasmado a mediados de los años noventa, entre otras políticas, como por ejemplo la Participación Popular, constituyen una serie de instrumentos que pueden revertir la tendencia de los viejos esquemas, donde lo político antecedió al criterio de eficiencia económica.⁸⁸

3.5.3. Características productivas

El trópico de Cochabamba es una zona principalmente agrícola, ganadera y forestal; donde la producción de coca es la más importante, debido a su adaptabilidad, productividad y el mercado que tiene. La parte del norte está orientada al plátano, coca, cítricos, arroz, yuca y maíz, mientras que desde hace algunos años el Programa de Desarrollo Alternativo Regional (PDAR), financiado por la Unión Europea, ha fomentado la producción de piña, palmito, otras hortalizas y tubérculos. A pesar de algunas dificultades en los inicios del programa, estos productos

⁸⁸ Entrevista Christian J. Kanahuaty.

han encontrado un mercado relativamente estable, pero las características de los cultivos no permiten una producción permanente.

Los servicios están representados por el 5% transportes y comunicaciones 2%, construcciones 2%, hoteles, restaurantes y comercio 1% y otras actividades 3%.

Para las actividades forestales, la región tiene un gran potencial. Los recursos forestales tropicales y subtropicales cubren aproximadamente una superficie de 2.6 millones de hectáreas, lo que se traduce en que el sector productivo aporta el 18% al PIB departamental.

3.6. Aspectos culturales

3.6.1. Breve historia de las culturas de la región

Para entender los comportamientos actuales de muchas sociedades rurales, es importante entender los comportamientos de las generaciones pasadas, que permitan decodificar por qué de ciertos comportamientos y actitudes aparecen y se convierten en patrones de conducta, que perduran en el tiempo; es decir, que nos permitan entender la identidad particular que tienen las diferentes comunidades del país.

Si revisamos la época de la conquista inca, los miembros del Ayllu nacían con derechos y obligaciones más equitativas. La descendencia estaba organizada por medio de líneas paralelas. En el caso de las mujeres hay que tener en cuenta que se veían, a sí mismas, como descendientes de su madre y los hombres como descendientes de su padre. Por intermedio de sus madres, las mujeres obtenían acceso a la tierra, al agua, a los rebaños y a otro tipo de recursos. Lo mismo era válido para los hombres y sus padres. La interdependencia y complementariedad entre hombres y mujeres se expresaba mediante una variedad de rituales.

Las ideologías andinas de género asociaban a hombres y mujeres con tareas específicas para cada uno. Si bien, tanto hombres como mujeres, realizaban varios tipos de trabajos: el tejido y fabricación de telas estaban asociados con las mujeres, en tanto que los hombres les correspondía el uso de armas y el manejo del arado.

Los campesinos pagaban cierto tipo de tributos a los incas y los hombres casados tenían deberes para el Estado, lo cual no modificaba el control que tenían las mujeres sobre su parte de los recursos del ayllu y los medios de subsistencia. Los hombres eran considerados los representantes de las familias, pero por su relación con las armas, hizo que los hombres tuvieran más estatus que las mujeres. Y ese es uno de los factores para que fueran quienes lograron acceder a nuevos cargos de poder, que surgieron en el gobierno con la expansión del Imperio Inca.

Las tradiciones incas se han ido mezclando por muchos años, desde la época de la conquista española y han dado paso a una nueva construcción social y cultural mezclada con tradiciones españolas e indígenas, la cual se ha llamado mestizaje.

Todo ello repercute en el concepto básico de género en la cultura inca, que parece haber sido el denominado yanatin: un tipo de simetría dinámica entre *Ñpuestos perfectos* percibidos como masculino (hanan) y femenino (hurin). Estos dos conceptos constituían el basamento, no solo de la sociedad humana, sino de toda la creación. Pero existía cierta jerarquía en Hanan y Hurin, suponiéndose que la masculinidad era una fuerza dominante en la naturaleza y en la sociedad humana.

En el imperio inca, a pesar de ser dominado por hombres, era impensable que un hombre activo y productivo pudiera arreglárselas sin una mujer. El inca también tenía una poderosa contrapartida femenina: la

ĖcoyaĖ que ha sido interpretada como la hurin que complementaba al hanan inca. Todo el pante3n de dioses andinos parece haber sido dividido en partes iguales entre hombres y mujeres, estando las deidades masculinas conectadas con fen3menos naturales, como el trueno, las tormentas, la lava hirviente, las lluvias torrenciales y los terremotos, y las deidades femeninas vinculadas con el origen y la nutrici3n, funciones destinadas a sustentar y apoyar a la humanidad.

Los roles de los ciudadanos del Tahuantinsuyo no s3lo estaban regulados por su posici3n social, sino tambi3n por su edad y sexo. Cada grupo et3reo tena una denominaci3n particular y las tareas productivas espec3ficas estaban divididas entre hombres y mujeres. El matrimonio marcaba la iniciaci3n de la edad productiva y madura de una pareja. La familia era considerada una unidad b3sica de producci3n, en la que hombres, mujeres y ni3os tenan roles claramente definidos. La principal tarea de la mujer era preparar comida y llevarla a los hombres a3n cuando estaban combatiendo en una guerra.

Oliva Harris, llega a la conclusi3n de que los hombres pueden tener poder sobre las mujeres, pero que en parte esto es compensado por el mundo simb3lico, en el que la feminidad y la masculinidad son presentadas como complementarias e iguales. Sin embargo, las mujeres no participaban en los asuntos pol3ticos de la comunidad y concluye que las jerarquas de g3nero son complejas y dependen del contexto.⁸⁹

3.6.2. Breve historia de la regi3n

El tr3pico de Cochabamba es un sector en que se encuentran comunidades ind3genas originarias de la regi3n, como los yuracar3s,

⁸⁹ Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoci3n de la Igualdad de G3nero en los Proyectos de Desarrollo. San Jos3, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica. P3gs. 34 y 50.

chimanes y trinitarios, también está conformada por una población mayoritariamente emigrante, provenientes de diferentes regiones del país, principalmente del área occidental, lo que hace que sea una región con mucha diversidad cultural y de complejas relaciones sociales.

La colonización comenzó aproximadamente en el año 1940, pero a comienzos de 1960 el gobierno inicia un programa de migración hacia la zona, que obedece a un enfoque político de redistribución poblacional y ampliación de la frontera agrícola, de las alturas del país hacia las zonas bajas.

Para principios de los años 70 había una población aproximada de 31 mil habitantes, que por el crecimiento migratorio vertiginoso, para el año 2001 había 150 mil habitantes; donde el 80% de la población eran inmigrantes quechuas y aymaras, y cerca de un 2% son nativos, el 3% son inmigrantes blancos y mestizos del oriente mientras que 15% son nacidos en la región.

La migración se ha debido a varios factores, la crisis de los años 70, sobre todo aquellas que tuvieron que ver con la sequía en las regiones circundantes al Lago, los altos niveles de desempleo, y sobre todo, la relocalización de los mineros debido al decreto 21060; eso ha derivado en el auge de la producción de hoja de coca, debido tanto al aumento de la demanda y los altos costos de este producto. Todo ello repercutió en que la zona sea un punto de atracción para los mineros relocalizados, campesinos del área occidental principalmente.

La población está compuesta de migrantes de las provincias Cochabambinas de Arque, Bolívar, Tapacari, Tacopaya, Mizque, etc., y de los centros mineros de Oruro, Potosí y parte de La Paz, preferentemente de Caranavi, Alto Beni, La Asunta y alrededores. Desde entonces,

conviven juntos y si bien ya están en la segunda generación, no se han perdido las raíces culturales, que en principio, se presentaron dificultades para la interacción y complementariedad con la cultura local, sobre todo en las prácticas productivas.

Los emigrantes provenientes de la parte andina manejan la cosmovisión andina, el acceso a un máximo de pisos o nichos ecológicos complementarios, siendo sus patrones de organización la ocupación del espacio. Sin embargo, esa práctica de cultivo para quienes provienen de tierras bajas es visto como invasión territorial, avasallamiento con implicancias en la degradación ambiental por la ausencia de prácticas de manejo de recursos naturales de selva y bosque.

Las características socio culturales en la región son complejas, pues se combinan elementos de modernización, adecuación, cambio de mentalidades y practicas productivas, con elementos de persistencia, reproducción y reiteración de cosmovisiones y prácticas culturales con incidencia en los hechos productivos. Esto caracteriza a la región por mostrar una diversidad cultural y lingüística, que forma un nuevo contexto social y geográfico, mostrando un híbrido multicultural, producto de una mixtura de orígenes y procesos de transformación y cambio social que se ha ido presentando con el tiempo.

3.6.3. Grupos Étnicos y Pueblos Originarios

De acuerdo al Banco Mundial, los términos grupos étnicos, pueblos indígenas, grupos tribales y tribus, son grupos sociales con una identidad social y cultural distinta a la sociedad dominante de un país, que además los hace vulnerables, al ser perjudicados en su proceso de su desarrollo, además de tener algunas características particulares como: su relación con territorios ancestrales, la autoidentificación como grupo culturalmente

distinto, idioma propio, existencia de instituciones políticas y sociales propias, producción orientada a la autosuficiencia.

Dentro la distribución geográfica de Bolivia existe la territorialidad indígena, estructura organizativa en base a la cual las comunidades actúan coordinadamente. Este tipo de organizaciones étnicas andinas fueron disgregadas en la época de la República y la Colonia, con la pérdida del ayllu, dada una división política administrativa con predominio en criterios cartográficos, que ha afectado la territorialidad de los pueblos indígenas originarios del país. Actualmente, a pesar de estar separadas jurídicamente, algunas comunidades han logrado mantener aspectos culturales propios, sin considerar que, en muchos casos, se encuentran ubicados en distintos municipios y departamentos.

Si bien, Bolivia es un país donde la población indígena es muy numerosa, el mestizaje está muy extendido considerando que el mestizaje es una construcción política que se lleva a cabo, sobre todo, a partir del año 1952, bajo la idea de que Bolivia debe tener una identidad nacional.

La referencia indirecta que se recoge en los Censos está referida al uso de las lenguas indígenas en el territorio nacional. Las personas que hablan un idioma nativo representa el 29,4% de la población, en el área rural el 59,5% de las mujeres hablan un idioma nativo y el 59,8% los hombres.

Del total de la población boliviana, 2.110.790 habitantes corresponden a la población rural indígena originaria en el año 2000 y de acuerdo a proyecciones para 2004 se incrementa a 2.193.759 habitantes rurales indígenas originarios. La mayor población étnica está concentrada en la región andina, constituida por los departamentos de La Paz, Cochabamba, Oruro, Potosí y Chuquisaca, con 1.530.465 habitantes.

El 81% de la población del Trópico de Cochabamba habla quechua y cerca al 70% de la población habla más de un idioma, combinando castellano - quechua y castellano y aymara. En promedio un 73,11% de los hombres habla más de un idioma, frente al 64,30% de las mujeres, los porcentajes de personas que hablan más de un idioma, sea este nativo o castellano, se acentúan en los estratos jóvenes de la población.

Las posibilidades de que un gran porcentaje de la población pueda hablar castellano, da una mayor posibilidad de acceso a la educación formal, limitando de esta manera que muchas mujeres, principalmente jóvenes, puedan capacitarse.

En la región se tiene una particularidad con respecto a las mujeres, son ellas quienes en su conversación familiar, en su entorno, o con el mundo exterior utilizan su idioma, no así los hombres quienes para su relacionamiento exterior hablan el español. Es por eso que a las mujeres se las considera depositarias de la cultura de los pueblos indígenas.

3.6.4. Mujeres Rurales ⁹⁰

En Bolivia, las mujeres constituyen el 50.2% de la población total, donde el 35.4% de habitantes corresponde al área rural, cerca del 16.7% de los hogares rurales está en manos de mujeres, teniendo en los sectores andinos más mujeres rurales pobres que hombres rurales pobres, con un ingreso promedio mensual de Bs. 44.83 frente a Bs. 242.29 que perciben los hombres como trabajadores agrícolas.

La participación económicamente activa en las zonas rurales corresponde al 94.2% de hombres y 77.4% de mujeres, donde las mujeres realizan actividades en el hogar y actividades productivas, tendiendo una participación casi al mismo nivel que la de los hombres en la época de

⁹⁰ Artículo: Mujer en la Agricultura, Medio Ambiente y la Producción Rural.

siembra, y una participación activa en la toma de decisiones y la comercialización, estas actividades son consideradas no económicas.

Algunas mujeres de los sectores rurales, principalmente solteras salen a trabajar a las ciudades, donde del 51% de mujeres trabajadoras rurales, solo el 42% recibe remuneración, dando un aporte del 47% del ingreso familiar.

En las actividades agrícolas la mujer tiene un rol importante, principalmente si la parcela y la vivienda quedan en el mismo lugar. Las mujeres se encargan de comprar insumos, cuidan de sus huertos y la ganadería menor, al mismo tiempo participan de la toma de decisiones y la comercialización de productos.

En la producción de haba, por ejemplo, se ha visto que las mujeres tienen una participación activa y decisiva desde el proceso productivo hasta su comercialización, los que son ejecutados preponderantemente por mujeres, en cambio en los predios familiares, las actividades agrícolas del cultivo de maíz y papa son realizadas por hombres y mujeres, excepto la siembra en la que hay una clara diferenciación de tareas.

El cuidado del ganado es importante porque está destinado para su autoconsumo, ahorro y venta; destinados al consumo familiar una vez que cumplen su vida útil o a la venta, de acuerdo a sus necesidades financieras. Debido a que el cuidado del ganado así como las aves de corral mayormente se encuentra bajo la responsabilidad de las mujeres, son ellas quienes tienen el poder de decisión sobre la compra o venta del mismo y los hombres consultan a las mujeres sobre la compra o venta de los mismos. Así también los hombres tienen la responsabilidad del cuidado del ganado mayor.

En el área forestal, las mujeres cosechan y procesan productos no maderables, como la castaña, trabajan como mano de obra eventual en las beneficiadoras, a un bajo nivel de remuneración, razón por la que trabajan casi todo el día y con la ayuda de sus familias.

En el área rural muchas familias han construido viveros, que es un trabajo mayoritariamente masculino en muchas comunidades, en otras, es un trabajo familiar donde los hombres deciden el lugar donde serán plantados los árboles, hacen las platabandas y los cobertizos en las que mujeres protegen y cuidan el vivero.

La pesca es importante para las comunidades guaraníes, las mujeres y sus familias han participado en la preparación de las redes y en el proceso de limpiado de los peces.

Se debe tener en cuenta que, en los sectores rurales del país, las mujeres y los hombres tienen roles definidos, donde la mujer llega a desempeñar muchas más actividades que los hombres, que además de ocuparse de las labores domésticas, el cuidado de los niños y de las personas de edad, realiza actividades productivas, tales como el cuidado del ganado y aves, luego de la cosecha, recolección y selección de granos, entre otros; además, de su participación en las actividades propias de la comunidad, incrementándose su trabajo en determinadas épocas, donde los hombres muchas veces deben salir de sus comunidades a buscar otras fuentes de ingresos, debiendo cubrir jornadas de más de 12 horas de trabajo, lo que limita su tiempo, para ser invertido en tareas productivas y de interés personal, como la educación, otras actividades generadoras de ingresos o trabajo en organizaciones.

En Bolivia, existe una fuerte corriente migratoria, por parte de los hombres, de carácter temporal hacia los valles y centros urbanos

mayores, en procura de asegurar la economía familiar. En estos casos, las mujeres asumen el rol de jefes de familia, no sólo en el hogar, sino también, en lo referido a las actividades agrícolas, dedicando mayor tiempo a actividades como el cuidado del ganado y a las actividades artesanales dependiendo de la localidad y la región, siendo notoriamente significativo en el altiplano.

Para complementar el ingreso familiar, la mujer trabaja en actividades como la producción textil, elaboración de artículos ornamentales de cerámica y producción de sombreros de fibras vegetales. Si el esposo permanece en la comunidad durante la época de lluvias, por ejemplo, tejen los chulos (prenda masculina), las mujeres se dedican al hilado de lana y al tejido de aguayos.

Hay sectores de la agroindustria rural donde es evidente el predominio de la participación femenina, por ejemplo en el procesamiento de frutas y hortalizas (mermeladas, dulces, jugos, conservas, vinagre, etc.), en la transformación andina básica de la papa, en la fabricación de quesos, mantequilla, dulces y otros derivados de la leche, en el procesamiento de granos, entre los que se cuenta el haba seca, y en artesanías. Mientras el predominio de los hombres está vinculado sobretodo en panela y miel, café, aserraderos, curtiembres y en algunas zonas que se hacen artesanías.

La función de la mujer en la unidad familiar como productora de alimentos, responsable de la administración del hogar y artesana, genera ingresos familiares que se constituyen en una contribución determinante para la seguridad alimentaria del hogar. En la mujer recae, tradicionalmente, la mayor parte de la responsabilidad de la seguridad alimentaria de la familia, que generalmente atienden con conocimientos técnicos tradicionales.

3.6.5. Características masculinas

El machismo esta interpretado como una representación multidimensional de la masculinidad con muchos significados diferentes. Los hábitos sexuales desarrollados en las sociedades rurales pueden compararse con valores morales, un hombre honorable suele describirse por su hombría. «Un hombre con honor es un hombre con «ojones» mientras que un hombre sin honor es un manso, implícitamente «castrado» Un verdadero hombre carece de la base fisiológica de la pureza sexual o monogamia. Si insiste en permanecer «casto» corre el riesgo de poner su masculinidad o virilidad en duda»

El manejo de los ingresos en el hogar es manejado por los hombres, ejerciendo mayor control sobre el flujo de fondos que las mujeres. En muchos casos si las mujeres reciben algo de dinero por algunos trabajos realizados por ella, como la venta en las ferias, se lo entregan todo a sus esposos para que el determine qué cantidad le dará para los gastos del hogar. Entonces, los hombres son los que deciden cuanto de dinero se dará a las mujeres para que ella gaste, Por otra parte, las mujeres suelen destinar la totalidad de sus ingresos a los gastos de la casa y tienen mucha menor autonomía financiera que los hombres.⁹¹

3.6.6. Comunicación Cultural⁹²

Como anteriormente se citó, la migración a la región del Trópico de Cochabamba es gente proveniente de tierras altas andinas y tierras bajas amazónicas, sus sistemas de comunicación son más rituales y

⁹¹ Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. San José, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica. 67 - 68.

⁹² Diagnostico Nacional: Pueblos Indígenas y Originarios De Bolivia, MACPIO. (1998). Págs. 167 μ 170.

protocolares, la comunicación horizontal y democrática es a nivel de comunidad y grupos, pero no así a nivel familiar.

La forma más viable de comunicación es a través de las autoridades naturales, siendo el Mallku mayor y el Jilakata los más importantes viabilizadores de comunicación, incluso de temas familiares y personales, en función de la armonía comunitaria.

Los problemas y las decisiones son transmitidos en forma transparente y la comunicación se da de forma clara y directa entre los comunarios, donde los concejos de autoridades designan encargados de comunicar las decisiones a las bases.

Otra forma de comunicación grupal es la feria semanal, donde se interactúa, se comercializa e intercambia productos y se afirman los lazos interpersonales. Las fiestas patronales, paganas, son otra forma de comunicación e interacción, donde la cultura y la cosmovisión, son las guías de las formas de relacionamiento en espacios que están fuera de lo cotidiano.

En cambio en los pueblos indígenas del amazonía utilizan una comunicación solidaria, con intercambio de opiniones y la sociabilización de conceptos y eventos, y la finalidad de compartir acciones y saberes. Existe una comunicación natural organizacional entre indígenas y de estos hacia los mandos de sus organizaciones y viceversa. Las autoridades elegidas por sistemas culturales propios y ancestrales, son las que determinan el manejo de la información. Las resoluciones y acuerdos para el bien común surgen desde las bases o desde las direcciones y jefaturas elegidas, son solucionadas en forma metódica mediante comunicaciones interpersonales y grupales, para asegurar la llegada a su destino.

3.6.7. Tradiciones y Fiesta⁹³

Por la fuerte influencia cultural de la región andina, se tiene tradiciones y ritos de culto a la Pachamama, a la siembra, fiestas religiosas de fuerte sincretismo cultural. Dentro sus fiestas está Carnavales, fiesta en homenaje a la Virgen del Carmen y la Virgen de Urkupiña, celebraciones patrias, aniversario de Cochabamba, fiesta de Todos Santos, fiestas de fin de año. La zona se caracteriza por el juego tradicional de las *Wawayllunkñas* (concurso de columpiadoras), siendo este el único espacio de esparcimiento para las mujeres.

En la realización de estas fiestas y actos cívicos, un importante número de mujeres se dedica a la venta y compra de variados productos. Uno de los problemas en todo este tipo de fiestas, es el abundante consumo de alcohol, lo que produce riñas, peleas entre pobladores y violencia dentro la familia, las principales víctimas son las mujeres, los niños y niñas.

En las fiestas de carnaval, hay la tradición de que los jóvenes roban a sus enamoradas, Ellas son llevadas a la casa donde ellos habitan. Los padres de los jóvenes envían esta noticia a los familiares de la mujer elegida por su hijo. Pasados unos días, previo anuncio, *aparecen* en la casa de la joven para establecer acuerdos en pro de constituir y consolidar a la nueva pareja. Pero también existe la *pedida de mano formal*

La mayoría de las parejas se unen en concubinato, después de un tiempo se realiza el matrimonio por lo civil y religioso. Los padrinos asumen el compromiso de velar por la pareja, que son personas reconocidas por la comunidad por su mayor status económico. En los

⁹³ Crespo, Elena (2003). Diagnóstico: Relaciones de Género en el Ámbito del Programa de Desarrollo Alternativo en el Trópico de Cochabamba. La Paz y Bolivia. Edit. Red Ada y AECID. Págs. 13.

conflictos de la pareja, ellos son los que mayormente sirven de mediadores.

Otra de las costumbres es la masticación o pijcheo de coca, de manera colectiva. Grupos de vecinos o familiares, se reúnen los martes y viernes para realizar este pijcheo y fumar cigarros para hacer que las malas vibraciones o maldiciones dirigidas hacia ellos se alejen de sus vidas y sus hogares.

Respecto de la visión que tienen de las mujeres, existe una idea generalizada, respecto del rol secundario que deben desarrollar las mujeres, según ellos y ellas, las mujeres se deben a su marido e hijos, nacieron para servir mientras más abnegada y sacrificada sea una mujer, ésta es sumamente reconocida y respetada por su entorno. Bajo esta forma de pensamiento, se consolida la subvaloración y discriminación de las mujeres, también es el resorte que hace que las mujeres aguanten los maltratos y sufrimiento.

Esta forma de pensamiento, contribuye a continuar consolidando determinados usos y costumbres, como el entregar siempre al hombre la tenencia legal de la tierra. Este aspecto gravita, enormemente, al momento de participar en espacios de poder y decisión. Quienes son propietarios de la tierra, pueden exigir el cumplimiento de una serie de derechos a su favor. En este marco de situación, las mujeres -que se ven obligadas a renunciar a su derecho propietario de la tierra- ven limitadas sus posibilidades de participación en la familia y vida pública, como también en la exigencia de sus derechos al interior de sus comunidades y en otros espacios externos.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

A partir del análisis realizado en la investigación de campo se puede concluir que, a pesar de las tareas y acciones que se han desarrollado a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta los logros en equidad de género, aún hay que trabajar en varias áreas para lograr un cambio significativo y permanente.

Retomando la pregunta de investigación:

¿Los factores culturales y sociales existentes en la región, principalmente en la población masculina, son los que dificultan la participación de las mujeres en los espacios de decisión de UNION PROASPA μ Unión Productores Asociados de Productos Agrícolas del Trópico de Cochabamba?

Se demuestra que los factores culturales y sociales presentes en la vida diaria de los hombres en el trópico de Cochabamba, como en su formación, mantienen un paradigma donde los roles son aquellos que las relaciones de género han establecido desde muchas generaciones pasadas. Ahora bien, se presentan una serie de factores que hacen pensar que se ha logrado un avance importante donde se ha posicionado a la mujer como aquella que desempeña un rol importante en la sociedad. Pero dicho posicionamiento sólo es un reconocimiento verbal pero no se refleja en acciones de inclusión.

Pues de cierta manera se siguen manteniendo los roles tradicionales donde las mujeres desempeñan las mismas funciones tanto en el ámbito público como en el ámbito privado. Limitando de esta forma que las mujeres puedan ejercer otras actividades distintas a sus tareas cotidianas, principalmente en participar en actividades de las Asociaciones o de la UNION, ya sea por falta de tiempo, así como falta de incentivos que propicien su participación.

Retomando los objetivos específicos planteados concluimos lo siguiente:

1. Identificar las causas que influyen para que los hombres limiten la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones.
 - A través de las entrevistas realizadas se ha podido identificar los siguientes factores:
 1. La vigencia de roles tradicionales.
 2. Los estatutos de las Asociaciones y de la UNIÓN PROASPA, no incentivan la participación de las mujeres.
 3. Poca formación política de las mujeres sobre temas específicos de las Asociaciones y de la UNIÓN.
2. Analizar la percepción que tienen los varones con respecto a la participación de las mujeres en los espacios de decisión de UNION PROASPA.
 - Los hombres reconocen la importancia del rol de la mujer dentro la sociedad, pues lo han absorbido desde hace mucho tiempo a través de las diferentes capacitaciones en temas de género, así como el discurso político que se viene practicando desde el gobierno. Pero ese reconocimiento sólo queda en palabras y no

en actos, pues aún tienen a las mujeres en tareas tradicionales sin realizar acciones que incentiven un cambio.

- Los hombres continúan con una mentalidad machista que a pesar que se ve encubierta con ciertas prácticas de inclusión, continúan relegando a la mujer.
- La participación de la mujer es valorada por el trabajo de limpieza y atención de cocina que realizan, es decir, por el trabajo tradicional que realizan.

3. Identificar la razón por la cual no se ha logrado una participación cualitativa de la mujer dentro los espacios de decisión.

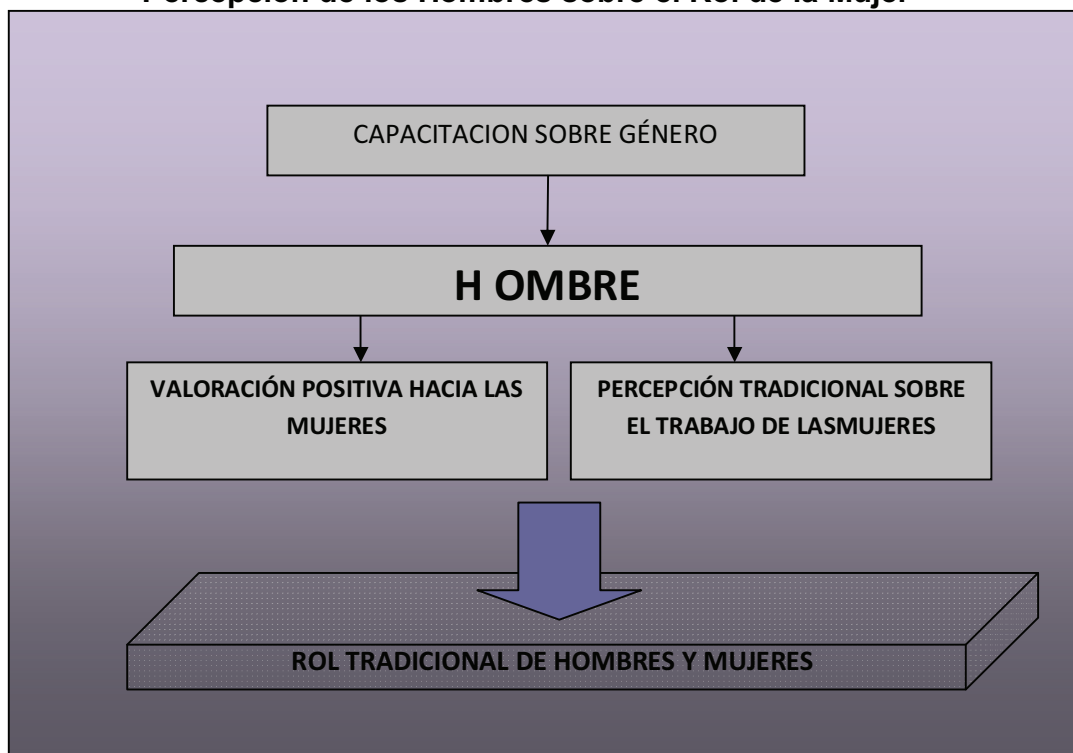
- Los resultados muestran que para poder participar de las Asociaciones, de manera informal, ocurre que sólo participan las mujeres que son solteras, dueñas de una parcela o en su mayoría, es porque, son viudas, y cuya participación es mínima en comparación a los hombres; si hablamos en términos cuantitativos, pero se observa que la participación de las mujeres, en términos cualitativos, no es considerada importante en comparación de los hombres. Los hombres han aprendido a oír las, respetarlas cuando están hablando, pero no saben escucharlas. Lo que demuestra que consideran, de este modo, poco relevantes las opiniones realizadas por las mujeres.
- El cuidado de la familia impide que las mujeres puedan tener una participación activa dentro las Asociaciones. Las tareas del hogar y del campo son muchas y al terminar cansadas por la realización de estas, les limita tener la motivación necesaria para interiorizarse más en los asuntos de las Asociaciones o de la UNION.

- Otro aspecto a considerar es la distancia, debido a todas las tareas que deben realizar a diario, no les queda el tiempo suficiente como para trasladarse a otro municipio o dejar al cuidado de otra persona a sus hijos/as.
 - Por temas culturales en la región no se motiva la formación de las mujeres, lo que llega a disminuir su valoración como personas capaces de decidir y participar de diferentes asuntos de la comunidad y principalmente de las Asociaciones y de la UNION.
4. Determinar la importancia de la participación equitativa, hombre-mujer, dentro los procesos de desarrollo de la comunidad.
- La importancia que tiene la equidad hombre-mujer en los procesos de decisión tiene que ver con el mismo proceso productivo de las asociaciones; en ese sentido, lo que aparece en la investigación es que a mayor equidad en la participación en los procesos de decisión, la decisión tomada cobrará mayor representatividad.
5. Proponer acciones o iniciativas que posibiliten la reducción de la brecha de equidad en la participación (pueden ser instrumentos normativos para UNION PROASPA, capacitación, inducción, sensibilización, etc.)
- Se propone la realización de las siguientes actividades, las cuales se desarrollarán con más detalle en el subtítulo siguiente:
 - i. Talleres
 - ii. Alternativas educativas en el área de la educación en derechos humanos.
 - iii. Reuniones de sociabilización y concientización.
 - iv. Construcción de espacios para el cuidado de los niños.

Por todo lo anotado en cada caso específico y en atención a los objetivos propuestos en la guía de la investigación, tenemos las siguientes conclusiones generales:

1. Las mujeres realizan un trabajo importante en el Chaco, tanto en el orden de la fuerza de trabajo como en el caso del tiempo invertido. Ahora bien, el término de "realizan un trabajo importante en el chaco" es la valoración de los hombres hacia las actividades que realizan las mujeres. Sin embargo, este trabajo valorado como positivo, mantiene los roles tradicionales y no significa una modificación en la distribución de tareas, sino más bien, las perpetúa en el tiempo, haciendo, de esta forma, imposible su crítica. A no ser de una forma que sólo refuerza los discursos "políticamente correctos" que han sido interiorizados en las asociaciones y en sus dirigentes por medio de las capacitaciones que han recibido, sobre todo, en el tema de género e inclusión.

Cuadro N° 18
Percepción de los Hombres sobre el Rol de la Mujer



Fuente: Elaboración Propia

Como se ve en el gráfico, se ha trabajado en la concientización del tema de género, y se observa que con el tiempo está teniendo efectos positivos en los hombres, pues se observa que ellos valoran positivamente el rol de la mujer dentro la sociedad y el desarrollo, pero esa valoración se mantiene en forma subjetiva y no en acciones, pues aún mantienen los roles tradicionales respecto al trabajo que debe realizar la mujer, lo que perpetua los roles tradicionales de hombres y mujeres dentro la sociedad.

2. Un segundo factor que aparece, es el tema referido a cómo emplean el tiempo las mujeres y es en ese ámbito que se puede visualizar que el tiempo de ocio, o de esparcimiento o de cuidado de una misma, no

aparece y si bien este es un tema que tocaremos más adelante, lo que se ha podido establecer es que las mujeres no gozan del tiempo suficiente para poder dedicarse a otras actividades. Su tiempo está consumido en las tareas de producción de la económica y en el cuidado de los hijos y del hogar. Hace que ellas, al tener una diversidad de actividades que realizar, se sienten cansadas a la hora de participar en tareas de la comunidad, que tienen que ver con la Asociación o la UNION. Es por ello, que los hombres manifiestan que las mujeres no tienen el interés de participar en temas relacionados con el desarrollo de las mismas.

3. Otro factor que cabe anotar es el que surge cuando no se cuestiona la distribución del tiempo y la asignación de tareas. Las otras actividades que desean realizar las mujeres quedan, por tanto, excluidas y ausentes de la posibilidad de lo que ellas podrían hacer o desean hacer con su tiempo.
4. Se tiene, por tanto, que no tienen la posibilidad de realizar actividades que les ayuden a desarrollarse como personas -que en este caso sería, el poder participar de actividades de la comunidad, del sindicato, de la Asociación o de la UNION -, y no sólo como colaboradoras, sino como actrices importantes donde sus ideas, opiniones y sugerencias sean consideradas para el desarrollo de la organización.
5. Sobre el tema del reconocimiento se debe entender lo siguiente: los hombres reconocen que las mujeres pueden llevar las tareas del hogar y hacerse cargo de los hijos e incluso, desarrollar actividades dentro de la Asociación; pero el asunto es que, éste tipo de reconocimiento solamente es instrumental y simbólico porque no está acompañado de la inclusión, es decir, que el reconocimiento le sirve tan sólo para expresarse así mismo que son tolerantes a la presencia

de las mujeres en la organización. Pero, como se ve, ese reconocimiento gira en torno a lo que las mujeres pueden hacer como mujeres, y no así, en términos de representación y decisión sobre los temas de la Asociación y de la UNION.

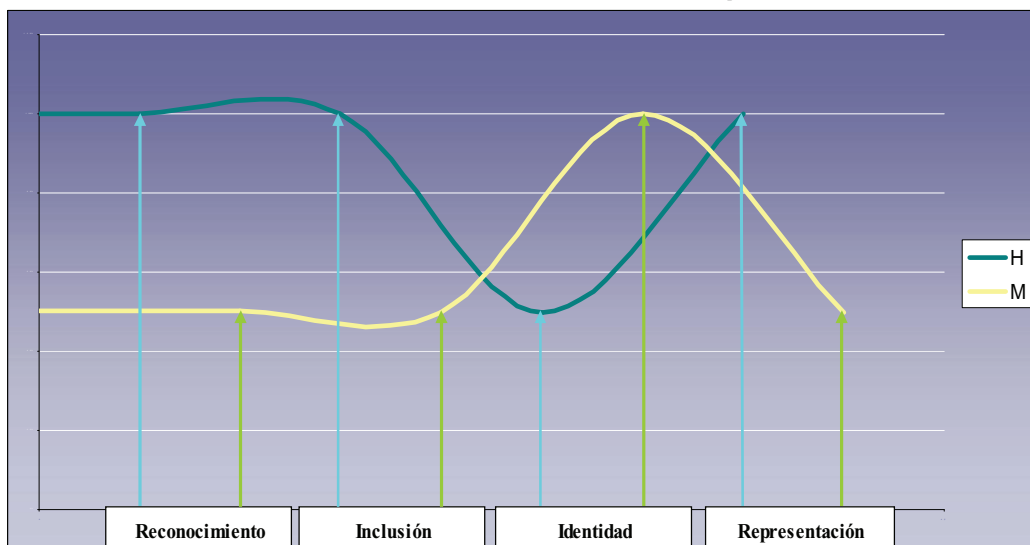
6. En este caso se debe considerar la inclusión, donde si bien se reconoce las capacidades y cualidades de las mujeres, ésta sólo queda en términos subjetivos, porque al momento de las acciones se sigue manteniendo la costumbre, en la cual los hombres son los que mantienen la representación ante la comunidad y la mujer queda invisibilizada en sus tareas tradicionales. Esto se refleja en el hecho de que hay un escaso número de mujeres dentro las Asociaciones que ocupan cargos de decisión, siendo mínimas las posibilidades que tienen en la toma de decisiones. Hasta ahora no se presentan acciones concretas que involucren de manera equitativa a las mujeres en las actividades de la organización. La inclusión, cuando se realiza, se la hace otorgando puestos de participación de escasa decisión y prestigio.
7. Otro factor que limita la participación de las mujeres es el hecho, de que, si tienen hijos pequeños no pueden ser miembros o representantes de una Asociación de Productores y mucho menos, miembros del directorio de UNION PROASPA, pues el argumento es que ellas son las encargadas del cuidado de los niños/as y de las actividades del hogar, por eso no tienen interés ni tiempo para involucrarse en otros temas.
8. Los hombres manejan un doble discurso que es incluyente y excluyente a la vez. Hablan de las cualidades de las mujeres sobre su trabajo dentro la organización y que deben realizar modificaciones a los estatutos para permitir la inclusión de la mujer. Dicha afirmación al mismo tiempo es incluyente y excluyente. Incluyente porque en las

Asambleas mensuales algunas mujeres toman la palabra para dar alternativas de solución, pero la respuesta normal es que van a analizar la misma para consensuarla y ésto no pasa con las propuestas de los hombres que se aceptan sin establecer críticas. Y es excluyente porque se establecen temas que sólo les atañen a las mujeres, como por ejemplo, lo que se servirá de beber y comer en las Asambleas de UNIÓN PROASPA; sin embargo, para las mujeres este hecho de que les pregunten sobre estos temas, significa inclusión y hace que se sientan parte de la organización. Este juego doble de representación/inclusión es lo que al final define la identidad de las Asociación y de la UNION y por tanto, la identidad de las mujeres dentro de la misma.

9. El espacio entre lo público y lo privado. Esta división de espacios de reproducción del trabajo y la vida no es casual, ni mucho menos arbitraria. Lo que se ha revisado, hasta ahora, nos pone de manifiesto al menos tres situaciones: La primera de ellas es la que se marca en el espacio privado, propio de la mujer, donde ella es la que decide qué hacer sobre el cuidado de los hijos, del hogar y de la asociación. El segundo espacio, es el de lo público, que está ciertamente dividido, no sólo, espacialmente, del primero, sino sobre todo, que es diferente en cuanto a lo que hacen en él. En el ámbito público lo que se decide es el rumbo de la organización y en ese sentido, las reglas de juego son diferentes. Está como se ha visto, la representación, la inclusión y las decisiones que se pueden tomar. Pero, las mujeres que logran entrar en espacios públicos, al menos en el estudio que nos ocupa, tienen las siguientes características: que reproduce todas aquellas acciones que hace en el espacio privado; se ocupa de la limpieza de las sedes, del bienestar de los miembros, de la merienda y en muchos casos, también de la

mensajería. Por eso, para muchos hombres es altamente valorado que las mujeres se hagan cargo de las finanzas, porque ellas ya tienen la experiencia de su hogar. De la relación de estos dos ámbitos es que surge un tercero que es la intersección de estos dos. Y ese espacio es el que nos hace pensar que las mujeres que ingresan a las Asociaciones no sienten que sea una diferencia, porque perciben que es sólo una continuación de sus tareas ya establecidas. Es en ese tercer espacio que las mujeres reconstruyen su identidad, refuerzan su identidad y la interpretan a partir de la relación con los hombres.

Cuadro N° 19
Reconocimiento, Inclusión, Identidad, Representación



Fuente: Elaboración Propia

10. Ahora bien, en ese tercer espacio de intersección entre ambos ámbitos, los hombres perciben que las mujeres no pueden desprenderse totalmente del espacio privado y es por ello que no pueden realizar largos viajes, ausentarse por mucho tiempo de su hogar o tener el tiempo y espacio suficientes para capacitarse en

temas políticos y económicos, que sin duda serán de utilidad para realizar un buen trabajo en las asociaciones; lo cual habla de las diferencias de roles que se refuerzan a pesar de la relación que hay entre hombres y mujeres. Ese sesgo que se establece entre lo que una mujer puede hacer y lo que un hombre hace, es lo que marca también, una suerte de relación de dominación. Dominación que se expresa, primero en la elaboración de los estatutos donde se establecen los requisitos para que una persona pueda o no ser parte de la organización, y segundo, en las decisiones que se toman a la hora de invertir los recursos. Y dominación, al fin, que se manifiesta como un paternalismo, propio de los hombres y de una situación marcadamente machista. Paternalismo que instaura una visión protectora de las mujeres y que manifiesta que ellas son buenas, necesarias y que aportan con sus sugerencias las propuestas hechas por los hombres. Eso en otras palabras, significa, que los hombres poseen la mayor y más amplia capacidad de decisión, las mujeres sólo están ahí, para avalar con su voto lo ya decidido. Lo que se refuerza con la idea anteriormente expuesta, que hace referencia a que son los hombres los que dicen que las mujeres no pueden viajar ni ausentarse por mucho tiempo del hogar, sin preguntarse los motivos para que ésto suceda. El paternalismo, los impulsa a decidir por ellas y a guiar su accionar, para darles ciertos espacios de decisión, simbólicos, con los cuales, piensan, que satisfacen las aspiraciones de las mujeres.

11. Esto nos lleva a cuestionar en varios niveles, lo que culturalmente se llama como paridad en la toma de decisiones. Por lo que hemos visto hasta ahora, ese aspecto que puede verse fácilmente en comunidades indígenas, sobre todo del altiplano boliviano, no se efectúa en la misma medida en la organización que se ha analizado

a lo largo de esta investigación. Uno de los factores por los que el tema de la distribución del poder o la forma en que el poder se comparte, es que las asociaciones productoras y todos los sujetos que funcionan en su interior, se asienta sobre la base de las asociaciones de corte obrero. Y otro de los factores importantes es que se piensa que es el hombre quien realiza todo el trabajo productivo. Y por tanto su posición, cultural, social y económica se asienta sobre su masculinidad y su rol como aquel que dá y que genera el movimiento de los ámbitos privado y público. En otras palabras, es por él que existen ambos espacios y es él el quien los dispone.

12. Finalmente, tenemos que hablar, sobre la base de todo lo anotado en estos puntos, de un tema que se refleja a lo largo de la investigación. La cuestión del machismo, sobre la que se elaboran diversas ideas y tensiones al interior de las familias y de las Asociaciones. En el primer caso, hay ciertamente la posibilidad de relativizar el tema del machismo, porque en la región de los valles si bien el rol productivo recae en el hombre, la mujer es quien administra el dinero y es la que decide qué hacer con él. Pero más allá de ese dato, diremos que culturalmente es el hombre quien desea ser jefe del hogar y que por tanto sus decisiones sean aceptadas por todos los miembros de la familia y aceptar no significa consenso, sino acatamiento. Pongamos que en la familia no funciona una democracia, sino una dictadura. Cuando se cuestiona el poder y la autoridad del hombre es cuando surgen los problemas; porque a los hombres no les gusta sentirse menos que las mujeres y mucho menos que cuestionen su autoridad que, incluso, se construye desde el hogar y se refuerza permanentemente, ya sea por medio de los discursos políticos o por los medios de comunicación. Y eso se refuerza con lo que dentro de

la teoría política se conoce como los aparatos de dominación del Estado, dentro de los cuales, aparece el sistema educativo. Dentro del sistema educativo, todo está diseñado para que sea el varón quien obtenga los mayores reconocimientos y las más altas oportunidades de sobresalir.

Ahora bien, bajo este paraguas podemos ingresar al tema sobre lo que pasa en las Asociaciones y UNION PROASPA; en ellas el rol de género, las atribuciones y potestades ratifican que el hombre es quien se debe hacer cargo de las asociaciones, sindicatos y en la dirección de las asambleas. Sin embargo, surge ahí una disputa con las mujeres, porque muchas de ellas, por su propia historia han deseado no sólo ingresar en las Asociaciones, sino dirigirlas. Pero al verse limitadas e imposibilitadas de competir con los hombres han tomado el camino de fundar sus propias organizaciones. Y para ellas es algo positivo, que sin embargo, para los hombres también lo es, porque les ayuda a ratificar que el espacio de las mujeres no es el de los hombres, porque las mujeres ya tienen el suyo que está reconocido por instancias jurídicas y políticas. Lo que demuestra dos cosas: que las instituciones se han construido sobre la base de las divisiones de género y sobre todo, teniendo en cuenta que hay más organizaciones masculinas que femeninas, eso en el especto de la representación significa que, hay más alternativas de ser representado, siendo hombre que mujer.

Entonces, después del análisis realizado concluimos que la hipótesis de trabajo planteada ha sido demostrada.

Se concluye que los valores culturales y las costumbres que se han transmitido a la sociedad, desde la educación, desde el hogar y desde los espacios de toma de decisiones sobre el rol que debe cumplir un hombre

en la sociedad, son aquellos que luego se han convertido en las mismas prácticas con las cuales se construyen organizaciones sociales y políticas. Es en ellas en las cuales reproducen todo aquello que han aprendido y han visto como conveniente y necesario para no perder ni sus privilegios ni el poder que ostentan.

En ese sentido, la investigación da cuenta de los modos en que las mujeres son invisibilizadas y excluidas de los procesos de toma de decisiones, incluso cuando en el discurso masculino se dice lo contrario. Otro dato es que la masculinidad se ha ido construyendo reafirmando, la situación de dominación del hombre hacia la mujer y poniendo en duda, incluso, las capacidades que tienen las mujeres para desempeñar cierto tipo de trabajos.

Lo que hemos visto es que la cultura y los estereotipos que se van construyendo en el tiempo, han construido identidades sólidas que poco se cuestionan. Y que cuando se lo hace no es porque sea un interés interno de modificar las reglas de juego, sino porque es impuesto. Es un mandado que viene de fuera y que los hombres, ven necesario integrar a sus prácticas cotidianas para ganar legitimidad. Por tanto, la transformación que se pretende alcanzar no es lograda porque no es importante, sólo es un discurso y no una manera de actuar ni de transformar la organización.

Es por ello que todo lo que hemos encontrado enriquece lo que conocemos sobre las organizaciones agropecuarias que están asentadas en el Trópico de Cochabamba, pero al mismo tiempo, generan un conocimiento sobre las prácticas culturales y políticas de los hombres y de las mujeres y las percepciones que ellos tienen sobre el trabajo y participación que ellas realizan.

4.2. Recomendaciones

El machismo es un fenómeno cultural, que hace referencia a roles de género, basados en nociones de superioridad masculina, virilidad y patriarcado. Comprender los orígenes y manifestaciones del machismo, puede ser útil para entender y quizás inclusive, cambiar los prejuicios y preconceptos que todavía están presentes en la sociedad.⁹⁴

Hombres y mujeres deben aprender a reconocer que tienen los mismos derechos y deberes tanto al interior del hogar como con la comunidad. Y que se reconozca que la mujer tiene las mismas capacidades, oportunidades y posibilidades de ser escuchada en los espacios de decisión de su comunidad.

Para ello, es importante poner énfasis en el papel productivo de ambos grupos. Evitar reforzar los roles tradicionales e incorporándolas efectivamente a un proceso de desarrollo sostenible e igualitario; donde se busque la construcción en conjunto, de una sociedad más justa y más humana, con iguales oportunidades, derechos y deberes para mujeres y hombres.

Se debe entender que si se habla de género, no es enfocarse principalmente en la mujer, hay que enfocarse en las relaciones que existen entre hombres y mujeres, lo cual significa, que los temas de desarrollo tienen que ver primordialmente con la gente y su vida; se trata de enfrentar las necesidades y expectativas individuales con equidad de género.⁹⁵ Es decir, hay que tratar de forma individual y colectiva las expectativas y temores de hombres y mujeres y ver la mejor manera de

⁹⁴ Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. San José, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica. Pág 7.

⁹⁵ Ibidem.

lograr un trato indiscriminado en todos los planos de la vida social, pública y privada.

Por el trabajo realizado se determina dos dimensiones a ser consideradas:

1. Género e Inclusión
2. Aspecto legales e Institucionales

1. Género e Inclusión

a. Roles tradicionales

- A pesar de todas las acciones que se han realizado en el tema de género y los alcances que se han logrado, continúan aún muy arraigados dentro la sociedad los roles tradicionales del hombre y de la mujer, donde se observa que las mujeres siguen siendo subordinas y desplazadas hacia actividades propias de su género.
- La mujer es la que lleva la mayor carga de trabajo, debido a los deberes que realiza en el hogar como: el cuidado de los niños/as, el trabajo en el campo y actividades de la comunidad, entre otras.
- Por lo tanto, se ve la necesidad de instaurar talleres para sensibilizar a los hombres sobre el hecho de que deben compartir y tener responsabilidades en las tareas del hogar, cuidado de los niños y otras actividades. Si bien no es una tarea fácil debido a que hay que romper con muchos esquemas de crianza y confrontar esas visiones de relaciones de género. De ésta manera las mujeres tendrán más posibilidades para participar de las actividades de las asociaciones de productores y de UNION PROASPA y capacitarse en temas referido al ámbito. Eso ayudará en la participación activa y deliberante de las mujeres en los espacios de toma decisiones. Así mismo, eso implica que no se

les tendría que cargar con más trabajo, sino que sea distribuido entre los miembros de la familia. En la actualidad la queja y molestia de muchas mujeres es que en vez de tener un mejor manejo del tiempo tienen más cosas que hacer y menos tiempo para satisfacer sus propias necesidades e involucrarse, al mismo tiempo en actividades que les ayuden a desarrollarse como personas.

- Otra acción que ayudará a que las mujeres puedan participar en las Asambleas, es la creación de alternativas para alivianar su carga de trabajo. Entonces se ve necesaria la construcción de guarderías temporales donde puedan dejar a los niños/as para que personas encargadas y capacitadas los cuiden mientras sus madres están participando de las reuniones.

b. Machismo

- El machismo que se logra constituir como un patrón de conducta arraigado culturalmente, constituye no sólo la manera de funcionamiento de las asociaciones, sino de las relaciones familiares. Como hemos visto, el machismo penetra en todas las actividades sociales de la región y sobre todo los estatutos de la Asociación y de UNION PROASPA, las relaciones de poder y las oportunidades de representación social y simbólica. Así mismo, el machismo se forma y construye avalado y garantizado, por una serie de juegos de dominación, que se forman y racionalizan a partir del estereotipo formado: el hombre para ser considerado como tal, debe ser: violento, fuerte, líder, incapaz de expresar sus sentimientos libremente, ver a la mujer, no sólo, como un ser inferior a él, sino como un objeto, discriminándola, tan sólo por el hecho de ser mujer.

- En este caso, hay que trabajar con los hombres en dos áreas, la primera de ellas tiene que ver estrictamente con el tema de los derechos. Para que reconozcan que las mujeres no es que tengan derechos diferenciados, sino que poseen los mismos derechos, obligaciones, garantías y oportunidades de los hombres. La segunda, tiene que ver con un proceso de sensibilización en los hombres: donde aprendan a reconocer que el expresar libremente sus sentimientos no les resta hombría, así mismo, sino que reconozcan, que sus capacidades no sólo les permite hacerse cargo del cultivo o del cuidado del Chaco y actividades de la comunidad, y que esa responsabilidad también puede ser compartida con las mujeres, pero más allá de eso, que al ingresar al ámbito privado, de la familia y realizar las labores de casa no cuestionará la masculinidad que ellos han construido sobre sí mismos y que la sociedad refuerza permanentemente, como vimos anteriormente.
- Hay que trabajar en talleres de concientización donde el hombre aprenda y reconozca que los trabajos que son propios de las mujeres pueden ser realizados también por ellos. Posteriormente al reconocimiento de esta labor, se les debe enseñar a realizar las labores de casa como: cocinar, hacer la limpieza y el cuidado de los niños. Así aprenderán de una manera práctica y no sólo con palabras.
- También hay que trabajar en la concientización hacia las mujeres, porque El machismo empieza por la mujer y en ese sentido se debe reconocer que los hombres tienen las mismas capacidades y posibilidades de llevar a cabo las tareas que se entienden como propias de la mujer.

c. Reconocimiento de Capacidades

- A la hora de hablar de capacidades, también se debe pensar que las mujeres tienen las mismas fortalezas que los hombres a la hora de enfrentarse y resolver los problemas que se les presenten en su vida diaria. Tanto es así que tienen las mismas capacidades para participar en altos cargos de decisión, donde llevarían de una manera exitosa los asuntos de la UNION y de las Asociaciones como hasta ahora lo han llevado los hombres. Por ello hay que tener en cuenta que si bien se presenta una dificultad por parte de las mujeres, a la hora de tratar asuntos de las asociaciones, es debido a que ellas no han tenido las mismas oportunidades que los hombres para capacitarse, porque social y culturalmente se valora más el hecho de que sea el hombre quien acceda a la educación y no así la mujer.
- En ese sentido, hay que trabajar en el fortalecimiento de la autoestima y la promoción de su expresión, para que las mujeres aprendan a valorarse a sí mismas y que se sientan capaces de poder desenvolverse en el ambiente que antes fue meramente manejado por hombres; que las opiniones y sugerencias que den, por más limitadas que puedan ser, sientan que lo expresado vale mucho. Pero, las acciones deben ser coordinadas y por eso se debe trabajar con los hombres en el área de su autoestima. Ellos deben poder llegar a aceptar que no son menos si una mujer está a su mismo nivel. De este modo, en lugar de sentirlas como una competencia puedan entre ambos crear un ambiente de colaboración en pos de un mejor futuro mejor para ambas partes.

d. Conocimiento

- Las mujeres, como antes se ha mencionado, han tenido pocas alternativas para alcanzar el mismo nivel de conocimiento que los hombres. Lo que, termina siendo un factor negativo, para que puedan tener una mujer participación dentro de las Asociaciones y la UNION.
- Es por ello que hay que crear alternativas para su capacitación, teniendo en cuenta la distribución de su tiempo, para que puedan aprender sobre asuntos legales, temas agropecuarios, y otros de una forma didáctica sin que implique la asistencia a talleres de forma continua e interrumpa su vida cotidiana. Así a largo plazo, tendrán las habilidades suficientes para participar en la toma de decisiones.

2. Aspectos Legales e Institucionales

a. Modificación De los estatutos

- Actualmente los estatutos de las asociaciones y de UNION PROASPA no contemplan la inclusión de la mujer dentro los espacios de decisión. A pesar de todo el trabajo que se ha realizado con los proyectos de desarrollo, llevados a cabo desde la inclusión de la cooperación española y otros organismos, y teniendo en cuenta la modificación de los estatutos el año 2009, no ha existido un cambio que motive la inclusión de la mujer de forma equitativa en los espacios de decisión.
- En ese sentido lo que se propone hacer, es generar mecanismos de control que regulen el funcionamiento de los estatutos con respecto a la inclusión de las mujeres al interior de las organizaciones. Pero, además de ello, se ve la necesidad de

generar otro instrumento legal que les permita la aplicación de las normativas legales vigentes, como son la Ley de Cuotas y La Ley de Partidos Políticos, La Ley de Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas, entre los más representativos.

- De esta manera se logrará una mayor inclusión y representación de las mujeres al interior de los cargos directivos principales, por ejemplo, presidencia, vicepresidencia y otros cargos relevantes en las asociaciones de productores, para que de esa manera puedan llegar a ocupar cargos en el directorio de la UNION sin sólo considerar a mujeres viudas que son propietarias de un Chaco.

Los proyectos de desarrollo tienen la necesidad de enfocar esta situación de una forma distinta a lo que se ha hecho hasta ahora, con el objetivo de que los hombres no limiten la participación de las mujeres en la toma de decisiones y que esa participación sea conjunta y no de forma paralela.

Hay que entender que, la equidad de género es una cuestión de derechos humanos y tiene que ver con la justicia social y dignidad y la lucha contra la exclusión social y la pobreza, donde ambas partes, tanto hombres como mujeres buscan empoderarse para que concreten su potencial, y no sólo va beneficiar a sus familias, sino también a sus comunidades.

Hay que tener en cuenta las necesidades específicas de hombres y mujeres, por la importancia de las tareas que cada uno desempeña, para tener una mejor información de cómo intervenir y qué acciones tomar.

Se tiene que considerar que las percepciones relativas a los hombres y sus necesidades pueden ser tan estereotipadas como los prejuicios hacia

las mujeres. Los hombres también pueden tener necesidades especiales que se podrían abordar por medio del proyecto. Para lograr la equidad de género, es importante tener una visión no sesgada y escuchar atentamente a hombres y mujeres. Los roles de género no son fijos, sino que están sujetos a constantes cambios.

Para ello sería importante encarar la lucha contra problemas estructurales culturales que inciden en que las niñas sean encargadas con ocupaciones domésticas y agropecuarias, se observa que a partir del cuarto grado son obligadas a realizar las actividades domésticas y no se incentiva su asistencia al colegio.

Las personas con entornos socioculturales se encuentran en espacios divergentes dentro de esta Geografía del género mundial. En consecuencia, género puede tener diferentes connotaciones en un lugar que en otro y los roles explícitos de hombre y mujer también son diferentes. Sin embargo, la Geografía del género casi inevitablemente refleja las desigualdades entre los sexos. De esta manera, todos y cada uno, encuentren sus raíces dentro de contextos específicos construidos por género, hecho del que deberíamos ser conscientes cuando interactuamos con gente que proviene de otros lugares del mundo. Para evitar circunscribirnos y limitarnos a dicha geografía, deberíamos desarrollar un oído sensible a las voces diferentes de las que solemos escuchar y cultivar la buena predisposición para cambiar nuestros arraigados conceptos.⁹⁶

Otro factor a tomar en cuenta es el tema cultural y para poder actuar en la región, primero se debe entender el entorno, las actitudes, los valores,

⁹⁶ Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la Piedra, Un Recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. San José, Costa Rica. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica. Pág. 84.

costumbres, de donde vienen, cómo se comporta, etc., es decir todo lo que engloba y caracteriza a un al grupo social específico; y así poder realizar acciones que sean efectivas en donde pueda obtenerse resultados que sean sostenibles en tiempo.

FUENTES

Andrade, Xavier y Herrera, Gioconda (2001). Masculinidades en Ecuador, Director FLACSO- Ecuador, Fondo de Población de las Naciones Unidas. Quito, Ecuador. Edit. RISPGRAF.

Anuario Estadístico 2009, Bolivia (2010). Instituto Nacional de Estadísticas. La Paz. Ed. Presencia.

Anzaldúa, Gloria. "La mujer y las relaciones de clase en sociedades rurales" En Cuaderno de discusión regional. # 34. México. UAM-Guadalajara.

Bhabha, Homi (2003). El lugar de la cultura. Buenos Aires y Argentina. Ed. Atlántida.

Britos, Adela. La participación y la capacitación en las políticas de género.

Carmen De la Cruz y Victoria Gasteiz (1999). ¿Cómo ha evolucionado el enfoque de mujeres en el desarrollo (MED) a género en el desarrollo (GED)?, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Carolina Carrera y Mariela Infante La participación de las mujeres en espacios de decisión de las organizaciones de la sociedad civil. PNUD.

Carrera, Carolina e Infante, Mariela. La Participación de las Mujeres en Espacios de Decisión de las Organizaciones de la Sociedad Civil. Proyecto: Políticas para Promover la Inserción de la Mujer en la Vida Pública Mesa de Trabajo Pro-Género. PNUD.

Deneulin, Séverine. Desarrollo Humano, Participación y Género.

Diagnostico nacional: pueblos indígenas y originarios de Bolivia, MACPIO. (1998).

Estudio Etnográfico sobre la Participación de las Mujeres: Prácticas e Imaginarios con Relación a su Participación Política. Biblioteca y Centro de Documentación AECID OTC Guatemala.

"Eso será en Beijing, aquí estamos en Pando" La trayectoria política de las reformas de género en Bolivia (1992-2002), PNUD.

Experiencias de alcaldesas y concejales de Bolivia. Nuestra contribución a los Municipios Asociación de Concejales de Bolivia y ACOBOL (2005).

Gago (2007). IEPALA: Atlas de las Mujeres en el Desarrollo del Mundo, Ediciones SM.

Harvey, Penélope. Género, autoridad y competencia lingüística. Participación política de la mujer en pueblos andinos. Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales

Kliksberg, Bernardo (1999). Seis tesis no convencionales sobre participación. Centro de Documentación en Políticas Sociales. Buenos Aires.

Menduiña, Silvia Alemán (2002). Las Mujeres Rurales de Bolivia: La Dimensión Oculta de los Poderes Económicos, Sociales, Políticos y Culturales. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Lisboa - Portugal.

Modulo de Formación Continua en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (2002). Madrid-España. Ed. Aula Directa.

Objetivos de desarrollo del milenio: Cochabamba, PNUD a través del Proyecto BOL/50863 Programa de Políticas y Gestión Pública Descentralizadas para el Logro de los Objetivos del Milenio (2007). La Paz, Bolivia

Oportunidades para la Mujer en el Mundo de Hoy: Perspectivas Económicas y Laborales, Oportunidades Económicas para la Mujer Basadas en la Conservación (2002). Preparado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Oficina de la Mujer en el Desarrollo, Programa de Pequeñas Donaciones de Apoyo a las Mujeres.

Parella Rubio, Sonia (2003). Repensando la Participación de las Mujeres en el Desarrollo desde una Perspectiva de Género. Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia.

Popoyan. Liderazgo, participación comunitaria y ciudadana, asociación de proyectos comunitarios.

Pozo, María Esther y Zavala, María Lourdes. Género, Participación Política y Campaña Electoral en el Trópico de Cochabamba, 1997-2005. Ed. CERES-CIUDADANÍA. Cochabamba.

Sistematización proyectos agroindustrial del chapare 1997 μ 2009 (2010). PROASPA μ BOLHISPANIA S.A. Cochabamba μ Bolivia. Bolhispania- AECID.

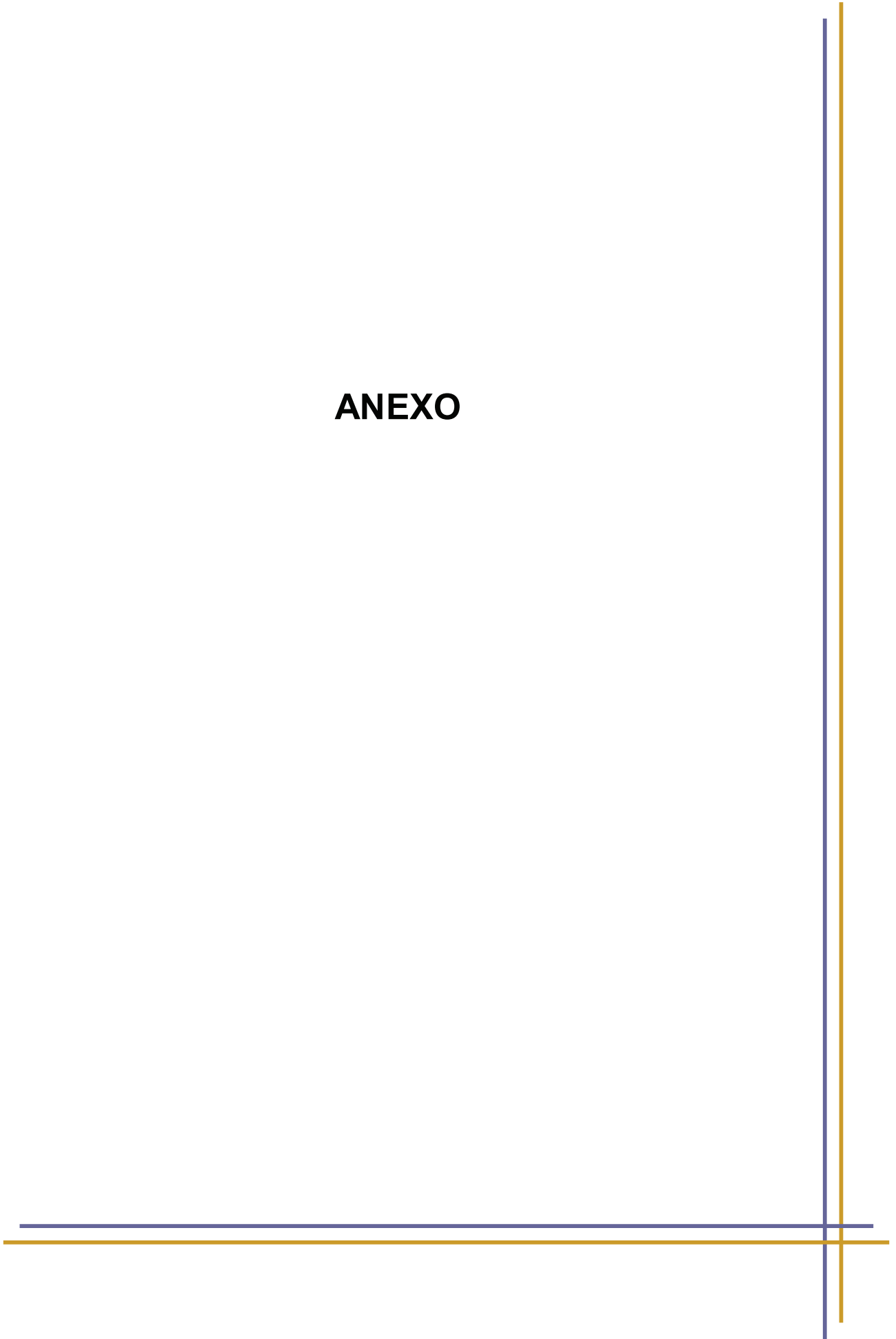
Vargas Chang, Patricia. Presentación participación comunitaria, <http://www.slideshare.net/centroperalvillo/presentacion-participacion-comunitaria>

Vargas-Lundius, Rosemary (2007). Puliendo la piedra, Un recorrido por la Promoción de la Igualdad de Género en los Proyectos de Desarrollo. FIDA, CEDLA, FLACSO-Costa Rica

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1	
Porcentaje Hombres y Mujeres Miembros de UNION PROASPA	16
Cuadro N° 2	
Reformas Legales con Enfoque de Género (1995-1999).....	31
Cuadro N° 3	
Significado de Reconocimiento según las Entrevistas	66
Cuadro N° 4	
Desarrollo en el Ámbito Público y Privado de las Mujeres	68
Cuadro N° 5	
Significado de Identidad según las Entrevistas.....	73
Cuadro N° 6	
Significado de Representación según las Entrevistas	75
Cuadro N° 7	
Significado de Inclusión según las Entrevistas.....	79
Cuadro N° 8	
Significado de Participación Según las Entrevistas	83
Cuadro N° 9	
Cuadro Evaluación	90
Cuadro N° 10	
Población Proyectada por Sexo 2008 – 2010	94
Cuadro N° 11	
Indicadores de Pobreza 2001	95
Cuadro N° 12	
Componentes del índice de necesidades Básicas insatisfechas censo 2001 (en porcentaje)	96
Cuadro N° 13	
Principales Características de la vivienda de los hogares, censo 2001 (en número y porcentaje de hogares)	100
Cuadro N° 14	
Acceso a Servicios Básicos y Equipamiento en la Vivienda de los Hogares, Censo 2001 (En número y porcentaje de hogares)	102
Cuadro N° 15	
Tenencia de la Tierra por Sexos en UNION PROASPA (En porcentaje)	105
Cuadro N° 16	
Listado de Miembros del Directorio de UNIÓN PROASPA	109
Cuadro N° 17	
Estructura UNIÓN PROASPA.....	111

ANEXO



ANEXO N° 1



UNIÓN DE PRODUCTORES ASOCIADOS
DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS

25 de marzo de 2010

DIRECTORIO

GESTIÓN 2010 2012

PRESIDENTE	DIETTER VILLCA CORANI
VICEPRESIDENTE	FELIX COSSIO
TESORERO	MIGUEL VEIZAGA
STRIO. ACTAS	FELIPE YUMACALE
VOCAL	DIONISIO BALTAZAR
FISCALIZACIÓN	ELIODORO VIDAL RAMIREZ
FISCALIZACIÓN	HERNAN LIMACHI

Suplentes:

VICEPRESIDENTE	VIDAL ZENTENO
TESORERO	SANTIAGO SACARI
STRIO. ACTAS	JUAN CARLOS REVOLLO
VOCAL	SANTOS QUINO

ANEXO N° 2



UNION DE PRODUCTORES ASOCIADOS DE ASOCIACIONES MIEMBROS - SIGLA Y DENOMINACIÓN

N°	ASOCIACIÓN	LOCALIDAD	DESCRIPCION
1	AIPA Senda III	Senda III	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Senda III
2	AIPAEC	El Carmen	Asociación Integral de Productores Agropecuarios El Carmen
3	AIPAER	Entre Ríos	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Entre Ríos
4	AIPAVE-S.A..	Senda A	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Villa Esperanza Senda A
5	APASIT	San Isidro	Asociación Integral de Productores Agropecuarios San Isidro Tropical
6	APAIMESS	Monte Rico	Asociación de Productores Agropecuarios Integrales Monte Rico, Eñe Alto, Santa Rosa y San Francisco
7	ASIA F T	F. Tropical	Asociación Integral Agropecuaria F Tropical
8	AIPAA	Arenales	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Arenales
9	ASPAYGAM	Senda C	Asociación de Productores Agropecuarios y Ganaderos
10	AIPARG	Rio Grande	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Rio Grande
11	ASIPAV	Valle hermoso II	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Valle Hermoso II
12	ASINAGRO	German Busch	Asociación Integral de German Busch
13	AIPACE	Cesarzama	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Cesarzama
14	ASPROPAL-V.S.F.	Santa Fe	Asociación de Productores de Palmito Villa Santa Fe
15	APROATROC Bolivar	Bolivar	Asociación de Productores Agropecuarios del Trópico de Cbba - Bolivar
16	ASIPROA VH	Valle Hermoso	Asociación de Productores Agropecuarios Valle Hermoso
17	AIPACT	Tamborada	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Central Tamborada
18	ASIPAI	Israel	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Israel
19	ADEPIA	Ayopaya	Asociación de Productores Integrales Ayopaya
20	CASA Ltda	Santa Ana	Cooperativa Agrícola Santa Ana Ltda.
21	APPPP	Paractito - P.S.	Asociación de Productores de Palmito Paractito Padre Sama
22	APATIV	Chasqui	Asociación de Productores Agropecuarios del Trópico de Ivirgarzama
23	ASAIPA	Gualberto Villarroel	Asociación Agroindustrial Integral de Productores Agroindustriales "Tres Estrellas"
24	AIPAVIN	Villa Nueva	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Villa Nueva
25	AIPAB	Senada Baher	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Baher
26	AIPAVHE III	Valle Hermoso III	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Valle Hermoso III
27	AIPROA	Nueva Esperanza	Asociación Integral de Productores Agropecuarios Central Nueva Esperanza
28		Carrasco A	

ANEXO N°3



UNION DE PRODUCTORES ASOCIADOS DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS

PRESIDENTES DE ORGANIZACIONES MIEMBROS

N°	ASOCIACIÓN	Localidad	Nombre Presidente
1	AIPA Senda III	Senda III	FELIPE YUMACALE PUMA
2	AIPAEC	El Carmen	CECILIO MUÑOZ CAMPERO
3	AIPAER	Entre Rios	TEOFILO MAYTA
4	AIPAVE-S.A.	Senda A	GUMERCINDO ESPINOZA QUISPE
5	APASIT	San Isidro	SINFORIANO CHOQUE TICLLA
6	APAIMESS	Monte Rico	TEODORO MAMANI GUTIERREZ
7	ASIA F T	F. Tropical	MAXIMO ORELLANA MONTAÑO
8	AIPAA	Arenales	BERNABE
9	ASPAYGAM	Senda C	JOSE MORALES ARGUELLAS
10	AIPARG	Rio Grande	SANTOS QUINO
11	ASIPAV	Valle hermoso II	EUGENIO LOZADA ROJAS
12	ASINAGRO	German Busch	SEVERINO GARCIA VALENCIA
13	AIPACE	Cesazama	JUAN VICENTE ABAN MAMNI
14	ASPROPAL-V.S	Santa Fe	ALBERTO CHOQUE TORRES
15	APROATROC B	Bolivar	FELIX COSSIO GARCIA
16	ASIPROA VH	Valle Hermoso	MOISES RODRIGUEZ
17	AIPACT	Tamborada	FLORENCIO
18	ASIPAI	Israel	CARLOS MAMANI QUINTANA
19	ADEPIA	Ayopaya	LEONARDO YAPURA ARROYO
20	CASA Ltda	Santa Ana	JUAN CARLOS REVOLLO MONTES
21	APPPP	Paractito - P.S.	CARLOS ARRAZOLA SANCHES
22	APATIV	Chasqui	DIETTER VILLCA CORANI
23	ASAIPA	Gualberto Villarroel	SANTOS FRONTANILLA
24	AIPAVIN	Villa Nueva	TOMAS CLAROS VEIZAGA
25	AIPAB	Senda Baher	MIGUEL VEIZAGA
26	AIPAVHE III	Valle Hermoso III	DANIEL MARCA MAMANI
27	AIPROA	Nueva Esperanza	NICOLAS CHAMBI PEÑA
28		Carrasco A	CRECENCIO COLQUE

ANEXO N°4



UNION DE PRODUCTORES ASOCIADOS DE PRODUCTOS AGROPECUARIOS

RESUMEN ASOCIADOS A ORGANIZACIONES MIEMBROS DE PROASPA

N°	ASOCIACIÓN	Localidad	CON APORTES (ANTIGUOS)	CON APORTES (NUEVOS)	SOLO AFILIADOS	TOTAL ASOCIADOS
1	AIPA Senda III	Senda III	26	25	3	54
2	AIPAEC	El Carmen	8	2	4	14
3	AIPAER	Entre Rios	21	14	1	36
4	AIPAVE S.A.	Senda A	15	8	8	31
5	APASIT	San Isidro	24	1	5	30
6	APAIMESS	Monte Rico	31	31	11	73
7	ASIAF T	F. Tropical	16	1	3	20
8	AIPAA	Arenales	13	3	1	17
9	ASPAYGAM	Senda C	11	3	0	14
10	AIPARG	Rio Grande	2	17	0	19
11	ASIPAVH II	Valle hermoso II	10	14	5	29
12	ASINAGRO	German Busch	3	12	3	18
13	AIPACE	Cesarzama	21	4	10	35
14	ASPROPAL V.S.F.	Santa Fe	15	13	2	30
15	APROATROC Boliv	Bolivar	4	43	0	47
16	ASIPROA VH	Valle Hermoso	0	48	5	53
17	AIPACT	Tamborada	0	39	0	39
18	ASIPAI	Israel	0	43	2	45
19	ADEPIA	Ayopaya	0	11	6	17
20	CASA Ltda	Santa Ana	0	35	5	40
21	APPPP	Paractito - P.S.	0	34	1	35
22	APATIV	Chasqui	0	11	4	15
23	ASAIPA GV	Gualberto Villarroel	0	29	3	32
24	AIPAVIN	Villa Nueva	0	24	0	24
25	AIPAB	Senda Baher	0	52	0	52
26	AIPAVHE III	Valle Hermoso III	0	10	0	10
27	AIPROA C.N.E	Nueva Esperanza	0	21	0	21
28		Carrasco A	10	0	6	16
TOTAL			230	548	88	866

personería jurídica otorgada por autoridad competente; b) Contar con un mínimo de diez (10) miembros activos, de los cuales al menos dos terceras partes se acrediten ante la Unión conforme lo establecido en el Reglamento Interno.- c) Estar situada dentro de la zona del trópico del Departamento de Cochabamba.- d) Tener un Representante Legal con facultades para representar a su organización ante la Unión acreditando el Testimonio Poder con la personería acreditada de sus otorgantes.- e) Pagar el o los aportes correspondientes propuestos por el Directorio y aprobados en la Asamblea General Ordinaria.- Para el caso de nuevas organizaciones que tengan interés en ser asociados, deberán cumplir las condiciones señaladas así como seguir el procedimiento establecido en el Reglamento Interno.- **ARTÍCULO 8° (PÉRDIDA DE CONDICIÓN DE ASOCIADO Y ACREDITADO).**- La condición de asociado se pierde por: a) Incumplimiento de cualquiera de las condiciones y requisitos de admisión establecidos en el presente Estatuto así como de las demás disposiciones del presente Estatuto, de su reglamento Interno y demás reglamentos.- b) Renuncia escrita presentada al Directorio.- c) Inasistencia injustificada a tres Asambleas continuas legalmente convocadas.- d) Incumplimiento injustificado de provisión de materia prima a la industria.- e) Incumplimiento injustificado del pago de aportes en las condiciones establecidas en el Reglamento de Aportes.- f) Actos que avienten contra las actividades y finalidades de la Unión.- La pérdida de condición de asociado será determinada por la Asamblea Extraordinaria de Asociados por el voto de dos tercios de los asociados asistentes a dicha Asamblea. Salvo el caso establecido en el inc. b), los demás casos requerirán de un sumario administrativo.- En el caso de los productores Acreditados de cada organización miembro, perderán su condición de tales por las mismas causales señaladas a excepción del inciso c) sin necesidad de sumario administrativo.- **ARTÍCULO 9° (OBLIGACIONES DE LOS ASOCIADOS).**- Las organizaciones miembros de la Unión, tendrán las siguientes obligaciones: a) Asistir a las Asambleas Generales por medio de su representante legal debidamente acreditado mediante Testimonio Poder.- b) Cumplir y acatar las disposiciones contenidas en el presente Estatuto y su Reglamento, así como las resoluciones adoptadas por las Asambleas Generales y las que aplique el Directorio.- c) Procurar por todos los medios a su alcance, conservar y acrecentar el prestigio de la Unión.- d) Entregar en calidad de cosechas aprobado por la Asamblea Extraordinaria.- e) Cumplir con el pago de aportes ordinarios, extraordinarios y multas en su caso, que fueren dispuestos por la Asamblea de Asociados en los plazos y condiciones establecidas.- f) Comunicar oportunamente al Directorio de la Unión el cambio de sus representantes legales.- g) Proporcionar a la Unión la información y/o documentación que le sea solicitada para el cumplimiento y ejecución de sus objetivos y finalidades.- h) Proporcionar de acuerdo a sus posibilidades, apoyo personal y/o técnico que la Unión requiera para la realización de

investigaciones, estudios y otros.- i) Velar por la conservación y mantenimiento de la infraestructura, equipos, bienes e instalaciones de la Unión.- j) Desempeñar las funciones y cumplir las misiones especiales que la Unión o el Directorio les encomienden para el mejor logro de sus objetivos.-

ARTICULO 10° (DERECHOS DE LOS ASOCIADOS).- Las organizaciones miembros de la Unión gozarán de los siguientes derechos: a) Intervenir en las deliberaciones de la Unión asistiendo a las Asambleas Generales por medio de sus representantes legales y todo evento convocado por la Unión, con derecho a voz y voto.- b) Concurrir a los actos electorales como electores, pudiendo ser elegidos cualquier miembro de la organización o sus representantes legales como directores, en cuyo caso éstos tendrían que renunciar a la representación legal de sus organizaciones.- c) Acreditar a sus miembros asociados ante la Unión a fin de que sean registrados como beneficiarios de la Unión.- d) Solicitar el reconocimiento de la Unión y utilizar los servicios y la información que estuvieren disponibles.- e) Asistir a cualquier evento de capacitación al que fuere convocado, y apoyar la asistencia de los miembros acreditados que conforman la organización miembro.- f) Ser informado del estado económico y contable de la Unión.- g) Presentar peticiones, proyectos y sugerencias concretas, para lograr el mejoramiento de la Unión y el desarrollo de sus actividades.- h) Beneficiar a sus miembros acreditados de los servicios, programas o proyectos que desarrolle la Unión.-

TÍTULO III.- DE LA ESTRUCTURA Y ÓRGANOS DE LA UNIÓN.- CAPÍTULO I.- DE LA ESTRUCTURA.- ARTÍCULO 11° (DE LA ESTRUCTURA).- La Unión para su funcionamiento tiene la siguiente estructura:

a) La Asamblea General de Asociados.- b) El Directorio.- c) Dirección Ejecutiva.- d) Comisión Fiscalizadora.- e) Comisión Supervisante.- f) Otras Comisiones especiales según lo disponga la Asamblea Extraordinaria de Asociados, que fueran necesarias para llevar adelante determinadas actividades que faciliten el cumplimiento de los objetivos y fines de la Unión, pudiendo estas comisiones estar integradas por ciertos miembros del Directorio y personas invitadas en razón de su experiencia, representatividad de cierto sector, de intereses o especialidad profesional, debiéndose establecer en la Asamblea Extraordinaria que apruebe y constituya dichas comisiones, sus funciones y responsabilidades.-

CAPÍTULO II.- DE LAS ASAMBLEAS GENERALES.- ARTÍCULO 12° (DE LA ASAMBLEA GENERAL).- La Asamblea General es el máximo órgano de dirección de la Unión, representa la voluntad de los asociados y está constituida por todos los miembros asociados en ejercicio de sus derechos y deberá llevarse a cabo en las condiciones y requisitos establecidos en el presente Estatuto.- Las Resoluciones de las Asambleas Generales son obligatorias para todos los miembros, aun para los ausentes y faltantes.- Existirán Asambleas Generales Ordinarias Anuales y Asambleas Generales Ordinarias Periódicas y Asambleas Extraordinarias con las facultades y atribuciones establecidas en el presente Estatuto Orgánico.-

ARTÍCULO 13° (CONFORMACIÓN DE LA ASAMBLEA).- La Asamblea General de

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

Asociados estará conformada por el conjunto de organizaciones miembros cuyos derechos no se encuentren suspendidos a la fecha de la sesión y se reúnan en quórum mínimo requerido conforme lo dispuesto por el presente Estatuto Orgánico.-

ARTÍCULO 14° (CONVOCATORIA).- La Asamblea General Ordinaria Anual será convocada mediante comunicado escrito dirigido al representante legal de cada organización miembro y con cargo de recepción, con al menos diez (10) días calendario de anticipación al verificativo de la misma.- Las Asambleas Ordinarias periódicas se llevarán a cabo el último jueves de cada mes salvo excepciones debidamente justificadas y comunicadas con al menos 24 horas de anticipación.- La Asamblea Extraordinaria deberá ser convocada mediante comunicado escrito dirigido al representante legal de cada organización miembro y con cargo de recepción, con al menos cinco (5) días calendario de anticipación al verificativo de las mismas.- La convocatoria deberá consignar la clase de Asamblea, lugar, día y hora de su verificativo, así como el orden del día y los requisitos que deben cumplir las organizaciones miembros para poder participar en la misma. Para el caso de una segunda convocatoria, se remitirá la convocatoria a los asociados con solo (3) tres días calendario de anticipación.- Las Asambleas serán convocadas por el Directorio con decisión de al menos el cincuenta por ciento más uno de éste, en su defecto podrán hacerlo los asociados que representen el 30% de la participación en la Unión.- En el caso de Asambleas Generales Ordinarias Anuales, si la convocatoria no es hecha por el Directorio, podrá hacerla cualquier asociado con derecho a voz y voto.-

ARTÍCULO 15° (ÓRDEN DEL DÍA).- En la Asamblea General Ordinaria Anual, y en las Asambleas Extraordinarias se tratarán los temas específicamente consignados en la respectiva convocatoria y que constituyen el orden del día, no pudiéndose consignar en el mismo "puntos varios".- El Orden del día de las Asambleas Ordinarias Periódicas deberá contener los temas propios de las atribuciones de dichas Asambleas definidas en el presente Estatuto y serán de conocimiento y aprobación en las mismas Asambleas, pudiendo ponerse a consideración de la Asamblea la inclusión de temas adicionales a los consignados en el Orden del día propuesto por el Directorio siempre que estos temas no correspondan a las atribuciones de las Asambleas Ordinaria Anual o Extraordinarias.-

ARTÍCULO 16° (DERECHO DE REVISIÓN).- Desde el día siguiente de la convocatoria en el caso de las Asambleas Ordinarias Anuales y Extraordinarias hasta el día anterior a la realización de la Asamblea, los asociados podrán solicitar a la Dirección Ejecutiva que exhiba en las oficinas de la Unión para su revisión, la documentación y antecedentes relativos a los asuntos consignados en el orden del día.-

ARTÍCULO 17° (DERECHO A VOTO).- A excepción de aquellos que tuvieren sus derechos suspendidos, en las Asambleas sean éstas Ordinarias o Extraordinarias cada organización miembro tendrá derecho a un voto, salvo lo que se determine en Asamblea General Extraordinaria siempre que cualquier otra modalidad o derecho de votación sea equitativa

para las organizaciones miembros y los productores acreditados a la Unión. El voto será ejercido a través de su representante legal. Queda asimismo determinado que, por constituir el derecho a voto una atribución de cada asociado, se prohíbe que el derecho a voto sea delegado a otro asociado.- Los Directores, no tienen derecho a voto sobre las decisiones sometidas a votación en Asamblea.- **ARTÍCULO 15° (RESOLUCIONES).**- Las resoluciones adoptadas por las Asambleas en las mayorías establecidas en el presente Estatuto, son de carácter vinculante y obligatorias para todas las organizaciones miembros, aún cuando estas hubiesen emitido voto disidente o no hubiesen concurrido.- Ninguna Resolución adoptada por las Asambleas de Asociados deberá ser contraria al presente Estatuto ni su Reglamento Interno bajo pena de nulidad.- Copia de las Resoluciones serán expuestas en el tablero de resoluciones de la Unión y a solicitud de las organizaciones miembros podrán obtener una copia de cualquiera de ellas.- **ARTÍCULO 19° (PRESIDENCIA DE LAS ASAMBLEAS).**- Las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias serán dirigidas por el Presidente del Directorio. En su ausencia o impedimento, presidirá el Vicepresidente. En caso de ausencia de ambos, estará a cargo de cualquiera de los Directores que desigra para el efecto la Asamblea de asociados en la misma Asamblea.- El Presidente tendrá la facultad de regular el uso de la palabra de los asociados o de restringirla si con exceso se perturba el funcionamiento normal de la Asamblea, cuidando por el buen orden de su realización.- El secretario de la Asamblea será el Secretario del Directorio, en caso de ausencia o impedimento podrá actuar como secretario de la Asamblea cualquiera de los Directores, o en su defecto, el Director Suplente del Director Secretario o el representante de la organización miembro que la misma Asamblea designe para que actúe excepcionalmente en la misma como Secretario.- **ARTÍCULO 20° (ACTAS Y RESOLUCIONES).**- Se llevará un libro de actas de las Asambleas, donde se consignará los acuerdos y resoluciones adoptadas. Las actas deberán ser leídas y aprobadas en la siguiente Asamblea y deberán ser firmadas por al menos tres miembros del Directorio.- Cualquier asociado podrá obtener a su costo, copia legalizada del Acta que le interese.- **ARTÍCULO 21° (IMPUGNACIÓN).**- Las Resoluciones de las Asambleas Generales de Asociados podrán ser impugnadas por cualquier asociado siempre que acredite que las mismas son contrarias al presente Estatuto, el Reglamento Interno o cualquier normativa que resultare aplicable y que violan sus derechos o interés legítimos.- **ARTÍCULO 22° (ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA ANUAL).**- La Asamblea General Ordinaria Anual se reunirá al menos una vez al año, debiendo llevarse a cabo dentro de los 120 días posteriores al cierre de la gestión para resolver los siguientes asuntos: a) Examinar, aprobar o rechazar el balance de la Gestión pasada, pudiendo pedir el respectivo informe de Auditoría Externa.- b) Conocer, aprobar o rechazar, el informe escrito del Directorio correspondiente a la gestión pasada y sus labores.- c) Nombramiento, reafirmación o remoción de Directores y sus suplentes en sus respectivos cargos así como la fijación de sus dietas y en su

caso fianzas mayores a la establecida en el Reglamento Interno.- d) Aprobar el Reglamento de Aportes, en los que se establecerá el monto o la forma de cálculo de los aportes de ingreso, de acreditación, así como los aportes ordinarios y en su caso los extraordinarios para el funcionamiento de la Unión, puestos a consideración por el Directorio.- e) Aprobar las políticas y acciones institucionales marco para la gestión, incluyendo el plan operativo anual más su presupuesto presentado por el Directorio.- f) Designación de la firma de auditoria externa propuesta por el Directorio conforme el presente Estatuto y el Reglamento Interno.- g) Podrá establecer los montos de las multas que se aplicarán por inasistencia injustificada a las asambleas, reuniones de directorio y a reuniones de las comisiones especiales.- En caso de no concluirse con los temas, podrá establecerse un cuarto intermedio y también podrá suspenderse la resolución sobre cualquier punto que haya sido tratado en la Asamblea.- Para cualquiera de estos casos el plazo máximo será de 72 horas. El plazo deberá ser fijado en la Asamblea estableciéndose día y hora para el levantamiento del cuarto intermedio y consiguiente resolución que quedare pendiente.- De manera excepcional podrá convocarse a una Asamblea General Ordinaria Anual de Asociados en cualquier época de la gestión para tratar los asuntos comprendidos en los incisos señalados en el presente Artículo a excepción de los incisos a) y b).- Cualquier organización miembro a través de su representante legal podrá convocar a Asamblea Ordinaria Anual cuando omita hacerlo el Directorio.- **ARTICULO 23° (ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA PERIÓDICA).**- La Asamblea General Ordinaria Periódica se llevará a cabo con la periodicidad establecida en el Artículo 14° del presente Estatuto y tendrá las atribuciones de resolver los siguientes asuntos: a) Lectura y aprobación del Acta de la Asamblea Ordinaria Periódica anterior.- b) Informe de gestión mensual del Directorio.- c) Asuntos que sean propuestos por las organizaciones miembros en la Asamblea y cuya inclusión en el Orden del Día sean aprobados por simple mayoría, siempre que estos asuntos no fueran exclusivos de las Asamblea Ordinaria Anual, de la Asamblea Extraordinaria o de las atribuciones de otros órganos o comisiones de la Unión.- **ARTÍCULO 24° (QUÓRUM Y MAYORÍA PARA RESOLUCIONES).**- La Asamblea General Ordinaria Anual se llevará a cabo con la concurrencia de por lo menos dos tercios de los asociados y la Asamblea General Ordinaria Periódica con la concurrencia de simple mayoría.- Si no existiera quórum, en la hora fijada deberá esperarse hasta máximo una hora, y de persistir la falta de quórum se procederá a convocar por segunda vez, con las mismas formalidades que para la primera convocatoria, pero reduciéndose el aviso a solo tres (3) días calendario de anticipación, en cuyo caso la Asamblea se llevará a cabo con el número de asociados asistentes.- En caso de las Asambleas Ordinarias periódicas quedará suspendida la Asamblea hasta el siguiente mes, salvo convocatoria expresa del Directorio para que se lleve a cabo en la fecha que este defina, anterior a la siguiente Asamblea periódica mensual.- Las resoluciones de

Las Asambleas Ordinarias serán adoptadas con el voto favorable del cincuenta por ciento más uno de los asociados existentes con derecho a voto.- **ARTICULO 25° (ASAMBLEA GENERAL EXTRAORDINARIA).**- Las Asambleas Generales Extraordinarias podrán ser convocadas en cualquier época, por decisión del Directorio ó a petición escrita de los asociados en un número no inferior al 60% de los miembros.

Las atribuciones de la Asamblea General Extraordinaria: a) Autorizar la suscripción de contratos de riesgo compartido u otros.- b) Autorizar la constitución de sociedades de responsabilidad limitada y las sociedades anónimas y la asociación con terceros o la participación en otras asociaciones.- c) Aprobar la apertura de oficinas en el territorio nacional o en el extranjero.- d) Aprobar la obtención de créditos que excedan de 1% del patrimonio de la Unión, los que deberán ser justificados y propuestos por el Directorio.- e) Aprobar programas de cosechas.- f) Nombramiento o remoción de la Comisión Fiscalizadora y determinación de su remuneración y la tarea específica que le será encomendada.- g) Nombramiento y remoción de la Comisión Sumariante y determinación de su remuneración.- h) Aprobar y constituir comisiones especiales estableciendo sus funciones y responsabilidades conforme lo establecido en el inciso f) del Artículo 11 del presente Estatuto.- i) Conocer, aprobar o rechazar, el informe escrito de las comisiones.- j) Determinar diferentes modalidades o derechos de votación siempre que estas modalidades o derechos de votación sean equitativos para todas las organizaciones miembros y sus miembros acreditados ante la Unión.- k) Aprobar la modificación total o parcial de los Estatutos y el Reglamento Interno.- l) Aprobación de reglamentos y sus modificaciones.- m) Aprobar el ingreso de nuevas organizaciones agropecuarias a la Unión previo cumplimiento de requisitos.- n) Considerar la renuncia de los asociados.- o) Determinar la pérdida de condición de asociado conforme lo establecido en el Artículo 8 del presente Estatuto.- p) Determinación de responsabilidades y sanciones, previo Sumario Administrativo, contra los directores, director ejecutivo, miembros de la Comisión Fiscalizadora o de la Comisión Sumariante, miembros de las comisiones creadas y asociados, de conformidad a lo previsto en el presente estatuto, el Reglamento Interno y el Reglamento de Sanciones.- q) Acordar la disolución y liquidación de la Unión.- r) Nombrar la Comisión Liquidadora.- s) Aprobar las inversiones, enajenación de bienes inmuebles o muebles, así como la hipoteca o prenda de los mismos, la adquisición, venta o donación de bienes o activos de la Unión. t) Resolver sobre cualquier otro asunto que no sea exclusivo de la Asamblea Ordinaria de Asociados y que no fuera de competencia de otros órganos de la Unión.- **ARTÍCULO 26° (QUÓRUM Y MAYORÍA PARA RESOLUCIONES).**- La Asamblea Extraordinaria se llevará a cabo con la concurrencia de por lo menos dos tercios de los asociados; si no existiera quórum a la hora fijada deberá esperarse hasta un máximo de una hora, de no existir el quórum suficiente luego de transcurrida la hora, entonces deberá hacerse una segunda

convocatoria con las mismas formalidades establecidas que para la primera, pero reduciéndose el aviso a sólo tres (3) días calendario de anticipación, en cuyo caso la Asamblea será válida con la presencia de al menos 1/3 de asociados con derecho a voto.- Las resoluciones de las Asambleas extraordinarias serán adoptadas con el voto afirmativo de por lo menos dos tercios de los asociados presente con derecho a voto.- **CAPÍTULO III.- DEL DIRECTORIO.- SECCION I.- DE LA COMPOSICIÓN, ELECCIÓN, ATRIBUCIONES, REUNIONES.- ARTICULO 27° (COMPOSICIÓN).**- El Directorio de la Unión es el órgano de administración y dirección la Unión y estará conformado por cinco (5) miembros titulares y sus respectivos suplentes a excepción del Presidente quien no tendrá suplente, debiendo estar conformado principalmente por un Presidente, un Vicepresidente, un Secretario de actas, un Tesorero y un vocal.- El Directorio podrá estar integrado por al menos un Director Independiente, es decir por aquella persona que no pertenezca a ninguna de las organizaciones miembros de la Unión, ni tenga relación comercial vigente con cualquiera de ellas ni con la Unión.- **ARTÍCULO 28° (REQUISITOS).**- Son requisitos para ser Director titular o suplente: a) Ser boliviano de origen o nacionalizado que haya residido mínimamente dos años en el país.- b) Podrá ser elegido Director el representante legal o un miembro de cualquiera de las organizaciones miembros, sin embargo en caso que el representante legal de una organización fuere elegido Director, éste deberá antes de asumir su cargo, renunciar a su condición de representante legal de la organización a la que representa.- c) En caso que represente a una organización miembro, ésta no deberá estar suspendida al día de la Asamblea General Ordinaria en que sea propuesto para su elección como Director.- d) No ser autoridad política, ni administrativa.- e) Constituir fianza por su gestión en las condiciones establecidas en el Reglamento Interno.- f) No haber infringido, ni transgredido los Estatutos ni Reglamentos de la Unión.- g) No tener procesos administrativos o juicios pendientes con la organización a la que representa ni con la Unión, o Sentencias ejecutoriadas en contra por la Comisión de delitos penales o deudas en mora o impagas.- h) En caso de Director Independiente, además de los requisitos establecidos, deberá acreditar una experiencia de 5 años en gestión al desarrollo en el marco de los objetivos de la Unión.- **ARTÍCULO 29° (ELECCIÓN DEL DIRECTORIO).**- Los miembros del Directorio (titulares y suplentes) serán elegidos por simple mayoría mediante voto directo y secreto en Asamblea General Ordinaria Anual de Asociados y durarán en sus funciones el periodo de dos años, pudiendo ser reelegidos por un nuevo periodo.- En la misma Asamblea a tiempo de elegir el Directorio se elegirá la mesa Directiva.- Las organizaciones miembros deberán proponer un director titular y suplente así como también podrán proponer un director independiente y su suplente. De todos los nombres propuestos se elegirá por simple mayoría a los miembros del Directorio.- **ARTÍCULO 30° (DIETAS).**- La dieta es la contraprestación que reciben los Directores por su asistencia a sesiones de Directorio y

Asambleas, no constituye un salario ni está sometido a la legislación laboral. Los Directores Titulares percibirán una dieta por reunión de Directorio y por Asamblea Ordinaria, (sea Anual o periódica) y solamente una más al mes en caso de reunión o asamblea extraordinaria, cuyo importe será determinado por Asamblea Ordinaria Anual de Asociados.

ARTÍCULO 31° (DIRECTORES SUPLENTE). Los Directores suplentes serán elegidos junto con los titulares, empero sólo asumirán sus funciones en caso de impedimento del o los director (es) titular (es), salvo en el caso del Presidente quien en caso de impedimento será reemplazado conforme lo establecido en el presente artículo. El Director suplente para acreditar la suplencia del Director Titular deberá presentar respaldo del impedimento del Director Titular ante el Directorio. Si el impedimento fuera mayor a 30 días o fuere permanente, el o los Directores suplentes asumirán la titularidad y durarán en sus funciones hasta la finalización del periodo que le correspondía al Director Titular. En este caso mediante Asamblea General Ordinaria Anual deberá elegirse a un Director Suplente para que asuma el cargo que quedó acéfalo del Director Suplente que asumió el cargo de Director Titular. En el caso de ausencia del Presidente solamente el Vicepresidente titular asumirá sus funciones. Si el Presidente tuviera un impedimento mayor a los 90 días para ejercer su función, el Vicepresidente deberá asumir en forma permanente la función de Presidente y mediante reunión de Directorio podrá recomponerse la mesa Directiva. Si el Vicepresidente titular estuviere ausente o impedido asumirá la presidencia el Secretario del Directorio y en su defecto el Tesorero, debiéndose en estos extremos elegirse un nuevo Presidente mediante una Asamblea Ordinaria Anual que podrá llevarse en cualquier época del año y que deberá ser debidamente convocadas para el efecto en un plazo no mayor a 30 días calendario de haberse designado para que actúe como Presidente al Director Secretario o al Tesorero del Directorio. En caso de acefalia de un cargo de director titular o suplente deberá convocarse a Asamblea General Ordinaria para su designación. Los Directores suplentes solamente recibirán la remuneración fijada para los Directores Titulares por las reuniones de Directorio y asambleas a las que asistan en reemplazo de los Directores Titulares.

ARTÍCULO 32° (RESPONSABILIDAD). Los Directores por las decisiones tomadas en Directorio son personal y solidariamente responsables de cualquier pérdida que ocasionaren a la Unión contraviniendo disposiciones legales o el presente Estatuto y sus Reglamentos. Quedan exentos de esta responsabilidad los Directores que no hubieran participado en tales hechos o actos o hubieran hecho constar en las Actas su voto disidente o su opinión contraria.

ARTÍCULO 33° (SANCIONES). Si como efecto de denuncias realizadas por cualquier organización miembro o empleado de la Unión o como resultado de la auditoria externa, surgieren indicios de responsabilidad que deriven en daño o pérdida para la Unión, luego del procedimiento llevado a cabo por la Comisión Sumariante, conforme lo establecido por el presente

estatuto y el Reglamento de Sanciones, se pondrá a consideración de la Asamblea Ordinaria Anual de asociados el informe del sumario administrativo a efecto de que esta Asamblea determine la responsabilidad y en su caso la sanción que corresponda conforme al Reglamento de sanciones, sin perjuicio de la designación de un representante para que en nombre de la Unión ejecute las acciones legales contra los responsables si hubiere lugar a ello. **ARTICULO 34° (ATRIBUCIONES DE DIRECTORIO).**- Son atribuciones del Directorio: a) Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, los Reglamentos, las Resoluciones de las Asambleas Generales y las del Directorio. b) Velar por el cumplimiento de los objetivos generales y específicos de la Unión.- c) Proponer reglamentos y sugerir sus modificaciones para la aprobación de la Asamblea General Extraordinaria.- d) Convocar a las Asambleas Generales Ordinarias y Extraordinarias.- e) Administrar los recursos económicos y humanos de la Unión, a través de la Dirección ejecutiva.- f) Elaborar, revisar y aprobar los estados financieros, Memoria Anual, Balance General y someterlos a consideración de la Asamblea Ordinaria Anual de Asociados para su aprobación.- g) Designar, remover o ratificar al Director Ejecutivo, así como fijar su remuneración.- h) Representar judicial y extrajudicialmente a la Unión mediante delegación de dicha representación al Presidente y/u otros miembros del Directorio y/o Director Ejecutivo, i) A través de sus representantes abrir, cerrar y manejar cuentas corrientes bancarias, de ahorro y depósito a plazo fijo así como adquirir cuotas de participación en fondos de inversión o invertir en títulos valores o valores salvaguardando en todo momento el capital y el patrimonio de la Unión sin que pueda distribuirse de manera directa o indirecta entre los asociados.- j) Concurrir a través de sus representantes como demandante, demandado y tercerista en acciones civiles, penales, sociales o administrativas o participar en procesos de conciliación y o arbitraje.- k) Determinar la suspensión o cesación en sus derechos a los miembros de la Unión y rehabilitarlos, previa resolución de la Asamblea.- l) Elaborar un plan operativo anual con su presupuesto para presentar y poner a consideración en la primera Asamblea General Ordinaria Anual.- m) Proponer a la Asamblea General Extraordinaria la reforma de los Estatutos y el Reglamento Interno cuando creyera conveniente.- n) Administrar el fondo social y el patrimonio de la Unión. o) Administrar los bienes y patrimonio de la Unión, velando por la conservación y defensa del patrimonio de la Unión.- p) Velar por mantener el orden y las buenas relaciones entre las organizaciones miembros.- q) Proponer a la Asamblea Ordinaria la contratación de una firma de Auditoria Externa sobre la base de un proceso de selección llevado a cabo por el Directorio conforme lo establecido en el Reglamento Interno.- r) Ejercer el control sobre la Dirección Ejecutiva.- s) Recepcionar las solicitudes de ingreso de nuevos asociados, evaluar las mismas y presentarlas a la Asamblea General Ordinaria.- t) Invitar a personas naturales, jurídicas y/o agencias cooperantes a participar de las reuniones del

Directorio, en las que se consideraran asuntos en los que tengan interés legítimo, teniendo dichas entidades derecho a voz, pero sin voto. u) Organizar y designar comisiones de trabajo, estudio y asesoría, para la realización de congresos, seminarios, talleres, proyectos, programas y actividades realizadas con aspectos agropecuarios, científicos, técnicos, y de cualquier otro orden en beneficio de la Unión y sus asociados, estableciendo sus funciones y responsabilidades.- v) Designar entre los miembros de la Unión, representantes ante organismos del sector público o privado nacional o internacional, para que asistan a encuentros relacionados con las actividades que lleva a cabo la Unión.- w) Aceptar o rechazar la renuncia que formula cualquier miembro del Directorio y en su caso sustituirlo por un Director suplente.- x) Orientar y definir las políticas de acción institucional de la Unión, en su relación con los organismos de Poder Público, instituciones privadas nacionales o extranjeras, organismos internacionales y asociados.- y) Otorgar poderes especiales, y revocarlos, sustituirlos y modificarlos en cualquier momento a cualquier miembro del Directorio o de terceros cuando se requiera expresamente para atender, y en su caso resguardar los intereses y derechos de la Unión.- z) En general practicar todos los actos, gestiones u operaciones inherentes a la índole de sus actividades ejerciendo todas las acciones previstas por la normativa vigente sin limitación alguna, a objeto de defender y precautelar los derechos e intereses de la entidad y su patrimonio.- **ARTÍCULO 35° (REUNIONES).**- El Directorio se reunirá ordinariamente una vez al mes, o en forma extraordinaria a convocatoria o petición de por lo menos tres (3) Directores.- Cada Director tiene derecho a voz y voto debiendo el Directorio adoptar sus decisiones por mayoría simple de votos.- El secretario del Directorio levantará las actas respectivas en el libro correspondiente y firmarán al menos tres Directores.- **ARTÍCULO 36° (ASISTENCIA, QUORUM Y RESOLUCIONES).**- La asistencia de los Directores titulares y en su defecto la de los suplentes a las reuniones de Directorio es obligatoria. Las funciones del director titular o suplente es indelegable.- El Directorio titular que sin causa justificada no concurriere a tres reuniones consecutivas u ocho reuniones discontinuas, automáticamente dejará de pertenecer al Directorio y será remplazado definitivamente por el suplente respectivo. Las sesiones del Directorio para ser válidas requerirán de la asistencia de por lo menos dos tercios de sus miembros y adoptarán resoluciones por mayoría simple de sus miembros presentes, sin embargo, en temas relativos a modificación de estatutos, reglamentos, aprobación de presupuestos, estados financieros, Balance General o cualquier otro asunto de carácter económico, financiero o patrimonial, deberán ser aprobados por dos tercios del Directorio.- **ARTÍCULO 37° (REPRESENTACIÓN LEGAL).**- El Presidente del Directorio inviste la representación legal de la Unión, sin embargo el Directorio o en su caso el Presidente, podrá otorgar poderes de representación generales o especiales a los demás miembros

del directorio, ejecutivos o terceros según fuere necesario.-
**SECCION II.- DEL PRESIDENTE, VICEPRESIDENTE, TESORERO Y
VOCALES.- ARTICULO 38° (ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE).-** Son
funciones y atribuciones del Presidente del Directorio las
siguientes: a) Representar a la Unión ante cualquier Autoridad
Nacional ó Extranjera y persona natural ó jurídica, pública
ó privada y organismos internacionales.- b) Convocar y
presidir las Asambleas Generales, las sesiones de Directorio,
y toda reunión que convoque la Unión.- c) Cumplir y velar por
el fiel cumplimiento de los Estatuto y Reglamentos de la
Unión, y así como las resoluciones y acuerdos adoptados en
Asamblea y Directorio.- d) Dirimir con su voto los casos de
empate en las reuniones de Directorio.- e) Presentar a la
Asamblea General Ordinaria, los estados financieros, los
inventarios, cuentas, gastos y recursos, e informes
complementarios.- f) Adoptar en casos de urgencia con el
Vicepresidente ó el Director Ejecutivo, las providencias que
existan necesarias, con cargo de aprobación del Directorio.-
g) Previa aprobación de la Asamblea Extraordinaria conforme
lo establecido en el presente Estatuto, suscribir con el
Director Ejecutivo o con otro miembro del Directorio
contratos comerciales y de sociedad, así como los de
comodato, usufructo y de riesgo compartido en los que la
Unión sea parte.- h) A nombre de la Unión abrir y manejar
conjuntamente el Director Ejecutivo y/o el Tesorero cuentas
corrientes, cajas de ahorro en cualquiera de los bancos
comerciales, mutuales, cooperativas y otras entidades
financieras así como adquirir cuotas de participación en los
fondos de inversión administrados por Sociedades
Administradoras de Fondos de Inversión dentro del país.- i)
Firmar con el Director Ejecutivo y/o el Tesorero los cheques
que gira la institución y cuanto documento bancario así lo
requiera. En ausencia del Presidente todo cheque o
documento bancario debe llevar la firma del Director
Ejecutivo, Tesorero, y Vicepresidente.- j) Dirigir, coordinar
y controlar todas las actividades técnicas y administrativas
de la Unión.- k) Girar, firmar, aceptar, protestar cheques,
letras de cambio o cualquier otro título valor, en forma
conjunta con el Director Ejecutivo y/o con el Tesorero.- l)
Realizar todo tipo de operaciones bancarias y en el mercado
de valores, suscribiendo conjuntamente los documentos que
fueren necesarios con el Director Ejecutivo y/o con el
Tesorero.- m) Otorgar poderes especiales, sustituirlos y
revertirlos, previa autorización y de acuerdo con las
instrucciones del Directorio.- n) Cumplir y hacer cumplir las
recomendaciones emitidas por Auditoría Externa.- o)
Interponer, demandas civiles, denuncias o querrelas penales o
administrativas, y hacer valer los derechos e intereses de la
Unión ante cualquier autoridad, judicial o administrativa en
todas las instancias, interponiendo inclusive recursos o
acciones constitucionales.- p) Realizar todos los actos que
susten necesarios para salvaguardar los intereses y derechos
de la Unión así como para el desarrollo de los objetivos y
finalidades de la misma.- **ARTÍCULO 39° (ATRIBUCIONES DEL
VICEPRESIDENTE).-** El Vicepresidente, de la Unión tendrá las

siguientes atribuciones: a) Sustituir en las ausencias temporales o permanentes al Presidente ejerciendo para tal efecto todas las facultades, atribuciones y obligaciones del mismo.- b) Representar al Presidente del Directorio para reuniones expresas y por delegación de éste.- c) Cooperar en sus funciones al Presidente del Directorio.- d) Velar por el cumplimiento del Estatuto y sus Reglamentos.- e) Formular con el Presidente el orden del día para cada sesión del Directorio y las Asambleas Generales; f) Suscribir juntamente con el Presidente de la Unión contratos y convenios con instituciones públicas y/o privadas cuando fuere dispuesto expresamente por el Directorio o la Asamblea General Extraordinaria de Asociados.- g) Apoyar al Directorio en la elaboración del Plan Anual de Trabajo; h) Proporcionar al Directorio toda la información relacionada con sus actividades para la elaboración del informe anual de gestión.- i) Cumplir con todas las atribuciones y facultades previstas en el presente Estatuto así como en los poderes correspondientes que le fueran extendidos.- j) Conjuntamente con el Presidente del Directorio así como con cualquier otro miembro del directorio o con el Director Ejecutivo, comparecer ante cualquier autoridad judicial o administrativa así como interponer demandas o denuncias y querrelas y tramitarlas en todas sus instancias inclusive interponiendo recursos o acciones constitucionales, siempre que así lo dispusieran los poderes correspondientes.- k) Realizar todos los actos que fueren necesarios para salvaguardar los intereses y derechos de la Unión así como para el desarrollo de los objetivos y finalidades de la misma.-

ARTÍCULO 40° (FUNCIONES DEL TESORERO).- Serán funciones del Tesorero de la Unión, las siguientes: a) Llevar al control económico y financiero de la Unión.- b) Asistir a las reuniones de Directorio y participar con voz y voto en las mismas.- c) Proponer temas a ser considerados en el Directorio.- d) Conjuntamente con el Presidente o en su defecto con el Director Ejecutivo girar cheques, depósitos, retiros, y cualquier documento para la disposición de las cuentas, recursos o fondos que tuviera la Unión en entidades de intermediación financiera o en cualquier otra sea regulada o no así como en fondos de inversión administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión.- e) Controlar periódicamente el movimiento de fondos y el registro contable que se encuentre a cargo de la Dirección Ejecutiva.- f) Firmar el balance de la gestión conjuntamente con el Presidente, Director Ejecutivo, y Contador.- g) Las demás funciones señaladas en el presente Estatuto o aquellas que fueran delegadas por el Directorio y que tengan relación con el manejo económico.-

ARTÍCULO 41° (FUNCIONES DEL VOCAL).- El vocal de la Unión tendrá las siguientes facultades y obligaciones: a) Apoyar en los aspectos logísticos relacionados con las Asambleas Generales y las actividades en general desarrolladas por el Directorio; b) Presidir las comisiones y/o mesas de trabajo para las que se los designe; c) Apoyar al Directorio en la elaboración del Plan Anual de Trabajo; d) Proporcionar al Directorio toda la

información relacionada con sus actividades para la elaboración del Informe Anual de Gestión.- e) Asistir a las reuniones del Directorio y participar con voz y voto en las mismas.- f) Proponer temas para ser considerados en el Directorio.- g) Requerir informes de asuntos que sean concernientes a las funciones del Presidente, Vicepresidente, del tesorero y del Director Ejecutivo.- **CAPÍTULO IV.- DEL DIRECTOR EJECUTIVO.- ARTÍCULO 42° (DIRECTOR EJECUTIVO).**- El Director Ejecutivo será elegido y designado por el Directorio, es el principal funcionario administrativo de la Unión y es el responsable de ejecutar las políticas generales y específicas de la misma.- Su salario deberá ser definido por el Directorio y su contratación estará sujeta a las leyes laborales vigentes correspondiéndole todos los derechos que dicha legislación le confiere al trabajador asalariado.- **ARTÍCULO 43° (REQUISITOS PARA SU DESIGNACIÓN).**- El Director Ejecutivo será designado previa convocatoria pública, concurso de méritos y en su caso examen de competencia. Para ser Director Ejecutivo se requiere como mínimo poseer Título Profesional en Provisión Nacional y contar con una experiencia de al menos 5 años en el sector agropecuario y gerencial.- No podrá designarse Director Ejecutivo a quien tuviera relación de dependencia laboral o comercial con alguna de las organizaciones miembros y que tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con algún Director.- **ARTÍCULO 44° (RESPONSABILIDADES).**- El Director Ejecutivo será personalmente responsable de los actos y de las operaciones que efectúe o autorice contraviniendo disposiciones legales, el presente Estatuto, Resoluciones de las Asambleas de Asociados y del Directorio y Reglamentos de la Unión.- El Director Ejecutivo desempeñará sus funciones a tiempo completo y dedicación exclusiva.- **ARTÍCULO 45° (SUPLENCIAS).**- En caso de ausencia o permisos justificados del Director Ejecutivo, el Directorio designará al funcionario que deba suplirlo mientras el Director Ejecutivo esté ausente.- **ARTÍCULO 46° (ATRIBUCIONES).**- Las principales atribuciones y deberes del Director Ejecutivo son: a) Asistir a las reuniones del Directorio sin percepción de dieta.- b) Ejecutar y hacer cumplir las disposiciones legales, los presentes estatutos, reglamentos y resoluciones del Directorio y de las Asambleas de asociados.- c) Representar a la Unión y ejercer las facultades conferidas mediante los poderes que le otorgue el Presidente del Directorio o cualquiera de los miembros del Directorio.- d) Suscribir contratos de servicios o de contratación de personal con el Presidente o en su defecto con otro miembro del Directorio.- e) Suscribir con el Presidente del Directorio y/o el Tesorero contratos comerciales y de sociedad, así como los de comodato, usufructo y de riesgo compartido conforme lo establecido en el presente Estatuto.- f) Suscribir con el Presidente y/o con el Tesorero la emisión de cheques, títulos valores, documentos bancarios, de contabilidad, ordenes de pago y otros con sujeción al presente estatuto, sus reglamentos, el presupuesto aprobado y las facultades conferidas por el Directorio. g) Presentar mensualmente al

Directorio los reportes del movimiento económico y financiero de la Unión.- h) A nombre de la Unión, abrir y manejar con el Presidente y/o el Tesorero cuentas corrientes, cajas de ahorro en cualquiera de los bancos comerciales, mutuales, cooperativas y otras entidades financieras así como adquirir cuotas de participación en los fondos de inversión administrados por Sociedades Administradoras de Fondos de Inversión dentro del país.- i) Coordinar y controlar todas las actividades técnicas y administrativas de la Unión.- j) Realizar todo tipo de operaciones bancarias y en el mercado de valores, suscribiendo conjuntamente los documentos que sean necesarios con el Presidente y/o con el Tesorero.- k) Ser el responsable del registro y seguimiento del origen de los recursos económicos de la institución.- l) Realizar contrataciones o, en su caso prescindir del personal de acuerdo a la normativa vigente.- m) Ejecutar sobre la base de los presupuestos aprobados y decisiones del Directorio las actividades correspondientes para el desarrollo del objeto de la Unión.- n) Elaborar el presupuesto para cada gestión financiera a objeto de ponerlo a consideración del Directorio para su respectiva aprobación.- o) Presentar propuestas referidas a asistencia técnica, financiera y económica y seleccionar a los beneficiarios ante la Asamblea General Extraordinaria.- p) Prestar información y asesoramiento al Directorio y a las Comisiones especiales.- q) Apoyar al Tesorero en la elaboración del Plan Anual de Trabajo.- r) Dirigir la administración de la Unión adoptando disposiciones para su normal funcionamiento y supervisar el trabajo del personal dependiente.- s) Firmar con el Presidente del Directorio, el Tesorero y el Contador el Balance General.- t) Supervisar el movimiento contable de la Unión, hacer o mandar hacer cuando juzgue conveniente, inspecciones, inventarios y arqueos de caja.- u) Proponer al Directorio, políticas socio económicas y financieras o técnico administrativas, así como reglamentos y normas para mejorar la eficiencia administrativa y conducción de la Unión.- v) En general, ejercer cualquier otra función administrativa no expresamente reservada al Directorio o su Presidente.- **ARTÍCULO 47° (PROHIBICIONES).**- Los Directores y Director Ejecutivo están prohibidos de: a) Ejercitar influencias para obtener ventajas o beneficio propio, de sus familiares o de terceros y en detrimento de la Unión.- b) Ejercitar influencias para obstruir o impedir la investigación de hechos irregulares de cualquier empleado o asociación miembro o persona ajena que perjudique a la Unión o delitos denunciados o acusados ante autoridad competente.- c) Comprometer a la Unión en operaciones ajenas a su giro, bajo responsabilidad de daños y perjuicios resultantes.- d) Incumplir las prohibiciones establecidas en las Leyes vigentes, el presente Estatuto, Reglamentos, Resoluciones de las Asambleas, del Directorio o en los Poderes.- **CAPÍTULO V.- COMISIÓN FISCALIZADORA.- ARTÍCULO 48° (FUNCIÓN Y CONFORMACIÓN).**- La Comisión Fiscalizadora estará encargada de fiscalizar determinados asuntos que le fueran encargados por la Asamblea Extraordinaria y será responsable de brindar informes fidedignos, ecuanimes e imparciales a la

Asamblea de Asociados sea Ordinaria o Extraordinaria.- Esta comisión será nombrada en Asamblea General Extraordinaria de Asociados por voto directo secreto de los asociados y por simple mayoría.- Estará integrada por al menos dos personas que pueden pertenecer o no a cualquiera de las organizaciones miembros pero que no podrán ser miembros del directorio de las mismas.- Al menos uno de los miembros de esta comisión deberá contar con conocimientos básicos de contabilidad y de la actividad agropecuaria debidamente acreditados para cumplir con las atribuciones y responsabilidades de la Comisión. **ARTÍCULO 49° (REMUNERACIÓN).**- La remuneración de los miembros de la Comisión Fiscalizadora al Sumariante será fijada por la Asamblea General Ordinaria y será hecha efectiva por cada trabajo de fiscalización concluido con dictamen final.- **CAPÍTULO VI.- COMISION SUMARIANTE.- ARTÍCULO 50° (DESIGNACIÓN Y CONFORMACIÓN).**- La Comisión Sumariante tiene como función la de instaurar sumarios administrativos y establecer responsabilidades y sanciones en contra de los miembros del Directorio, Director Ejecutivo, Comisión Especial Fiscalizadora, miembros de comisiones especiales y asociados por contravenir el presente Estatuto Orgánico, sus reglamentos e incurrir en infracciones previstas en el Reglamento de Sanciones.- La Comisión Especial Sumariante será elegida en Asamblea Extraordinaria a propuesta del Directorio, el Director Ejecutivo o al menos la representación del 20% de las organizaciones miembros.- Estará compuesto por tres (3) miembros titulares debiendo estar conformado de la siguiente manera: Presidente, Vicepresidente y Secretario.- Los integrantes del Tribunal Sumariante deberán ser propuestos en la Asamblea Extraordinaria y elegidos con nominación de cargos por voto directo secreto de los asociados y por simple mayoría.- **ARTÍCULO 51° (REQUISITOS).**- Son requisitos para ser miembros de la Comisión Sumariante: a) Pertenecer a una organización miembro.- b) No tener procesos administrativos o judiciales pendientes ni sentencias ejecutoriadas en su contra.- c) No ser funcionario, empleado o miembro del Directorio de la Unión, ni ser Director de otra Asociación similar.- d) No tener parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad y el segundo grado de afinidad con los miembros del Directorio, miembros de la Comisión de Fiscalización y dentro la Comisión Sumariante, el Director Ejecutivo, ni de los miembros de comisiones especiales.- e) No haber infringido, ni transgredido los Estatutos ni Reglamentos de la Unión.- **ARTÍCULO 52° (REUNIONES).**- Los miembros de la Comisión Sumariante constituyen un cuerpo colegiado que se reunirá en cada oportunidad en la que se remitiera a su conocimiento denuncias, Informe de la Comisión Fiscalizadora o informe de Auditoría Externa que por sus contenidos ameriten el conocimiento y consideración de la Comisión Sumariante.- **ARTÍCULO 53° (REMUNERACIÓN).**- La remuneración de los miembros de la Comisión Sumariante será fijada por la Asamblea Extraordinaria y será hecha efectiva por cada sumario concluido con dictamen final de dicha Comisión.- **ARTÍCULO 54° (FUNCIONES Y ATRIBUCIONES).**- Las funciones, atribuciones,

condiciones, procedimientos y demás actividades concernientes a la determinación de responsabilidades estarán establecidas en el Reglamento de Sanciones.- **TITULO IV.- DEL REGIMEN SANCIONATORIO.- ARTICULO 55° (ÁMBITO DE APLICACIÓN).**- El régimen sancionatorio será aplicado a los miembros del Directorio, Comisión Fiscalizadora, Director Ejecutivo, miembros de comisiones especiales, asociados y al Tribunal Sumariante en conformidad a lo establecido en el presente Estatuto, el Reglamento Interno y el Reglamento de Sanciones.- Las sanciones serán aplicadas en el marco de principios de legalidad y proporcionalidad y sobre la base de la calificación de las infracciones como leves, graves o gravísimas según las circunstancias de los hechos y según los perjuicios causados conforme lo establecido en el Reglamento de Sanciones.- **ARTÍCULO 56° (SANCIONES).**- Las sanciones serán de carácter administrativo por infracciones al presente Estatuto, el Reglamento Interno, Reglamento de Sanciones y demás disposiciones que rijan a la Unión y serán dictaminadas por la Comisión Especial Sumariante.- Las sanciones aplicables serán: Amonestación, Multa, Suspensión Temporal y expulsión todo ello de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Sanciones.- **ARTÍCULO 57° (PROCESO SUMARIO ADMINISTRATIVO).**- El Proceso Sumario Administrativo será llevado a cabo conforme lo previsto en el presente Estatuto y el Reglamento de Sanciones.- **TÍTULO V.- DEL PATRIMONIO.- ARTICULO 58° (COMPOSICIÓN DEL PATRIMONIO).**- La Unión genera su propio patrimonio que estará constituido por: a) Los aportes ordinarios y extraordinarios de sus miembros y productores acreditados.- b) Las subvenciones, donaciones, y legados que la Unión obtuviera.- c) Los bienes muebles, inmuebles, acciones, valores y recursos que haya adquirido o adquiriera en el futuro.- d) Cualquier ingreso que perciba que deberá ser destinado exclusivamente al objeto de la Unión y que en ningún caso se distribuirá directa o indirectamente entre las organizaciones miembros.- **ARTÍCULO 59° (APORTES).**- La asamblea General Ordinaria Anual aprobará el Reglamento de Aportes que establecerá el monto o forma de cálculo de los aportes de ingreso, así como de los aportes ordinarios y extraordinarios definiendo la modalidad y los parámetros de su definición.- Los productores asociados de las organizaciones miembros que fueren acreditados ante la Unión, deberán pagar los aportes que se definan en el Reglamento de Aportes por acreditación y como beneficiarios de la Unión.- **ARTÍCULO 60° (DESTINO DEL PATRIMONIO).**- El patrimonio y los ingresos de la Unión se destinarán exclusivamente a los fines de la Unión y en ningún caso se distribuirán directa ni indirectamente entre los asociados.- **ARTÍCULO 61° (RETIRO DE MIEMBROS).**- Los miembros de la asociación o los productores acreditados a la Unión que se retiren voluntariamente o sean expulsados por cualquier motivo, no tendrán derecho a restitución de valor alguno por los aportes que hubieren hecho a la Unión.- **TITULO VI.- DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN.- ARTICULO 62° (DISOLUCIÓN).**- La Unión podrá disolverse de acuerdo a lo normado por el Código Civil y demás disposiciones que resulten aplicables y por aprobación de dos