

Cooperación Suiza al Desarrollo

Estado Plurinacional de Bolivia

**PROGRAMA GESTOR
“GESTIÓN TERRITORIAL CONCERTADA DE
LOS RECURSOS NATURALES”**

**Evaluación de medio término
Equidad Social, Género e interculturalidad**

Eliana Gallardo Paz
La Paz, Junio de 2013

Contenido

Siglas y abreviaturas.....	3
1. Contexto	7
A. Introducción	7
B. El entorno del país: equidad social, interculturalidad e igualdad de género.....	9
2. Evaluación: pertinencia efectividad y efectos en la equidad social, igualdad de género e interculturalidad	11
A. Pertinencia.....	11
B. Efectividad	16
C. Efectos e Impactos.....	21
4. Conclusiones	23
5. Recomendaciones.....	24

Siglas y abreviaturas

CEDAW	Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
COSUDE	Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación
GAD	Gobierno Autónomo Departamental
GESTOR	Programa: gestión territorial Sustentable de los Recursos Naturales
GIRH/MIC	Gestión Integral de Recursos Hídricos. Manejo Integrado de Cuencas
NNUU	Naciones Unidas
OEA	Organización de Estados Americanos
PDCR	Proyecto de Desarrollo Concurrente Regional
PNC	Plan Nacional de Cuencas
PROMIC	Programa de Manejo Integral de Cuencas
PRRD	Programa de Reducción del Riesgo de Desastres
SNV	Servicio Holandés de Cooperación al Desarrollo
TIG	Transversalización de la igualdad de género

Resumen Ejecutivo

La sociedad boliviana, al igual que la mayoría de las sociedades contemporáneas, está signada por fuertes desigualdades socio-económicas, políticas, culturales, y de género. Estas desigualdades se encuentran arraigadas en procesos y prácticas simbólicas e institucionales, que de manera sistemática ponen a ciertos grupos de personas en desventaja frente a otros.

En Bolivia la incorporación de los derechos de las mujeres, los pueblos indígenas y otros grupos históricamente marginados, en la Constitución Política del Estado¹ (2009), representa un hito fundacional que no es, sino fruto de décadas de presencia e interpelación al Estado de estos colectivos.

Sin embargo en todas las instituciones del estado y la sociedad civil, se reproducen o refuerzan y reflejan sesgos, valores, ideas, concepciones a cerca de lo femenino y masculino y las diferentes concepciones culturales sobre la vida lo social y económico. Las instituciones no tienen un carácter "neutro" y tienen la responsabilidad de adoptar una política, que permita visualizar estas diferencias y singularidades en las necesidades y perspectivas de las culturas, mujeres y hombres.

El propósito de la ayuda Suiza para la región latinoamericana, se enmarca en las políticas y principios dirigidos a contribuir a la disminución de la pobreza y aportar a la construcción de una sociedad más inclusiva, el propósito principal apunta a que: "Las mujeres y los hombres de los países donde trabajamos vivan más equitativamente, contribuyendo a disminuir la pobreza en su país y a construir una sociedad inclusiva.

GESTOR responde a los marcos nacionales y políticas de lucha contra la pobreza y la atención a grupos vulnerable sobre todo indígenas y mujeres. Sus documentos marco como el Plan Rector, el sistema de monitoreo, el estudio de brechas principalmente, parten del análisis de la problemática relacionada con la Descentralización, pobreza y recursos naturales.

El programa GESTOR se orienta a mejorar la calidad de vida de las personas, hombres y mujeres de áreas rurales, en situación de pobreza. Esta focalización ha sido efectiva y muestra resultados en temas relativos al desarrollo humano, como son el acceso y gestión del agua, diversificación de la producción, mejora de ingresos, mejora de las capacidades y competencias de las personas. Cambios más profundos requieren del desarrollo de proceso de mediano y largo plazo y acciones sostenidas, para que se consoliden estos primeros productos identificados.

La inclusión de un enfoque de género que supone el análisis de la relación de poder entre hombres mujeres es imprescindible. Las acciones de género del programa por el momento, solamente se centran en las mujeres. Ambas estrategias de integración y focalización son necesarias.

¹Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. Constitución Política del Estado. 2009.

En relación a la interculturalidad, la naturaleza del proyecto pone en juego esta perspectiva continuamente. Los equipos, las instituciones y las comunidades participantes, han adoptado el diálogo de saberes, como parte de los procesos de implementación del proyecto conjunto, de manera "natural", las intervenciones muestran que es posible lograr consensos desde diferentes visiones culturales y que estas pueden ser complementarias y efectivas.

Claramente la concertación entre actores a nivel local, es un logro del programa. El programa cuenta con socios estratégicos para la consecución de sus objetivos, a nivel nacional y departamental, en estos niveles se reconoce como muy positivo las intervenciones de GESTOR, sin embargo tiene pendiente iniciar un proceso de reflexión y acuerdos, para lograr impactos en la disminución de las brechas de desigualdad y atender de manera específica a las demandas de las personas que viven en los territorios donde se trabaja. La focalización en estas necesidades puede impactar en la calidad y pertinencia de la intervención. La concertación tiene pendiente llegar a acuerdos para enfrentar las desigualdades de género y compartir sus estrategias de intervención.

Los hallazgos generales referidos a la igualdad de género, muestran la necesidad de repensar algunos preceptos teóricos y prácticos que han direccionado gran parte de los proyectos de desarrollo financiados por la cooperación internacional. En primer lugar, el concepto de transversalización de la igualdad de género (TIG), como principio y enfoque adoptado por la mayoría de los programas de desarrollo, y mecanismo hacia el cumplimiento de compromisos y acuerdos internacionales en la materia; en los hechos ha demostrado poca efectividad y de manera recurrente ha resultado en la marginalización de las acciones.

Una de las razones que explica éstos resultados, es que la transversalización exige un cambio en las propias estructuras organizacionales, la cultura institucional, mecanismos de inclusión, empoderamiento, presupuestos y sistemas operativos de monitoreo y evaluación, aspectos que no siempre son considerados como relevantes en la implementación de los proyectos, reduciéndose en la mayoría de los casos a un par de indicadores cuantitativos sobre asistencia y participación de hombres y mujeres.

GESTOR requiere de instrumentos prácticos y de compromisos internos, para incorporar este enfoque en el programa, más allá del cumplimiento de los derechos de las personas y la igualdad necesaria para un desarrollo equitativo, el género impacta en la calidad de las intervenciones de los proyectos y cambia las visiones tradicionales sobre las relaciones sociales, que impiden un desarrollo integral e inclusivo.

Otro factor que está relacionado con la pérdida del carácter político emancipador del propio concepto y su implementación, es el surgimiento de otras demandas desde la interculturalidad, las identidades diversas, que han ido posicionándose e interpellando a la teoría de género y su institucionalización

El análisis verificó que existe una baja homogeneidad en las visiones y acciones respecto a las temáticas de equidad e interculturalidad, en todas las instituciones de GESTOR.

En cuanto al compromiso sobre equidad social GESTOR tiene que repensar sus estrategias de trabajo en terreno, atendiendo a las necesidades de las comunidades que surgen como producto de su accionar. No se puede generar expectativas de las personas y abandonar el camino. El trabajo que el programa desarrolla abre posibilidades concretas para que las comunidades además de contar con agua, puedan dar un salto hacia la generación de recursos adicionales que mejorarían su calidad de vida. Si el programa no puede hacerlo tiene la responsabilidad de buscar aliados que puedan responder a estas demandas.

En resumen, el programa es efectivo en cuanto a sus estrategias sobre equidad social e interculturalidad, quedando pendiente una mayor reflexión interna sobre el valor de la transversal de equidad y género, la sistematización y gestión del conocimiento del proceso de trabajo con las comunidades para incorporar lecciones aprendidas y buenas prácticas deberían ser difundidas y en un futuro tal vez replicadas.

1. Contexto

A. Introducción

La sociedad boliviana, al igual que la mayoría de las sociedades contemporáneas, está signada por fuertes desigualdades socio-económicas, políticas, culturales, y de género. Estas desigualdades se encuentran arraigadas en procesos y prácticas simbólicas e institucionales, que de manera sistemática ponen a ciertos grupos de personas en desventaja frente a otros.

La desigualdad y la exclusión son causas principales de la pobreza, y en sus diferentes formas limitan el acceso a los recursos a grandes mayorías de la población. Amplios sectores de la sociedad boliviana se encuentran en situación de pobreza, lo que significa que no cuenta con los ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas y otras necesidades, servicios y beneficios que hacen al desarrollo integral de las personas. La pobreza se asocia principalmente a grupos poblacionales excluidos y marginados históricamente: mujeres, jóvenes, indígenas y migrantes en áreas urbanas.

Según el informe de la presidencia del año 2012², 45% de personas sufren de pobreza moderada y un 20,9% se consideran por debajo de la línea de pobreza extrema estos quiere decir que más de 7 millones de personas aún viven en pobreza, sobre todo en áreas rurales y en los anillos de pobreza urbana. Según este informe entre el 2005 y el 2011, 1.3 millones de personas han salido de la pobreza extrema. Sin embargo y pese a estos avances, hacen falta políticas focalizadas sobre todo en la producción agrícola en las áreas rurales, que requieren de políticas de incentivo e inversión. Los índices de pobreza extrema corresponden en mayor medida a zonas del altiplano: Potosí, Oruro y La Paz y a valles de Cochabamba y Chuquisaca. Según estos datos Bolivia, continua siendo uno de los países más pobres de América latina.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos³, suscrita el 22 de noviembre de 1969 en San José de Costa Rica afirma que, solo puede realizarse el ideal del ser humano libre "si se crean condiciones que permitan a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos". El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁴ describe estos derechos como "un todo indisoluble que encuentra su base en el reconocimiento de la dignidad de la persona humana, por lo cual exigen una tutela y promoción permanente con el objeto de lograr una vigencia plena, sin que jamás pueda justificarse la violación de unos en aras de la realización de otros.....".

La pobreza, la concentración de la riqueza y una redistribución inequitativa de los recursos y beneficios del desarrollo, son factores que contribuyen a la reproducción de un estado de marginación y discriminación de gran parte de la población.

²Estado Plurinacional de Bolivia. Presidente Evo Morales Ayma Informe de Gestión 2012. La Paz Bolivia

³ OEA. Convención Americana www.cidh. Org. 1978.

⁴ OEA. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador". Citado en "el trabajo la educación y los recursos de las mujeres la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Noviembre 2011.

La Comisión Interamericana considera que la obligación de no discriminar y el principio de igualdad, son ejes transversales del respeto y garantía de los derechos económicos, sociales y culturales de todas las personas sobre todo de las mujeres, debido a que éstas han sido reconocidas como uno de los grupos que sufre discriminación y pobreza en mayor medida.

Estas convenciones junto a la Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer⁵ (CEDAW), identifican tareas claves de responsabilidad de los Estados para que se garantice el acceso y control de los recursos y el beneficio de estos. Entre los temas fundamentales están la propiedad de la tierra, el acceso y gestión del agua, financiamiento y tecnologías y otros recursos naturales y productivos⁶ con los cuales se han comprometido los Gobiernos de la región, entre ellos Bolivia.

Asimismo, los aportes a la teoría del desarrollo humano desde una perspectiva de género, se relaciona con la ampliación de las oportunidades de las personas, el desarrollo de sus capacidades y libertades de las que disponen y el rol que juegan como protagonistas de este proceso, y exige más allá de la focalización en las personas, el reconociendo de las especificidades de cada uno/a. Este concepto se ha visto enriquecido con los trabajos de Martha Nussbaum⁷ y su propuesta sobre las capacidades, como una base para el desarrollo de políticas públicas focalizadas en las personas, que respondan a diferentes necesidades, aspiraciones y expectativas.

Estas consideraciones permitirían dar un giro en las bases que hace a las políticas sociales y sobre todo financieras, en el entendido que estos procesos no son neutros y que deben atender la diversidad no solo de los grupos de personas, sino también la complejidad de las individualidades. *Otros enfoques sobre calidad de vida, la visión sobre desarrollo y calidad enraizada en las cosmovisiones de pueblos originarios o indígenas y el tema de la interculturalidad, están aportando superar una visión única y convencional de la economía y el desarrollo.*

La Declaración de los Derechos de los Pueblos Indígenas de las Naciones Unidas⁸, aprobada en 2007, compromete a los Estados signatarios, a la plena puesta en vigencia de estos derechos, como el de autodeterminación, respeto a sus territorios y la protección del medio ambiente, así como su participación en las decisiones que afecten su derecho al desarrollo, a la mejora de su condición económica y social, preservación de su cultura, entre otros propugnando la igualdad de derechos entre mujeres y hombres indígenas, a la no discriminación y el atentado a su determinación.

Si bien se han logrado importantes avances en la región, especialmente en materia de la igualdad formal, es todavía necesario que los países y sus gobiernos implementen estos

⁵Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Diciembre 1979. Hasta el año 2012, 187 países habían ratificado o se habían adherido a la convención.

⁶CEPAL, Decima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Quito, 9 de agosto de 2007.

⁷ Citado en De Villota Gil-Escoín Paloma, Jubero Yolanda Ferrari Herrero Ignacio. Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. 2008.

⁸UNU. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. www.un.org. Septiembre 2007.

compromisos sobre todo en materia de derechos sociales, culturales y económicos, y promuevan la autonomía económica, de aquellas personas marginadas de los circuitos mercantiles de generación de ingresos, como es el caso de las mujeres indígenas, esto como un prerrequisito para alcanzar la igualdad entre varones y mujeres.

Un impedimento que enfrentan estas recomendaciones es que en general funcionan únicamente como valor declarativo, a pesar que muchos de los Estados Americanos han reconocido esta problemática y la urgencia de afrontar las necesidades particulares de estos grupos, tomando en cuenta su procedencia étnica, generacional y de género. Es este un desafío a enfrentar y superar.

B. El entorno del país: equidad social, interculturalidad e igualdad de género

En Bolivia la incorporación de los derechos de las mujeres, los pueblos indígenas y otros grupos históricamente marginados, en la Constitución Política del Estado⁹ (2009), representa un hito fundacional que no es, sino fruto de décadas de presencia e interpelación al Estado de estos colectivos.

La movilización y los debates previos a la constitución, se caracterizan por una insurgencia y posicionamiento de estas agendas en la construcción del nuevo marco legal. La Ley Especial de Convocatoria a la Asamblea Constituyente (N° 3364, de 6 de marzo de 2006), en el artículo 15 exige la presencia equitativa de mujeres en las listas de circunscripción territorial y en la representación Plurinominal”, asegurando una presencia de un 30% de mujeres en la Asamblea. Esta instancia estuvo conformada por 255 representantes, de los/las cuales 88 fueron mujeres y 167 hombres.

Más de 25.000 Mujeres, campesinas, indígenas, de clase media y otros grupos trabajaron alrededor del “Movimiento de Mujeres Presentes en la Historia”, a través de 21 comisiones tanto en las deliberaciones como en la redacción del texto constitucional.

La Constitución integra 34 artículos que se refieren explícitamente a la equidad de género y refieren a todos los ámbitos de la vida social política y económica de la sociedad boliviana. Entre los temas más importantes están las políticas financieras, (Artículo 330), el reconocimiento del trabajo del hogar como fuente de riqueza (Artículo 338), acceso y tenencia de la propiedad de la tierra (Artículo 395 y 401), la obligación de generar trabajo digno y contribuir a la reducción de las desigualdades y a la erradicación de la pobreza, el acceso a capacitación, tecnología, crédito entre otras¹⁰.

En la construcción de un nuevo paradigma de desarrollo el Vivir Bien se constituye en el centro de de la nueva visión de desarrollo. El término “suma qamaña”¹¹ es utilizado por el gobierno para caracterizar su visión de desarrollo, no obstante, este término está consignado como uno de los principios ético-morales del nuevo Estado: “El Estado asume y promueve como principios ético-morales de la sociedad plural: ama qhilla, ama llulla, ama suwa (no seas flojo, no seas mentiroso ni seas ladrón), suma qamaña (vivir bien),

⁹Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. Constitución Política del Estado. 2009.

¹⁰Gaceta oficial del estado Plurinacional de Bolivia. Ley Especial de Convocatoria a la Asamblea Constituyente. 2006.

¹¹ Fernando Mayorga. Evaluación medio Término FAUTAPO. 2010. La Paz Bolivia

ñandereko (vida armoniosa), teko kavi (vida buena), ivi maraei (tierra sin mal) y qhapaj ñan (camino o vida noble) (Art. 8). En todo caso, el discurso oficial designa su visión de desarrollo como suma qamaña, no obstante se trata de una elaboración en ciernes, en proceso de dilucidación respecto a su alcance y sus indicadores. Por lo pronto es una formulación retórica porque el modelo de desarrollo sigue reproduciendo una veta industrialista, de carácter extractivista, sobre todo en minería e hidrocarburos, que rememora el modelo desarrollista de corte nacionalista imperante desde los años 50 del siglo XX, pese a la breve pausa del ciclo neoliberal entre 1985-2000. Esta orientación industrialista tiene obvias contradicciones con la normativa constitucional que reconoce derechos de los pueblos indígenas, por ejemplo, en lo relativo a la consulta obligatoria para realizar inversiones en sus territorios¹².

La Constitución plantea a la vez la necesidad de repensar el desarrollo y la necesidad de conjugar las distintas visiones de los pueblos indígenas y aquellas tradicionales que guiaron las políticas públicas en las últimas décadas. Las lecturas sobre su pertinencia son variadas y todavía existen diferentes visiones sobre su aplicabilidad, sus sesgos y otros temas.

“El nuevo texto constitucional no es, ni más ni menos, que la expresión del imaginario colectivo sobre “el nuevo país” que devendrá como resultado soñado o temido de su aplicación. Para unos es el instrumento de reconocimiento de sus identidades negadas, para los otros es la expresión iletrada y descalificada del sueño del otro; para los primeros, el texto incorpora la nómina de derechos largamente postergados, y para los segundos es una mezcla absurda de lo ancestral-comunitario con lo moderno-occidental” .(Jenny Ibarregaray 2009¹³).

El año 2009 el Vice Ministerio de Igualdad de Oportunidades pasa del Ministerio de Planificación al Ministerio de Justicia, bajo la dirección del Vice-Ministerio de Igualdad de Oportunidades y se constituye como jefatura entre otras, como la de personas con discapacidad, jóvenes y otros, perdiendo jerarquía (dos niveles) y posicionamiento en la estructura del Estado a nivel central. Su posibilidad de incidencia en las decisiones del Gobierno en casi nula, pese a que en el Gabinete presidencial de ese momento, el 50% eran mujeres.

Paralelamente se instaura en el Ministerio de Culturas, la Unidad de Despatriarcalización, que no ha tenido mayor trascendencia más allá de su aporte al discurso de la descolonización, uno de los pilares de la agenda gubernamental. Se entiende que “La despatriarcalización es la rebelión y lucha permanente de nuestra Pachamama-Madre Tierra junto a sus hijas e hijos, contra el dominio patriarcal y racista, reparando las injusticias históricas y restituyendo derechos para Vivir Bien”¹⁴. Ninguna de las dos instancias ha logrado posicionarse en la agenda gubernamental y su visibilidad es casi nula.

¹² IDEM.

¹³ Citado en Silvia Salinas. Análisis de los cambios en la equidad de género en Bolivia en el período 2004 – 2009. Informe final Basket Fund Holanda, Canadá y Suecia. La Paz, Bolivia 2009.

¹⁴ Ministerio de Culturas Viceministerio de Descolonización, Dirección General de Administración pública plurinacional Unidad de despatriarcalización. Presentación power point. La Paz- Bolivia.2011.

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades¹⁵ fue aprobado por Decreto Supremo en diciembre de 2008, en la política cuatro, “sobre reducción de las brechas sociales-económicas, políticas y culturales por razón de género, generacional y personas con capacidades diferentes”, se plantea restituir los derechos de la población más vulnerable, en la perspectiva de establecer una cultura de igualdad y equidad respetando las diferencias, que destierre toda forma de discriminación, marginación, exclusión y violencia que afecta a las mujeres, jóvenes, adolescentes, adultos mayores, niñas, niños y personas con capacidades diferentes.

La propuesta plantea una serie de programas y proyectos dirigidos al empoderamiento de estos grupos. Asimismo el Plan define la necesidad de repensar el propio concepto de género y adaptarlo a las cosmovisiones de los pueblos indígenas bajo una cultura de equidad e igualdad. Sin embargo reconoce que el concepto del Chacha Warmi, (complementariedad hombre mujer de la cultura andina sobre todo del pueblo aymara) no es suficiente para entender las relaciones de poder entre hombres y mujeres y propone una nueva lectura, como tarea del Estado y la sociedad civil. Dando un paso hacia una reflexión profunda sobre las relaciones entre hombres y mujeres en las culturas precolombinas y cuestionando que estas sociedades hayan sido igualitarias.

En el año 2012 se aprueba la Ley de la Madre Tierra, que tiene por objeto establecer la visión y los fundamentos del desarrollo integral, en armonía y equilibrio con la Madre Tierra para Vivir Bien, garantizando la regeneración de sistemas de vida, recupera saberes locales y ancestrales en el marco de la complementariedad de deberes, obligaciones y derechos. Delineando las bases para la planificación, gestión pública e inversiones y el marco estratégico institucional para su implementación. Su operacionalización está todavía en proceso.

2. Evaluación: pertinencia efectividad y efectos en la equidad social, igualdad de género e interculturalidad

A. Pertinencia

En todas las instituciones se reproducen o refuerzan y reflejan sesgos, valores, ideas, concepciones a cerca de lo femenino y masculino y las diferentes concepciones culturales sobre la vida lo social y económico. Las instituciones no tienen un carácter “neutro” y tienen la responsabilidad de adoptar una política, que permita visualizar estas diferencias y singularidades en las necesidades y perspectivas de las culturas, mujeres y hombres.

El propósito de la ayuda Suiza para la región latinoamericana, se enmarca en las políticas y principios dirigidos a contribuir a la disminución de la pobreza y aportar a la construcción de una sociedad más inclusiva, el propósito principal apunta a que: “Las mujeres y los hombres de los países donde trabajamos vivan más equitativamente, contribuyendo a disminuir la pobreza en su país y a construir una sociedad inclusiva”¹⁶. La

¹⁵ Ministerio de Justicia. Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades. Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien. La Paz-Bolivia. 2008.

¹⁶ Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. COSUDE. Los Derechos Humanos para un Desarrollo sin

incorporación de la perspectiva de derechos humanos, equidad social y de género en este marco, responde al reconocimiento de los efectos positivos en la pertinencia, efectividad y eficiencia de la programación y sus resultados.

El análisis de pertinencia identifica tres ámbitos fundamentales: i) pertinencia con las políticas nacionales; ii) las políticas de la cooperación y iii) y con las necesidades de socios y personas sujetos de la intervención.

Coherencia del diseño de GESTOR con las políticas públicas de equidad, género e interculturalidad

GESTOR responde a los marcos nacionales y políticas de lucha contra la pobreza y la atención a grupos vulnerable sobre todo indígenas y mujeres. Sus documentos marco como el Plan Rector, el sistema de monitoreo, el estudio de brechas principalmente, parten del análisis de la problemática relacionada con la Descentralización, pobreza y recursos naturales. La matriz de planificación de género¹⁷, propone objetivos específicos para alcanzar la equidad de género a nivel programático y operativo. El sistema de monitoreo incorpora indicadores de género y la información esta desagregada por sexo, falta por el momento, profundizar los análisis sobre inequidad social y económica desde una perspectiva de género y de grupos en riesgo, de modo que esto sirvan para orientar las acciones en las mancomunidades respecto a estos mandatos.

Asimismo en el Plan Rector, la propuesta en el tema de género, se dirige a fortalecer competencias en los socios, quienes son responsables de la ejecución de los proyectos. En el ámbito de la interculturalidad, se promoverá el fortalecimiento institucional y el diálogo y concertación de actores desde diversas visiones y ópticas culturales, que coincide con la propuesta de dialogo de saberes y promoción de identidades interculturales del plan de Gobierno.

Si bien, este es un primer paso para incorporar a nivel programático y operativo estos enfoques transversales, el desafío está más allá de la capacitación y focalización de grupos en riesgo y del diálogo, *requiere de la identificación y precisión de los factores que intervienen en los procesos de desarrollo, visualizando las complejas redes de las relaciones de poder y las formas en que las personas acceden a los recursos, los beneficios y al control sobre éstos. Si no se incide en la reconfiguración de las relaciones de poder en los ámbitos en los que se interviene se corre el riesgo de reproducir la desigualdad.*

La acción definida en los documentos marco deben apuntar por lo tanto, a modificar las políticas y transformar la cultura institucional y sus mecanismos de gestión para que promuevan activamente la igualdad de género; es por tanto un proceso de transformación

Exclusiones. Convicción y Compromiso de la Cooperación Suiza en Bolivia. LaPaz- Bolivia 2007.

¹⁷ COSUDE GESTOR. Plan de Acción del programa CONCERTAR para promover la equidad de Género y Equidad Social. Gestión 2013. La Paz Bolivia 2013

de largo plazo, que implica repensar de manera sistémica los valores socio culturales y los objetivos de desarrollo.

Asimismo el concepto de género se ha puesto en cuestión, desde las reflexiones de interculturalidad del Gobierno y algunos grupos feministas, que pretenden proponer nuevas visiones sobre la conceptualización desde las cosmovisiones de los pueblos indígenas. Es este un campo abierto al cual el programa GESTOR podría colaborar con investigaciones sobre percepciones de los diferentes grupos étnicos con los que trabaja, en un amplio territorio multicultural.

Una estrategia pertinente al cumplimiento de estos mandatos es la de Gestión del Conocimiento, y de Comunicación. Ambas estrategias contienen un alto potencial para recoger aprendizajes, incidir en las percepciones, posicionar estos mandatos en la agenda de las instituciones socias y aliadas y reevaluar la pertinencia de la estrategia e instrumentos definidos.

Consistencia con la nueva Estrategia de Cooperación Bolivia 2013-2016 de la Cooperación Suiza relativa al manejo de recursos naturales, derechos humanos y género.

Si bien las políticas de igualdad de género en la Cooperación Suiza se remontan a más de tres décadas en Bolivia, una práctica sistemática se inicia en el año 2011-2012, cuando COSUDE trabaja una propuesta de matriz de planificación, que es adoptada por todos los programas. La estrategia de género de Helvetas CONCERTAR, es acompañada por este instrumento, donde se define los objetivos y resultados a alcanzar en el periodo.

Una lectura desde la perspectiva de género, equidad e interculturalidad, de la nueva estrategia de COSUDE, visibiliza un enfoque dirigido a fortalecer los derechos humanos y de las mujeres con énfasis en los sistemas municipales, abriendo un espacio de oportunidad a GESTOR para contribuir con este objetivo; brindando apoyo a mujeres en cargos políticos a nivel municipal, en el desempeño de sus funciones y particularmente, para que incidan en la formulación de políticas relevantes en la lucha contra la pobreza¹⁸. Los avances en la transversalización de esta perspectiva en los últimos años, la elaboración de un "Tool Kit" para apoyar a los equipos de los programas, son instrumentos fundamentales para operacionalizar estas perspectivas, si bien no suficientes.

En la percepción de la oficial de programa, encargada de la transversalización de género en los programas de COSUDE, reconoce que en los últimos años se ha hecho mucho más evidente la necesidad de encarar de forma sistemática la transversalización de género. Paralelamente en las entrevistas al equipo de CONCERTAR y de COSUDE, se comprobó que existe voluntad política y compromiso del equipo técnico y de las autoridades de COSUDE para mejorar la transversalización y la implementación de estos mandatos. Esta preocupación reciente por operar la transversal de género responde también, a los cuestionamientos de las instancias que tiene como mandato realizar el seguimiento a los compromisos de la Declaración de París, y en resumen afirman que poco se ha hecho y que los resultados son pobres frente a las necesidades y compromisos. COSUDE no ha

¹⁸COSUDE. Estrategia de Cooperación Bolivia, La Paz, Bolivia, 2013.

sido la excepción, como muchas otras agencias, ha enfrentado problemas en operacionalizar e implementar este mandato.

“Cuando hay apoyo de niveles ejecutivos de COSUDE se cumple el mandato para visibilizar género y la incidencia de los programas en la reducción de brechas, con aproximaciones que se adecuen a realidades culturales distintas y diversas. Existe un alto compromiso de la Jefa de Cooperación para el tema género y las posibilidades de fortalecer capacidades de los programas.” *Oficial de Programa.*

Paralelamente la estrategia 2013-2016, orientará acciones dirigidos a apoyar los objetivos del Gobierno, referidos a valorizar la interculturalidad, el saber tradicional, armonizar el desarrollo económico y los derechos de la Madre Tierra. En este marco una reflexión sobre la relación de estos conceptos y su instrumentación es una tarea pendiente. En este marco la experiencia de GESTOR será fundamental en los procesos de sistematización de buenas prácticas y transferencia de conocimientos y aprendizajes a las instancias gubernamentales. Al momento sus marcos conceptuales son pertinentes a estos desafíos, si bien procesos de fortalecimiento y desarrollo capacidades para la implementación, todavía son necesarios.

Pertinencia en la articulación de las estrategias de los socios de GESTOR

El análisis verificó que existe una baja homogeneidad en las visiones y acciones respecto a las temáticas de equidad e interculturalidad, en todas las instituciones de GESTOR. El Plan Nacional de Cuencas (PNC) hace énfasis en la “Transversal cultural para la GIRH/MIC desde la perspectiva de los pueblos locales, indígenas e originarios, peri-urbanos y rurales, que viven en condiciones marginados y de subsistencia”¹⁹.

En relación a la igualdad de género el PNC, muestra una visión tradicional de género reconociendo el rol de las mujeres en función de su rol reproductivo: “Es actualmente ampliamente reconocido que el motor principal en el desarrollo humano es la mujer. El aumento de su participación en la toma de decisiones mejorará la salud y la nutrición de su familia y aumentará las posibilidades de educación de sus hijos”²⁰. El documento de Evaluación del Plan de Cuencas, no hace referencia a la equidad de género si bien aporta con reflexiones sobre la interculturalidad.

En el caso del SNV, existe voluntad política que se expresa en los componentes del proyecto, el plan incorpora reflexiones y acciones en su estrategia y en el trabajo de apoyo a las gobernaciones, para el posicionamiento de estas temáticas. Sin embargo, no se pudo verificar la evidencia de su implementación, más allá de mujeres participando en la planificación. Puede ser que esta percepción solo se basa en las reuniones con los equipos de las GADs visitadas y que no correspondan plenamente a la realidad.

¹⁹Ministerio de Medio Ambiente y Agua. Viceministerio de Recursos Hídricos y Riego. Plan Nacional de Cuencas. Plan Nacional de Cuencas. La Paz Bolivia.

²⁰ Ministerio del Agua. Viceministerio de Cuencas y Recursos Hídricos. Plan Nacional de Cuencas. Marco conceptual y Estratégico. La Paz Bolivia 2006.

En el PRRD, se han encontrado evidencias en documentos²¹ y acciones conjuntas con GESTOR, en la recuperación de saberes locales y la prosecución de igualdad en la participación de mujeres en estos procesos, que evidencia la voluntad política de este programa y su compromiso con la equidad y la igualdad de género. Las acciones mencionadas se refieren sobre todo a la participación de mujeres en Cartas Orgánicas y en las acciones capacitación en prevención, reducción de riesgos de desastres. En su marco de resultados se plantea incorporar en el trabajo con 3 gobernaciones y 35 municipios y al menos 30% de mujeres en todas las acciones²².

En esta gestión se han abierto opciones de formación sobre todo para mujeres en convenio con las universidades NUR y Universidad Técnica de Oruro.

El Programa “Desarrollo Concurrente Regional” PDCR, y según el testimonio de su Directora, éste avanzó en el desarrollo de acciones de atención diferenciada e incorporación de esta perspectiva en la elaboración de Cartas Orgánicas, contando con indicadores de género como parte de la selección de propuestas.

En el Ex Programa de Manejo Integral de Cuencas – PROMIC dependiente de la Gobernación de Cochabamba, a pesar que aparentemente esta temática está presente en el discurso, no se encontraron evidencias prácticas de su aplicación y valoración como estrategia nodal durante su implementación. El nuevo programa tiene como desafío plantear e implementar una estrategia coherente con este mandato.

En resumen, no existe un plan conjunto entre los miembros de GESTOR, ni se desarrollaron acciones de diálogo sobre la manera de aportar a estas políticas, no se definen compromisos o indicadores relevantes para mejorar la calidad del programa entre todos los socios, las acciones por el momento son dispersas y requieren de reorientación para que se sumen esfuerzos y se trabaje desde una óptica política y no solo de igualdad.

Paralelamente, es necesario tomar en cuenta que cuando se trabaja con el Estado, en la institucionalización y transversalización de género, la cooperación se enfrenta a obstáculos que tiene que ver con la propia estructura organizativa, la falta de voluntad política, la inestabilidad funcionaria, ausencia de mecanismos claros o lineamientos de exigibilidad para la ayuda, así como persistencia de modelos de gestión que reproducen estereotipos y visiones patriarcales, que no aprecian como relevante la integración de esta perspectiva en el trabajo de todos los sectores.

Si bien existen esfuerzos para introducir la temática de género en el sector público, éstos distan mucho de reflejarse en capacidades incrementadas de los funcionarios/as y en la asignación presupuestaria. En resumen, pese a que los derechos de las mujeres están cada vez más presente en los discursos desde el gobierno, la institucionalización del enfoque de género en el accionar estatal y privado es aún incipiente, fragmentado y marginal²³.

²¹CONCERTAR. Informe Anual Gestión 2012.

²² PRRD. Memoria Taller de Arranque. Componente 1. La Paz Bolivia 2011.

²³ Embajada Real de los Países Bajos. Eliana Gallardo Paz. Estudio de Transversalización. Documento interno proceso de sistematización de la ayuda. La Paz Bolivia 2013.

Concertar como miembro de GESTOR tiene una situación privilegiada para aportar y posicionar este mandato entre los socios, es esta una oportunidad que podría enriquecer a futuro, su rol como coordinador.

B. Efectividad

Para el análisis de la efectividad en la incorporación de los enfoques de equidad social y género, se trabajó con un cuadro de valoración, que no pretende en su análisis llegar a afirmaciones conclusivas, sino más bien identificar algunos indicios sobre la efectividad de las estrategias desarrolladas hasta el momento por el Programa.

En relación a la interculturalidad, la naturaleza del proyecto pone en juego esta perspectiva continuamente. Los equipos, las instituciones y las comunidades participantes, han adoptado el diálogo de saberes, como parte de los procesos de implementación del proyecto conjunto, de manera "natural", las intervenciones muestran que es posible lograr consensos desde diferentes visiones culturales y que estas pueden ser complementarias y efectivas. La relación entre el equipo de GESTOR, las mancomunidades y las personas de las comunidades, son respetuosas y de calidad.

El reconocimiento de los saberes locales ha permitido a la utilización de diversos mecanismos y conocimientos para la implementación técnica del programa. La conjugación de visiones endógenas e instrumentos tecnológicos están dando resultados importantes en el cumplimiento de los objetivos.

Si bien en el proceso se ha identificado la necesidad de reflexionar de forma conjunta con el programa de BIO Cultura, los preceptos de base para avanzar en una visión común que enriquezca la acción de los dos programas es necesaria. Abordar el tema requiere de posiciones flexibles y apertura para aceptar que los caminos pueden ser diversos y que lo importante es responder a las necesidades de las personas por las que se trabaja. BIO CULTURA puede aportar con reflexiones de fondo sobre la nueva concepción y paradigma del vivir bien y GESTOR puede aportar con su experiencia en terreno.

En cuanto al compromiso sobre equidad social, GESTOR tiene que repensar sus estrategias de trabajo en terreno, atendiendo a las necesidades de las comunidades, que surgen como producto de su accionar. No se puede generar expectativas de las personas y abandonar el camino. El trabajo que el programa desarrolla abre posibilidades concretas para que las comunidades además de contar con agua, puedan dar un salto hacia la generación de recursos adicionales que mejorarían su calidad de vida. Si el programa no puede hacerlo tiene la responsabilidad de buscar aliados que puedan responder a estas demandas.

En resumen, el programa es efectivo en cuanto a sus estrategias sobre equidad social e interculturalidad, quedando pendiente una mayor reflexión interna sobre el valor de la transversal de equidad y género, la sistematización y gestión del conocimiento del proceso de trabajo con las comunidades para incorporar lecciones aprendidas y buenas prácticas deberían ser difundidas y en un futuro tal vez replicadas.

En este marco y en consideración de que las debilidades en la efectividad de las acciones corresponden a la implementación de los mandatos de igualdad de género, el análisis, se concentra en el análisis de este enfoque en el programa. Las variables que guían la evaluación sobre efectividad del programa son las siguientes:

Escala de valoración de la integración de la perspectiva de género en el trabajo institucional²⁴.	
Significante	Políticas y normas integran a la igualdad de género como base del trabajo institucional. Existen evidencias de logros y resultados alcanzados en la IG. Cambios y efectos en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, empoderamiento de las mujeres permite efectividad en el logro de los objetivos. Hombres y mujeres acceden a los servicios en igualdad de condiciones.
Alentador	Se reconoce a la IG como una dimensión de base sin embargo todavía no permea todo el trabajo institucional. Resultados del proceso de IG es considerado relevante en la consecución de los objetivos principales de la institución. Los indicadores demuestran cambios cualitativos y/o cuantitativos en el sector o población con la que se trabaja. Se desarrollan programas dirigidos a asegurar oportunidades igualitarias entre hombres y mujeres. La inversión llega a la población respondiendo a las necesidades de género.
Modesto	Alcanza mínimamente los indicadores de efectividad e igualdad de género en algunas áreas o programas institucionales. El trabajo es focalizado y marginal por lo que las evidencias son parciales y no se identifican en los resultados de la incorporación de la perspectiva en el trabajo institucional.
Débil	Las evidencias son débiles y casi inexistente El alcance es muy limitado y no impacta en los resultados
Inexistente	No existen evidencias de incorporación del enfoque de género en el trabajo institucional.

Pese al tiempo definido para la evaluación y con el riesgo que esto supone, para llegar a conclusiones sobre el trabajo de GESTOR y de CONCERTAR, como coordinador del programa, en la incorporación del enfoque de género y luego de revisados los documentos rectores, estrategias, informes y el sistemas de monitoreo y evaluación, podemos situar al programa entre los niveles cuatro y cinco de la escala. *Alentador* en cuanto el programa reconoce a la igualdad de género como base de su trabajo. Cuenta con información y un sistema de monitoreo que incorpora indicadores que aportan con información desagregada por sexo y desarrolla proyectos dirigidos a asegurar oportunidades a mujeres en situación de discriminación o marginalidad en las comunidades con las que trabaja.

La fortaleza de GESTOR en relación al trabajo con mujeres, se encuentra principalmente en el área de desarrollo de capacidades, el informe sobre avances del sistema del Sistema de Monitoreo 2012, en el IOE3.3 muestra que de 30.000 familias involucradas, 10.000 mujeres mejoraron sus competencias en gestión territorial y gestión de recursos hídricos, así como en desarrollo agropecuario y organizacional, el número representa más del 100% de lo planificado (ver objetivo 3 marco lógico).

²⁴ Este cuadro de valoración fue adecuado por la consultora a partir de una herramienta de la Agencia Canadiense de Cooperación y Desarrollo internacional (ACDI). La Paz Bolivia. 2010.

La unidad de análisis del sistema es la familia, por lo tanto no se pudo verificar el número de mujeres jefas de hogar o discriminar por edad, de modo de realizar un análisis más minucioso, que muestre el efecto en los grupos que están en mayor riesgo o los efectos en el empoderamiento de las mujeres como resultado de las acciones del programa.

Según el informe de monitoreo 2012, se cuenta con índice de participación de mujeres en las directivas y equipo técnico, el efecto por el momento no es relevante y alcanzo en el año 2012 un 12%. Asimismo *el hecho que mujeres accedan a estos espacios de decisión no asegura que trabajen por un cambio en los patrones de la discriminación. La falta de conciencia de género imposibilita que este logro se vuelva cualitativo.*

En los espacios de concertación desarrollados en la gestión 2012, el 32% de los/as participantes fueron mujeres²⁵. Estos espacios son ideales para fortalecer la seguridad de las mujeres, que generalmente no participan de espacios de diálogo sobre gestión y decisión. Sería interesante realizar *seguimiento a estas mujeres para verificar si las acciones lograron mejorar la calidad de su participación y si hubo impactos en la movilidad hacia cargos de decisión en sus comunidades y municipios.*

En las "Check list" que debe llenar todo proyecto de COSUDE se afirma que "La transversalización de género se concretizará en el desarrollo de capacidades y participación activa de las mujeres en la identificación, planificación, implementación y evaluación de las medidas de adaptación y mitigación al cambio climático. Se priorizará la participación de mujeres por los efectos que los cambios en el clima tienen sobre ellas y los niños y por la importancia de sus conocimiento y su vivencia práctica en sus medios de vida"²⁶, por el momento no hay evidencias que las acciones sean sistemáticas. Si bien algunas mujeres se han beneficiado de proyectos productivos específicos.

A nivel institucional, las evidencias muestran que se han desarrollado esfuerzos significativos para contar con información sobre brechas de equidad y género. Se cuenta con una persona responsable aunque a tiempo parcial²⁷ en CONCERTAR. Las acciones complementarias del GESTOR Plus, han posibilitado avanzar en acciones que tienen efectos claros en las demandas de mujeres de las comunidades con las que se trabaja, sobre todo en el desarrollo de proyectos productivos.

Estos resultados no son producto de todo el programa GESTOR, sino de la instancia de coordinación CONCERTAR, por lo que se tendría que reflexionar sobre el peso de esta instancia y la responsabilidad que tiene para que el programa funcione. *CONCERTAR es el motor que desarrolla y abre espacios de concertación, aunque en terreno estas interrelaciones son más fluidas y los roles de otros programas como el PRRD se suman.*

²⁵CONCERTAR. Informe Anual 2012. La Paz Bolivia 2013

²⁶COSUDE. Gestor. Lista de chequeo para transversalizar género y para información. La Paz Bolivia 2011.

²⁷ Cuando existe decisión política y se definen las funciones de un/a responsable en la temática de género, el tiempo parcial es insuficiente ya que esta persona deberá acompañar todos los procesos que se desarrollan por componente, así como iniciar el dialogo con los otros socios. El trabajo en campo es otro desafío y requiere del desarrollo de herramientas operativas.

Al mismo tiempo se puede calificar como “Modesto” el avance, debido a que el proceso de integración de la perspectiva de género, se encuentra en una fase de aprendizaje y definición de herramientas concretas para su implementación, algunos resultados y logros, son en buena parte efectos no esperados y dependen más de las competencias de las personas que se apropiaron de la oportunidad, la voluntad política de los altos niveles de gestión, que de la estrategia y acciones del programa.

Como parte de la estrategia de incorporación de género en el programa GESTOR, se decidió realizar nuevas convocatorias como acciones complementarias, muchas de ellas han favorecido el desarrollo de proyectos dirigidos a apoyar a las mujeres en las comunidades. Asimismo, se desarrollaron una serie de eventos de capacitación y sensibilización en las mancomunidades visitadas. Esto muestra la voluntad política del programa sobre todo de CONCERTAR, para consolidar una línea de trabajo bajo la perspectiva de igualdad de género.

Todavía hace falta definir un plan de acción conjunto y que surja de la participación de las mancomunidades y organizaciones locales, sobre todo de mujeres, para dar un salto cualitativo en la transversalización y fortalecer la focalización de acciones dirigidas a mujeres. La tarea todavía está en manos de algunas mujeres responsables del tema en las mancomunidades. La mayoría de los equipos técnicos a nivel local, no han adoptado esta visión como una herramienta de calidad y mejora de sus acciones. Si bien existe un nivel de conciencia sobre la necesidad de integrar este enfoque en todo el trabajo, todavía no se sabe bien cómo hacerlo.

Para muchos también causa risas pero en muchos momentos se logra cambiar asumir mayor conciencia de nuestros compañeros. Es muy poco el tiempo para cambiar la mentalidad. Existen logros sobre todo en el conocimiento de las mujeres sobre sus derechos. *Responsable Género en la Mancomunidad Héros de la Independencia.*

Las mujeres entrevistadas en las comunidades visitadas, así como las técnicas no sienten que el apoyo tenga efectos importantes a nivel de las relaciones de género y el empoderamiento de estos grupos, si bien los talleres de capacitación desarrollados, han logrado hacer conciencia sobre los derechos de las personas.

Nosotras nos hacemos cargo del invernadero pero los hombres no valoran todavía nuestro trabajo. Ellos se van cuando no hay agua y nos quedamos solas en la comunidad más de la mitad de las mujeres están solas. *Mujer comunidad Cieneguillas.*

La estrategia de trabajo con Mancomunidades parece, desde una lectura de equidad y género, efectiva, debido a que las comunidades visitadas sienten que esta instancia es legítima y responde a las necesidades de las comunidades que forman parte de los municipios. Debido a que el tema de equidad e igualdad de género, no está posicionada en las agendas de todos los socios que forman parte de las comunidades, ni se ha capacitado a todos ellos en estos temas, no se encuentran efectos en el empoderamiento de las mujeres en comunidades con las que se trabaja, todavía ellas enfrentan obstáculos culturales para avanzar.

Soy líder de la comunidad, empecé por el sindicato ahora asisto a las reuniones de la mancomunidad como líder, algunos esposo no las dejan a las compañeras pero ellas hablan de la salud de programas para no tener familia y proyectos productivos para la alimentación de nuestros hijos. *Mujer Mancomunidad del Caine.*

Sin embargo el programa ha sido efectivo en la incorporación de las mujeres en proyectos productivos, esta apuesta por la autonomía económica de las mujeres, es fundamental en una estrategia de género y responde a necesidades sentidas de la población.

Tal vez uno de los indicadores de mayor efectividad producto del manejo de cuencas y gestión de riesgos, es el trabajo realizado en las mancomunidades junto a los socios principalmente el PRRD en los proyectos productivos. Todas las mancomunidades priorizaron algún sector de producción, camélidos, almendras, turismo, vid etc., la presentación de su productos en la Feria de Hitos de diciembre 2012²⁸, muestra estos avances. Los representantes de las mancomunidades, hablan de la participación de las mujeres en los proyectos y las acciones dirigidas a mejorar la igualdad de oportunidades.

Existen ejemplos concretos que muestran efectos importantes en la mejora de la calidad de vida de las comunidades con las cuales se trabaja, por ejemplo, en la producción de peces en la mancomunidad de Héroes de la Independencia, en la comunidad de Copacabana, que ha logrado un ingreso de aproximadamente 3000 Bs por familia al año. La comunidad está pensando armar otros reservorios de agua y sembrar más trucha.

Las acciones de promoción de producción y búsqueda de alternativas de mejora de ingreso de las personas están mostrando que cuando las mujeres se apropian de los proyectos, se empoderan y valoran la oportunidad. Los testimonios de mujeres en la comunidad de Cieneguillas en la Mancomunidad de Héroes de la Independencia en Tarija, muestra claramente este impacto.

No tenemos agua por eso los hombres emigran, el vivero funciona para dar de comer queremos ampliar tener muchos más viveros, para vender y tener más ingresos. Necesitamos ayuda para nosotras, para el futuro de nuestros hijos, necesitamos el agua sin agua no se puede. Los invernaderos y las verduras son buenos. *Mujer comunidad Cieneguillas.*

Los efectos de la concertación entre actores es visible en algunos proyectos visitados, cada socio cumple con su tarea y esto tiene efectos en las respuestas a las demandas de las comunidades positivamente, no es así en la implementación de las transversales del programa.

Migración

La migración es un fenómeno que responde a la necesidad de buscar alternativas de vida y generación de recursos de las familias, sobre todo de áreas rurales. Aunque en los últimos años esta ha sido una opción de muchas mujeres de áreas urbanas, (migraciones a España en los últimos 10 años por ejemplo) generalmente son hombres los que abandonan su familia en búsqueda de ingresos en las áreas sobre todo rurales. La falta de agua en comunidades del altiplano y los valles y la imposibilidad de producir excedentes,

²⁸CONCERTAR. Feria de Hitos DVD. Diciembre 2012.

ocasiona que los varones jóvenes, e incluso hombres mayores migren a zonas donde se requiere mano de obra. Generalmente las condiciones de trabajo son malas, insalubres y de explotación. Este fenómeno de desplazamiento de la población de un lugar de origen a otro destino, es temporal. La agricultura de subsistencia y autoconsumo, desconectada del mercado, obliga a los hombres al abandono de los hogares, los que quedan bajo responsabilidad de mujeres como cabezas de hogar.

Este fenómeno que se repite cada año deja en un mayor grado de vulnerabilidad a las mujeres y niños/as. La mayoría de las personas entrevistadas, afirman que si se contaría con agua los hombres no se irían y continuarían produciendo. La capacitación en adaptación al cambio climático, el apoyo al desarrollo de proyectos productivos de forma sistemática, acompañada de una estrategia de búsqueda de mercados y comercialización podría ser a futuro un aporte cualitativo al trabajo con mancomunidades y una manera de enfrentar este fenómeno que afecta a las familias en las áreas rurales.

Últimamente no hay agua entonces tenemos que migrar, antes nevaba ahora no neva entonces no hay agua. Si hubiera agua, los hombres no tendrían que migrar. Podríamos. *Mujer Mancomunidad Héroes de la Independencia.*

En esta perspectiva de conseguir ingresos propios en una comunidad en la que el 50% de las mujeres están solas (muerte de la pareja o migración) ocasiona que las mujeres demandan proyectos productivos que las ayuden a mejorar su calidad de vida.

Quisiéramos armar una colchonería porque tenemos lana de oveja, de llama, tenemos harta lana!!A veces vendemos así nomas a Tarija, ahora ha bajado el precio, entonces podríamos hacer colchones y vender. *Mujer comunidad Copacabana.*

Enfrentar este fenómeno requiere del concurso de múltiples actores y de áreas que exceden al proyecto sin embargo la solución a problemas de riego puede ser un factor que aporte a las soluciones.

C. Efectos e Impactos

Si bien todavía no es posible hablar de impactos sostenibles del Programa, se han identificado algunos efectos y resultados en el cambio de la calidad de vida de las personas que viven en los territorios, donde el programa trabaja y en las alianzas entre diferentes instituciones a nivel nacional, departamental y local. Entre los más importantes están:

Equidad social y género

Los proyectos producto de las acciones complementarias, tiene efectos positivos en la población e impactan en la vida de las personas sobre todo de las mujeres que se apropian de estas acciones.

Existen potenciales en las comunidades y disposición de las mujeres para dar un salto cualitativo en las acciones productivas para que las comunidades involucradas puedan mejorar sus ingresos, con el desarrollo de proyectos que estas comunidades proponen. El aporte a la autonomía económica de las mujeres puede ser un objetivo que impacte en corto tiempo en la mejora de la calidad de vida de las comunidades involucradas.

Acciones desde las Mancomunidades han logrado fortalecer las organizaciones de regantes y la calidad de su participación en las decisiones. Los diferentes procesos de capacitación y otro tipo de eventos como las ferias y encuentros entre pares, han sido positivos y pueden convertirse en una buena práctica a sistematizar.

El estudio sobre brechas es un insumo para definir acciones focalizadas y responder a las necesidades de los colectivos involucrados. Sin embargo, hace falta identificar los indicadores relevantes para la efectividad de la estrategia, y respuesta a los grupos de personas que requieren más apoyo.

Concertación

Claramente la concertación entre actores a nivel local, es un logro del programa. El programa cuenta con socios estratégicos para la consecución de sus objetivos, a nivel nacional y departamental, en estos niveles se reconoce como muy positivo las intervenciones de GESTOR, sin embargo tiene pendiente iniciar un proceso de reflexión y acuerdos, para lograr impactos en la disminución de las brechas de desigualdad y atender de manera específica a las demandas de las personas que viven en los territorios donde se trabaja. La focalización en estas necesidades puede impactar en la calidad y pertinencia de la intervención. La concertación tiene pendiente llegar a acuerdos para enfrentar las desigualdades de género y compartir sus estrategias de intervención.

Participación e interculturalidad

La integración de las comunidades y principalmente de mujeres y jóvenes en los proyectos locales tiene resultados importantes en la cohesión y corresponsabilidad de actores en temas como: cambio climático manejo de micro-cuencas, producción económica y otras. La complejidad del programa y de las relaciones entre actores, muestra la efectividad de una estrategia multidimensional y multiactoral, que trabajan en diversos niveles y actores de la sociedad civil y el estado.

El rescate de saberes locales y la introducción de tecnología tienen impacto en la sostenibilidad de las acciones, la apropiación de las comunidades de estos procesos es fundamental en la supervivencia y consolidación de las acciones. Las alianzas estratégicas impactan positivamente en los niveles de incidencia política, gestión y fortalecimiento institucional.

Una reflexión necesaria, es la pertinencia de un nuevo paradigma de desarrollo que propone el Gobierno nacional y la apropiación de las personas de esta propuesta. En los diálogos con las mancomunidades y las mujeres y hombres de las comunidades visitadas, esta concepción no parece ser parte de la percepción de ellas, más allá del discurso de algunos sectores del gobierno, estas percepciones no son todavía parte de sus demandas. por lo que esta reflexión es necesaria.

4. Conclusiones

Equidad social

El programa GESTOR se orienta a mejorar la calidad de vida de las personas, hombres y mujeres de áreas rurales, en situación de pobreza. Esta focalización ha sido efectiva y muestra resultados en temas relativos al desarrollo humano, como son el acceso y gestión del agua, diversificación de la producción, mejora de ingresos, mejora de las capacidades y competencias de las personas. Cambios más profundos requieren del desarrollo de proceso de mediano y largo plazo y acciones sostenidas, para que se consoliden estos primeros productos identificados.

La inclusión de un enfoque de género que supone la relación hombres-mujeres es imprescindible. Las acciones de género del programa por el momento, solamente se centran en las mujeres. Ambas estrategias de integración y focalización son necesarias. Incorporar el tema de masculinidades y responsabilidades compartidas pueden ser temas a tratar en el futuro.

Asimismo, las acciones han promovido procesos de fortalecimiento de la autoestima de los colectivos, la promoción de líderes y lideresas en instancias de decisión y un avance en la cultura de derechos.

El fortalecimiento de las mancomunidades como instancias de articulación y gestión territorial y el desarrollo de planes que responden a las necesidades de cada una de ellas es un esfuerzo que tendrá resultado en la equidad en un mediano plazo, los cimientos han sido fundados.

Igualdad de género e interculturalidad

Los hallazgos generales referidos a la igualdad de género, muestran la necesidad de repensar algunos preceptos teóricos y prácticos que han direccionado gran parte de los proyectos de desarrollo financiados por la cooperación internacional. En primer lugar, el concepto de transversalización de la igualdad de género (TIG), como principio y enfoque adoptado por la mayoría de los programas de desarrollo, y mecanismo hacia el cumplimiento de compromisos y acuerdos internacionales en la materia; en los hechos ha demostrado poca efectividad y de manera recurrente ha resultado en la marginalización de las acciones. Más allá de los programas y proyectos específicos de igualdad de género, son escasas las iniciativas en otros sectores que han conseguido permear desde este enfoque los proyectos en su conjunto.

Una de las razones que explica éstos resultados, es que la transversalización exige un cambio en las propias estructuras organizacionales, la cultura institucional, mecanismos de inclusión, empoderamiento, presupuestos y sistemas operativos de monitoreo y evaluación, aspectos que no siempre son considerados como relevantes en la implementación de los proyectos, reduciéndose en la mayoría de los casos a un par de indicadores cuantitativos sobre asistencia y participación de hombres y mujeres.

GESTOR, sobre todo CONCERTAR, está en camino de consolidar su estrategia y desarrollar acciones mucho más integrales, que supone cambios a nivel interno, con los socios y con los grupos que se benefician de las acciones.

La posibilidad que abre la implementación de proyectos específicos, es una oportunidad para las mujeres para que se respondan a sus demandas, las entrevistas mostraron que los grupos de mujeres, tienen claro que necesidades tienen, por lo que es necesario apoyarlas para que estas necesidades se conviertan en demandas y en coordinación con los municipios y concejales/as, se incorporen en los planes municipales que podrían incluso aportar con la contraparte al proyecto GESTOR.

Socios como el SNV son fundamentales en la inclusión de estas demandas diferenciadas de las mujeres, en los planes de las GAD y la respuesta a solicitudes que tienen que ver con el análisis y búsqueda de mercados y comercialización. Por lo que en esta nueva fase será necesario recoger las demandas de las mujeres, articular el trabajo con organizaciones de mujeres e incorporar en los planes acciones concretas y desarrollarlas.

El cambio se dará cuando se amplíen las oportunidades de empleo productivo y sostenible de las mujeres sobre todo de aquellas jefas de familia, que accedan a programas de capacitación en aquellas áreas demandadas por el mercado.

En la transversal de interculturalidad el programa ha desarrollado un proceso de reflexión interna en el marco de un proceso de desarrollo de capacidades internas en la oficina de Helvetas Swiss Intercooperation, mostrando la preocupación del equipo por incorporar de forma operativa esta transversal. El proceso de gestión de conocimiento fue sistemático y se cuenta con un reporte memoria de las discusiones y análisis²⁹. Este tipo de acciones no solo cualifican el desempeño de las personas encargadas del programa sino que permite identificar oportunidades de incidencia e instrumentar al equipo, para la operacionalización de este mandato. Se recomienda iniciar un diálogo con el Programa de BIO culturas y enriquecer las acciones de ambos programas.

5. Recomendaciones

Institucionalidad

Un desafío para COSUDE y no solo para GESTOR, descansa en la necesidad de integrar la perspectiva de género como un factor de mejora de la pertinencia, y efectividad de los programas en la gestión de la ayuda. La atención focalizada desde los programas a las necesidades y especificidades de la población, hombres, mujeres, jóvenes o niños/as es un tema a encarar. Si bien no existen recetas, la experiencia aporta con algunas lecciones y buenas prácticas que se pueden recuperar, algunas de ellas tiene que ver con:

- i) la incorporación de esta perspectiva desde el diseño del proyecto o programa y la identificación de riesgos para su implementación. Existen muchos manuales y guías que muestran como transversalizar en todas las etapas del proyecto:

²⁹Helvetas Swiss Intercooperation – Bolivia. Martín del Castillo. Resumen de presentación “Diálogo sobre interculturalidad - Bolivia”. La Paz Bolivia 2012.

planificación diseño, elaboración de una línea de base, ejecución, alianzas, monitoreo y evaluación entre otras.

- ii) Un segundo aprendizaje tiene que ver con la necesidad de transferir responsabilidades a todo el equipo, sobre la base de compromisos y competencias en los equipos; proporcionar información constante de los condicionantes de género y los roles de hombres y mujeres en el desarrollo es importante para entender los diferentes patrones de participación, el comportamiento y las actividades que las mujeres y los hombres desarrollan en las estructuras económicas, sociales y jurídicas del país y en todos los sectores.
- iii) Es necesario reconocer que no es suficiente la voluntad política o la intención de la institución o agencia de cooperación de incorporar una perspectiva de género, sino que es necesaria la operacionalización y práctica, la instrumentalización de las personas, el cambio en la conciencia, la actitud y la cultura institucional. Esto toma tiempo y cuestiona la visión de la vida de las personas por lo que requiere proceso de reflexión de largo plazo.
- iv) Este enfoque debe ser institucionalizado en todos los procesos de gestión, contratación de personal, diseño de programas y diálogo con los socios, de tal forma que el cambio de personas no afecte su implementación.

Por último un desafío para COSUDE, es crear espacios de intercambio y gestión de conocimiento entre sus programas, si bien la consultoría ha sido corta se constata una muy baja interrelación entre las intervenciones. Esta carencia de diálogo está desperdiciando aprendizajes valiosos, producto del apoyo y abre la posibilidad de la dispersión de la ayuda y de una falta de visión común enriquecida por la experiencia. Las diferentes miradas desde GETOR y BIO CULTURA es un ejemplo.

Equidad social

En la nueva estrategia de COSUDE se prioriza el enfoque en la adecuación al cambio climático que impactara drásticamente en la población más vulnerable. En este marco todavía queda la tarea de identificar las variables más relevantes del estudio de brechas³⁰ que proporciona información desde una perspectiva, étnica de género y generacional para lograr impactos visibles en la adaptación al cambio climático. El estudio proporciona información valiosa sobre jefes/as de hogar: “se observa que en las mancomunidades de Aymaras sin Frontera, Caine y Chichas los porcentajes de hogares donde las mujeres son jefas de hogar son los más altos. Mientras que Chuquisaca Central es el más bajo”. Las mujeres son en mayor medida las que se encargan de la producción y cuidado de animales, sobre todo en las zonas donde es alta la migración. La capacitación de estos grupos y el desarrollo de proyectos productivos que mejoren el ingreso son imprescindibles para disminuir el índice de migración en las zonas más vulnerables a los cambios.

³⁰ Helvetas Swiss Intercooperation. Determinación de grupos vulnerables y brechas de equidad social y de género en ocho mancomunidades de municipios de Bolivia. 2013. La Paz. Bolivia.

El nivel de apropiación de los proyectos por hombres y mujeres que viven en ellas, es un factor que incide en gran medida en la sostenibilidad. En este marco responder a las necesidades diferenciadas y atender sus propuestas desde sus propios saberes, es parte de una estrategia políticamente correcta en el trabajo con grupos y territorios.

Género e interculturalidad

Una estrategia que ha demostrado efectividad, consiste en definir una visión integral sobre el enfoque de género e interculturalidad, como parte de una estrategia de calidad, pertinencia, incorporándose en todos los niveles de la cadena de resultados, desde la finalidad hasta los productos y actividades definidas, acompañada por un sistema de seguimiento y monitoreo que permita reorientar acciones y valorar la efectividad del modelo.

GESTOR requiere de instrumentos prácticos y de compromisos internos para incorporar este enfoque en el programa, más allá del cumplimiento de los derechos de las personas y la igualdad necesaria para un desarrollo equitativo, el género impacta en la calidad de las intervenciones de los proyectos y cambia las visiones tradicionales sobre las relaciones sociales, que impiden un desarrollo integral e inclusivo.

Otro factor que está relacionado con la pérdida del carácter político emancipador del propio concepto y su implementación, es el surgimiento de otras demandas desde la interculturalidad, las identidades diversas, que han ido posicionándose e interpelando a la teoría de género y su institucionalización, como afirma Pilar Uriona³¹ en el actual contexto político del país, “el género poco a poco fue perdiendo su carácter político, el cual dependía ante todo del modo en que lograba adscribirse, en tanto elemento explicativo, a las dinámicas de transformación que se sucedían y a la capacidad de delimitar claramente la opresión que denuncia. Es decir, a la manera en que terminaba insertándose dentro de lo que se ha denominado como “política de las identidades”. En este marco un diálogo con los programas de COSUDE, como BIO Culturas y con los miembros de GESTOR sobre todo de la nueva estructura del Estado, puede enriquecer la práctica.

En este marco y desde el programa debido a que en las áreas rurales el concepto sufre muchas veces ciertas resistencias, es necesario analizar la manera de nombrar a estas acciones, de modo que sean apropiadas culturalmente por las comunidades.

Es necesario repensar las estrategias adoptadas y su relación con otros temas como el de interculturalidad, etnia, clase, etc., de modo que su gestión tenga un impacto real en la efectividad de la ayuda, en la vida de las personas y aporte efectivamente al empoderamiento de las mujeres, al cambio en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, asegurando la sostenibilidad de las acciones más allá de los proyectos.

³¹Conexión fondo de emancipación. Marco estratégico institucional ajustado. Documento interno. Febrero, 2012.

Un problema es volver práctica preceptos como interculturalidad se entiende que la democracia intercultural se asienta en relaciones de reciprocidad, de complementariedad, de equidad y redistribución. *Estas relaciones reconocen como valores y normas la diversidad y a las otras identidades como la base del reconocimiento de la especificidad de los colectivos (hombres y mujeres, jóvenes, indígenas, mestizos etc.) que forman parte de las sociedades contemporáneas.*

Los avances en la investigación social muestran la necesidad de definir el/la sujeto y no a las culturas. En todo caso, lo intercultural puede ser comprendido como relación entre pueblos y entre naciones. En este marco es necesario repensar el tema de la ciudadanía intercultural democrática e inclusiva de los diversos sujetos, como base de cambio y a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, su lugar, oportunidades y roles como condiciones que marcan una atención diferenciada desde el Estado.

Asimismo el programa en lo posible debe orientar acciones hacia el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres indígenas, para la incidencia política y abogacía de sus propias demandas.

Desde el componente de gestión de conocimientos y comunicación se abren posibilidades de gestionar las buenas prácticas, impulsar intercambios y visitas de grupos de mujeres a comunidades que han desarrollado proyectos exitosos. Apoyar a un cambio en la conciencia de las personas con campañas y mensajes para que se valore el aporte de las mujeres al desarrollo y otros temas.

Por último es necesario revalorar la inversión en igualdad de género del programa, es necesario, si se asume un compromiso con esta perspectiva destinar mayores recursos para proyectos que impacten en la igualdad. Asimismo la rendición de cuentas es una práctica necesaria en este tema. Cuánto se aporta? Cómo? y en qué? Son respuestas necesarias para responder a los compromisos de la cooperación con la Declaración de París y con otras convenciones en pro de la igualdad de derechos.

Gobernabilidad

Debido a que el trabajo de GESTOR se ubica en gran medida en los gobiernos departamentales a través del SNV, en las mancomunidades y municipios es necesario repensar nuevamente a la autonomía como una oportunidad de reorientar el proceso hacia cambios importantes en las nuevas estructuras del estado y en las relaciones entre personas en lo local.

La Ley Marco recupera los principios de la igualdad de género de la CPEP, pero siendo un marco general normativo, deja abierta las posibilidades de interpretación y su aplicación, por lo cual más que un análisis de la ley marco, las organizaciones de mujeres proponen un trabajo de acompañamiento y seguimiento al proceso de aplicación y construcción de las autonomías que plantean distintos desafíos.

Las autonomías plantean un reto a la democracia, a nuevas formas del ejercicio del gobierno y al ejercicio de una ciudadanía activa. Es una oportunidad de un cambio en las

formas de organización tradicionales de jerarquías y relaciones de poder entre hombres y mujeres.

Recomendaciones puntuales

En la Gestión

- Diseñar e implementar una estrategia de equidad social género e interculturalidad del programa que identifique áreas de oportunidad, dificultades y posibilidades de impacto. Así mismo es necesario acordar con los responsables de gestión del conocimiento y comunicación una línea de sistematización y recuperación de buenas prácticas.
- Iniciar un diálogo con los miembros y socios del programa sobre estos mandatos para definir una visión común y tareas como parte de un plan de corresponsabilidad. De la misma manera con otros programas de COSUDE sobre todo con BIO Culturas para acercar sus concepciones sobre interculturalidad.
- La voluntad política y los marcos normativos deben reflejarse en las tareas que tiene todo el equipo, no basta tener una persona responsable si el equipo no hace parte de sus tareas esta perspectiva.
- Todo convenio firmado con otras instituciones debe incluir este mandato de modo que sea monitoreado y evaluado.
- La implementación de las políticas marco requieren de tiempo y esfuerzo adicional planes que las sustenten, estrategias e instrumentos para la implementación.
- Resultados relevantes y buenas prácticas deben servir como ejemplos y experiencias a diseminar, considerando criterios de sostenibilidad, efectos, capacidades institucionales/organizacionales, entre otros.
- La gestión de conocimiento y la comunicación son herramientas fundamentales para posicionar los temas y la imagen del programa hay que revisar su estrategia y canalizar los recursos necesarios para contar con materiales prácticos que ayuden a aterrizar las acciones.
- Incorporar en los enfoques de capacitación, el tema de masculinidades en el desarrollo de capacidades.
- Es fundamental que las especialistas de género participen en los espacios de decisión, su punto de vista y experticia no debe ser considerada solamente como un aporte a la igualdad, sino como un recurso y herramienta de la efectividad de la ayuda.
- Todos los materiales deben ser redactados en un lenguaje inclusivo. Los documentos revisados no cumplen con esta directiva que aunque sencilla tiene efectos en la inclusión.
- El rol de una especialista de género desde la Embajada y del programa es todavía imprescindible, para el cumplimiento de los compromisos en la materia, su importancia radica en la posibilidad de que desarrolle espacios comunes e interrelaciones y diálogo entre programas y sectores y trabaje por una acción

integral de la ayuda. La falta de una persona con competencias para acompañar todos los programas de COSUDE y recupere aprendizajes así como apoye en la rendición de cuentas de la Cooperación Suiza se ve como una necesidad.

En la concertación

- Es necesario realizar un mapeo sobre las capacidades de las instituciones socias para la transversalización de género, es un paso que permite identificar riesgos posibles, así como oportunidades para el desarrollo de iniciativas conjuntas.
- Uno de los desafíos en la relación con los socios es el de orientar el proceso en estos temas posicionarlo en las discusiones, proveer de instrumentos concretos, así como compartir experiencias innovadoras.
- Es necesario vigilar y que los planes de las GAD, Mancomunidades y de los socios incorporen una estrategia de igualdad de género y que cuente con los recursos necesarios para implementarlos, así como mecanismos que apunten a la institucionalización.
- Promover la inclusión de presupuestos sensibles a género en los municipios, ha demostrado una alta efectividad y utilidad mostrando resultados concretos, puede ser un tema a discutir.
- Proporcionar información sobre los condicionantes de género y los roles de hombres y mujeres en el desarrollo específicamente en el sector donde se trabaja, es importante para entender los diferentes patrones de participación, el comportamiento y las actividades que las mujeres y los hombres desarrollan en las estructuras económicas, sociales y jurídicas del país y en todos los sectores.
- Identificar mediante encuestas o entrevistas las demandas de las mujeres en la comunidades para que se incorporen en los planes municipales.

Anexos

Lista personas participantes en reuniones, entrevistas y diálogo

En total 114 personas participaron en reuniones y encuentros en el proceso de evaluación.

	Nombre	Institución	Departamento
1	Beatriz Zapata	Bio Cultura	La Paz
2	Carlos Ortuño	Viceministro VRHR	La Paz
3	Cristina Betancur	Directora PDCR	La Paz
4	Has Willet	VRHR	La Paz
5	Henry Morales	Consultor monitoreo y evaluación SNV	La Paz
6	Javier Medina	Biocultura	La Paz
7	Jorge Treviño	BM PPCR	La Paz
8	Julio Garret	Representante adjunto SNV	La Paz
9	Leopoldo Ibañez	Enlace Gestor VRHR/PNC	La Paz
10	Lilian Burgi	COSUDE	La Paz
11	Marcelo Barrón	Asesor líder en políticas publicas SNV	La Paz
12	Marco Mendoza	Coordinador PDCRG VRHR	La Paz
13	María Eugenia Choque	Unidad de Proyectos y cuencas VRHR	La Paz
14	Markus Glatz	Monitoreo COSUDE	La Paz
15	Martin del Castillo	Concertar/Gestor Especialista en Gobernabilidad	La Paz
16	Mónica Loayza	ONP Genero	La Paz
17	Peter Bishof	Embajador de Suiza	La Paz
18	Rodrigo Villavicencio	Coord. ONP PRRD	La Paz
19	Gonzalo Mérida	ONP Biocultura	La Paz
20	José Luis Pereira	ONP Mercados Rurales	La Paz

	Nombre	Institución	Departamento
1	Elías Avendaño	Coordinador proyecto GTS	Chuquisaca
2	José Rejas	Alcalde Villa Alcalá	Chuquisaca
3	Luis Heredia	Consultor recursos Humanos SNV	Chuquisaca
4	Marcel Orgaz	Gerente MMCHC	Chuquisaca
5	Marisol Herrera	Administradora MMCHC	Chuquisaca
6	Martin del Castillo	Responsable geográfico	Chuquisaca
7	Mauricio Oropeza	Enlace SNV Chuquisaca	Chuquisaca
8	Mauricio Villegas	Responsable Chuquisaca PROAGRO	Chuquisaca

9	Mery Saavedra	Presi Concejo Municipal	Chuquisaca
10	Oscar Montero	Consultor SNV-PFI	Chuquisaca
11	Reinaldo Cuadros	Gobernación Chuquisaca	Chuquisaca
12	Rolando Moscoso	Asistente Técnico MMCHC	Chuquisaca
13	Limbert Aparicio	Alcalde las Carreras	Chuquisaca

	Nombre	Institución	Departamento
1	Alfredo Escobar	Secretario de Conflictos ARCMLL - Tarata	Cochabamba
2	Araceli Sosa	Desarrollo humano y genero Mancomunidad de la Cuenca del Caine (MMCC)	Cochabamba
3	Armando Orgaz	Director de Medio Ambiente	Mancomunidad Chuquisaca
4	Carlos Crespo	CESU	Cochabamba
5	Carlos Saavedra	Responsable Geográfico HELVETAS Swiss Intercooperation	Cochabamba
6	Carmen Rosa Ferrufino	Presidente Suyu Mayor Cabecera. ARCMLL - Tarata	Cochabamba
7	Cecilia Ugarte	Coordinadora maestría ESFOR	Cochabamba
8	Celestino Vargas	Presidente del Directorio de los Regantes. ARCMLL Tarata	Cochabamba
9	Cupertino Aquino	Secretario de Actas del CGMLL Tarata	Cochabamba
10	Edmundo Novillo	Gobernador GAD	Cochabamba
11	Eliana Cossío	SDC unidad saberes y conocimientos	Cochabamba
12	Elio Vallejos	Secretario de Prensa y Propaganda. ARCMLL	Cochabamba
13	Emilio Rojas	Presidente del Directorio y Alcalde de Tarata MMCC	Cochabamba
14	Farit Parra	GIZ PROAGRO	Cochabamba
15	Fernando Antezana	CESU	Cochabamba
16	Filemon Iriarte	Secretario de Planificación GAD	Cochabamba
17	Gary Antezana	GTS	Cochabamba
18	Guery Antezana	Coordinador de proyecto GTS/GTS+ . MMCC	Cochabamba
19	Henry Morales	SNV PFI	Cochabamba

20	Hernán Morales	SNU PFI	Cochabamba
21	Hugo Magre	Jefe plan GAD	Cochabamba
22	Ignacio Ayarachi	CGMLL-Regional Tarata	Cochabamba
23	Iván Albis	Secretaria de medio ambiente y madre tierra	Chuquisaca
24	Iván Magne	Coordinador Tecnico PRRD. Mancomunidad	Cochabamba
25	Jackeline Rojas	Consejo	Cochabamba
26	Jaime Arancibia	Coordinador proyecto PAC. MMCC	Cochabamba
27	Jan de Neef	Asesor Técnico en Gestión de proyectos. MMCC	Cochabamba
28	Javier Zubieta	Director CONCERTAR HELVETAS Swiss Intercooperation	Cochabamba
29	Juan Ocaña	Secretaría de desarrollo Productivo GAD	Cochabamba
30	Juan Vallejos	Técnico PROINPA	Cochabamba
31	Julio Vargas	ESFOR Director académico posgrado	Cochabamba
32	Lidia Buqui	GAD	Cochabamba
33	Lucrecia Tolaba	Secretaría de desarrollo Productivo	Cochabamba
34	Luis Boyan	Responsable del SNV PFI	Cochabamba
35	Luis Salazar	Director SDC	Cochabamba
36	Mario Veizaga	PROAGRO	Cochabamba
37	Pablo Díaz	Asesor Secretario Departamental MT	Cochabamba
38	Pamela Salas	Directora de Planificación Estratégica	Cochabamba
39	Santos Córdova	Presidente CGMLL-Laka Laka	Cochabamba
40	Tania Ricaldi	SNV-PFI	Cochabamba
41	Tatiana Sanabria	Secretaria de los Derechos de la Madre Tierra GAD	Cochabamba
42	Wilfran Echevarria	Director Ejecutivo MMCC	Cochabamba
43	Zenobia Quiruchi	Proagro GIZ	Cochabamba
44	Sra. Castilla	Dirigente sindical y Lider de la MMCC	Cochabamba

	Nombre	Institución	Departamento
1	Alex Ortiz	Responsable de desarrollo productivo GAM	Tarija
2	Armando Schmidt Gomez	GAD TJA. Recurso Hídricos	Tarija
3	Carlos Bohrt	Consultor FF SNV-PFI	Tarija
4	Concepción Sánchez	Director del desarrollo integral campesino GAD	Tarija
5	Edgard Llanos Copa	Gerente de la Macomunidad Cintis	Mancomunidad Chuquisaca
6	Edina Ruiz	Mancomunidad Héroes	Tarija
7	Edwin Montes	Facilitador	Tarija
8	Fidel Mamani	Presidente MMC	Tarija
9	Fohad Amas	Secretario de planificación e inversión GAD	Tarija
10	Gabriel Zurita	Coordinador Proyecto GTS, MHI	Tarija
11	Hernán Paniagua	Responsable de Desarrollo GAM	Tarija
12	Hugo Morales	Coord. PRRD	Tarija
13	José Félix Gutiérrez	Ex secretario de medio ambiente y agua GAD	Tarija
14	José Luis Castro	Técnico MHI	Tarija
15	José Luis Rivera	Gerente MHI	Tarija
16	Mario Gareca	SDMAA y A	Tarija
17	Nelson Copa	Responsable de Comunicación	Tarija
18	Nilda Copa	Secretaria economía plural GAD	Tarija
19	Noe Torres	Técnico infraestructura Las Carreras	Tarija
20	Olber Cabello	Jefe del área Productiva GAM Yunchará	Tarija
21	Omar Galarza Castillo	GOB Dirección de Gestión de Riesgos	Tarija
22	Pablo Molina	SNV	Tarija
23	Ramiro Ávila	SNV PFI	Tarija
24	Lino Condori	Gobernador	Tarija
25	Roberto Ruiz	Secretario Ejecutivo GAD	Tarija
26	Silvia Subelza	Genero y Monitoreo Mancomunidad MHI	Tarija
27	Willy Puña	GAD	Tarija
28	Adolfo Rodríguez	SDDCC y EP	Tarija
29	Celia Cardozo	Pita centro	Tarija
30	Daniel Montoya	GOB Dirección de Gestión de Riesgos	Tarija
31	Elvio Velázquez	Pdte ADEPCA	Tarija

32	Eulogio	AGEP, Camélidos	Tarija
33	Francisco Arce	GOB DDIC	Tarija
34	Froilán Colque	Presi ADEPCA	Tarija
35	José Augusto Rivera	Técnico MHI	Tarija
36	Lourdes Rojas	Secretario Ejecutivo GOB TJA	Tarija
37	Gabriel Zurita	Coordinador proyecto GTS, MHI	Mancomunidad Chuquisaca
38	José Luis Castro	Supervisor proyecto GTS, MHI	Tarija
39	Guadalupe Espino	Mujer comunidad	Tarija
40	Calixta Farfan	Mujer comunidad	Tarija
41	Mirtha Ochoa	Mujer comunidad	Tarija
42	Mercedes Copa	Mujer comunidad	Tarija

BIBLIOGRAFIA

1. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. COSUDE. Los Derechos Humanos para un Desarrollo sin Exclusiones. Convicción y Compromiso de la Cooperación Suiza en Bolivia. 2007. La Paz - Bolivia.
2. CEPAL. Decima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Quito. 9 de agosto de 2007.
3. CIDA. Gender Analysis Assessment Guidance Note. 2012. Canadá.
4. Citado en De Villota Gil-Escoín Paloma, Jubero Yolanda Ferrari Herrero Ignacio. Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos. 2008.
5. Citado en Silvia Salinas. Análisis de los cambios en la equidad de género en Bolivia en el período 2004 – 2009. Informe final Basket Fund Holanda Canadá y Suecia. La Paz, Bolivia 2009.
6. CONCERTAR. Feria de Hitos DVD. Diciembre 2012. La Paz - Bolivia.
7. CONCERTAR. GESTOR. Informe anual 2012. Marzo 2013 La Paz Bolivia.
8. CONCERTAR. GESTOR. Monitoreo de avance Diciembre 2012. La Paz Bolivia.
9. CONCERTAR. Informe Anual 2012. 2013. La Paz – Bolivia.
10. CONCERTAR. Informe Anual Gestión 2012. La Paz – Bolivia.
11. Conexión. Fondo de Emancipación Canadá- Holanda. Marco estratégico institucional ajustado. Documento interno. Febrero, 2012. La Paz – Bolivia.
12. COSUDE Estrategia de Cooperación Bolivia. 2013. La Paz – Bolivia.
13. COSUDE GESTOR. Plan de Acción del programa CONCERTAR para promover la equidad de Género y Equidad Social. Gestión 2013. La Paz Bolivia 2013.
14. COSUDE. GESTOR. Bases de la convocatoria para la presentación de propuestas de gestión territorial supramunicipal. Octubre 2012. La Paz Bolivia.
15. COSUDE. Gestor. Lista de chequeo para transversalizar género y para información. La Paz - Bolivia 2011.
16. Embajada Real de los Países Bajos. Eliana Gallardo Paz. Estudio de Transversalización. Documento interno proceso de sistematización de la ayuda. La Paz - Bolivia 2013.
17. Estado Plurinacional de Bolivia. Presidente Evo Morales Ayma Informe de Gestión 2012. La Paz - Bolivia.
18. Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia. Constitución Política del Estado. 2009. La Paz – Bolivia.
19. Gaceta oficial del estado Plurinacional de Bolivia. Ley Especial de Convocatoria a la Asamblea Constituyente. 2006. La Paz –Bolivia.
20. Helvetas. Swiss Intercooperation. CONCERTAR. Plan de acción para promover la equidad de género en la división América Latina. Anexo 3. Junio 2012. La Paz - Bolivia.
21. Helvetas. SWISS COOPERATION. Plan de Acción del programa CONCERTAR para promover la equidad de Género y Equidad Social. Aportes al plan de acción de COSUDE. Gestión 2013. La Paz - Bolivia.

22. Helvetas. Swiss Intercooperation. Plan de Acción del programa CONCERTAR para promover la equidad de Género y Equidad Social. Aportes del Programa Helvetas. Swiss Cooperation. 2012. La Paz - Bolivia.
23. Helvetas. Swiss Coopertion. Material interno de trabajo. Talleres de Género. 2012. La Paz - Bolivia.
24. Helvetas. Swiss Intercooperation – Bolivia. Martín del Castillo. Resumen de presentación “Diálogo sobre interculturalidad - Bolivia”. 2012. La Paz - Bolivia.
25. Helvetas. Swiss Intercooperation Informe Final de la Consultoría “Determinación de grupos vulnerables y brechas de equidad social y de género en ocho mancomunidades de municipios de Bolivia”. 2013. La Paz – Bolivia.
26. Joke Vuurmans, Pieter de Vries, Rita Gutiérrez. Evaluación final. Plan Nacional de Cuencas. 2006–2012. La Paz – Bolivia.
27. Ministerio de Agua. Viceministerio de Cuencas y Recursos Hídricos. Informe de Avance en la Implementación del Plan Nacional de Cuencas. 2011. La Paz. Bolivia.
28. Ministerio de Agua. Viceministerio de Cuencas y Recursos Hídricos. Plan Nacional de Cuencas. Marco Conceptual y Estratégico. Versión 01. 2006. La Paz - Bolivia.
29. Ministerio de Agua. Viceministerio de Cuencas y Recursos Hídricos. Plan Nacional de Cuencas. Planificación Estratégica Quinquenal 2008-2012. La Paz - Bolivia.
30. Ministerio de Culturas Viceministerio de Descolonización, Dirección General de Administración pública plurinacional Unidad de Despatriarcalización. Presentación Power point. 2011 La Paz- Bolivia.
31. Ministerio de Justicia. Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades. Mujeres Construyendo la Nueva Bolivia para Vivir Bien. 2008. La Paz-Bolivia.
32. Ministerio de Medio Ambiente y Agua. Viceministerio de Recursos Hídricos y Riego. Plan Nacional de Cuencas. La Paz Bolivia.
33. Ministerio del Agua. Viceministerio de Cuencas y Recursos Hídricos. Plan Nacional de Cuencas. Marco conceptual y Estratégico. 2006. La Paz Bolivia.
34. Naciones Unidas. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Diciembre 1979.
35. NNUU. Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas. www.un.org. Septiembre 2007.
36. OEA. Convención Americana www.cidh. Org. 1978.
37. OEA. Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales “Protocolo de San Salvador”. Citado en “el trabajo la educación y los recursos de las mujeres la ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales. Noviembre 2011.
38. Programa de Gobernabilidad para el Desarrollo Territorial Sostenible. CONCERTAR. Estrategia de Comunicación. La Paz Bolivia.
39. Programa de Gobernabilidad para el Desarrollo Territorial Sostenible. CONCERTAR. Plan Rector Septiembre 2010-Agosto 2013. La Paz Bolivia.
40. Proyecto de Desarrollo Concurrente Regional (PDCR). Cr. 4378-BO.Misión de supervisión – 11 al 15 de marzo de 2013. La Paz. Bolivia.
41. PRRD. Memoria Taller de Arranque. Componente 1. 2011. La Paz – Bolivia.
42. Reporte cuantitativo de seguimiento y monitoreo al proyecto” Fortalecimiento a la Gestión de Políticas Autonómicas”– COSUDE. La Paz – Bolivia.

43. SERVICIO HOLANDÉS DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO. SNV Bolivia. Programa de fortalecimiento a la gestión autonómica de políticas públicas. PFI. Objetivos, alcances, plataforma, logros y perspectivas del Programa. 2010. La Paz. Bolivia.
44. SNV. Informe operativo PFI. COSUDE - SNV. Periodos: Octubre-Diciembre/2011 y Enero - Marzo / 2012. La Paz. Bolivia.
45. SNV-PFI GAD Tarija. Evaluación de medio término Mayo 2013. La Paz. Bolivia.
46. SNV/PFI. 1. Factsheet. Fortalecimiento a la Gestión Autonómica de Políticas Públicas (PFI) en los Gobiernos Autónomos Departamentales (GAD) del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz, agosto, 2.011.
47. SNV/FI-Cosude. Informe operativo. La Paz, abril, 2012.
48. SNV/PFI. Factsheet Fortalecimiento a la Gestión Autonómica de Políticas Públicas (PFI) en el Gobierno Autónomo Departamental (GAD) de Tarija. La Paz, junio 2.012.
49. SNV/PFI. Reporte operativo sobre el periodo 1 de julio al 31 de diciembre de 2012 GAD Chuquisaca, Potosí, Cochabamba.. La Paz, febrero, 2.013.
50. SNV/PFI. Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Plan Departamental de Desarrollo 2012-2.016. Sucre, 2.012.
51. SNV/PFI-Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Propuesta de política pública Departamental para promover Desarrollo Productivo. Sucre, 2.012.
52. SNV/PFI. Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Enfoque Estratégico de la Madre Tierra de la Secretaría de Medio Ambiente y Madre Tierra. Sucre 2.012.
53. SNV/PFI. Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Plan DE Desarrollo de Capacidades Para La Secretaría Departamental de Medio Ambiente y Madre Tierra. Sucre, 2012.
54. SNV/PFI-Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Enfoque Estratégico de la Madre Tierra de la Secretaría de Medio Ambiente y Madre Tierra. Sucre, 2012.
55. SNV/PFI-Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Propuesta de Ajuste de la Estructura Organizativa de la Secretaría Departamental de Medio Ambiente y Madre Tierra. Sucre, 2012.
56. SNV/PFI-Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Agenda Regional concurrente Chuquisaca Norte. Sucre, 2012.
57. SNV/PFI-Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Agenda Regional Concurrente Chuquisaca Norte. Producto, Sábila. Sucre, 2012.
58. SNV/PFI-Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Mapeo de Actores. ARC. Sucre, 2012.
59. SNV/PFI-Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Desarrollo de los Tres Productos Prioritarios-Orientados Hacia los Proyectos de Inversión en Desarrollo Productivo con Enfoques de Seguridad y Soberanía Alimentaria y Medio Ambiente-Madre Tierra. Sucre, 2012.
60. SNV/PFI. Gobierno Autónomo de Chuquisaca. Pla de Acción. Área de concurrencia manejo integral de cuencas (MIC) y gestión integral de recursos hídricos (GIRH). Sucre, 2.012.
61. SNV/PFI. Gobernación del Departamento de Tarija. Evaluación de Medio Término. Avance-Logros al 31.05.2.013. Tarija. Junio 2013.
62. SNV/PFI-Cosude/Gestor. Fortalecimiento a Gobernaciones Departamentales (GAD). Evaluación de Medio Término Gestor. La Paz, Junio, 2013.