

Las Mujeres

en las Organizaciones Comunitarias



Mujeres

en las Organizaciones Comunitarias



Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de Conexión – Fondo de Emancipación:



La Fundación TIERRA cuenta con el apoyo institucional de:
ICCO: Organización Intereclesiástica para la Cooperación al Desarrollo
EED: Servicio de las Iglesias Evangélicas de Alemania para el Desarrollo

Fundación TIERRA

Calle Hermanos Manchego Nº 2566
La Paz - Bolivia
Telf: 243 2263
Fax: 211 1216
Email: fundaciontierra@ftierra.org
Sitio web: www.ftierra.org

Elaboración de contenidos: Fundación TIERRA
Acompañamiento educativo - comunicacional: Zonia Fabiani Miranda
Dibujos: Gonzalo Llanos Cárdenas
Diseño y diagramación: Jaime Alvarez Condori
3Tª de 2012

© Fundación TIERRA
D.L.: 4-2-163-12
Impreso en La Paz – Bolivia

Impresión:  SCORPION 2460067

Índice

Presentación.....	5
Agenda del taller	6
Mi compromiso para el desarrollo del taller	7
Competencia que desarrollará el o la participante	8
Las mujeres y la organización.....	9
Hitos historicos fundamentales de las organizaciones indígena originario campesinas	11
Trabajemos en plenaria	26
Participación de las mujeres en las organizaciones comunitarias	27
Trabajemos en plenaria	31
Herramientas para la gestión organizativa	32
Trabajemos en grupos.....	43
Nuestros desafíos.....	44

Presentación

La Constitución Política del Estado proporciona un nuevo escenario con un amplio reconocimiento de derechos, tanto para pueblos indígenas como para mujeres. Sin embargo, el marco constitucional y legal no son suficientes, ya que las mujeres rurales continúan siendo marginadas en sus derechos, en especial los relativos al acceso a la tierra.

Existen muchos factores que ponen en desventaja a las mujeres campesinas e indígenas. Entre los más importantes están los ligados a procesos hereditarios regidos por la costumbre, la inequitativa distribución de labores al interior de la familia, los limitados espacios familiares de decisión conjunta sobre la tierra y la exclusión de los escenarios de decisión comunal. Adicionalmente, el acceso inequitativo de las mujeres a la tierra casi siempre es la punta del ovillo de una problemática mucho más profunda: la situación de exclusión y pobreza de las mujeres en el área rural.

Ante esta perspectiva, en la Fundación TIERRA venimos desarrollando una serie de iniciativas destinadas a mejorar nuestro trabajo en las comunidades del área rural promoviendo la equidad de género. Dentro de este marco, tenemos un proyecto dedicado a estudiar y promover el acceso y control de la tierra y otros activos por parte de las mujeres indígena campesinas, como principio para el ejercicio de otros derechos en esferas familiares, comunales y supra-comunales, ejecutado gracias al apoyo de Conexión – Fondo de Emancipación.

La cartilla que tienes en tus manos es la cuarta de la serie MUJERES y TIERRA y tiene el objetivo de brindar conocimientos y herramientas a hombres y mujeres en las comunidades indígena campesina originarias para una mejor participación de las mujeres en las organizaciones comunitarias. Esperamos que ésta sea una publicación de consulta que brinde instrumentos para promover el derecho de las mujeres a la tierra en las comunidades rurales del país.

Fundación TIERRA

Agenda del taller

Durante el transcurso del taller, llevaremos a cabo las siguientes actividades y trabajaremos los siguientes contenidos:

Aspectos organizativos		Tiempo aproximado
1.	Registro de participantes	15 minutos
2.	Bienvenida e inauguración del taller	10 minutos
3.	Presentación de la agenda del taller	10 minutos
4.	Mi compromiso para el desarrollo del taller	10 minutos
5.	Presentación de la competencia que desarrollará el o la participante	10 minutos
Desarrollo de contenidos		
6.	Las mujeres y la organización	50 minutos
7.	Hitos fundamentales de la historia de las organizaciones indígena originario campesinas	
	Exposición	30 minutos
	Plenaria y conclusiones	45 minutos
8.	Participación de las mujeres en las organizaciones comunitarias	
	Exposición	30 minutos
	Trabajo de grupos	45 minutos
	Plenaria y conclusiones	45 minutos
9.	Herramientas para la gestión organizativa	
	Exposición	30 minutos
	Trabajo de grupos	45 minutos
	Plenaria y conclusiones	45 minutos
10.	Nuestros desafíos	15 minutos
11.	Agradecimientos y despedida	

Mi compromiso para el desarrollo del taller

Yo asumo los siguientes compromisos para el desarrollo del taller:

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7

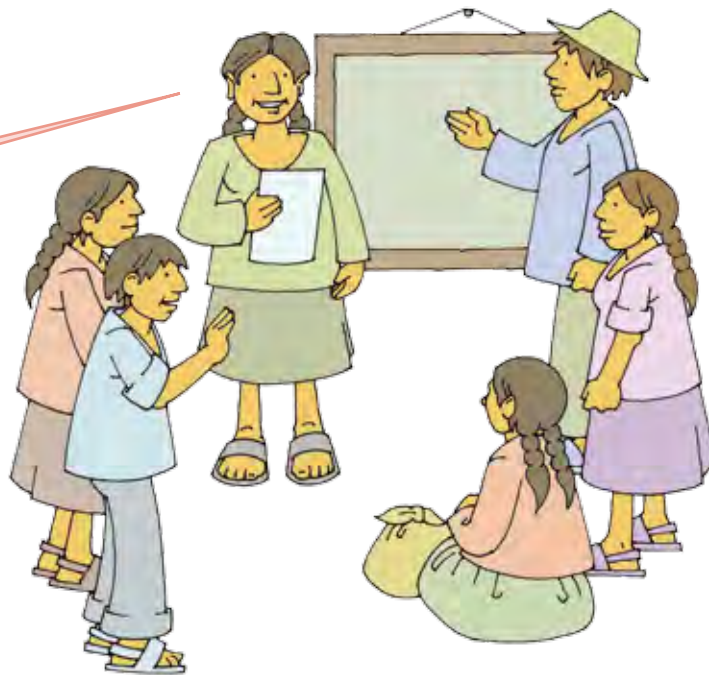
Firma

Competencia que desarrollará el o la participante

Las luchas por las reivindicaciones de las mujeres son muchas, una de ellas es por la participación equitativa en las organizaciones comunitarias. El Taller busca que el o la participante:

“Plantee estrategias de participación real de las mujeres en las estructuras organizativas comunitarias”.

En nuestra comunidad todos y todas participamos por igual.

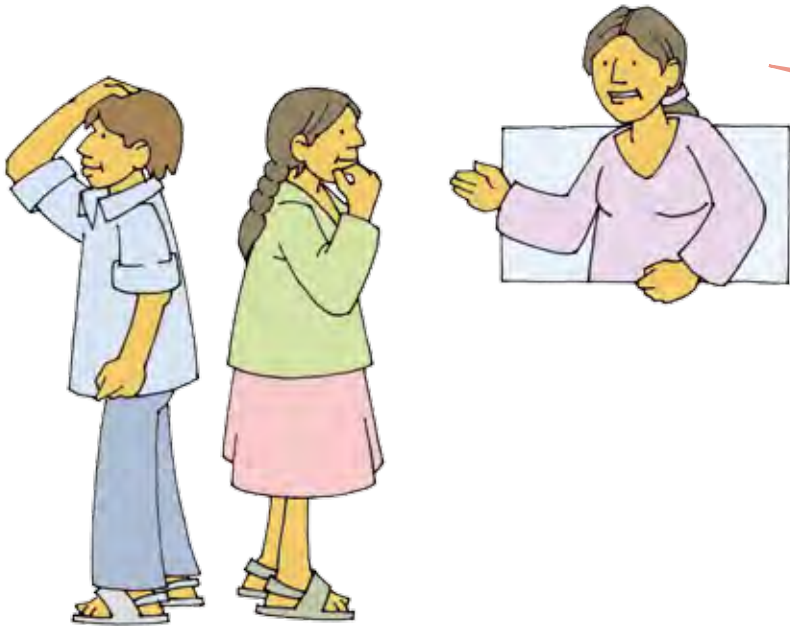


Las mujeres y la organización

1. ¿QUÉ CONOCEMOS SOBRE ESTE TEMA?

Responda a la siguiente pregunta:

¿Por qué es importante la participación de las mujeres en la organización de la comunidad?



Hombres y mujeres vivimos juntos, pero nuestra vida cotidiana es diferente, por lo tanto nuestros pensamientos también. Es importante que como mujeres expresemos nuestros pensamientos en las organizaciones de la comunidad.

2. DESPERTANDO NUESTRO INTERÉS

De manera participativa, seleccionemos una organización local, regional o nacional representativa que conozcamos e identifiquemos la proporción en la que mujeres y hombres participan en la organización seleccionada. La suma de las proporciones por cada forma de acceso debe ser siempre 10.

Organización seleccionada:

	FORMAS DE PARTICIPACION	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1.	Asisten a las reuniones	Ejemplo: 2	Ejemplo: 8	Ejemplo: 10
2.	Participan con opiniones			
3.	Son candidatas al cargo más alto de la organización.			
4.	Ocupan cargos del directorio de la organización.			

¿Por qué se dan estas diferencias?

.....

.....

.....

Hitos históricos fundamentales de las organizaciones indígena originario campesinas

1. LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA PREHISPANICA

El territorio que hoy es Bolivia estaba habitado originariamente por pueblos indígenas con sus propias formas de vivir y de organizarse de acuerdo a su cultura y el contexto en el que estuvieran: en tierras altas se organizaban en ayllus, markas, suyus y otros, mientras que en tierras bajas se organizaban en tekoas, tentas, clanes, etc.

Hemos heredado la convivencia y la vida en comunidad, los valores culturales, la relación respetuosa con la naturaleza y nuestra cosmovisión.



Antes no existían leyes escritas, nos manejábamos en base a nuestras normas.

Las mujeres en la organización comunitaria prehispánica

La historia nos cuenta de la existencia de líderes o jefes de diferentes grupos y pueblos prehispánicos, donde el poder religioso era distinto de la jefatura política del grupo. En casos aislados existieron mujeres que ocuparon algunos de estos cargos.

En tierras bajas existen registros de liderazgo de mujeres en cargos religiosos y no así en espacios de poder político ya que, al tratarse de pueblos cazadores y guerreros, los líderes eran principalmente varones.



2. LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA EN LA COLONIA

Con la llegada de los españoles a Bolivia en el siglo XVI se impuso la división política administrativa vigente en las colonias españolas. Se crearon virreynatos, audiencias, corregimientos, además de otras instituciones socio-económicas como las encomiendas, los repartimientos, las reducciones (misiones), la mita, el tributo indigenal, etc., iniciando de esta forma los cambios sociales y organizativos de los pueblos indígenas y originarios, algunos de los cuales fueron asumidos por los mismos pueblos. Las misiones jesuíticas y franciscanas en tierras bajas redefinieron gran parte de las estructuras organizativas dando paso a los cabildos y caciques que se consolidarían en los siguientes siglos.

De tierra adentro surgió la resistencia, Tupak Amaru junto a su esposa Micaela Bastidas, se rebelaron contra los españoles en 1780; en el mismo año Tomás y Dámaso Katari surgieron también para rebelarse contra la colonia. Tupak Katari y Bartolina Sisa en el área andina y en tierras bajas diferentes capitanes guaraníes, Santos Pariamo, Pedro Muiba y otros, han luchado por el derecho a la tierra y territorio, el restablecimiento del gobierno propio y soberanía.



3. LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA EN LA REPÚBLICA

El sindicato agrario en los valles y el altiplano

Los sindicatos agrarios se formaron después de la Guerra del Chaco (1932 - 1935). Uno de los impactos de esta guerra fue que personas de diferentes regiones de Bolivia empezaron a reconocerse y a analizar su situación. Es así que algunos ex-combatientes indígenas y campesinos, debido al contacto entre ellos y los obreros, comenzaron a organizarse al interior de las haciendas.

En este contexto surge el primer sindicato agrario de "Huasacalle" que se constituyó en Ucupeña - Cochabamba el 3 de abril de 1936.



La organización en las tierras bajas

El sindicato como forma organizativa no llegó a las tierras bajas de nuestro país. En estos espacios los indígenas continuaron con las formas organizativas establecidas en las misiones y en otros casos, como clanes, grupos, etc.

En el Chaco, al medio de las haciendas, los indígenas se organizaron en capitánías, donde la autoridad máxima es el Mburuvicha o Capitán.

En las zonas de la chiquitanía, las pampas del Beni y los trópicos paceños y cochabambinos, los indígenas se organizaron en cabildos según la tradición misional. A la autoridad comunal se denominó Cacique, Corregidor, etc.

En la Amazonía se organizaron en base a clanes y grupos aislados por la presión del auge de la goma.



El Primer Congreso Indigenal

Se realizó en la ciudad de La Paz el 11 de mayo de 1945, donde gran cantidad de dirigentes y líderes asistieron desde diferentes lugares del país para presionar al gobierno de Gualberto Villarroel. Los objetivos de este congreso fueron:

1. Suprimir los servicios gratuitos de los pongos.
2. Impulsar la creación de escuelas rurales en las haciendas que tenían más de 60 niños y niñas.
3. Promulgar el Código del Trabajo Agrario.

Esta presión logró que el presidente Villarroel acceda a las peticiones planteadas en el congreso. Sin embargo, estas medidas no fueron llevadas a la práctica porque la rosca minera junto a los terratenientes, al ver afectados sus intereses, promovieron el asesinato del presidente en la Plaza Murillo de la ciudad de La Paz.

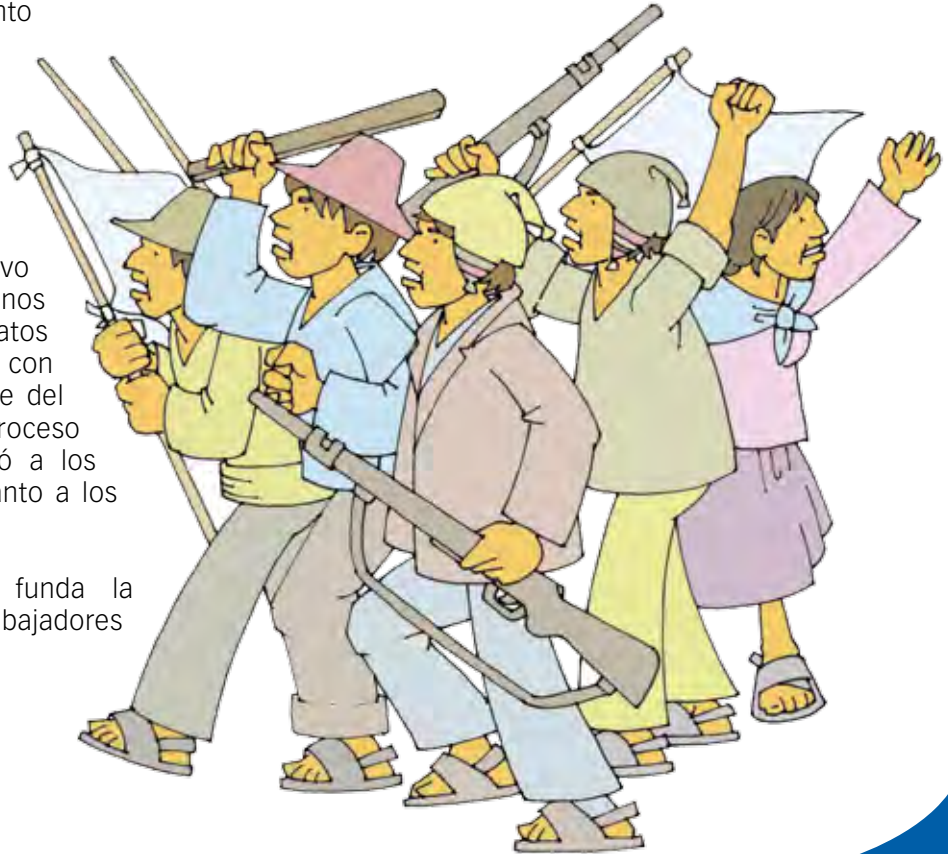


La Revolución Nacional de 1952

Ante el fracaso del congreso indígenal por la muerte de Gualberto Villarroel, los indígenas iniciaron una nueva etapa de lucha contra la esclavitud del pongueaje establecido en las haciendas. Esto condujo a la revolución agraria de 1953 que se originó en los valles de Cochabamba; el Movimiento Nacionalista Revolucionario MNR asumió la conducción de este proceso con resultados positivos y negativos.

A partir de esa época, los indios o pongos pasan a ser llamados campesinos y desde el nuevo Ministerio de Asuntos Campesinos comienza la difusión de los sindicatos agrarios por todo el país aunque con mayor fuerza en los valles y parte del altiplano. En tierras bajas el proceso fue menor ya que sólo benefició a los propietarios de haciendas y no tanto a los pueblos indígenas.

Es en ese contexto que se funda la Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CNTCB).



Desde 1953 se inició una fase de coexistencia entre formas organizativas originarias y sindicales con diferentes resultados de acuerdo a las regiones del altiplano, valles y oriente; el MNR quería tener control sobre los sindicatos por lo que priorizó un funcionamiento vertical donde la elección de los secretarios pueda ser funcional a sus intereses.

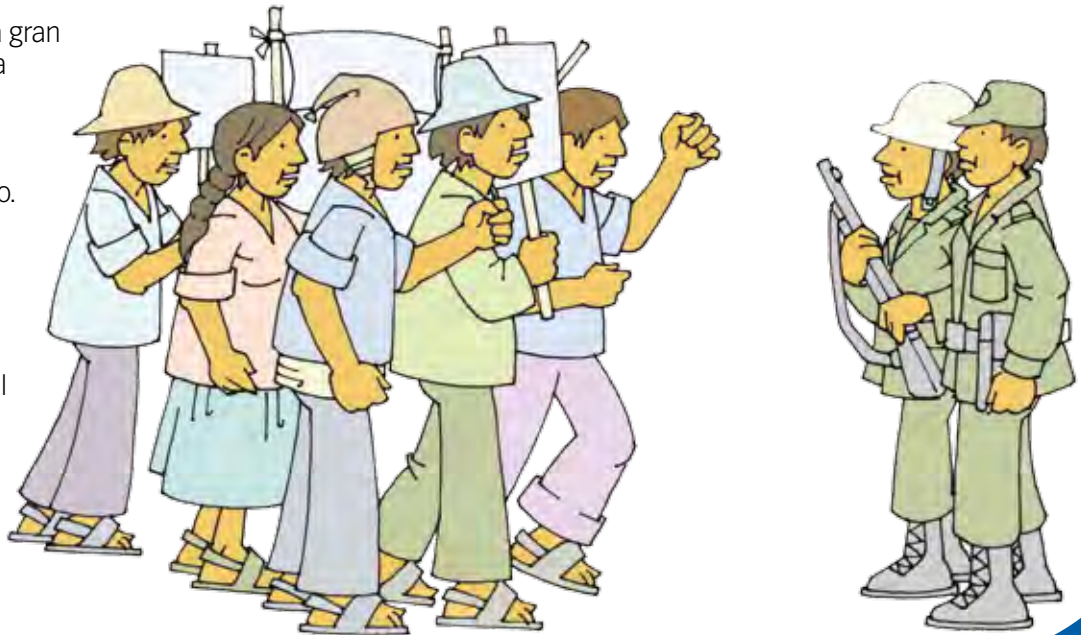


Pacto Militar Campesino

El gobierno de René Barrientos Ortuño, a través de un golpe de Estado, derrocó al gobierno del MNR e inmediatamente se rodeó de dirigentes sindicales que traicionaron al movimiento campesino. Así se formó el Pacto Militar Campesino.

Los presidentes militares eran proclamados líderes del campesinado por estos dirigentes. Con el pacto militar y con estos dirigentes sindicales afines, era difícil en el campo organizar sindicatos independientes y libres que busquen sus reivindicaciones. Desde los años 50 se inicia la marcha hacia el Oriente donde miles de campesinos aymaras y quechuas migran a las regiones tropicales de Bolivia llevando con ellos al sindicato como forma de organización.

En 1968 se produjo una gran movilización campesina en todo el país contra del Impuesto Único Agrario y en repudio al Pacto Militar Campesino. Este primer intento de independización de los campesinos logró que en febrero de 1971 se creara la Confederación Nacional de Colonizadores de Bolivia, afiliada a la COB.



Katarismo

Bajo el liderazgo de Raimundo Tambo y Jenaro Flores, surgió el Movimiento Katarista, proveniente del nombre de Tupac Katari, en la provincia Aroma del departamento de La Paz.

Este movimiento conquistó la Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CNTCB) desde el nivel local hasta la directiva nacional. Al principio lograron dos o tres sindicatos en la provincia (Ayo Ayo, Sica Sica, etc.), después, en un congreso convocado por los dirigentes del Pacto Militar Campesino, realizado en la provincia Aroma, lograron ganar la Central Provincial. Al poco tiempo ganó la Federación del Departamento de La Paz y el 2 de agosto de 1971 la Secretaria Ejecutiva de la Confederación Nacional de Trabajadores Campesinos de Bolivia –CNTCB.

Luego del golpe de Estado de Hugo Banzer el 21 de agosto de 1971, hubo una protesta de los indígenas y campesinos con un bloqueo de caminos por el congelamiento de los precios de productos agropecuarios, mientras la gasolina y los productos industriales e importados duplicaban sus precios. Entonces se produjo la masacre de Epizana y Tolata donde los campesinos fueron asesinados, esta masacre desenmascaró a la dictadura, y provocó que los campesinos desconocieran el Pacto Militar Campesino.



Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB).



En 1977, varias subcentrales cantonales y centrales provinciales rompieron con la CNTCB, que estaba manejada por el gobierno de Banzer. Entonces a comienzos de 1978, se realizó el IX Congreso de la Federación de Trabajadores Campesinos de La Paz (Tupak Katari), donde se reconoció a la COB como organización matriz de los trabajadores del país y rechazaron definitivamente el Pacto Militar Campesino. Finalmente el 26 de junio de 1979, bajo los auspicios de la COB, se realiza el primer Congreso de Unidad Campesina, en el cual se constituye la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia (CSUTCB).

La CSUTCB inicia su trabajo con la creación de la Corporación Agropecuaria Campesina - CORACA, cuya personería jurídica fue aprobada por el gobierno de Hernán Siles Suazo el 23 de abril de 1984.

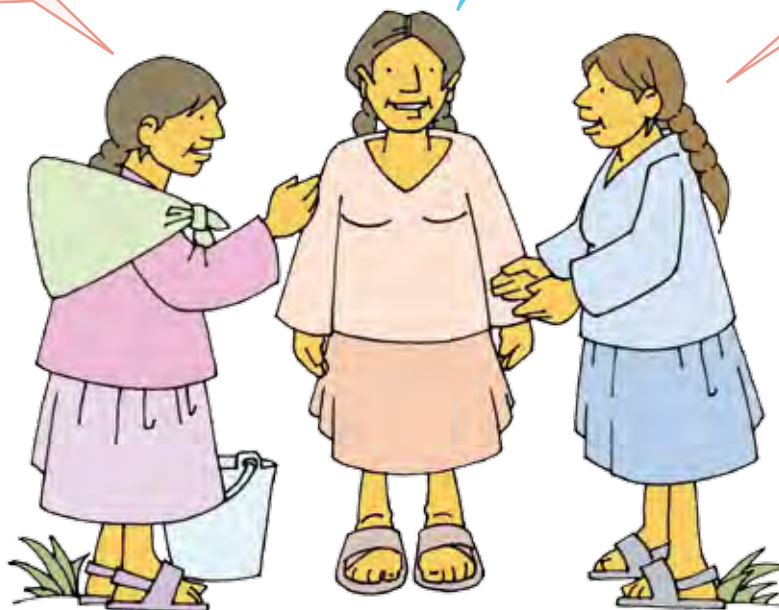
Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia "Bartolina Sisa" (FNMCB"BS")

A raíz del papel decisivo que muchas mujeres habían tenido en diversas movilizaciones, todavía en la época de dictadura, en 1977 se crearon los primeros sindicatos de mujeres. El 10 de enero de 1980 se realizó el I Congreso Nacional, del que surgió la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia "Bartolina Sisa".

En Diciembre de 1979 Lucila Morales organiza el Primer sindicato comunal femenino.

Así es, en Sullcawi, departamento de La Paz.

Ese es el lugar de nacimiento de Tupak Katari.



La Confederación de Pueblos Indígenas del Oriente de Bolivia – CIDOB

La Confederación de Pueblos Indígenas de Bolivia- CIDOB- se fundó formalmente el 3 de octubre de 1982 en Santa Cruz de la Sierra, con la participación de representantes de cuatro pueblos indígenas del oriente boliviano: Guaraní-izoceños, Chiquitanos, Ayoreos y Guarayos.

El proceso de unificación de los pueblos indígenas de tierras bajas, se inició aproximadamente en 1979, cuando se dieron los primeros contactos entre representantes de los mencionados pueblos, a iniciativa del entonces Capitán Grande guaraní, Mburuvichaguasu Bonifacio Barrientos, llamado también “Sombra Grande”. La CIDOB tiene en su seno, diez organizaciones regionales que representan a los 34 pueblos de tierras bajas:

APG: Asamblea del Pueblo Guaraní

COPNAG: Central de Pueblos Nativos Guarayos

CPIB: Central de Pueblos Indígenas del Beni

CIRABO: Central Indígena de la Región Amazónica

CIPOAP: Central Indígena de Pueblos Amazónicos de Pando

CPITCO: Central de Pueblos Indígenas del Trópico de Cochabamba

CPILAP: Central de Pueblos Indígenas de La Paz

ORCAWETA: Organización de la Capitanía Weenhayek Tapiete

CPESC : Coordinadora de Pueblos Étnicos de Santa Cruz

CPEMB: Central del Pueblo Étnico Mojeño del Beni



El Consejo de Ayllus y Markas del Qullasuyu CONAMAQ

El CONAMAQ fue fundado en marzo de 1997 y representa a los ayllus aymaras, quechuas y urus de Potosí, Chuquisaca, La Paz, Oruro y Cochabamba. Incluye organizaciones regionales que agrupan a ayllus de un departamento, por ejemplo la CAOP en el departamento de Potosí.

En su reciente trayectoria, reivindica formas organizativas originarias. Muchas comunidades aymaras y quechuas han retornado a sus organizaciones ancestrales y están afiliadas al CONAMAQ.

La creación del CONAMAQ ha visibilizado la coexistencia y también la pugna, entre lo originario y lo sindical, especialmente en algunos departamentos como Oruro y Potosí, donde algunas comunidades tienen las dos formas organizativas, de manera paralela y para el mismo pueblo indígena originario.



Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia - CNAMIB:

Se fundó el 23 de noviembre de 2007, por la iniciativa de las mujeres de las organizaciones de los pueblos indígenas de tierras bajas según sus normas, usos y costumbres. Está considerada como la única interlocutora válida para representar a las mujeres indígenas de tierras bajas frente a instancias sociales, políticas y económicas a nivel local, regional, nacional e internacional.



Ha sido creada con el fin de defender los derechos de las mujeres indígenas y promover el equilibrio en la relación entre hombres y mujeres en el ejercicio pleno de sus derechos. Para ello está articulada a la CIDOB. Está constituida por 6 organizaciones regionales afiliadas:

CEMIG: Central de Mujeres Indígenas de Guayayos

CEMIB: Central de Mujeres Indígenas del Beni

OMINAB: Organización de Mujeres Indígenas del Norte de la Amazonía de Bolivia

CIMAP: Central Indígena de Mujeres Amazónicas de Pando

CMILAP: Central de Mujeres Indígenas de La Paz

OMITCO: Organización de Mujeres Indígenas del Trópico de Cochabamba.

Trabajemos en plenaria

En un papelógrafo, utilizando la técnica "lluvia de ideas" construyamos entre todos y todas, los hechos en los que participaban hombres y mujeres, en nuestra organización comunitaria, mientras se desarrollaban los hitos fundamentales de la historia de las organizaciones indígena originarias campesinas en nuestro país.

Hitos Fundamentales de la organización indígena originaria campesina en el país

LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA PREHISPANICA



1
2
3

LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA EN LA COLONIA



1
2
3

LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA EN LA REPUBLICA



1
2
3

Hechos que ocurrían en la organización de la comunidad

En la actualidad vivimos la etapa del Estado Plurinacional de Bolivia desde la aprobación de la última Constitución Política del Estado.

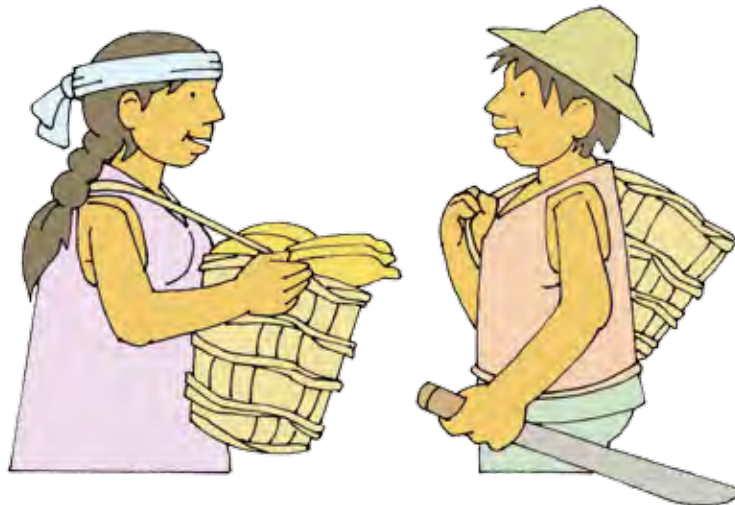
Participación de las mujeres en las organizaciones comunitarias

1. LAS ORGANIZACIONES INDIGENA ORIGINARIO CAMPESINAS

En la actualidad los pueblos indígenas presentan una diversidad de culturas, historias, formas de concebir la vida y por lo tanto también son diversos en sus formas organizativas.

Entre las principales organizaciones indígenas originario campesinas que representan a los distintos pueblos del territorio nacional están:

- **La Confederación de Pueblos Indígenas del Oriente Boliviano CIDOB**, donde se encuentran aglutinadas la mayoría de las nacionalidades de las tierras bajas de nuestro territorio.



- **La Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos de Bolivia CSUTCB** que agrupa a poblaciones quechuas y aymaras que tienen como forma organizativa el sindicato.

Actualmente, la CSUTCB es la organización campesina-indígena más importante del país, con la mayoría de seguidores y la mayor capacidad de movilización en Bolivia. Esta organización representa a campesinos indígenas y originarios y tiene organizaciones en todos los departamentos, con más presencia en tierras altas y los valles, principalmente en La Paz y Cochabamba.

- **El Consejo de Ayllus y Markas del Qullasuyu CONAMAQ** que tiene una trayectoria más reciente, pero reivindica formas organizativas ancestrales. Muchas comunidades aymaras y quechuas han retornado a sus organizaciones originarias y pertenecen a esta organización.



2. LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

Así como encontramos varias formas de organizarse entre las naciones indígena originario campesinas, también existen diferencias al tiempo de concebir la participación de las mujeres en estas estructuras organizativas.

Podríamos clasificar dos tipos de participación de las mujeres en las organizaciones:

- En organizaciones propias con participación en las estructuras comunitarias
- El chacha warmi o qhari warmi u hombre mujer dual exclusivo

En organizaciones propias, con participación en las estructuras comunitarias

En la historia, se encuentran muchas experiencias de organizaciones de mujeres en el territorio nacional, desde aquellas con características asistencialistas, hasta las organizaciones reivindicativas de sus derechos como mujeres y de los derechos de las comunidades.

La práctica demuestra la necesidad de las mujeres indígenas por conformar organizaciones propias, donde ellas expresan sus necesidades, sus intereses y sus luchas por problemas que las involucran directamente, como por ejemplo la violencia contra las mujeres, el acceso a la educación y otros.

Es así, que en el marco de la Confederación Sindical Única de Trabajadores de Bolivia CSUTCB, se ha creado también como dualidad y complemento la Federación Nacional de Mujeres Campesinas de Bolivia Bartolina Sisa - FNMCBBS. Por su parte, articulada a la CIDOB, las mujeres de tierras bajas han creado la Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia – CNAMIB.

De esta manera en las organizaciones de tierras altas, tierras bajas y valles, las mujeres cuentan con su propia organización y asimismo, tienen su representación en la organización de todos, aunque la realidad muestra que los cargos que ocupan, en estas últimas, son mayoritariamente cargos de poca jerarquía.

Cuando nos reunimos en nuestra organización, las mujeres nos preparamos entre nosotras, para contribuir mejor en las reuniones de la comunidad.



Así nuestras opiniones son más respetadas

El chacha warmi o qhari warmi u hombre mujer dual exclusivo

Las reivindicaciones de las formas organizativas ancestrales en las tierras altas plantean la inclusión de las mujeres en la organización en un proceso que comienza cuando se forma la pareja o chacha-warmi y continúa con el cumplimiento de distintas responsabilidades que la comunidad va asignando a la pareja a lo largo de su vida.

Es así que cuando a un varón de acuerdo a los usos y costumbres, le corresponde ser autoridad, a su esposa también le toca ser "señora autoridad", cargo que se denomina en algunas comunidades como "mama t'alla". Solo por fuerza mayor, cuando la mujer es viuda, ella asume el rol principal.

Sin embargo, si bien a la mujer le corresponde asumir autoridad, en la práctica, la administración y el poder lo ejerce solo el varón y no así la mujer. Es decir que la autoridad de la mujer y la equidad en este ámbito, están en el plano simbólico y en la práctica la mujer desempeña un rol pasivo.



Trabajemos en plenaria

PRIMERO: En un papelógrafo, usando el siguiente cuadro, describa junto a su grupo las formas organizativas comunitarias de su comunidad y la manera en que participan las mujeres en estas organizaciones:

N°	NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	¿ES ORGANIZACIÓN PROPIA DE MUJERES O COMUNITARIA?	¿CÓMO PARTICIPAN LAS MUJERES? <i>(marcar con una X)</i>
			<input type="checkbox"/> No asisten a las reuniones <input type="checkbox"/> Asisten a las reuniones <input type="checkbox"/> Participan con opiniones <input type="checkbox"/> Son candidatas a cargos en la organización <input type="checkbox"/> Ocupan cargos en el Directorio
			<input type="checkbox"/> No asisten a las reuniones <input type="checkbox"/> Asisten a las reuniones <input type="checkbox"/> Participan con opiniones <input type="checkbox"/> Son candidatas a cargos en la organización <input type="checkbox"/> Ocupan cargos en el Directorio

SEGUNDO: Analicemos en grupo y respondamos:

¿Qué sugerencias se pueden dar para una mayor participación de las mujeres en las organizaciones?

.....

Cuál es la mejor opción: ¿Mejorar la participación de la mujer en la organización comunal, crear una organización propia de mujeres o hacer ambas cosas?, ¿Por qué?

.....

TERCERO: Hagamos la exposición de nuestro trabajo en plenaria y escuchemos el trabajo de los demás grupos.

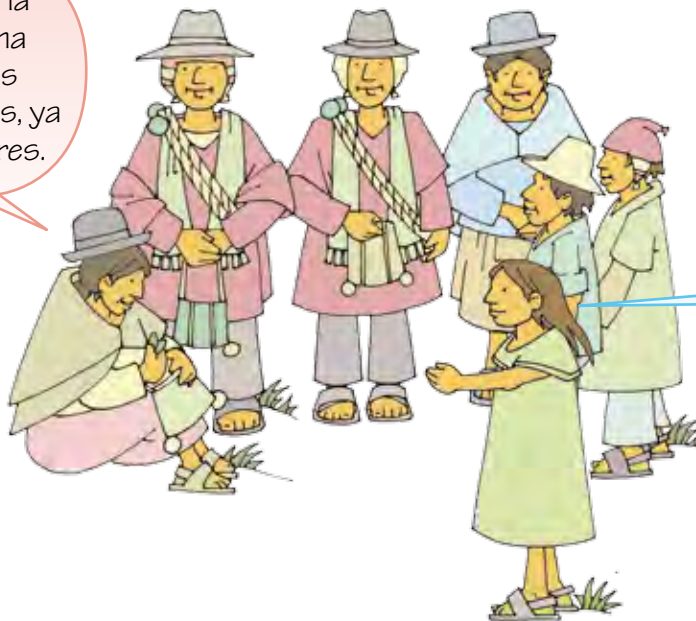
Herramientas para la gestión organizativa

1. ¿QUÉ ES LA GESTIÓN ORGANIZATIVA DE LA COMUNIDAD?

La gestión organizativa de la comunidad es la capacidad de las personas que la conforman para tomar las decisiones y acciones planificadas, para mejorar la vida y defender sus intereses.

Estas decisiones se toman en un marco de participación y para ello los hombres y mujeres líderes, buscan desarrollar una serie de reuniones, asambleas, cabildos y otras actividades.

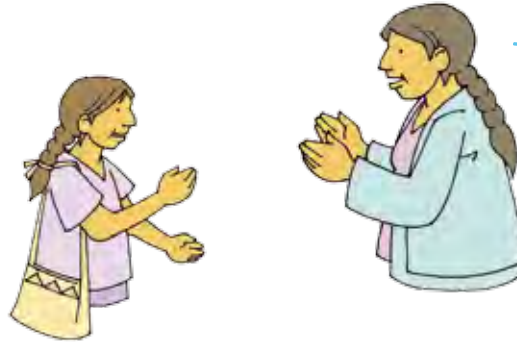
Cuando mejora la educación, la salud y la vida, existe una buena gestión de nuestras autoridades comunales, ya sean hombres o mujeres.



También hay una buena gestión cuando se toman acciones para prevenir la violencia contra las mujeres.

Las mujeres y la gestión organizativa de la comunidad

¿Mamá, cómo trabajan las mujeres por la comunidad?



Las mujeres somos parte de la comunidad y siempre estamos velando por el bienestar de todos y todas.

¿Y cómo participamos las mujeres de la gestión de la comunidad?



Participamos de las reuniones de la comunidad, del directorio, del cabildo, del sindicato. Elegimos y somos elegidas, opinamos y participamos de las decisiones para el futuro de la comunidad.



Si no participáramos, otras personas decidirían por nosotras.

2. ¿CÓMO DIRIGIR UNA REUNION?

Veamos algunos pasos para dirigir una reunión en la comunidad:

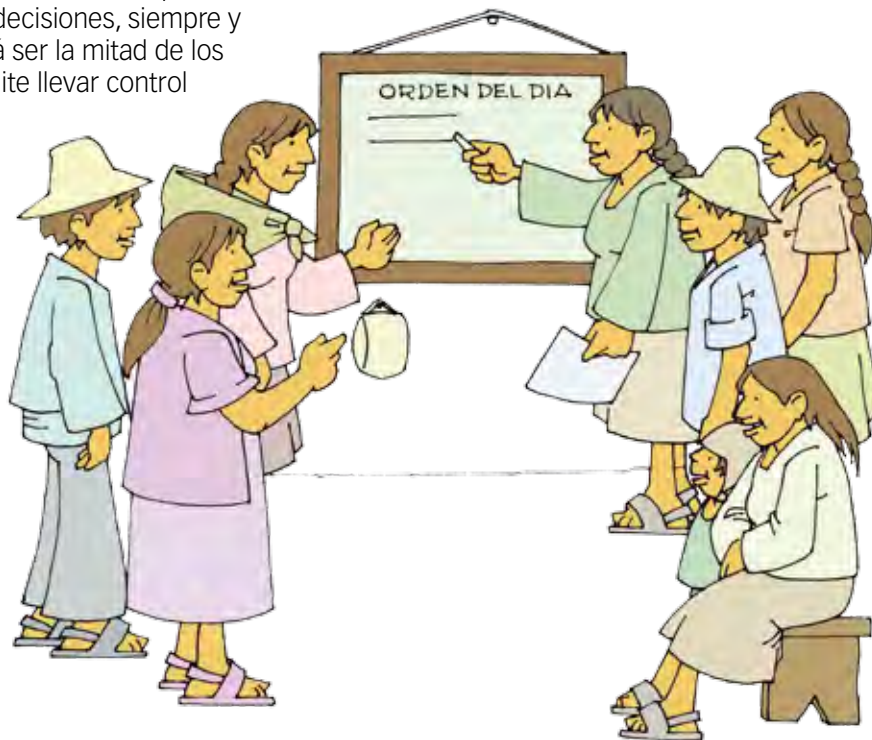
1. Dar a conocer el objetivo de la reunión y su importancia.

2. Llamar lista a los miembros de la comunidad

Una vez que se cuenta con el número de asistentes, se puede considerar si hay la suficiente asistencia para tomar decisiones, siempre y cuando así lo decida la comunidad deberá ser la mitad de los miembros más uno. La lista también permite llevar control de quienes asistieron a la reunión y tomar las medidas correspondientes con aquellos que no asistieron.

3. Ponerse de acuerdo en la Agenda u Orden del día

Para ello el o la líder debe plantear una propuesta de Agenda u orden del día, de acuerdo al objetivo de la reunión y ponerla a consideración de la concurrencia. En base a esta propuesta pueden existir mociones de inclusión de nuevos puntos, cambio de orden o directamente su aprobación.



4. Lectura del Acta anterior.

Si es necesario se debería leer el acta de la reunión anterior para que sea de conocimiento de todas y todos los presentes, ya que algunos de los puntos a tratarse requieren de los antecedentes tratados en la anterior reunión.

5. Tratamiento de los puntos de la agenda u orden del día.

La persona que dirige la reunión debe encargarse de que todo transcurra con el mayor orden posible y de que las opiniones se den en el marco del respeto. Asimismo deberá promover la participación de hombres y mujeres en condiciones iguales.



6. Elaboración del Acta de la Reunión

Mientras se desarrollan cada uno de los puntos, el o la secretaria de actas debe registrar los puntos abordados y las conclusiones en el Libro de Actas.

7. Lectura y Firma del Acta

Para finalizar, es preciso dar lectura al acta de reunión, que además debe ser firmada a la conclusión de la reunión por los y las líderes y si es posible, también por las personas participantes, esto en señal de conformidad de lo acordado.

3. ALGUNAS HERRAMIENTAS PARA LA GESTIÓN COMUNITARIA

Es importante saber manejar herramientas para hacer una buena gestión en la comunidad, veamos algunas:

1. Invitación a reunión
2. Acta de reunión
3. Convocatoria
4. Voto resolutivo
5. Plan de trabajo anual

Sugiero que
hagamos un Voto
Resolutivo.



1. Invitación a reunión

Generalmente en las reuniones se fija la fecha de la próxima reunión, pero a veces es necesario enviar una invitación a reunión o difundir esta por una radio para contar con la participación de la comunidad. Veamos un modelo:

MODELO DE INVITACIÓN

Lugar y fecha:.....

Señor/a:
Nombre:.....
Cargo:
Institución:.....
Presente.-

Ref: Invitación a reunión

De nuestra mayor consideración:
Tengo el gusto de dirigirme a usted, para hacerle conocer y a su vez invitarle a una reunión convocada por (organización)
para tratar el tema de.....
..... a realizarse el (día y fecha):.....
de de, en la sede de la organización (lugar):
..... a horas.....
Su asistencia es de gran importancia para tomar y asumir las decisiones sobre los temas que se van a tratar.
Atentamente le saluda,

Nombre autoridad
Cargo:.....

Nombre autoridad
Cargo:.....

Nombre autoridad
Cargo:.....

No debemos olvidar la fecha, la hora y el lugar donde se llevará a cabo la reunión.

Y hay que difundirla con la anticipación necesaria.



2. Acta de reunión

En el acta de reunión o asamblea se debe escribir todo lo discutido y los acuerdos a los que se han llegado.

Así no nos olvidamos de nuestros compromisos y acuerdos.

Las actas son documentos que registran la historia de las luchas de nuestra comunidad.



MODELO DE ACTA

ACTA DE REUNION

En (lugar):.....en fecha.....a horas..... se dio inicio a la reunión haciendo uso de la palabra (Nombre y cargo):, quien explico el objetivo de la reunión:

Una vez que se llamó lista, se verificó que habian: asistentes. Luego se dio lectura al acta anterior.

Después se acordó entre todos los presentes la agenda del día, quedando a tratarse los siguientes puntos:

- 1.-
- 2.-
- 3.-

Sobre el primer punto, hicieron uso de la palabra:

(Nombre)....., manifestando

(Nombre), También pidió la palabra (Nombre), manifestando.....

(Nombre)..... También pidió la palabra (Nombre)....., proponiendo

.....Propuesta que todos los presentes apoyaron.

Sobre el primer punto, hicieron uso de la palabra:

(Nombre)....., manifestando

(Nombre)..... También pidió la palabra (Nombre)....., manifestando

(Nombre)..... También pidió la palabra (Nombre)....., proponiendo

.....Propuesta que todos los presentes apoyaron.

Después de tocar los puntos de la agenda del día, se leyó la correspondencia y se tomaran decisiones al respecto.

Siendo estos los puntos tratados y acordados, se procedió a dar lectura al acta, quedando conforme todos los presentes, se dio por concluida la reunión a horas

Firma de todos los presentes.

3. Convocatoria

Generalmente se utilizan para llevar a cabo Asambleas para rendir informes de gestiones anuales, elegir directorio o para definir o asumir una medida frente a un conflicto.

Se debe poner el motivo o propósito de la asamblea, incluir la fecha, hora y lugar del encuentro, además de especificar sobre los requisitos de las personas participantes.

En la convocatoria también se debe informar si la gente debe traer platos, cucharas u otros objetos.



MODELO DE CONVOCATORIA

Convocatoria a.....(poner nombre del evento)

El directorio de la comunidad....., de acuerdo a sus facultades establecidas en su estatuto y reglamento convoca a:..... con la agenda y orden siguiente.

Lugar: (Aquí se debe detallar el lugar donde se va a realizar la Asamblea).

Fecha: (Indicar la fecha en que se llevará a cabo el evento y la hora de inicio).

Participantes: (Se debe determinar cuántos participantes por comunidad o asociación participarán, y también se debe contemplar la equidad e igualdad para la representación y participación, es decir 50% hombres y 50% mujeres).

Logística: (Aquí se debe detallar claramente sobre el financiamiento del hospedaje, alimentación y la devolución de transporte si correspondiera).

Financiamiento: (En este punto se debe colocar si las comunidades afiliadas que participarán en la Asamblea deberán traer un x monto de dinero para ayudar a financiar la asamblea, por ejemplo, que por comunidad participante el aporte será de 100 bolivianos).

Agenda: (Se debe detallar claramente los temas por orden de importancia a ser tratados en la Asamblea). Ejemplo: vamos hacer de cuenta que esta Asamblea es para elegir nuevo directorio.

- 1.- Acreditación de participantes y entrega de materiales
- 2.- Palabras de Bienvenida e inauguración de la Asamblea
- 3.- Lectura de la agenda y puesta a consideración de los participantes
- 4.- Informe de Gestión
- 5.- Conformación del Comité Electoral
- 6.- Lectura del Reglamento Interno con respecto a la Elección
- 7.- Postulación de Candidatos
- 8.- Elección secreta de Candidatos
- 9.- Resultados finales de la votación
- 10.- Posesión del nuevo directorio
- 11.- Clausura

Firma del Directorio convocante.

4. Voto Resolutivo

El voto resolutivo es un instrumento que se utiliza para dar a conocer la inconformidad de la comunidad sobre alguna situación y exigir la atención o solución inmediata de las demandas planteadas con respecto a algún tema o situación conflictiva. En el caso de no atender a las peticiones en un tiempo determinado, se le hace conocer a los demandados, las posibles medidas a tomar.

Puede estar dirigida a una o más personas de la comunidad.

Puede también estar dirigida a instituciones privadas o públicas.



EJEMPLO DE VOTO RESOLUTIVO

VOTO RESOLUTIVO

GRAN ASAMBLEA CONSULTIVA DE LA ASOCIACIÓN DE CABILDOS INDÍGENAS

Las comunidades chiquitanas del Municipio de San Ignacio de Velasco participantes de la "Magna Asamblea Consultiva", en los ambientes de San Francisco de Asís de la Asociación de Cabildos Indígenas de San Ignacio de Velasco – ACISIV, los días 27 y 28, después de haber analizado y constatado, en ejercicio de sus legítimas atribuciones.

CONSIDERANDO

Que la Nueva Constitución Política del Estado y la Ley del Instituto Nacional de Reforma Agraria, así como la Ley de Recondición Comunitaria de la Reforma Agraria, reconocen y garantizan el acceso a la tierra mediante la titulación colectiva a favor de pueblos indígenas, siendo el territorio un espacio vital de desarrollo con nuestros propios modos de vida y costumbres.

Que el proceso de saneamiento en las comunidades de San Ignacio de Velasco ha concluido en el año 2006 y hasta la fecha no contamos con la totalidad de nuestros títulos de propiedad comunal, quedando aún pendientes para la entrega más del 50% de los mismos.

Que la máxima autoridad Departamental del INRA, no ha emitido ningún informe sobre el estado actual de saneamiento de las comunidades, pese a las innumerables solicitudes enviadas, además de negarse a atendernos para darnos alguna explicación.

POR LO TANTO:

La Magna Asamblea Consultiva de las 140 comunidades representadas orgánicamente en su organización Matriz, la Central de Cabildos Indígenas de San Ignacio de Velasco -ACISIV.

RESUELVE:

PRIMERO.- Las comunidades indígenas chiquitanas de San Ignacio de Velasco, se encuentran en emergencia y movilizadas, para la pronta atención de las autoridades agrarias y por la titulación de sus comunidades.

SEGUNDO.- Exigimos al Director Departamental del INRA, emitir lo más pronto posible, la situación actual de saneamiento de las comunidades de San Ignacio de Velasco y recibir a la Comisión conformada para tratar tal asunto, caso contrario asumiremos medidas de presión radicales, hasta lograr la atención inmediata de las autoridades correspondientes al tema tierra y no levantaremos nuestras medidas hasta obtener la titulación de nuestras comunidades en su totalidad.

San Ignacio de Velasco, 12 de julio de 2010.

Firma de todos los representantes de las comunidades u organizaciones.

5. Plan de Trabajo Anual

El plan de trabajo anual es una herramienta útil y necesaria, que ayuda a realizar una buena gestión dentro de la organización. Incluye 4 elementos importantes:

1. Objetivos:

Son los logros que se pretende alcanzar al interior de una organización, en un tiempo determinado. Para poder redactar el objetivo tenemos que respondernos a la siguiente pregunta:
¿Qué necesita la comunidad?

2. Actividades:

Son las acciones que se deben realizar para alcanzar ese objetivo planteado. Y para ello se debe contestar a la siguiente pregunta:
¿Qué debemos hacer para lograr el o los objetivos?

3. Responsables:

Para la ejecución de las actividades es necesario asignar el desarrollo de las actividades a personas específicas, la siguiente pregunta podría ayudar.
¿Quién es la persona más apta o capaz para realizar dicha actividad?

Si no tenemos un Plan de Trabajo, somos como las hojas que se deja llevar por donde el viento desea.



4. Cronograma:

Es el calendario de trabajo que se hace para desarrollar las actividades planificadas en un determinado tiempo.

Y esta pregunta puede ayudar: *¿Cuándo realizaremos las actividades?*



Trabajemos por
nuestra comunidad

EJEMPLO DE PLAN DE TRABAJO ANUAL

Objetivo: Contar con un Directorio pleno, en ejercicio de sus funciones y con equidad de género.

Actividades	Meses												Responsable	
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
1. Convocar a elecciones para la elección de candidatas y candidatos a los cargos vacantes.		X												Presidenta o Presidente de la Organización
2. Convocar a Asamblea General para la revisión del Reglamento Interno de la Organización						X								Secretaria o Secretario de Comunicación

Trabajemos en grupos

PRIMERO:

Realicemos un sorteo donde a cada grupo deberá tocarle desarrollar una herramienta para la gestión de la organización, en un papelógrafo:

1. Invitación a reunión
2. Acta de reunión
3. Convocatoria
4. Voto resolutivo
5. Plan de trabajo anual

SEGUNDO:

Hagamos la exposición de nuestro trabajo en plenaria y escuchemos el trabajo de los demás grupos.



Nuestros desafíos

Con el fin de seguir mejorando el impacto de los talleres, respondamos lo siguiente:

1. ¿Qué debo hacer en mi familia con la información que recibí en este taller?

2. ¿Qué debo hacer para que las mujeres de mi familia participen en la gestión de la comunidad?

3. ¿Cómo podemos apoyar para que las mujeres tengan más participación en las organizaciones?

Esta publicación ha sido posible gracias al apoyo de:



La Paz

Calle Hermanos Manchego N° 2566

Telf.: (591 - 2) 243 2263

Fax: (591 - 2) 211 1216

Email: fundaciontierra@ftierra.org

Casilla 8155

Sucre

Calle Germán Busch N° 669

Telf.: (591 - 4) 642 1332

Fax: (591 - 4) 691 3525

Email: tierrach@ftierra.org

Santa Cruz

Avda. Melchor Pinto N° 139

Telf.: (591 - 3) 402 1410 - 311 5161

Fax: (591 - 3) 339 6131

Email: tierrasc@ftierra.org