



Anexo 5_ Productos de la consultoría

Anexo 5.1 Diagnóstico de la percepción del rol de líder de la mujer presentado y validado (Producto 1)

TR - 003

Entidad Ejecutora Solicitante: Viceministerio de Coca y Desarrollo Integral (VCDI)

Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a las mujeres rurales, productoras, cocaleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	5
1.1 Contextualización del trabajo desarrollado para la elaboración del Producto 1	5
1.2 Instrumentos aplicados para el recojo de información	5
2. DESARROLLO DE LA INFORMACIÓN	8
2.1 ¿Cómo perciben las mujeres el liderazgo femenino?	8
2.2 Principales fortalezas en sus liderazgos	10
2.3 Principales debilidades, dificultades y obstáculos para el ejercicio del liderazgo de las mujeres	11
2.3.1 Dificultades para el ejercicio de los cargos de representación	11
2.3.2 Obstáculos relacionados con condiciones estructurales	12
2.4 Participación en la producción y comercialización de la hoja de coca	15
2.4.1 Información cualitativa	15
2.4.2 Información cuantitativa	16
2.4.3 Percepción sobre la producción ecológica de la hoja de coca	16
2.5 Desarrollo de la actividad productiva	16
2.5.1 Información cualitativa	16
2.5.2 Información cuantitativa	18
2.6 Demandas y necesidades de las mujeres	18
2.6.1 Para fortalecer sus liderazgos	19
2.6.2 Información cuantitativa	20
2.6.3 Demandas y necesidades para el desarrollo de actividades productivas	21
3. CONCLUSIONES	23
ANEXOS	25
Anexo I: Guía de instrumentos aplicados en el trabajo de campo	25
Anexo II: Listado y cronograma de entrevistas realizadas a mujeres	28
Anexo III: Listas de participantes de los talleres	29
Anexo IV: Encuesta a productoras/es de las zonas de intervención	36
Anexo V: Imágenes y diapositivas de los talleres	38



Índice de gráficos

<i>Gráfico 1. Percepción sobre la participación de las mujeres en las decisiones de la comunidad, según sexo (en porcentaje)</i>	<i>9</i>
<i>Gráfico 2. Opinión sobre necesidades de las mujeres para la toma de decisiones, por sexo según necesidad (en porcentaje)</i>	<i>20</i>

Índice de tablas

<i>Tabla 1. Cronograma de talleres realizados y datos de participación</i>	<i>5</i>
<i>Tabla 2. Instrumentos aplicados y características</i>	<i>6</i>
<i>Tabla 3. Listado y cronograma de entrevistas realizadas</i>	<i>28</i>



ABREVIACIONES Y ACRÓNIMOS	
ADEPCOCA	Asociación Departamental de Productores de coca de La Paz
APPROCOCA	Asociación Provincial de Productores de Coca de la provincia de Caranavi
COCAMTROP	Confederación Cocalera de Mujeres del Trópico
CO.FE.CA.Y.	Confederación de Federaciones Campesinas de los Yungas de La Paz
EDIS	Estrategia de Desarrollo Integral Sustentable
EDIS YLP-TC	Estrategia de Desarrollo Integral Sustentable para Yungas La Paz y Trópico de Cochabamba
ENDIC	Estrategia Nacional de Desarrollo Integral con Coca
FAPCCA	Federación Agraria Provincial de Comunidades Caranavi
FONADIN	Fondo Nacional de Desarrollo Integral
SENASAG	Servicio Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad Alimentaria
TC	Trópico de Cochabamba
UDESTRO	Unidad de Desarrollo Económico Social del Trópico
UDES Y	Unidad de Desarrollo Económico Social de los Yungas
UP	Unidad Productiva
VCDI	Viceministerio de Coca y Desarrollo Integral
YLP	Yungas de La Paz



1. INTRODUCCIÓN

1.1 Contextualización del trabajo desarrollado para la elaboración del Producto 1

Para la elaboración de este producto, se había planificado la realización de talleres con mujeres productoras y comercializadoras de coca. Este proceso conllevó establecer contacto y coordinación con múltiples actores institucionales y de las organizaciones sociales.

Inicialmente fue necesario disponer de un receso de días en el trabajo de la consultoría, en el que debía darse el nombramiento y posesión de autoridades de gobierno, dada las recientes elecciones nacionales del 20 de octubre de 2020. Posterior a ello, en fecha 17 de noviembre retomamos el contacto con el Lic. Emiliano Ballivián, coordinador de organizaciones sociales del VCDI, quien estuvo al frente de todas las coordinaciones y gestiones con diferentes grupos, para la realización de los talleres participativos con mujeres, que fue la metodología planificada para la realización del diagnóstico. En este sentido, se coordinaron y se realizaron tres talleres con mujeres; uno en Caranavi (YLP), otro en Chimoré (TC) y el tercero en la ciudad de La Paz. Este último inicialmente estaba planificado para que se realice en sede de ADEPCOCA, pero por motivos de divergencias políticas se modificó de fecha y lugar.

Tabla 1. Cronograma de talleres realizados y datos de participación

N°	Fecha	Lugar	Cantidad de participantes	
			Mujeres	Hombres
Primer taller	Martes 24.11.2020	Caranavi/Sede FAPCCA	16	25 ¹
Segundo taller	Viernes 27.11.2020	Chimoré/Salón de la Alcaldía Municipal	10	0
Tercer taller	Lunes 07.12.2020	La Paz/Salón de eventos en zona Miraflores	11	3

1.2 Instrumentos aplicados para el recojo de información

Previo a la realización de los talleres, se elaboraron los instrumentos que fueron aplicados durante el trabajo de campo, para obtener información más especializada y focalizada en relación al liderazgo de las mujeres. Estos instrumentos fueron:

¹ El día del taller había una reunión del directorio y ejecutivos de la FAPCCA, por lo que posterior a esa reunión el grupo de hombres se incorporó al final del taller.



Tabla 2. Instrumentos aplicados y características

N°	Instrumento	Población objetivo	Lugar de aplicación	Cantidad	Mujeres	Hombres
1	Taller participativo	Mujeres productoras y comercializadoras de coca	- Caranavi	1	16	25
			- Chimoré	1	10	0
			- La Paz	1	11	3
2	Entrevista a informantes claves	Mujeres productoras y comercializadoras de coca	- Caranavi	3	3	0
			- Chimoré	3	3	0
			- La Paz	2	2	0
3	Encuesta sobre producción y liderazgo	Mujeres y hombres productoras/es y comercializadoras/es de coca	- Caranavi	28	12	16
			- Chimoré	18	15	3
			- La Paz	12	11	1
4	Observación y recojo de información en los proyectos productivos	Proyectos productivos (Empacadora de banano y Fábrica de palmito)	- Chimoré	2	NC ²	NC
5	Guía para recojo de información en el municipio ³	Alcaldía Municipal	- Caranavi	1	NC	NC

En total la cantidad de instrumentos aplicados para el diagnóstico, fue la siguiente:

- Tres talleres participativos con mujeres cocaleras.
- Ocho entrevistas a informantes clave.
- 58 encuestas aplicadas, siendo 38 mujeres y 20 hombres. 46 fueron aplicadas en los talleres y 12 se respondieron vía virtual.
- Dos observaciones a proyectos productivos y entrevistas a mujeres trabajadoras.

² No Corresponde

³ A partir del acercamiento a la Alcaldía de Caranavi para recabar datos, se dispuso no continuar con la aplicación de este instrumento, ya que requiere tiempo y coordinación anticipada con diferentes funcionarios/as municipales para que puedan brindar información.



-
- Una visita a la Alcaldía Municipal, para recojo de información.



2. DESARROLLO DE LA INFORMACIÓN

2.1 ¿Cómo perciben las mujeres el liderazgo femenino?

Las mujeres productoras y comercializadoras de coca, reconocen a diferentes mujeres que ocupan cargos de liderazgo a nivel de las tres instancias de gobierno; nacional, departamental y municipal. Reconocen que hay mujeres con cargos en los Ministerios, como Asambleístas nacionales (Senadoras, Diputadas) y departamentales, así como también Concejales municipales. En el entorno de las organizaciones sociales, se identificaron a mujeres provenientes de las 6 federaciones del TC que han surgido en cargos importantes, mencionando a Margarita Terán, Silvia Lazarte, Felipa Sánchez, Eugenia Rojas, Juanita Quispe, Segundina, Angélica Ponce, y en la presidencia de ADEPCOCA de YLP (de uno de los dos grupos divididos), a Elena Flores. También se identifican a mujeres como ejecutivas regionales departamentales. En YLP, en la Federación Agraria Provincial de Comunidades Caranavi – FAPCCA y en la Asociación Provincial de Productores de Coca de la provincia de Caranavi – APPROCOCA, están a la cabeza Adela Yampara y Lourdes Quispe, respectivamente.

Se identifica que las mujeres inician su participación en el nivel de las organizaciones sociales de base, es decir en las colonias y comunidades de origen, allí ocupan cargos de secretarías generales, además que ya hay conformadas regionales de mujeres, y por lo tanto mujeres ejecutivas en la misma proporción que los ejecutivos hombres.

Si bien, se identifica la paridad y la equidad de género en una gran mayoría de cargos, el relato de las mujeres expresa que muchos hombres toman esta representación sólo como obligación y no reconocen ni valoran los liderazgos de las mujeres. Ellas mismas reconocen que hay mujeres que ocupan cargos, pero no son “cargos altos”, es decir que no tienen el mismo reconocimiento o jerarquía que la representación masculina.

“En dos centrales no tenemos organización de mujeres, (...) prácticamente yo fui a organizar, pero ahí, que en paz descanse el ex central, me dijo así de frente; compañera acá las mujeres no necesitamos, las mujeres es para ir a... estar en su... en quechua me dijo [frase en quechua], es como para ir a mandar a la cocina ¿no?, para eso son las mujeres, acá no tienen ningún voz ni voto, y bueno, yo le dije de frente también ¿no?, yo hago a lo contrario, a mi marido le dejo cocinando y yo estoy aquí participando”.

Ejecutiva del Trópico de Cochabamba.

En este sentido, no sería prudente hablar de procesos acabados, sino de procesos dinámicos y en movimiento. Donde se reconocen avances, paralizaciones y en ocasiones retrocesos en relación a la participación y liderazgo de las mujeres. Es por esto, que se identifican las fortalezas y debilidades junto a las dificultades que tienen las mujeres en la asunción de cargos representativos y ejercicio de liderazgos políticos y de participación social, desde las mismas voces de las mujeres.



Durante la realización de los talleres se preguntó a los participantes: ¿Cree que las mujeres deben participar en las decisiones de la comunidad?, la totalidad de personas encuestadas respondieron que Sí deben participar las mujeres.

Por otro lado, se preguntó: ¿Los hombres permiten que las mujeres participen en las decisiones de la comunidad?, las respuestas en términos porcentuales fueron las siguientes:

Gráfico 1. Percepción sobre la participación de las mujeres en las decisiones de la comunidad, según sexo (en porcentaje)



Fuente: Encuesta en los talleres participativos

En el gráfico se observa que las opiniones están divididas, según los hombres que participaron de los talleres, el 100% indica que las mujeres participan y toman decisiones en su comunidad, pero a la misma pregunta las mujeres responden en un 34% que los hombres no les dejan participar, un 66% de las mujeres indica que participan en las decisiones, pero que tienen que luchar y exigir sus derechos, porque existen barreras impuestas por los hombres.

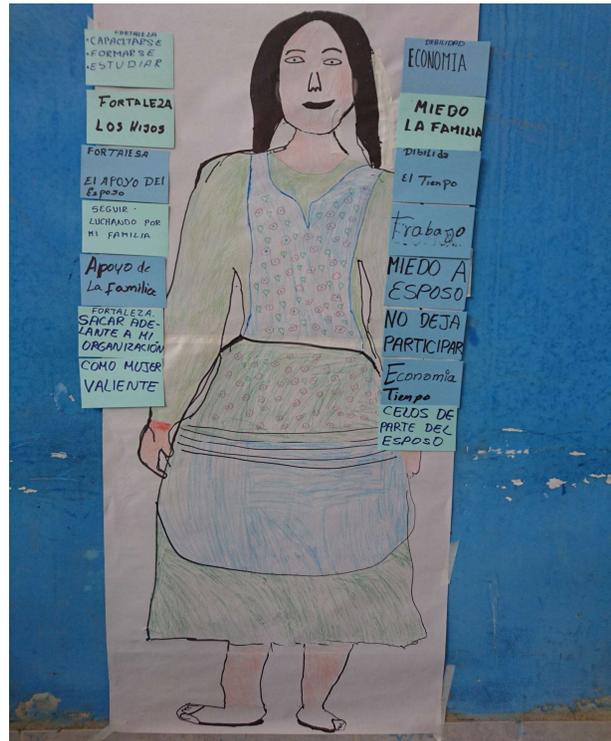


2.2 Principales fortalezas en sus liderazgos

Las mujeres identifican que como dirigentes tienen la honestidad, sinceridad, transparencia, la confianza y el apoyo de las bases y del directorio para el ejercicio de sus cargos.

Algunas mencionan que tienen más habilidades que los hombres, porque son más creativas y firmes en lo que dicen. Así mismo se reconocen como dinámicas, con la posibilidad de mantener a la organización en unidad, y no ser rígidas en su directorio.

También valoran la toma de decisión y el esfuerzo que cada una realiza para asumir un cargo y participar en las reuniones que se convocan. Esta decisión es consecuente y permite que continúen en el ejercicio del cargo pese a las vicisitudes.



“Como dirigente debo hacer participar a todo el grupo, como dirigente si yo no más voy a ser, ellas cuándo van a aprender, la unidad nos mantiene a las mujeres”.

Trabajo de grupo en Taller de Caranavi.

La capacidad de organización también es algo que destacan, evidenciándose en el fortalecimiento de la organización social y su “adelanto”, que se refiere al cumplimiento de proyectos que se tienen planificados, a la consecución de cosas buenas para los productores y ayuda en los trámites que necesitan. La buena coordinación de la directiva también es clave, y lo destacan como fortaleza de sus liderazgos.

Una líder debe tener compromiso y pasión y tener inteligencia emocional, ser alegre, aguerrida, valiente y entradora, también la comunicación es muy importante para poder comunicarse con sus bases. Algunas mencionan que identifican que la mujer es luchadora y se sacrifica ante la adversidad: *“Una mujer es luchadora, triunfadora porque tiene la fortaleza y es sacrificada, por ser mujeres podemos trabajar de todo”.*

La propia valoración como dirigentes y como mujeres, junto a la valoración que debe brindar la familia, con cuestiones muy importantes que destacan las mujeres. Es más, muchas expresan que el apoyo de la familia es fundamental para llevar a cabo sus liderazgos. Ellas encuentran en sus hijas e hijos, el motivo y fuerza para continuar sus luchas, trabajos, esfuerzos y sacrificios.



Ser responsables con la dirigencia, con los materiales, puntuales, y como dirigentes demostrar eso a las bases, también brindando y recibiendo el apoyo de las demás personas integrantes, hace que se fortalezcan los liderazgos.

2.3 Principales debilidades, dificultades y obstáculos para el ejercicio del liderazgo de las mujeres

Así como hay un reconocimiento de las fortalezas en el liderazgo femenino, también se identifican las principales debilidades, que están relacionadas con la poca preparación y experiencia en el ejercicio directivo. Algunas hablan de que la principal debilidad es la timidez y el temor a hablar en público; que las mujeres no son muy entradoras, no tienen confianza para poder expresarse y en algunos casos se trata de situaciones de baja autoestima. Mencionan también que muchas tienen miedo, porque sienten que tienen dificultad para expresar lo que piensan y lo que sienten, además que el ejercicio de un cargo requiere contacto o uso de medios de comunicación, de los cuales se sienten ajenas o alejadas. Sin embargo, la mayor cantidad de debilidades y dificultades se encuentran en factores externos, situaciones o condicionantes que impiden u obstaculizan que las mujeres puedan ejercer sus liderazgos en condiciones más favorables y en la misma proporción que los hombres.

2.3.1 Dificultades para el ejercicio de los cargos de representación

“Más que todo aquí los hombres, hay algunos jóvenes que así vienen, cuando una mujer habla entonces empiezan a silbar ¿no?, entonces hay algunas que somos tímidas, no podemos expresarnos, o nos expresamos de una manera muy diferente ¿no?, como hace rato decía, algunos no han concluido ni siquiera primaria, ni secundaria, peor todavía algunos ni siquiera han llegado, pero sí tienen buenas ideas, positivas, para surgir como líder. Entonces, pero, siempre tienen alguna dificultad en la forma de expresarse, y por lo cual empiezan a silbar alguna cosa, pero eso nosotros desde que hemos asumido hemos cortado en mi Federación, ahora ya es más respetado”.

Ejecutiva del Trópico de Cochabamba.

Diversas voces y testimonios dan referencia de que existe poca valoración hacia las capacidades de las mujeres como dirigentes y como lideresas. Es persistente la definición de los roles tradicionales de género, que colocan a las mujeres en el espacio privado de la casa y la familia, mientras los hombres ocupan el espacio público, de la calle, la representación, y el trabajo productivo.

Como primera dificultad muchas veces está la privación de las mujeres para asumir cargos, porque les indican que no saben, que no están preparadas y que no tienen posibilidades ni capacidades para un cargo de dirigencia en sus organizaciones. Posterior a ello, está el contexto de desconfianza, de rechazo y hasta hostigamiento a las mujeres que ocupan cargos, recibiendo mensajes sutiles y directos que desmotivan, desacreditan e invalidan sus capacidades. Es como si estuvieran usurpando un lugar que no les corresponde.



Algunas mujeres comentan que a pesar que en las federaciones (TC) hay hombres y mujeres en los mismos cargos, se toma más en cuenta a los hombres. Y, cuando ellos están en ejercicio del cargo no toman en cuenta a las mujeres, es decir, no les avisan ni las convocan a las reuniones, no abren espacios para que ellas participen, esto es denominado por ellas como “no dar lugar a la mujer”. Algunas mencionan que tratan de hacerlas a un lado y de hacerlas quedar mal. En otras ocasiones dicen que sufren discriminación, y les dicen que no van a poder, o no van a saber hacer lo que el cargo requiere.

En el momento en que están en ejercicio de un cargo, muchas comentan que existen críticas de los compañeros de las mismas bases, hay burlas, desvalorización, chiflidos cuando opinan las mujeres. Se oponen a lo que las ejecutivas establecen, haciendo alusión al desconocimiento o la falta de experiencia que ellas tienen. Mencionan específicamente que “truncan” sus liderazgos.

Cabe mencionar también que en los cargos que asumen las mujeres, muchas veces sus tareas están relacionadas a tratar temas de educación y salud, que aún son considerados temas “femeninos” dentro de la agenda de desarrollo.

2.3.2 Obstáculos relacionados con condiciones estructurales

“Yo pienso también que una parte es el varón también ¿no?, muy importante que le dé su lugar a la mujer. Muchas veces el marido no les deja ¿no?, entonces eso también es una dificultad y también los niños ¿no?, a veces hay que atender, hay que hacer los quehaceres de la casa, entonces por ese motivo ellas manifiestan que no pueden venir a los talleres, que no pueden, entonces yo pienso que el hombre debe dar lugar para la mujer, para darle su tiempo también ¿no?, para que ella pueda formarse en cargos de liderazgo también”.

Ejecutiva de Yungas La Paz.



Trabajo de grupo Taller en La Paz.

- **Sistema patriarcal**

El patriarcado de manera general, es considerado como la valoración de los hombres y lo masculino, en desmedro de las mujeres y lo que se considera femenino. Atraviesa las normas sociales, cultura, pensamientos, códigos de relacionamiento social, leyes, políticas públicas y lamentablemente todo lo



relacionado con las relaciones humanas interpersonales y de convivencia. De manera estructural, pasa por tener una educación y socialización machista, que aún deja en rezago a las mujeres en el sistema escolar, y que no inculca ni promueve el liderazgo femenino.

Las mujeres que no completaron el bachillerato o tienen una educación básica, como es el caso de una gran mayoría de mujeres rurales y campesinas, tienen pocas herramientas para enfrentar la vida pública y sociopolítica dentro de sus contextos. Son privadas de habilidades de comunicación, de negociación y resolución de conflictos, que son imprescindibles para la vida dirigenal o representativa. Desde los hogares, las escuelas, y los demás medios de socialización, no se ha promovido que las niñas, adolescentes y mujeres ocupen cargos representativos y sean la voz pública y visible en la sociedad. En la actualidad se han dado conquistas a nivel de la igualdad de género, pero en evidente que las mujeres adultas tienen muchos resabios de ese machismo recalcitrante y radical.

El tema del machismo está muy presente en los relatos. De manera fáctica y material se evidencia en la declaración de que “los esposos no mandan a las mujeres a las reuniones”, “a veces los esposos no permiten que asistan, ni que participen”. Aunque el machismo es parte de un problema estructural de nuestra sociedad, tiene maneras más específicas que impiden a las mujeres contar con posibilidades para el ejercicio de un cargo de liderazgo. Este “no permitir” que las esposas participen en espacios fuera de la casa, lo relacionan con el control por celos y desconfianza del esposo, llegando a mencionar que esta situación genera violencia en el hogar.

A partir de la presencia de las mujeres en el ámbito público de la sociedad, se generan mecanismos de control y de regulación hacia ellas. El tema del adulterio femenino en las mujeres ejecutivas es un mecanismo que desprestigia su liderazgo, y sirve como mecanismo sancionador para las otras mujeres. Fortalece la idea de que las mujeres no deben salir de sus comunidades y que no tienen la capacidad de ejercicio de liderazgos. Además de la culpa y responsabilidad por la “ruptura familiar” que puede generarse cuando acontecen problemas en la pareja.

“Tal vez no tengo apoyo de mi esposo, también porque no ha hecho cargo, pero mi debilidad es los celos y también los chismes, no falta personas malas, no todos te apoyan, dicen que tu mujer está tomando y mienten.”

Ejecutiva de Caranavi.

De la misma manera, el machismo actúa también como regulador masculino, que hace que entre hombres se vigilen para que no dejen participar a la esposa. Y también se manifiesta en “la rivalidad” que hay entre mujeres, que también están socializadas para mantener el mismo sistema de roles diferenciados y estereotipados de género.

▪ **Distribución de tareas en el hogar**

Otro elemento del sistema patriarcal, que amerita un análisis y profundización, son los roles diferenciados de género. A partir de este mecanismo se da por hecho que las mujeres de manera natural deben ocuparse del hogar, el cuidado y atención de los hijos e hijas y de la atención también de personas enfermas, personas de la tercera edad, o con capacidades diferentes.



Todas las mujeres en los espacios trabajados a través de los talleres, mencionan que deben ocuparse de la atención de los hijos o hijas y de los quehaceres de la casa, lo que les restringe el tiempo para poder dedicarse a actividades del ámbito público. Por ende, los hombres cuentan con más tiempo para prepararse, mientras las mujeres no tienen esa posibilidad. El trabajo del hogar, que es casi exclusivo para las mujeres y que se conoce como trabajo reproductivo, restringe el tiempo para dedicarse al ejercicio de los cargos, teniendo una doble o triple jornada de trabajo.

“El padre llega a la casa y cena lee algo y se duermen, ni pregunta de los hijos, si han cenado si han ido a la escuela, mi esposo no sabe ni el nombre del profesor de mis hijos.”

“Todo es la madre, nosotros tenemos que disponer de todo.”

Trabajo de los grupos – Taller en Caranavi.

“Las dificultades que tenemos las mujeres yungueñas, es que nos levantamos temprano a cocinar, atendemos a las personas que tenemos que atender, les mandamos a nuestros esposos a la chacra, nosotros también nos quedamos con las wawas a atender, a mandar al colegio, y aun así seguimos trabajando.”

Trabajo de los grupos – Taller en La Paz.

▪ Dependencia económica

Esta dedicación casi exclusiva de las mujeres en el trabajo reproductivo, que es un trabajo no remunerado, hace que muchas de ellas estén en total dependencia de los ingresos que genera el esposo fuera de la casa, ya sea en la chacra u otro trabajo remunerado que tenga.

Por lo general, la representación dirigencial que deben realizar las mujeres requiere trasladarse a la cabecera del municipio u otros lugares. Muchas de las mujeres viven lejos, en sus comunidades o colonias y no cuentan con el dinero para trasladarse y poder participar en una reunión u otro evento.

De la misma manera, si no se cuenta con recursos económicos en la familia, las mujeres deben buscar y dedicarse a otras actividades que les permitan generar ingresos, y de esta manera se alejan o abandonan la actividad dirigencial y de liderazgo.



De acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas a las personas participantes de los talleres, la principal dificultad para el liderazgo de las mujeres es la falta de tiempo, ya que a las mujeres no les alcanza el tiempo y es evidente dada la carga de trabajo que indican tener en el hogar.

También manifestaron que los hombres no valoran su capacidad de ejercer liderazgos. Y que una gran dificultad para el liderazgo femenino es el machismo y, que los hombres en general no dejan participar a las mujeres.

2.4 Participación en la producción y comercialización de la hoja de coca

2.4.1 Información cualitativa

De acuerdo a la información recolectada, se expresa que las mujeres y los hombres trabajan conjuntamente en la producción de la hoja de coca, realizando el chunteo de coca, el deshierbado, la fumigada, y la cosecha. En general es una actividad a la que se dedica toda la familia.

Comentan que realizan un trabajo conjunto, donde no hay tareas exclusivas para mujer u hombre, ya que ambos realizan el desmonte, deshierbe, cosechado de coca, chunteado, así como el secado y la comercialización. Otras mujeres mencionan el proceso de producción desde el chaqueo para preparar el terreno, almacigación de la semilla de la coca, sipeo, levantar almácigo, zanjeo, el talado de la planta, con actividades conjuntas, y en la cosecha y secado también, hasta la venta llevando su producción al mercado de coca en la ciudad de La Paz, que es el mercado de Villa Fátima (mercado tripartito).

La producción de coca es casi “inevitable” para las/os vivientes del municipio de Chimoré. Aunque también tienen sus proyectos productivos para tener otra fuente de ingresos. En La Paz los hombres mayormente se dedican a la producción de coca exclusivamente y las mujeres se dedican a otras actividades comerciales más, para generar otros ingresos económicos.

Por otro lado, existen también relatos de mujeres que comentan que producir la hoja de coca es muy difícil, y que como mujer es muy duro, porque en ocasiones van con sus “wawitas” a cosechar y esto produce sufrimiento. También mencionan que las mujeres por lo general no manejan auto o movilidad, lo que significa que “es acarreada por un varón” para la comercialización de sus productos.

Sobre el tema de ingresos económicos de las actividades comerciales que realizan, dentro de las entrevistas realizadas las mujeres expresan que el nivel de ingresos es variable, depende de muchos factores, como la capacidad productiva en la gestión, las condiciones climatológicas para la producción, el precio del producto en el mercado local, y también un tema importante es la cantidad de re-inversión que se necesita hacer. En el caso de la coca, indican que depende de la cosecha y que no hay un ingreso exacto, pero mensualmente pueden llegar a generar entre 1000 Bs y 2000 Bs, principalmente quienes tienen un cato de coca tanto en el trópico de Cochabamba como en los Yungas.

Los ingresos en la producción del café oscilan entre 5000 a 7000 Bs anual, en el caso de quienes tienen la posibilidad de almacenar su producción y luego exportar. En el caso de la venta en el mercado



nacional, refieren que no se gana mucho porque: “vendemos a precio de gallina muerta”. Y, también hay que descontar la inversión que se realiza en abonos, fumigaciones, etc.

De la producción y venta de otros productos, indican que sólo se generan ingresos para los gastos “menores”. Mensualmente ganan alrededor de 200 Bs de la producción agropecuaria, según las entrevistas realizadas a las productoras de ambas zonas.

2.4.2 Información cuantitativa

Ingresos de las/os productoras/es de hoja de coca

Según los datos proporcionados en la encuesta de percepción a los participantes de los talleres, aproximadamente la mitad de participantes (20 mujeres y 10 hombres), indicaron que sus ingresos mensuales están por debajo de los 1000 Bs, por otra parte, un tercio de las personas encuestadas (19 participantes) señala que el ingreso que obtienen por la coca está entre 1000 y 2000 bolivianos, finalmente unas 8 personas entre mujeres y hombres menciona tener un ingreso entre 2000 y 5000 bolivianos. Estos datos son tomados de una muestra pequeña no significativa y sirvió para cotejar las entrevistas en profundidad por lo que se recomienda tomar estos datos como referenciales.

2.4.3 Percepción sobre la producción ecológica de la hoja de coca

La información obtenida da referencia del uso actual y continuado de fertilizantes para producir la hoja de coca, porque indican que en el terreno ya no hay buena producción, y se sigue utilizando productos químicos por el tema de las enfermedades y plagas.

Reconocen que se usan muchos químicos y para no continuar con esta práctica se requiere de muchos seminarios para aprender a producir coca ecológica. Identifican que es posible producir coca ecológica, que es más sano y que se necesita capacitación y asistencia técnica (en agronomía), para hacer fertilizantes naturales, abonos orgánicos, biopesticidas.

Mencionan que esta nueva práctica requiere mayor esfuerzo, porque es más fácil comprar los químicos y fumigar, pero que es necesario cambiar a una buena práctica ecológica, porque han escuchado que en 10 o 15 años más, va a decaer la buena producción de coca y ese tema es contraproducente, por lo que las organizaciones cocaleras deben atenderlo.

2.5 Desarrollo de la actividad productiva

2.5.1 Información cualitativa

“Me dedico también a la producción del café, que también genera ingresos, pero aunque una sola vez al año, no es como la coca ¿no?, la coca te da cada dos meses, cuatro veces al año ¿no?, entonces el café te da una vez al año, pero también rinde ¿no?, entonces en las partes más de altura, más que todo y pese a que hay también muchas enfermedades que nos afectan, no nos deja cultivar como antes ¿no?, antes se sembraba el café y ya daba ¡pues!, pero ahora



ya no es así, ya hay que cuidarle, hay que fumigarle, a veces de los bichos, entonces ya hay más plagas y enfermedades que atacan también, tanto al café como a la coca”.

Ejecutiva Yungas La Paz.

Algunas de las mujeres de YLP comentan que también se dedican a otras actividades productivas, como: la producción de café, con viveros en cantones y centrales, cítricos y hortalizas en menor cantidad. En el TC hay mujeres que se dedican a la crianza de peces, de ganado (se adaptan de acuerdo al terreno), producción de plátanos, bananos, aunque en menor cantidad. También siembran plantas de manga, papaya, y palta, pero también en poca cantidad.

En el reparto de tareas, hay muchos casos en que ambos (mujeres y hombres) desarrollan las mismas actividades en la producción, como deshierba, sembrado, cosecha. En otros casos, el hombre se dedica al deshierbado, al plantado del café, la mujer hace las curvas de nivel, el trazado. El esposo va hoyando y la mujer cosecha, recoge el fruto. Se reparten de acuerdo a quién lo hace mejor, y puede ser la mujer o el hombre. La producción es poca y no es de tan buena calidad, porque ahora se utiliza fumigación, ya que si no lo hacen “entran los bichos, hongos y la planta se puede morir”.

En Chimoré se implementó un proyecto de piscinas de peces, por lo que algunas mujeres iniciaron su criadero de peces. Además, consideran que la piscicultura es un trabajo liviano y accesible para las mujeres. De acuerdo a las entrevistas de mujeres que trabajan en proyectos productivos, comentan que algunas mujeres también cosechan coca, naranja, mandarina, aunque prefieren cosechar coca por que pagan 5 Bs por libra y al día sacan como 100 Bs. En las empresas productoras como la empacadora de banano y la fábrica de palmito, las mujeres realizan diferentes trabajos; saben desmanar, embalar, empacar, picar, en sí todo el proceso. En la fábrica de palmito, según referencia oral de la Jefe de planta, hay un 95% de trabajadoras mujeres (no fue posible tener acceso a información estadística), que realizan diversas tareas para las que han sido capacitadas, tanto en el uso de maquinarias, como en el trabajo manual.

La pandemia ha recrudecido la situación económica de las mujeres. Muchas son jefas de familia y deben “buscarse la vida para sobrevivir”. Algunas pagan alquileres y los padres de sus hijos/as no se responsabilizan, por lo que ellas tienen que trabajar en lo que pueden para pagar sus deudas. En este sentido se evidencia que la necesidad hace que las mujeres presten su mano de obra para diversos trabajos.

Muchas reconocen que hay actividades más pesadas en las que se requiere el trabajo de hombres, o de una máquina, para que se reduzca el esfuerzo físico que ella realiza, porque es muy sacrificado para la mujer. Por ejemplo, para la plantación; para hacer los huecos para la planta de naranja, mandarina, café. En La Paz, muchas mujeres no solo se dedican a la venta de la coca, también preparan y venden comida, lejía, o se dedican a otra actividad de comercio para generar ingresos. Muchas residen en la ciudad de La Paz durante el año escolar, para que sus hijos e hijas estudien, mientras que la producción de coca la realizan en el área rural o comunidad.



Un trabajo que se carga a las mujeres, es el de la casa, donde tienen tareas específicas, que son el cuidado y atención “a las wawas, y todo el trabajo del hogar y cuidados de las mujeres”. También cuando trabajan en la chacra tienen que cocinar para el grupo que se encuentra trabajando.

2.5.2 Información cuantitativa

Actividad productiva

Del conjunto de personas que llenaron las encuestas⁴, 31 mujeres tiene o desarrolla su actividad productiva en frutas o cítricos, para el caso de los hombres, 9 tienen esta actividad; 7 mujeres producen café mientras que 8 hombres lo producen, en la producción de la piña 4 mujeres y 1 hombre trabaja con esta producción, 1 mujer y 3 hombres producen miel, y finalmente en la producción de palmito hay 2 participantes que indicaron ocuparse en ese rubro; un hombre y una mujer. Estas respuestas nos permitieron cotejar las historias de vida de las lideresas y mujeres de base entrevistadas. Según datos de las encuestas de percepción aplicadas, la producción de la hoja de coca se complementa principalmente con la producción de frutas y/o cítricos.

Ingresos de las/os productoras/es en general

Analizando los datos de los ingresos aproximados declarados por las personas participantes de los talleres (tanto de la producción de la hoja de coca y de otros proyectos productivos), indicaron que las mujeres son las que menos ingresos perciben, menos de 1000 Bs. al mes. Los mayores ingresos fueron declarados principalmente por hombres con un ingreso mensual entre 2000 y 5000 bolivianos. Estos datos corresponden principalmente a mujeres lideresas y hombres en algún cargo directivo, por lo que no implica que se pueda generalizar a la totalidad de productores/as de ambas zonas.

2.6 Demandas y necesidades de las mujeres

“(…) algún proyecto o alguna ayuda siempre viene generalizado, y ahí donde más están es los hombres ¡pues!, las mujeres como, por ejemplo, no recibimos mucha ayuda (…)”.

Ejecutiva del Trópico de Cochabamba.

⁴ Se encuentra en el Anexo IV: Encuesta a productoras/es de las zonas de intervención



Trabajo de grupo en Taller de Chimoré.

En este apartado, sistematizamos la información recogida para fortalecer el ámbito de liderazgo de las mujeres, así como el tema del ámbito productivo.

“Necesitan mucho la formación y la capacitación, necesitan mucho, porque no pues, casi no... no hay mucho, talleres eso casi no hay, por eso están en la casa nomás, con las wawas, con el marido, casi no tienen eso, si puede haber esos talleres, esas capacitaciones, tal vez un poco pueden con ganas de asumir un cargo, ahí pueden estar”.

Ejecutiva del Trópico de Cochabamba.

2.6.1 Para fortalecer sus liderazgos

Evidentemente la brecha entre hombres y mujeres a nivel de educación, formación y capacitación, no se cerrará de manera inmediata, ya que se necesitan políticas sociales integrales para que una mayor cantidad de mujeres pueda participar de la vida pública, representativa, política y dirigencial, en condiciones de mayor acceso, seguridad y fortalecimiento. Sin embargo, focalizándonos en la EDIS que se va a encarar, es posible identificar las demandas de formación que expresan las mujeres.

Principalmente se enuncia la necesidad de capacitación que conlleve un proceso integral en el que se fortalezcan habilidades de comunicación, expresión, liderazgo, autoestima, conocimientos sobre derechos, leyes, etc. En sus palabras demandan:

- Asistir a seminarios.
- Perder el miedo.
- Saber valorarse como mujer.
- Talleres de liderazgo.
- Talleres de oratoria.
- Intercambio de experiencias de mujeres, para fortalecer los liderazgos.
- Formación y capacitación para mujeres.
- Capacitación de tipo orgánico, para asumir cargos.



- Talleres en las bases, en las centrales y comunidades.
- Conocer las leyes a favor de las mujeres y también conocimiento sobre sus derechos.
- Convocar a talleres, hacer participar por federación.
- Capacitación.

Este punto será abordado de manera más extensiva en el Producto 2: Plan de empoderamiento, que brindará mayores lineamientos para responder a estas necesidades y demandas.

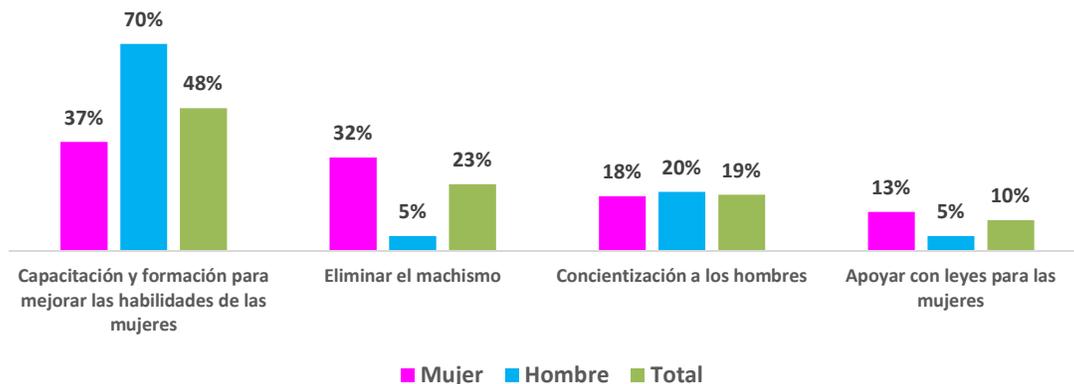
Algo también importante que hay que mencionar, es la necesidad de desarrollar otros espacios con hombres, para “trabajar con hombres para que le dé su lugar a la mujer”. En este sentido, la teoría de las masculinidades es la que brinda un mejor abordaje sobre las transformaciones a nivel de género, para que el avance y desarrollo sea integral, propositivo, sin confrontaciones, sino con un trabajo conjunto y colaborativo que fortalezca una sociedad más justa, inclusiva, respetuosa, y por ende más democrática.

2.6.2 Información cuantitativa

Necesidades de las mujeres

La información cualitativa se cotejó con datos de percepción obtenidos en la encuesta aplicada a las personas participantes de los talleres, quienes señalaron que la capacitación y formación para mejorar las habilidades de las mujeres, es la principal necesidad o demanda para que ellas participen más y puedan desarrollar de mejor manera la toma de decisiones. Tanto mujeres como hombres señalaron esta necesidad. Luego, en orden de importancia está la opción de eliminar el machismo, posteriormente indican como necesidad la concientización a los hombres y apoyar con leyes a las mujeres.

Gráfico 2. Opinión sobre necesidades de las mujeres para la toma de decisiones, por sexo según necesidad (en porcentaje)



Fuente: Encuesta en los talleres participativos (dato referencial)

Nivel de educación de participantes



Entre las personas encuestadas participantes de los talleres, había mujeres que indicaron no tener ninguna formación escolar, mientras que en el caso de los hombres no hubo ninguno en esta categoría. Este dato es referencial y se corrobora con la información cualitativa obtenida de las entrevistas, donde las mujeres demandan formación y estudios tanto las de YLP, como las del TC.

Tiempo dedicado a las actividades del hogar

En la encuesta realizada también se consultó sobre el tiempo que se dedica a las actividades del hogar, esto para contrastar la diferencia que existe entre hombres y mujeres.

En el caso de los hombres se evidenció que los hombres son los que menos tiempo les dedican a las tareas del hogar. En el caso de las mujeres, ellas son las que dedican mayor tiempo en actividades de la casa, y este hecho se confirma con las expresiones vertidas por las entrevistadas.

Un dato referencial de las respuestas logradas es que cuando el número de horas de trabajo en el hogar se incrementa, son las mujeres quienes se dedican a ello, y por el contrario son más hombres quienes se ocupan menos horas a las actividades del hogar.

2.6.3 Demandas y necesidades para el desarrollo de actividades productivas

“(...) muy poca la ayuda que nos dan, por ejemplo, las Alcaldías, con costuritas, en un año... un tiempo en costura hay apoyo, con la costura, a veces con repostería tres mesecitos, y ese casi... nada, ¡no hay pues mucho apoyo!, no hay pues apoyo para mujeres para que nos organicemos (...), como no hay proyectos para mujeres siempre ¿no?, si puede haber proyectos para mujeres, así para trabajar, tal vez pueden más interés tomar, esa es la debilidad”.

Ejecutiva del Trópico de Cochabamba.

En relación a este punto, la mayor demanda de las mujeres es tener proyectos específicos para ellas, que sean sostenibles y compatibles con las tareas que ellas encaran a nivel familiar y social. Muchas de ellas ya han identificado que existen rubros en los que les es posible compatibilizar la actividad productiva con la vida familiar, como ser: crianza de animales menores (gallinas criollas, pollos) y ganadería (para lechería y otros derivados), piscicultura, apicultura, también producción agrícola. Evidentemente que, en este sentido, también es imprescindible abordar el tema de la democratización de roles en el hogar y la corresponsabilidad familiar.

Las mujeres mencionan que necesitan asistencia técnica y capacitación para conocer y mejorar su participación y trabajo en diferentes rubros productivos. Algunas mencionan que quieren incursionar en el ámbito de apicultura (abejas), crianza de animales menores (gallinas criollas, pollos) y ganadería (para lechería), también que les capaciten y asesoren en la producción agrícola, en el cuidado de plantas y control de plagas, mecanismos de riego. Todo esto para fortalecer la producción que ya realizan.



Las demandas están bien identificadas y prácticamente se requiere un trabajo integral, que incluya el financiamiento y/o apoyo económico para arrancar con los proyectos productivos para las mujeres.

Con experiencias previas que se han tenido, algunas mujeres identifican al FONADIN y UDESTRO como las entidades competentes que pueden organizar microempresas para mujeres, además de la participación de los Gobiernos Municipales, de quien refieren que en algunos municipios su apoyo económico ha sido corto y no tiene impacto.

El trabajo requerido está en relación a la capacitación y asistencia técnica en toda la cadena productiva, además de incorporar la parte de comercialización para la venta de productos, posibilidades de exportación, diversificación de los mismos, y apoyo de SENASAG para el valor agregado y el registro correspondiente de acuerdo al rubro. Muchas mujeres ven posibilidades en esta iniciativa, porque consideran que el trabajo de la “chacra” es difícil, y buscan otros trabajos y rubros menos duros. Además, requieren la mecanización de ciertas tareas, con maquinaria y sistemas que les faciliten el trabajo, para ser más independientes y que la actividad productiva logre sostenibilidad y rendimiento.

“(...) yo sugiero, ahurita si tuviéramos una microempresa digamos como mujeres, sería mucho más, es que las mujeres aquí ahurita... no todas, pero en absoluta en los chacos, es como decir el marido es el quien mantiene, la mujer no tiene profesión es mantenida por el marido, aunque trabaje en el chaco, pero poco o nada los valoran ¿no?, entonces por eso es que dicen: Aquí el que mando soy yo, tú vas o no vas. Entonces las mujeres por eso, por no tener una entrada digamos como mujer, económica, entonces es sometida al hombre ¿no?, entonces especialmente por los hijos, todo, tienen que aguantar (...) Tal vez sería bueno, como digo, de FONADIN algo, crear unas microempresas, tenemos aquí mucho... yo por ejemplo en mi Federación tenemos sectores que son aptos para frutas, pero hay lugares que no son aptos y en ese lugar solo viven con lo poco que solventa el cato de coca, o piña, (...) Hay muchas cosas que nosotros podemos hacer ¿no?, como por ejemplo la florería (...), digamos una organización por sindicato, organizarnos ese sector por lo menos para criar chanchos, para una florería, viendo la vivencia de cada sector, ¿o qué produce, no?”.

Ejecutiva del Trópico de Cochabamba.



3. CONCLUSIONES

A continuación, se hace una descripción de las principales conclusiones inherentes al trabajo desarrollado:

1. Se realizaron los talleres participativos en Caranavi, Chimoré y en la ciudad de La Paz. Se obtuvo la participación de 37 mujeres con cargos de dirigencia como también de base, y también participaron 28 hombres, principalmente en Caranavi. Cabe indicar que la convocatoria se realizó para las mujeres en particular.
2. Se tuvo algunos percances en relación a las participantes de los talleres, debido a los conflictos internos que existe entre las dirigencias en Caranavi y ADEPCOCA. Y, en Chimoré incurrieron algunos problemas de agenda, ya que algunas mujeres de las dirigencias y de base, estuvieron en reunión para definir las candidaturas para las elecciones subnacionales, lo que evidenció una baja cantidad de participantes en el taller.
3. Sobre el liderazgo de las mujeres, se pudo identificar fortalezas, debilidades y demandas. Entre las fortalezas se identifica el compromiso para el cumplimiento de proyectos que beneficien a las bases a quienes representan, esto a su vez refuerza la confianza de las mismas hacia la autoridad. Asimismo, para las mujeres, tener el apoyo de la familia y sacar adelante a sus hijas e hijos, son el principal motivo y motor para llevar adelante un cargo.
4. Entre las debilidades, se identifican varios obstáculos relacionados con discursos de desvalorización y desmotivación hacia las capacidades dirigenciales de las mujeres. Muchas expresan que los hombres “no dan lugar a la mujer”, aludiendo a las prohibiciones que incurren en la familia. También se identifican condiciones “prácticas” de obstaculización relacionadas con la división sexual del trabajo y los roles estereotipados de género, ya que la falta de tiempo, falta de dinero y el tener que ocuparse del trabajo del hogar y los cuidados, son impedimentos para el liderazgo de las mujeres y para su ejercicio como tal.
5. En cuanto a la participación de la mujer en la producción de la hoja de coca, hay variaciones de respuestas en relación a que varias indican que se ocupan de todas las tareas y otras comentan que realizan actividades específicas, ligadas a menor fuerza física. En muchos lugares, principalmente de YLP indican que esta es la principal actividad económica que tienen, y que sus ingresos por esta actividad son variables, siendo un 54% de mujeres que indica obtener menos de 1.000 Bs.- al mes.
6. En la actividad productiva, algunas comentan que producen café, cítricos y otras frutas, plátano, banano, palmito, miel, y también trabajan en la crianza de peces o ganado menor. Aunque esta actividad llega a ser secundaria y de calidad regular. Por lo que demandan de asistencia técnica y procesos continuos de capacitación. Los ingresos por esta actividad productiva llegan a ser bajos, siendo que un 58% genera menos de 1000 Bs.- mensual, y no



hay ninguna mujer que pueda obtener alrededor de 5.000 Bs.- mensuales, como es el caso de un 5% de hombres que sí logran este ingreso.

7. Las demandas que identifican las mujeres, para fortalecer sus liderazgos y su participación significativa y sostenible en la vida pública y económica, están referidos a procesos de formación y capacitación, eliminar el machismo; que hace referencia a lograr una mejor distribución de tareas dentro del hogar y por ende incidir en la corresponsabilidad familiar.



ANEXOS

Anexo I: Guía de instrumentos aplicados en el trabajo de campo

Entrevista a profundidad (mujeres productoras y comercializadoras de coca)

Datos personales

Nombre:

Cargo:

Organización:

Comunidad/Municipio:

I. Componente Liderazgo

1. ¿Conoce mujeres que ocupan cargos de liderazgo?
2. ¿Cómo desarrollan las mujeres su rol de liderazgo?
3. ¿Qué tipo de cargos ocupan las mujeres?
4. ¿Cuáles son las fortalezas de las mujeres como líderes en su organización?
5. ¿Qué dificultades tienen para ejercer sus cargos?
6. ¿Qué obstáculos hay para que las mujeres sean representantes de sus organizaciones?
7. ¿Cómo se pueden vencer esos obstáculos?
8. ¿Qué cosas necesita para ser una mejor líder?

II. Componente Producción

9. ¿Qué tareas desarrolla en la producción de la hoja de coca?, ¿qué tareas hace su esposo/el hombre?
10. ¿De qué otras actividades se ocupa aparte de la producción de la hoja de coca?
11. ¿Qué piensa de la producción ecológica de la hoja de coca?
12. ¿Realiza alguna actividad de producción? (ejemplo: banano, piña, palmito, cacao, café, otro)
13. ¿Qué tareas realiza en el ámbito productivo?, ¿qué tareas hace su esposo/el hombre?
14. ¿Qué tipos de apoyo necesitan para acceder a las actividades productivas?
15. ¿Tiene ingresos por la actividad productiva que realiza?

III. Componente Plan de empoderamiento

16. ¿Cuáles son las demandas de las mujeres de su organización?
17. ¿Qué piensa sobre el control social que desarrollan las mujeres en las organizaciones cocaleras?, ¿Cómo se puede involucrar a más mujeres para que realicen un mejor control social?
18. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes que tienen las mujeres en el ámbito familiar, social, político, económico?
19. ¿Qué cosas podrían ayudar a mejorar las condiciones de vida de las mujeres?
20. ¿Algo más que quiera agregar?



Matriz metodológica para el taller de diagnóstico

Contenido	Herramienta	Material requerido	Tiempo
Presentación	Dinámica de presentación de participantes	Marcador Tarjeta de cartulina Cinta masking	20 minutos 09:00 – 09:20
Presentación del objetivo del taller	Disertación		5 minutos 09:20 – 09:25
Tareas que desarrollan las mujeres dentro de la comunidad	Trabajos de grupos. A través de dibujos, o gráficos.	Papelógrafos Marcadores de colores Colores	35 minutos 09:25 – 10:00
	Exposición de los grupos	Cinta masking	10 minutos 10:00 – 10:10
REFRIGERIOS			20 minutos 10:10 – 10:30
Liderazgo y empoderamiento	Proyección de video “Voces de transformación. Mensajes para una nueva agenda de desarrollo”	Proyector Computadora Parlantes	5 minutos 10:30 – 10:35
Fortalezas y Debilidades en el liderazgo de las mujeres	Trabajo de grupos. A través del dibujo de la silueta de una mujer	Papelógrafos Marcadores de colores Colores	45 minutos 10:35 – 11:20
	Exposición de los grupos	Cinta masking	10 minutos 11:20 – 11:30
Necesidades para fortalecer los liderazgos de las mujeres en las organizaciones y en la comunidad	Lluvia de ideas y exposición en plenaria	Marcador Tarjeta de cartulina Cinta masking Papelógrafos	30 minutos 11:30 – 12:00
Presentación de datos sobre mujeres productoras, representación política de las mujeres	Diapositivas power point y exposición en plenaria	Proyector Computadora Presentación de diapositivas	20 minutos 12:00 – 12:20
Información sobre actividades productivas	Explicación sobre el llenado de encuestas	Encuesta diseñada Proyector Computadora	20 minutos 12:20 – 12:40
Cierre del taller	Disertación		5 minutos 12:40 – 12:45
ALMUERZO			12:45



Guía para observación y recojo de información en los proyectos productivos

- Cantidad de trabajadoras y trabajadores
- Distribución de tareas por sexo
- Uso y manejo de herramientas
- Horarios de trabajo
- Cargos ocupados por mujeres y hombres
- Procedencia de las mujeres trabajadoras
- Tareas productivas y reproductivas que se desarrollan
- Participación real y capacidad de las mujeres para decidir sobre el proceso de producción
- Participación de las mujeres en las decisiones sobre nuevas tecnologías o la introducción de nuevos cultivos

Guía para recojo de información en el municipio

- Información sobre asociaciones, ONGs, financieras, organizaciones de mujeres, etc.
- GAM:
 - Representación política de las mujeres
 - Programas específicos para las mujeres
 - PTDI
 - Estadísticas de género en producción, educación, salud, violencia



Anexo II: Listado y cronograma de entrevistas realizadas a mujeres

Tabla 3. Listado y cronograma de entrevistas realizadas

N°	Fecha		Nombre	Procedencia	Cargo
1	Martes	24.11.20	Adela Yampara Calle	Central San Pablo	Ejecutiva provincial de comunidades FAPCCA – Federación Agraria Provincial de Comunidades Caranavi
2	Martes	24.11.20	Lourdes Quispe	Comunidad Boquerón	Presidenta de APPROCOCA Regional Caranavi - Asociación Provincial de Productores de Coca de Caranavi
3	Martes	24.11.20	Sonia Quispe Condori	Colonia San Lorenzo	Comité de ejecutivas de mujeres de Caranavi FAPMCCA – Federación Agraria Provincial de Mujeres Colonizadoras de Caranavi
4	Viernes	27.11.20	Rosa Velarde Terrazas	Comunidad San Lorenzo/Municipio Puerto Villarroel	Secretaria general de la comunidad San Lorenzo - Federación Carrasco
5	Viernes	27.11.20	Elizabeth Gonzáles Céspedes	Sindicato Nazareno 1, Central Ivirgazama	Secretaria general de la Federación Carrasco
6	Viernes	27.11.20	Cristina Isabel Chacón Cachi	Chimoré	Secretaria de Relaciones de la Federación Chimoré
7	Viernes	27.11.20	Ruth Mery Rocha Vaca	Beni/San Borja	Trabajadora de la Empacadora de banano “Evita 2 - Senda B”
8	Viernes	27.11.20	Pamela Rojas	s/d	Jefe de planta de la Empresa de palmito “Bolhispania S.A.”
9	Lunes	07.12.20	Reyna Condori Supo	La Paz/Arapata	Mujer de base. Integrante de ADEPCOCA. Representante de un grupo de mujeres comerciantes
10	Lunes	07.12.20	María Cecilia Quisisani Almendra	La Paz/Irupana	Mujer de base. Integrante de ADEPCOCA



Anexo III: Listas de participantes de los talleres
Caranavi



Programa Operativo
para la Unión Europea

"Fortalecimiento de la Capacidad Institucional de los Sectores de Desarrollo Integral con Coca, Tráfico Ilícito de Drogas y Seguridad Alimentaria para una Eficiente Gestión del Apoyo Presupuestario Sectorial en Bolivia"

DITISA - UE
LA/2017/392-699

REGISTRO DE ASISTENCIA

TR-003 Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a las mujeres rurales, productoras, cocalleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades."

TEMÁTICA DE LA REUNIÓN: Taller Participativo sobre liderazgo de Mujeres

FECHA: 24 de Noviembre 2020
LUGAR: Caranavi

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCION	CARGO	CÉJULIA	TÉLFONO	EMAIL	FIRMA
1	Nedesta Quispes	distrito 5	S.T. de la A. de B. de		73508092		
2	Sonia Quijpe	FADPACA	Suplente	73500346			
3	Lourdes Quijpe	PROCOCA	PREVALENTA	73568003			
4	Esther García Cadima	FASIP	U.S.0	67057180			
5	Elisbetsa Sandoval	FASIP	U.S. de	28093120	38995255		
6	Brigitte Torres	DECAPIHA	Suplente	73250794			
7	Fernando delgado	ADMETOC	Buc	73569694			
8	Flora Hangan Kuy	FADPACA	Base	73296577			
9	MARINA JARAMANA M	FADPACA	Sup. General	62377325			
10	Colin eta Saura Sosa	FADPACA	CIERRE	6702720			
11	Vilma Toray Willym	FADPACA	Ejecutivo	71246572			
12	Genoveva Pacheco	Co. Inocua	base				
13	Nancy Fenderi	Agrupación	base	67688049			
14	Tony Marc Gaudet	C. Operativa	Uso	73546850			
15	ABELA YANERKA C	Epokua	Gerente	7403096			

FADPACA





Figura 3

REGISTRO DE ASISTENCIA

"Fortalecimiento de la Capacidad Institucional en los Sectores de Desarrollo Integral con Coca, Tráfico Ilícito de Drogas y Seguridad Alimentaria para una Eficiente Gestión del Apoyo Presupuestario Sectorial en Bolivia"

DITISA-UE
LA/2017/392-699





REGISTRO DE ASISTENCIA

Trabajo Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a las mujeres rurales, productoras, coccaleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades.

LUGAR: **Carapalvi**

FECHA: **24 de Noviembre del 2020**

MISSION DE COATA DURACION: 15 días

TEMATICA DE LA REUNION: **Taller Diseñar la estrategia de Mujeres**

Nº.	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCION	CARGO	CIUDAD	TELÉFONO CENTRAL/AJENO	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Cochi Veronica						
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							





Programa Transición
para la Nueva Europa

“Fortalecimiento de la Capacidad Institucional de los Sectores de Desarrollo Integral con Coca, Tráfico Ilícito de Drogas y Seguridad Alimentaria para una Eficiente Gestión del Apoyo Presupuestario Sectorial en Bolivia”
DITISA - UE
LA/2017/392-699



AGREER
AECOM
TRANSTEC

REGISTRO DE ASISTENCIA

MISIÓN DE CORTEA DURACIÓN: 18:00hs Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a las mujeres rurales, productoras, cocaleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades.

TEMA/TIC DE LA REUNIÓN: *Taller Participativo sobre la Gestión de Mujeres*

LUGAR: *Carmen de Iviricoma, Sucre 2020*

FECHA: *24 de Noviembre*

N.º	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCIÓN	CARGO	CÉDULA	TÉLEFONO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	<i>Rene Alegre</i>	<i>FARCES</i>	<i>Organiza- DAS</i>	<i>73594986</i>		<i>alvarez@farces.org.bo</i>	<i>[Signature]</i>
2	<i>Waldo Fontalba</i>	<i>FARCES</i>	<i>Asesor</i>	<i>67506118</i>			<i>[Signature]</i>
3	<i>Leonardo Rosales</i>	<i>Uda</i>	<i>Asesor</i>	<i>4087626</i>			<i>[Signature]</i>
4	<i>Placido Zamora</i>	<i>Uda</i>	<i>Asesor</i>	<i>2000850</i>			<i>[Signature]</i>
5	<i>Galindo Ruyter</i>	<i>FARCES</i>	<i>Asesor</i>	<i>74081792</i>			<i>[Signature]</i>
6	<i>Ardoza Piffico</i>	<i>El Proyecto</i>	<i>Asesor</i>	<i>7157675</i>			<i>[Signature]</i>
7	<i>Ciro Mercedes Lopez</i>	<i>Forumar</i>	<i>Asesor Local</i>	<i>71939690</i>		<i>ciromercedes785@gmail.com</i>	<i>[Signature]</i>
8	<i>Ardoza Piffico</i>	<i>Forumar</i>	<i>Asesor</i>	<i>71939690</i>			<i>[Signature]</i>
9	<i>Yhony Lago</i>	<i>Reg. Agrario</i>	<i>Asesor</i>	<i>06</i>			<i>[Signature]</i>
10	<i>Gerardo Mejia</i>	<i>Central</i>	<i>Asesor</i>	<i>68612705</i>			<i>[Signature]</i>
11	<i>Walter Calle Colla</i>	<i>FADEC-SUR</i>	<i>Asesor</i>	<i>75019529</i>			<i>[Signature]</i>
12	<i>José Pastor</i>	<i>FADEC</i>	<i>Asesor</i>	<i>71974566</i>			<i>[Signature]</i>
13	<i>Hugo Jimenez</i>	<i>FARCES</i>	<i>Asesor</i>				<i>[Signature]</i>
14	<i>Eduardo Jimenez</i>						<i>[Signature]</i>
15	<i>Walter Lopez</i>						<i>[Signature]</i>

Figura 1





Programa Financiado por la Unión Europea

Fortalecimiento de la Capacidad Institucional de los Sectores de Desarrollo Integral con Coca, Tráfico Ilícito de Drogas y Seguridad Alimentaria para una Eficiente Gestión del Apoyo Presupuestario Sectorial en Bolivia"

DITISA - UE
LA/2017/392-699



REGISTRO DE ASISTENCIA

MISION DE CURTA DURACION: TRABAJO Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a las mujeres rurales, productoras, coccaleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades"

TEMATICA DE LA REUNION: *Table Descriptivo sobre liderazgo de Mujeres*

LUGAR: *Cajamarca*

FECHA: *24 de Noviembre de 2020*

N.º	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCION	CARGO	CELULAR	TELEFONO DIRECTA/INTERNO	GOBIERNO ELECTORAL	FIRMA
1	<i>Bennymin Lopez</i>	<i>J.P.C.</i>	<i>Activo</i>	<i>73586066</i>	<i>73586066</i>		<i>[Signature]</i>
2	<i>Gregorio Lopez</i>	<i>J.P.C.</i>	<i>Base</i>	<i>73586923</i>	<i>73586923</i>		<i>[Signature]</i>
3	<i>Michel Valle A.</i>	<i>J.P.C.</i>	<i>Base</i>	<i>75252918</i>	<i>75252918</i>		<i>[Signature]</i>
4	<i>Rolando Charca Ch.</i>	<i>J.P.C.</i>	<i>Residente</i>	<i>62929011</i>	<i>73000642</i>		<i>[Signature]</i>
5	<i>Sharry Lago</i>	<i>AAA-coca</i>	<i>Ciudad</i>	<i>68928498</i>			<i>[Signature]</i>
6	<i>Gerardo Mejia</i>	<i>FARCA</i>	<i>Central</i>	<i>4809208</i>			<i>[Signature]</i>
7	<i>Nector Calle C.</i>	<i>FARCA</i>	<i>Shingonhu</i>	<i>73019029</i>			<i>[Signature]</i>
8	<i>Fernando Lopez T.</i>	<i>FARCA</i>	<i>Sta. Juana</i>	<i>73227045</i>	<i>429</i>		<i>[Signature]</i>
9	<i>Clayton Espino Vega</i>	<i>FAPECA</i>	<i>Sta. Lucía</i>	<i>69765962</i>			<i>[Signature]</i>
10	<i>Martinquis Castro</i>	<i>FAPECA</i>	<i>Sta. Juana</i>	<i>612826</i>			<i>[Signature]</i>
11							
12							
13							
14							
15							

Página 1



Chimoré



Programa Financiado por la Unión Europea

"Fortalecimiento de la Capacidad Institucional de los Sectores de Desarrollo Integral con Coca, Tráfico Ilícito de Drogas y Seguridad Alimentaria para una Eficiente Gestión del Apoyo Presupuestario Sectorial en Bolivia"

DITISA -UE

LA/2017/392-699



REGISTRO DE ASISTENCIA

MISION DE CORTA DURACION: TR-003 Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a las mujeres rurales, productoras, coccaleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades.

TEMA/TICA DE LA REUNION: Taller - Análisis de la experiencia de liderazgo de Mujeres.

N.	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCION	CUBO	CELULAR	TELÉFONO OFICINA/RESID.	CORREO ELECTRONICO	FIRMA
1	Yujilma Chasin Cacho	Fiduciam - Oruro	Sto. Roberto Galilea	7156591		hsh@alcaidh.com	
2	Dalia Godoy Dominguez	Fiduciam - Oruro	Galilea	675 75602		damoreno@fiduciam.com	
3	Zohar Pereira Lopez	FOCAL ORO	Administrador	6750000			
4	Laura Laura Zamora Moral	Escuela vocacional	Centinola				
5	Alicia Zalte Torres	Fiduciam Oruro	Centinola	727 58726			
6	Asunción Baldeirama	Caracasca	Sto. Roberto Galilea	7696095			
7	Trifonia Baldeirama	Fiduciam Oruro	Sto. Roberto Galilea	7275208			
8	Elizabeth Gonzales	Asociación de Mujeres	Sto. Roberto Galilea	73793975			
9	Margarita Rios	Fiduciam Oruro	Sto. Roberto Galilea				
10	Melva Romero Godoy	Fiduciam Oruro	Sto. Roberto Galilea	63909802			
11							
12							
13							
14							
15							

Fecha: 27 de Noviembre de 2020
LUGAR: Uruapan / H.A.M.



LA PAZ/ADEPCOCA



“Fortalecimiento de la Capacidad Institucional de los Sectores de Desarrollo Integral con Coca, Tráfico Ilícito de Drogas y Seguridad Alimentaria para una Eficiente Gestión del Apoyo Presupuestario Sectorial en Bolivia”

DMTA - UE

LA/2017/392-699



REGISTRO DE ASISTENCIA

TR-003 Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a las mujeres rurales, productoras, cocalleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades.

TEMÁTICA DE LA REUNIÓN: Taller - Diagnóstico sobre el diseño de MURSA

LUGAR: LA PAZ/Edificio SENA Huerto

FECHA: 02/12/2020

N.	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCIÓN	CARGO	CÉDULA	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1	Mahir B. Patiño Callaza	ADEPCOCA	GRUPO	73503805			
2	Victoria Cochli Guze	ADEPCOCA	Base	68184907			
3	Mariela Guzman Grupo	ADEPCOCA	Base	65194506			
4	Reyna Condorini Supro	ADEPCOCA	Base	64335002	72505527		
5	Andrés Sarmiento Chig	ADEPCOCA	Base	71132998			
6	Calvo Chambi Marín	ADEPCOCA	Base	75241603			
7	Cecilia Quevedo Soria	ADEPCOCA	Base	47563975			
8	Alicia Mirones	ADEPCOCA	Base	4310652	73705143		
9	Juan Carlos Supro	ADEPCOCA	Base	71510354			
10	Teodora de Usuga	ADEPCOCA	Base				
11	Marta Cecilia Ruíz	ADEPCOCA	Base	7321304			
12							
13							
14							
15							

Figura 1





Programa Operativo
para la Unión Europea

"Fortalecimiento de la Capacidad Institucional de los Sectores de Desarrollo Integral con Coca, Tráfico Ilícito de Drogas y Seguridad Alimentaria para una Eficiente Gestión del Apoyo Presupuestario Sectorial en Bolivia"

DITISA - IJE

LA/2017/392-699



REGISTRO DE ASISTENCIA

18-003 Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a sus miembros, productoras, coccaleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades.

TEMÁTICA DE LA REUNIÓN: Taller - Diseño de políticas sobre la gestión de mujeres rurales

MISIÓN DE CORTEA DURACIÓN: 18-003 Mejorar el diseño de políticas de desarrollo integral con igualdad de género en los planes territoriales para que beneficien a sus miembros, productoras, coccaleras, comerciantes y artesanas, así como a sus comunidades.

N.	NOMBRES Y APELLIDOS	INSTITUCIÓN	CARGO	CELULAR	TELÉFONO CORREO/ELECTRÓNICO	CONSEJO ELECTRONICO	FIENSA
1	Bladimir Pazo	ADEPRICACA	Base	67184078			PH
2	Emilia Patricia Paredes		Comercializadora	7653-986			
3	Santos Mercedes Paredes		Comercializadora	63979407			
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

FECHA: LA PAZ / Bolivia 30 de Mayo 2020

LUGAR: LA PAZ / Bolivia 30 de Mayo 2020

Firma: [Signature]



Anexo IV: Encuesta a productoras/es de las zonas de intervención

ENCUESTA A PRODUCTORAS Y PRODUCTORES DE LAS ZONAS DE INTERVENCIÓN	
A. PERFIL DE LA PERSONA INFORMANTE	
1	Localidad o comunidad donde vive <input type="text"/>
2	Usted es.. <input type="radio"/> 1 Mujer <input type="radio"/> 2 Hombre
3	¿Cuántos años tiene? <input type="text"/>
4	¿Cuántas personas integran su familia? <input type="text"/>
5	¿Cuál es su estado civil? <input type="radio"/> 1 Soltera/o <input type="radio"/> 2 Casada/o ó Conviviente <input type="radio"/> 3 Viuda/o <input type="radio"/> 4 Diviciada/o ó Separada/o
6	¿La vivienda donde vive es... <input type="radio"/> 1. Propia? <input type="radio"/> 2. Alquilada? <input type="radio"/> 3. En anticrético? <input type="radio"/> 4. Cedita o Prestada? <input type="radio"/> 5. Otro?
7	¿Cuántas personas de su hogar tienen menos de 18 años? <input type="text"/>
8	¿Cuántas personas de su hogar son mujeres? <input type="text"/>
9	¿Cuál es el máximo nivel de instrucción alcanzado? <input type="radio"/> 1 Ninguno <input type="radio"/> 2 Básico/primaria <input type="radio"/> 3 Secundaria <input type="radio"/> 4 Universitario <input type="radio"/> 5 Técnico Superior <input type="radio"/> 6 Profesional
B. ACTIVIDADES DIRIGENCIALES Y PERCEPCION	
10	¿Actualmente es dirigente de alguna organización social o de su comunidad? <input type="radio"/> 1 Si <input type="radio"/> 2 No
11	¿Hace cuanto tiempo es dirigente? <input type="text"/>
12	¿Qué cargo ocupa? <input type="text"/>
13	¿Las mujeres ocupan cargos importantes en su comunidad u organización? <input type="radio"/> 1 Si <input type="radio"/> 2 No
14	¿Qué dificultades hay para el liderazgo de las mujeres? <input type="radio"/> 1 No dejan participar a las mujeres <input type="radio"/> 2 Creen que las mujeres no son capaces <input type="radio"/> 3 No hay tiempo por las labores del hogar <input type="radio"/> 4 El machismo <input type="radio"/> 5 Otro _____



C. ACTIVIDADES PRODUCTIVAS

15 ¿Realiza alguna actividad productiva? 1 Si 2 No

16 ¿En que rubro trabaja?

1 Frutas o cítricos	<input type="radio"/>	5 Banano	<input type="radio"/>
2 Cacao	<input type="radio"/>	6 Palmito	<input type="radio"/>
3 Café	<input type="radio"/>	7 Piña	<input type="radio"/>
4 Miel	<input type="radio"/>	8 Coca	<input type="radio"/>
		9 Otro _____	<input type="radio"/>

17 ¿Cuánto tiempo al día le dedica al trabajo de producción?

1 Todo el día	<input type="radio"/>
2 Medio día	<input type="radio"/>
3 Tres horas al día	<input type="radio"/>

18 ¿Recibe algún pago mensual o tiene ingresos por el trabajo productivo que realiza?

1 Si	<input type="radio"/>
2 No	<input type="radio"/>

19 ¿Cuánto es su ingreso mensual aproximadamente?

1 Menos de 1000 Bs	<input type="radio"/>
2 Entre 1000 Bs y 2000 Bs	<input type="radio"/>
3 Entre 2000 Bs y 5000 Bs	<input type="radio"/>
4 Más de 5000 Bs	<input type="radio"/>

20 ¿Cuánto tiempo al día le dedica a las actividades del hogar?

1 Menos de 1 hora	<input type="radio"/>
2 Entre 1 y 3 horas	<input type="radio"/>
3 Entre 4 y 8 horas	<input type="radio"/>
4 Todo el día	<input type="radio"/>

D. EMPODERAMIENTO

21 ¿Cree que las mujeres deben participar en las decisiones de la comunidad?

1 Si	<input type="radio"/>
2 No	<input type="radio"/>

22 ¿Los hombres permiten que las mujeres participen en las decisiones de la comunidad?

1 Si	<input type="radio"/>
2 No	<input type="radio"/>

23 ¿Qué se necesita para que las mujeres participen más en la toma de decisiones?

1 Capacitación y formación para mejorar las habilidades de las mujeres	<input type="radio"/>
2 Concientización a los hombres	<input type="radio"/>
3 Eliminar el machismo	<input type="radio"/>
4 Apoyar con leyes para las mujeres	<input type="radio"/>
5 Otro _____	<input type="radio"/>



Anexo V: Imágenes y diapositivas de los talleres

MUJERES NOTABLES

Bartolina Sisa. Indígena de la comunidad de Q'ara Qhatu, hoy Caracoto, municipio de Sapahaquí, se dedicó al comercio de la hoja de coca y de los tejidos nativos. Durante la colonia luchó junto con su esposo Julián Apaza conocido como Tupac Katari, organizó varios campamentos militares y participó del cerco a La Paz. Fue traicionada y entregada a los españoles, un año después fue asesinada al ser arrastrada por un caballo hasta morir.



Juana Azurduy. Es recordada como una de las "Libertadoras de Bolivia", nació en 1780 en una familia mestiza del Alto Perú (hoy Bolivia). El líder del ejército libertador, Manuel Belgrano, le otorgó a Azurduy -por sus valientes actuaciones en combate- el grado de teniente coronel y le entregó su espada.



Francisca Remedios Loza Alvarado. En 1989, se convirtió en la primera mujer de pollera en ocupar un curul parlamentario en la historia. En las elecciones 1997 fue la primera mujer candidata a la presidencia.



Marcela Casimira Rodríguez Romero. Es una política, activista indígena y sindicalista boliviana. Fue ministra de Justicia (2006-2007) en el primer gobierno del presidente de Bolivia Evo Morales. Fue la primera mujer de origen quechua y campesino en ser nombrada ministra del gobierno de Bolivia.



Mercedes Quispe Fernández. Primera mujer de pollera conductora del Servicio de Transporte Pumakatari. Mercedes aprendió a conducir un camión a los 15 años en el municipio de Carabuco. Su esposo le impidió manejar un vehículo, pero Mercedes afrontaba la necesidad de buscar mejores ingresos económicos.



Rigoberta Menchú. Nacida en una comunidad maya quiché, es una importante activista en las luchas reivindicativas de los pueblos indígenas guatemaltecos. Es embajadora de buena voluntad de la UNESCO y ganó el Premio Nobel de la Paz en 1992.



Berta Cáceres. Lideresa lenca, hondureña, ecologista, luchó por más de 20 años por los derechos de su pueblo y de la mujer. Fue una de las directoras fundadoras del Consejo Cívico de Organizaciones Populares e Indígenas de Honduras (Copinh). En 2015 recibió el Premio Ambiental Goldman para el Sur y Centroamérica, por su lucha contra la construcción de una represa hidroeléctrica que amenazaba con desplazar a cientos de indígenas de Honduras. A los 44 años fue asesinada.



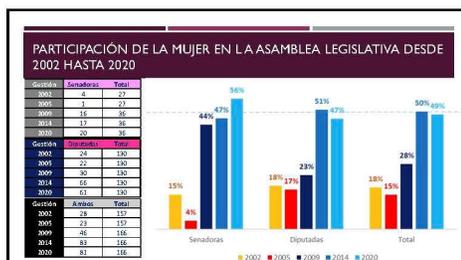
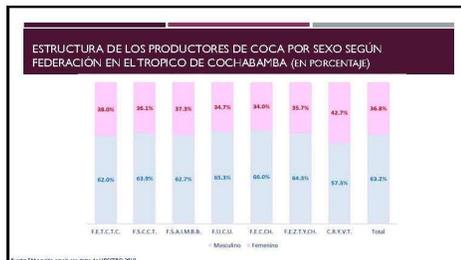
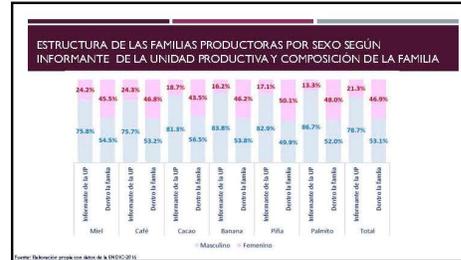
Milagro Sala. Diputada del Parlasur y dirigente política, social e indígena de la Argentina. Defensora de la inclusión de sectores vulnerados de la sociedad como de mujeres, colectivo LGBT y pueblos indígenas. En enero del año 2016 fue detenida e imputada por incitación al tumulto, razón por la cual se dictaminó su prisión preventiva. Varias veces se le otorgó prisión domiciliaria, pero los jueces le retiraron esa condición.





Diapositivas taller Chimoré

PARTICIPACION DE LA MUJER EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS Y POLITICAS



MUJERES NOTABLES



Diapositivas Taller Caranavi y ADEPCOCA - La Paz

