



ORGANIZACIÓN DE MUJERES AYMARAS DEL KOLLASUYO



El rol de la mujer aymara en el manejo
originario de conflictos y sus desafíos en la ciudad de El Alto

“El rol de la mujer aymara en el manejo originario de conflictos y sus desafíos en la ciudad de El Alto”

La producción de este documento responde al esfuerzo técnico institucional de la Organización de Mujeres Aymaras del Kollasuyo (OMAK) y el apoyo financiero de EIRENE y el Servicio Civil para la Paz.

Elaborado por:

Sue Hermenau y Lily Rodríguez Flores

Revisión y aportes:

Andrea Flores Tonconi, Jorge Velasco Galarza, Antonio Casas Quino, Susanne Acebey Torrejón, Susanne Biehler, Damaris Mühe

1ra. Edición de 1000 ejemplares

Ciudad de El Alto – La Paz – Bolivia
Diciembre de 2011

Producción y Diseño:

Graficas Claros
claros_71@yahoo.es
Zona Villa Bolívar A
El Alto, Bolivia

El rol de la mujer aymara en el manejo originario de conflictos y sus desafíos en la ciudad de El Alto



ÍNDICE

1. Introducción:	7
2. Metodología	9
2.1. Dora Villalobos Espejo	11
2.2. Clemencia Quispe de Tincuta	12
2.3. Maribel Mita Carlo	13
2.4. Juana Mamani de Choque	14
2.5. Albertina Apaza de Calle	15
2.6. Felix Yupanqui	16
3. El rol de la mujer	17
3.1. ¿Qué es el género?	17
3.2. Mujeres en procesos de paz	19
3.3. Las mujeres de Juchitán y Mosuo	23
4. Incidencia política en las comunidades: thakhi	25
4.1. El thakhi comunal	25
4.2. Los cambios del thakhi	26
5. El rol de la mujer aymara: chacha warmi	29
5.1. Complementariedad en chacha warmi	31
5.2. La dualidad ante la migración	33
5.3. Autoestima y capacitación	34
5.4. Prestigio social como Mama T'alla	34
5.5. Autodeterminación	37
6. Conflictos y su transformación pacífica	39
6.1. ¿Qué es un conflicto?	39
6.2. Árbol de conflictos	43
6.3. El conflicto en el mundo aymara	45
6.4. Cultura de paz	45
7. La jurisdicción comunitaria	47
7.1. Termino	47
7.2. Ley No. 073 de Deslinde Jurisdiccional	47
7.3. Autonomía	49
7.4. Sirviendo al pueblo	50

7.5. Reconciliación en vez de expulsión	51
7.6. Comunidad	52
7.7. Combinación con la justicia ordinaria	53
7.8. Equidad e igualdad de género	54
7.9. Linchamientos	54
8. Modos originarios de resolución de conflictos	56
8.1. Volver al equilibrio	56
8.2. Padrinos y tutores	58
8.3. Empatía y el “sincerarse”	58
8.4. Akulliku: la coca sagrada	60
8.5. Apthapi y ch’alla	61
8.6. Asamblea y consenso	63
8.7. Sanciones comunitarias	64
9. La ciudad de El Alto	67
9.1. Características de la ciudad de El Alto	67
9.2. Participación ciudadana de la mujer en El Alto	71
10. Cambios para genero y manejo de conflictos en el contexto urbano	75
10.1. Prestigio y motivación	75
10.2. Thakhi urbano	77
10.3. Educación y capacitación	78
10.4. Hijos, hogar, trabajo y cargo	80
10.5. Colectivismo e individualismo	81
10.6. Machismo	62
10.7. Aymara	63
11. Anexo	86
11.1. Bibliografía	86
11.2. Entrevistas	90
11.3. Participantes	91
11.4. Glosario alfabético	93



1. Introducción

Estimadas hermanas, estimados hermanos:

Todos los seres humanos queremos estar seguros de nosotros mismos, pero también reconocidos y aceptados por los demás. Si no nos sentimos escuchados, puede surgir un conflicto. Es importante conocer el contexto específico de cada conflicto para poder transformarlo: ¿Dónde, qué, quiénes, cuándo y por qué?

Se sabe que la seguridad y estabilidad social incluyen componentes económicos y políticos. Recién se está entendiendo que los aspectos étnicos, culturales y de género también juegan un papel importante en el análisis y manejo de conflictos.

Desde 1983 trabajamos como Organización de Mujeres Aymaras del Kollasuyo (OMAK) en Bolivia. Así sabemos que las mujeres aymaras cumplen un rol importante en la construcción de una cultura de paz, pero también enfrentan muchos problemas durante su liderazgo.

El protagonismo asumido actualmente por los movimientos campesinos, originarios e indígenas ha contribuido a conformar un nuevo escenario político en Bolivia. A través de la Constitución Política del Estado se han reconocido varios derechos indígenas, entre ellos la jurisdicción indígena originario campesina.

Este libro informa sobre los modos originarios de manejo pacífico de conflictos y pregunta por

su transformación en la ciudad de El Alto. Nos interesa analizar el rol de la mujer aymara: ¿Cuál es su motivación de participar en las políticas de su comunidad o distrito? ¿Cómo tendría que ser una mujer líder en el área rural y cómo en la ciudad? ¿Cuáles son sus desafíos aquí y allá? ¿Cuáles son los métodos de transformación de conflictos con los que trabaja?

Desde Febrero 2010 ejecutamos - junto con EIRENE y el Servicio Civil para la Paz - el proyecto *Fortalecimiento de las capacidades y habilidades de mujeres líderes en el manejo y la prevención de conflictos en los distritos 3 y 12 del Municipio de El Alto*. Con talleres de liderazgo y formación política contribuimos a una mayor incidencia desde las mujeres.

El libro ayudará a reflexionar sobre nuestros valores ancestrales y su aplicación en la ciudad, así como sobre nuestra identidad de mujeres aymaras alteñas o del área rural. ¡Para que estemos siempre unidas exigiendo nuestros derechos!

Andrea Flores Tonconi
Presidenta de OMAK

2. Metodología

Este libro se dirige a las mujeres del área rural y urbano de Bolivia, pero también a los varones. Queremos invitar a los lectores a aprender más sobre el manejo pacífico de conflictos, las costumbres de jurisdicción comunitaria y su aplicación en la ciudad de El Alto.

Más que todo queremos sensibilizar sobre el rol de la mujer aymara en la sociedad boliviana y analizar los desafíos de su liderazgo en las comunidades del altiplano y en la ciudad de El Alto. Así esperamos mostrar la importancia de la equidad de género e interculturalidad¹ en la vida cotidiana de cada uno.

El 29 de abril de 2011 nos encontramos para intercambiar sobre temas del *Manejo originario de conflictos y los desafíos de las líderes* en la localidad de Achocalla, Departamento de La Paz. El taller se dirigió a una selección de mujeres y varones de áreas rurales (Huacullani, Tiwanaku, Viacha, Caquiaviri) y de los Distritos 3 y 12 de la ciudad de El Alto. Se contó con la participación de 25 personas; entre ellas 19 mujeres y 6 varones. Hemos hablado con autoridades originarias de varias comunidades así como con mujeres representantes de Juntas Vecinales, Juntas Escolares y de la FEJUVE de los Distritos 3 y 12. Los resultados del taller han servido como punto de partida para el texto.

¹ Las palabras subrayadas están explicadas en el glosario (vea pág. 93).

Adicionalmente hemos entrevistado a seis personas claves. Para poder comparar los métodos de manejo de conflictos y analizar los desafíos del liderazgo femenino, hemos elegido representantes tanto del área rural como de la ciudad de El Alto. Contábamos con una selección de preguntas abiertas sobre la motivación personal de ejercer un cargo, los desafíos del liderazgo, la importancia y las fuentes de prestigio social, la transformación de chacha warmi, los conflictos en el campo y en la ciudad y su manejo. Luego de su grabación, las entrevistas han sido transcritas y analizadas para servir como base de datos.



2.1. Dora Villalobos Espejo

Dora Villalobos Espejo nació en 1973 en la comunidad Chocorosi de la Provincia José Manuel Pando. Cuando tenía 13 años, empezó a trabajar como empleada doméstica en casas de La Paz, donde también vivía.

Ella comenta:

Desde mis 13 años he empezado a trabajar. En toda la ciudad he trabajado, he sufrido demasiado. (...) He sido una hija de un pobre humilde, entonces he trabajado casa en casa, por comer, no conocía ni sueldo. He sido más, más lastimada, mal tratada. Las experiencias que he visto, yo no debo hacer esto.

Con su marido - a los 17 años - se subió a vivir a la zona Villa Juliana de El Alto. Desde 2007 es dueña de una casa en el Distrito 12, donde mantiene un restaurante. Es casada y tiene tres hijos.

Dora forma parte del grupo de mujeres líderes quienes se están capacitando a través del proyecto de OMAK. Antes, se ha capacitado en el Centro Integral de Justicia del Distrito 8 de El Alto. Desde entonces asumió los cargos de representante de una asociación de bares y restaurantes, de la Junta Escolar, de Secretaria de Conflictos y de Secretaria de Salud en su Junta Vecinal.



Dora Villalobos Espejo

2.2. Clemencia Quispe de Tincuta

Clemencia Quispe de Tincuta nació en 1960 en la zona Villa San Antonio de la ciudad de La Paz. Es madre de dos hijas y un hijo. Cuando tenía 33 años, se vino a vivir a El Alto. Está casada y vive con su familia en el Distrito 3.

Sus experiencias como mujer líder se basan en el liderazgo de más de dos asociaciones de comerciantes minoristas, en las cuales ejercía el cargo de Secretaria General. También forma parte del grupo de mujeres líderes, quienes se están capacitando a través de seminarios de OMAK. Con un grupo de mujeres de su zona, entró a la vicepresidencia, presidencia y luego ratificada nuevamente hasta el 2012 de su Junta Vecinal.

Clemencia cuenta: ***“¿Puras mujeres intentaremos, a ver como luchamos!” Muy bien, hemos hecho nuestro directorio, yo he salido a la cabeza. Entonces hemos formado nuestro frente. “¿Y ahora qué? ¿Cuál es nuestro programa de este año? ¿Qué vamos a hacer si vamos a salir?” Entonces nuestro proyecto hemos hecho: “Esto vamos a hacer, esto también podemos hacer”. Nuestro plan de trabajo decía: “Mujeres trabajando para el progreso de la ciudad de El Alto”. Luego, las bases por aclamación, nos han elegido mitad varones y mitad mujeres.***

Clemencia Quispe de Tincuta



2.3. Maribel Mita Carlo

Maribel Mita Carlo nació en la comunidad Caquiaviri de la Provincia Pacajes, pero desde hace treinta años vive en El Alto. Sin embargo, mantiene relaciones con el lugar de origen de sus padres:

Mi mamá Isabel Carlo y mi papá Francisco Mita tienen sus tierras en Caquiaviri. No hay que desconectarse de nuestras raíces. Voy constantemente a mi pueblo. Por ejemplo, voy a sembrar papa, como también a la fiesta del lugar.

Es la hija mayor de tres hermanos y la única que pudo cumplir sus estudios. Hoy es madre de sus hijos Morelia J. y José A. Tiene un pregrado de la Licenciatura de Turismo.

Su carrera política empezó como Delegada de Curso durante cinco años, y al mismo tiempo de la Junta Escolar como Secretaria de Deportes del colegio alteño Jesús Obrero. Luego la nombraron Presidenta de la Junta Vecinal San Luis 1ro de Mayo. Por su capacidad de expresarse y la participación activa en los ampliados, fue elegida como Fiscal General de la Federación de Juntas Vecinales de la ciudad de El Alto. Maribel participa constantemente en los talleres de OMAK.

Maribel Mita Carlo



2.4. Juana Mamani de Choque

Juana Mamani de Choque nació el año 1958 en la comunidad de Rosa Pata de Jekheri. Su casa y chacra se encuentran hoy en la comunidad de Chuquiñuma Irpa Grande del Municipio de Viacha. Es madre de cuatro hijos: dos mujeres y dos varones.

Tiene una educación formal hasta cuarto año básico, entonces empezó a capacitarse a través de seminarios de varias ONGs. Ella explica: ***Nosotros hemos sido varios hermanos y mis papás eran de bajos recursos. Los papás daban antes preferencia a los varones, entonces, de esa manera yo me quedé sin estudios superiores.***

Actualmente es Secretaria de Deportes de su comunidad. Al lado de su esposo ha sido Mama T'alla Ejecutiva de 64 comunidades y Mama T'alla Mayor de Chuquiñuma. Además cumplió el cargo de Jalja Mallku Tayka Provincial de la Organización de Mujeres Campesinas "Bartolina Sisa" de la Provincia Ingavi.



2.5. Albertina Apaza de Calle

Albertina Apaza de Calle nació en 1962 en la Comunidad Mamani del Municipio Viacha, Provincia Ingavi. Es madre de cinco hijos, de los cuales cuatro siguen viviendo en su casa. Desde que tiene 18 años, vive en la comunidad de su esposo, Pallina Centro. Junto con él cumplió los cargos del *thakhi* de su comunidad, p.ej. de Sullka Mallku. Cuando la entrevistábamos, su esposo era el Jach'a Mallku Ejecutivo de 64 comunidades².

Ella cuenta: ***A todas las hermanas hay que capacitar: para mis hijas, mis sobrinas, todas ellas. Antes los hombres decían: "Tú eres mujer solamente, tú tienes que estar callada, muy callada". Para no hacerse decir eso, para no hacerse tratar como ganado, hay que capacitarse para decir: "Ah, estos son mis derechos".***

Albertina, a través de las capacitaciones, desarrolló más confianza consigo misma.

² Luis Calle Callisaya y Albertina Apaza de Calle han cumplido todos los cargos del *thakhi* de su comunidad: Secretario General del Sindicato, Yapu Kamani (Secretario de Agricultura), Qilqa Mallku (Secretario de Actas), Anata Kamani (Secretario de Deportes), Jalja Mallku (Secretario de Justicia), Sullka Mallku (Secretario de Relaciones), Mallku Originario (Secretario General de la comunidad), Jach'a Mallku Ejecutivo de la Central Agraria Marka Viacha.



Albertina Apaza de Calle

Félix Yupanqui



2.6. Félix Yupanqui

Félix Yupanqui nació el año 1972 en la comunidad San Antonio Chusicani de la Zona Este de Tiwanaku. Es padre de dos hijos y vive con su familia en su lugar de origen: ***Yo tengo a mi mamá, no tengo hermanos, soy hijo único. Por eso no he podido llegar a estudios en la época de la juventud. Tenía que apoyar y trabajar con mi madre.***

Ha asumido cargos dentro de su comunidad, p.ej. como Mallku General de su comunidad (2001) y en la Junta Escolar, en el Comité de Vigilancia de Tiwanaku y del Departamento de La Paz en la Comisión Jurídica (2006 a 2008). Ha asumido el cargo de Asesor Técnico Jurídico de la Federación de Asociaciones Departamentales de Comités de Vigilancia de Bolivia (2008 a 2010). Es técnico superior de gestión municipal y tiene más de 10 años de experiencia profesional.

Actualmente es Mallku Cantonal de Tiwanaku y entonces autoridad originaria de 23 comunidades y tres centros poblados: ***Llegué para servir a mi pueblo y demostrar, que todo lo que he aprendido, hoy día he venido a depositar y a trabajar a mi pueblo de Tiwanaku y a toda la sociedad civil. Mi visión siempre es apoyar, como técnico, como profesional, con conocimientos y experiencias básicas.***

3. El rol de la mujer

3.1. ¿Qué es el género?

Cada sociedad se caracteriza por sus valores sobre el rol de la mujer, el rol del hombre y las relaciones de poder entre ellos. ¿Cómo tiene que ser una mujer? ¿Qué distingue a la mujer del hombre? Estas preguntas pueden recibir respuestas muy diferenciadas según el contexto.

Ser mujer no es un destino exclusivamente biológico, sino también social. Si se habla de género, se refiere a este conjunto de valores e ideas sobre el *deber ser* como mujer o como hombre, que comparte la mayoría de una sociedad.

El término de género describe la construcción cultural de las identidades y relaciones de sexo, las que pueden tener un significado diferente en cada cultura. El sexo biológico es algo que no se puede cambiar, pero los valores sí cambian.

Lo que casi todas las mujeres tienen en común, es la experiencia de la persistente desigualdad entre los géneros: Los hombres nacen con todas las posibilidades para ejercer poder y de tener la última palabra, tanto en los ámbitos públicos como privados (Quiroga, 2011, pág. 9).



Las mujeres desde que son niñas, aprenden de sus padres y madres, amigos, maestros e incluso de la televisión, que su papel dentro de la sociedad es el de la subordinación.

Se trata de un imaginario colectivo, tanto varones como mujeres lo establecen consciente e inconscientemente. Si las mujeres asumen un rol más débil dentro de la sociedad, es porque la mayoría se imagina colectivamente que la mujer debe estar dominada por el hombre. Estas ideas equivocadas resultan en menos oportunidades y menos acceso al poder y recursos para las mujeres.



3.2. Mujeres en procesos de paz

Perspectivas femeninas.

Mujeres y varones suelen experimentar un conflicto de maneras distintas, porque según su género tienen en algunas situaciones más y en otras situaciones menos poder. Las desigualdades definen las perspectivas y roles durante un conflicto.

Discriminación múltiple.

Lo mismo ocurre en distintos grupos de mujeres, p.ej. aymaras de pollera y mujeres de vestido. Las mujeres tienen necesidades, experiencias e intereses diferentes y provienen de contextos culturales diversos. En muchos países, las mujeres campesino-indígenas sufren de una discriminación múltiple - no solamente por ser mujer, sino también por ser indígena, del campo, analfabeta, madre soltera o pobre.

Lideresas de OMAK participan en un evento entregando una propuesta para la Ley Integral de Género al Vicepresidente del Estado Plurinacional de Bolivia, Alvaro García Linera



Ser actora en vez de víctima.

En muchos casos de conflictos las mujeres sufren, porque ocupan posiciones socialmente subordinadas y se atenta en contra de sus derechos elementales. Desalojos, pérdida de la propiedad, desaparición forzada de familiares, abuso sexual y violaciones, violencia doméstica, tortura, asesinatos: Las mujeres son más vulnerables y afectadas de muchas maneras. Sin embargo, su supuesta debilidad se puede convertir en fortaleza. Para transformar un conflicto, es importante percibir a las mujeres como actoras potentes, quienes pueden asumir responsabilidades sociales, y no solamente como víctimas.

Mujeres activas.

Existen muchas maneras de ser mujer activa. Mientras algunas se fortalecen siendo madres solteras asumiendo más responsabilidad, otras ocupan cargos en instituciones políticas y sociales. También hay reconciliadoras y mediadoras entre las partes en conflicto. Muchas mujeres participan en iniciativas de paz y contribuyen a su consolidación.



Mujeres pacíficas - mujeres violentas.

Las mujeres pueden tener un buen o mal impacto en los procesos de paz, igual que los hombres. Ellas participan en actos violentos al igual que en acciones creativas contra la guerra y la violencia. Las mujeres no son más pacíficas que los hombres, pero existe una relación entre igualdad de oportunidades de género y relaciones exteriores pacíficas (Burger, 2010, pág. 404). Según las experiencias de su rol como hija, hermana, madre o esposa, su situación económica y sus obligaciones familiares, muchas mujeres adoptan una perspectiva que permite el manejo cívico de conflictos. Las mujeres adquieren otras experiencias durante los conflictos y son afectadas de manera distinta, lo cual les ayuda a buscar alternativas a la violencia en situaciones conflictivas.

Mujeres forman parte de la solución.

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en el año 2000, ha aprobado una resolución que demanda la promoción de mujeres como actoras valiosas en procesos de construcción de paz y de reconstrucción postconflicto. Así se expresa su convicción política, que acuerdos de paz sostenibles y el asegurar la paz no pueden ser logrados sin la participación equitativa de la mujer. En su declaración sobre la contribución de las mujeres a una cultura de paz se dice (UNESCO Unidad Cultura de Paz, 1995):

Las mujeres aportan a la causa de la paz entre los pueblos y las naciones, experiencias, competencias y perspectivas diferentes. La función que cumplen las mujeres de dar y sustentar la vida les ha proporcionado aptitudes e ideas esenciales para



unas relaciones humanas pacíficas y para el desarrollo social. Las mujeres se adhieren con menos facilidad que los hombres al mito de la eficacia de la violencia y pueden aportar una amplitud, una calidad y un equilibrio de visión nuevos con miras al esfuerzo común que supone pasar de una cultura de guerra a una cultura de paz.



El saber pedir en forma creativa y pacífica ayuda a una comunicación sin violencia

3.3. Las mujeres de Juchitán y Mosuo

La mayoría de las sociedades en el mundo son patriarcales, pero existen algunas excepciones, p.ej. en India, China, México y Papúa Nueva Guinea, como se describe en los párrafos siguientes.

Las mujeres de Juchitán en el Departamento de Oaxaca, México, son las cabezas de sus familias. En vez de los hijos, las hijas heredan automáticamente toda la propiedad de sus padres, cuando ellos mueren. Los conflictos familiares son resueltos por las mujeres, también ellas controlan la economía familiar. Mientras los hombres se ocupan de la casa y de la chacra, las mujeres dominan el comercio. Estudios muestran que en Juchitán existe menos competencia, no hay ricos ni pobres y tampoco una rígida jerarquía. Lo que sobre de las ganancias, se invierte en grandes fiestas. Calidad es más importante que cantidad, mejor vale más que mucho (vea Iturbide, 2010).

Otro caso de matriarcado - así se llama la dominación de mujeres - existe en China. En la comunidad de los Mosuo, la matriarca vive con sus hijos e hijas, sus hermanos y su madre. No hay maridos. Los hombres sin lazo sanguíneo directo con la matriarca, pertenecen a otra casa y duermen bajo otro techo. Así las mujeres no dividen sus propiedades por herencia, ni por divorcio. La familia siempre se mantiene con la misma propiedad y todos trabajan para ella. Hay mucha libertad sexual, nadie lo mira mal. No existen las mujeres abandonadas o sin recursos porque ellas son las únicas que tienen la propiedad, el dinero, los hijos y la casa, que pasa de generación en generación (Coler, 2005).

Mujer de Luchitán en un acto festivo



Una característica de la sociedad matriarcal es que la mujer, además de ser la que tiene el poder, imprime a la sociedad una perspectiva femenina, es decir la mujer no es poderosa por ser tan varonil como un hombre en el ejercicio del poder, sino tiene sus propias estrategias femeninas. En todas las sociedades matriarcales, según el investigador Ricardo Coler, la solidaridad y el cuidado por el otro están más marcados que en las sociedades patriarcales.

4. Incidencia política en las comunidades: thakhi

4.1. El thakhi comunal

El manejo de conflictos en las áreas rurales de Bolivia funciona a través del *thakhi*. La palabra aymara significa *camino*, en el sentido de usos, costumbres, normas y procedimientos.

Thakhi describe el rol que cada persona debe asumir con cargos diferentes de autoridad y servicio dentro de la comunidad. Se inicia una vez que el hombre y la mujer se casan, porque según la cosmovisión andina con el matrimonio las personas se vuelven *jaq'i*, que significa *persona*, adulta o mayor³. Las autoridades juegan el papel de juez, mediador y conciliador ejerciendo jurisdicción comunitaria y guiando su comunidad.

El *thaki* tiene tres etapas: *jisk'a thakhi* (camino chico), *taypi thakhi* (camino intermedio) y *jach'a thakhi* (camino grande). Los primeros cargos son para asumir responsabilidades organizativas dentro del trabajo colectivo en la comunidad - algún cargo inicial, p. ej. en del sindicato es para las actividades deportivas o responsabilidades menores en las fiestas comunales.

³ Choque Quispe (2009) muestra, que la palabra *jaq'i* tiene más que solo un significado: Es "unidad de chacha warmi", "identidad", "pacha", "divinidad", "tejido socio-cultural", "estatus social", "familia", "ayllu" o "espacio territorial" (pág. 35-36).

Después, la pareja casada se ocupa de cargos como Secretaría de Actas, de Hacienda, de Relaciones, de Justicia u otros cargos secundarios dentro de la organización sindical. Luego entra al nivel superior, el camino grande, que incluye las máximas autoridades comunal-sindicales (CEBEM, 2009).

4.2. Los cambios del thakhi

El *thakhi* aymara se ha cambiado continuamente. Cuando llegaron los colonizadores españoles al altiplano, ya encontraron complejas estructuras de administración y organización indígena. Desde entonces hubo muchos intentos de adaptar los procesos de organización aymara-campesina a la estructura política coyuntural del país.

Durante el sistema republicano de haciendas, durante la Guerra del Chaco, la Revolución Nacional de 1952 y Reforma Agraria, en tiempos de sequía de los años ochenta, a través de la Ley de la Participación Popular y la política de equidad de género del gobierno Evo Morales, se han dado muchos cambios, que afectaron la relación entre hombres y mujeres, la división de trabajo en el campo y el entendimiento de los géneros.

Algunas formas de subsistencia andina se han mantenido en las comunidades, mientras otras se adaptaron a las nuevas condiciones. Hoy cada *thakhi* comunal es distinto, dependiendo de la comunidad y región (Blumtritt, 2009, pág. 72, 91-94).

La Reforma Agraria del año 1953 no solamente abolió las haciendas coloniales y proporcionó a los campesinos la posibilidad de ser propietarios, sino

también instaló sindicatos campesinos o agrarios en territorio de ex-haciendas y cooperativas en las comunidades. De esa manera, el *thakhi* comunal entró en competencia con el sistema estatal de sindicatos y se crearon estructuras paralelas de administración y poder, que en algunas áreas provocaron conflictos con las autoridades indígenas (Blumtritt, 2009, pág. 88-89, 92-93). Hoy en día, muchas comunidades han implementado el sistema de rotación.

Los cargos de secretarios sindicales fueron interpretados según los usos y costumbres de la comunidad: p.ej. para el manejo de conflictos, el Secretario de Justicia o el Jalja Mallku; el Secretario de Actas o Qilqa Mallku; el Secretario de Relaciones o Sullka Mallku; el Secretario Ejecutivo o Mallku Originario.

A través de los sindicatos, entró otra perspectiva de liderazgo al *thakhi* comunal: Ya no subieron los que han servido en cargos secundarios anteriormente según las reglas del *thakhi*, sino aquellos que sabían expresarse mejor. El discurso público formal dificultó el acceso de mujeres al liderazgo, ya que ellas no dominaron las herramientas de dirigencia (Blumtritt, 2009, pág. 95-98). De esta manera también favorecen

El thakhi es una práctica de usos y costumbres de la cosmovisión andina



Autoridades
Originarias
toman decisiones
de manera
complementaria:
chacha warmi
(Curahuara de
Carangas, Oruro)

tendencias de individualismo, ya que el prestigio individual del líder o de la líder volvió a ser más importante que el bienestar de la comunidad.

Mientras el *thakhi* comunal se ejecuta como chacha warmi, los cargos sindicales se cumplen solos en un proceso de responder a las exigencias coyunturales.

La reestructuración de las comunidades llevó a un vacío de autoridad, ya que los cargos sindicales no se dedicaron al manejo de conflictos y tampoco tomaron en cuenta los aspectos religiosos de la vida campesina. Entonces, se mezclaron las exigencias de los cargos sindicales con las del *thakhi*. Hoy se ejercen algunos en chacha warmi, es decir entre Mallku y Mama T'alla, y otros solos.



5. El rol de la mujer aymara: chacha warmi

La dualidad, la reciprocidad y la complementariedad son principios fundamentales en la cosmovisión andina. Entre lo masculino y lo femenino existe una relación complementaria, la que se representa en todas las áreas de la vida campesina-indígena. Hay parejas de hombre-mujer, tío-tía, tata-mama o macho-hembra (Choque Quispe, 2009, pág. 36). La unidad más pequeña dentro de la comunidad es la pareja de hombre y mujer, que también forma la base de la producción campesina.

El concepto de chacha warmi (aymara: hombre mujer) significa la relación complementaria y recíproca entre hombre y mujer. No obstante, el hombre domina la pareja complementaria, entonces no se puede decir, que chacha warmi es una relación igualitaria. Hombres y mujeres ocupan distintos espacios públicos dentro del *thakhi*.

Warmi no sólo está referido a lo femenino, sino *señala una ciudadanía que aún no es plena (...), así en el ámbito público, la mujer se transforma dentro de la estructura del poder indígena en Mama T'alla, mitad que se complementa con el varón en el gobierno indígena* (Choque Quispe, 2009, pág. 35). Es decir, la mujer se hace persona a través de la unión con el hombre.

El concepto de chacha warmi es dinámico. En un contexto de migración y choques culturales, p.ej. en la ciudad de El Alto, se está cambiando y adaptando a la realidad urbana de las parejas.

No es fácil decir, exactamente qué es chacha warmi, porque consta de muchos aspectos de la cosmovisión andina y su aplicación en el campo. Mientras chacha warmi subraya la complementariedad de la relación hombre y mujer, la palabra *pareja* destaca los cambios que se dan en las relaciones de hombre y mujer en un contexto urbano.

En el taller, los y las participantes reflexionaron sobre la pregunta *¿Qué significa el chacha warmi para mí?* y encontraron las respuestas: Paridad entre hombre y mujer – Complementación - Igualdad de género. Las mujeres participantes interpretan chacha warmi como una posibilidad de lograr condiciones de equidad de género, mientras el entendimiento tradicional se basa en la dominancia del hombre y su acompañamiento por la mujer. Es una señal, que el rol de la mujer ya se encuentra más fuerte y demuestra su deseo de ser partícipe de los procesos de toma de decisión.



5.1. Complementariedad en chacha warmi

¿Cuál es el papel que juega chacha warmi en su liderazgo? Albertina Apaza responde: ***El hombre no más siempre, el no más siempre dirigía. Después un poquito he ayudado, a veces le hacía recuerdo de cosas que se olvidaba. El no más siempre tenía la palabra. (...) Así le complemento, le aumento.***

Ella describe su rol de mujer líder en la comunidad con ayudar, recordar, complementar y aumentar al esposo, pero no toma decisiones propias. El hombre dirige, la mujer le acompaña. Entonces, chacha warmi significa, que hombres y mujeres no tengan los mismos derechos para tomar decisiones. Sin embargo, dice, que ahora se dan las oportunidades de incidir, pero todavía tiene miedo de expresarse libremente.

Juana Mamani explica: ***Él es Mallku, yo soy Mama T'alla. Los dos somos, los dos ejercemos.*** Juana ve chacha warmi como una oportunidad de incidir en su comunidad. Aunque las tareas de su liderazgo femenino son distintas, no las considera menos válidas.

Félix Yupanqui explica: ***No he visto ninguna vez que un soltero asume estos cargos. Siempre tiene que ser chacha warmi, pareja. El que no está casado, no está visto bien. Imagínese que Usted no es de esa formación, ¿cómo va a manejar tanta sociedad civil? ¿Con qué moral va a dirigir?***



Según él, un hombre soltero no puede llegar a tener un cargo mayor. Desde su perspectiva masculina, la mujer sirve para complementar la moral y personalidad -jaq'i- del hombre. A través del matrimonio, el hombre se puede legitimar.

Albertina Apaza nos cuenta: *Chacha warmi significa pareja, él me apoyaría, yo le apoyaría, ambos nos apoyamos, el me entendería, yo le entendería. (...) El hombre es un apoyo, de cualquier parte trae dinero, trabaja, “esto he traído, yo tengo de una vaca vendida”, juntamos, con esto nos puede sobrar.*

Chacha warmi significa para ella también una ayuda mutua: Esposo y esposa se apoyan entre ellos, se hacen entender y se escuchan. Las decisiones del hogar y de la familia se toman de parte de ambos.



5.2. La dualidad ante la migración

Albertina Apaza describe que el *thakhi* en su comunidad se ha modificado. Muchos varones han migrado a otras regiones de Bolivia e inclusive al exterior en busca de trabajo, sus familias se han quedado viviendo en la comunidad:

Van al Alto, a Viacha o a La Paz. Algunos se van a Argentina, a Cochabamba, así se van a trabajar. Unos diez, quince varones no más tenemos. Ya los abuelitos, los jubilados, los rentistas están en la reunión. Antes en mi comunidad, una sola persona no más era: “El hermano bien habla, es mayor de edad, casado, respetado, él solo, él no más que sea Mallku, a él elegiremos”, decíamos. Ahora hemos sugerido: así sea, mujer, varón, soltera, casado, lo que sea, el cargo es por camino. Este año le toca a la María, al año toca al Luis, al otro año al Felipe y así seguido según lo que es el terreno hacemos. Así es ahora.

De esta manera se abren espacios para las mujeres. Ahora ya no es necesario ser casado y hombre para poder cumplir un cargo, sino también siendo mujer y soltera. Sin embargo, las nuevas oportunidades no se deben a un cambio de valores, sino a la falta de trabajo e ingresos en las comunidades.



Cristina Raquel Sarzuri Cachi, dando un discurso

5.3. Autoestima y capacitación

En las entrevistas y los talleres, los participantes coinciden en que se necesita tener autoestima y conocimiento para poder defenderse como mujer líder.

Albertina Apaza nos explica: *Yo les digo a las hermanas: “La capacitación es como madre, cualquier seminario, curso de capacitación que escuchas que hay en cualquier comunidad, siempre tienes que ir”, les digo. “Anda de todo corazón, tú vas a entender y luego vamos a hacer perder ese miedo, eso romperemos,” les digo.*

Juana Mamani complementa: *Quiero ser mujer líder para emprender a las hermanas. Para que aprendan, porque las hermanas son muy cerradas en las áreas rurales. Y no saben en una reunión o en un ampliado, como van a expresarse. Es la meta que tengo, para enseñarles a ellas.*

5.4. Prestigio social como Mama T’alla

La Mama T’alla simboliza la madre de la comunidad. Su rol como esposa del líder masculino Mallku es proteger a los integrantes de la comunidad y proveer abundancia.

Juana Mamani explica: *La Mama T’alla Mayor siempre es como una mamá de la comunidad, como una mamá tiene que proteger. Ella tiene que saber escuchar a sus bases. Ella no tiene que reñir. Yo era así, me decían cualquier cosa, yo escuchaba. “Tal vez estoy errando, hermanas, háganme conocer”, así les dije. Entonces como un papá y como una mamá somos.*

Como autoridad femenina interpreta sus tareas: escuchar a sus bases, conocer y aprender a través de crítica constructiva y simbolizar junto con su esposo los padres de la comunidad. Juana se ve al lado de su esposo: con la misma presencia y la misma importancia. A través de una escucha asertiva se gana el respeto de hombres y mujeres.

Albertina Apaza se ha ganado el respeto de su comunidad a través de las capacitaciones: *Antes decían: “Tú, mujer no más eres, ¿qué vas a hablar? Además yerna, de otra estancia has venido.” Calladita, asustadita estaban, pero ahora seré yerna o lo que sea, “voy a hablar” digo. Hay respeto, me dicen: “Ya, seguí no más, hermana, cada mes saca un seminario.”*

Aunque las mujeres no participan de la misma manera que los hombres en los cargos comunales del *thakhi*, ellos representan una posibilidad de acumular prestigio social y actuar públicamente.

Mujeres indígenas
asumiendo tareas
reconocidas por la
comunidad.



Ejerciendo
mis derechos,
ejerczo mi
autodeterminación

El varón político trata asuntos generales de la sociedad, en cambio, la mujer política durante su ejercicio de autoridad trata asuntos específicos de la mujer, por lo cual, su valoración es diferenciada.

Félix Yupanqui, refiriéndose a su cargo de Mallku Cantonal de Tiwanaku, declara: ***Lo de la comunidad y algunos negocios atiende mi esposa, y eso es lo que me mantiene, porque en el cargo donde estoy no se gana. No se gana, no hay ingresos.***

La mujer trabaja como agricultora y comerciante, para que su esposo pueda cumplir cargos. Sin este apoyo, Félix no podría ejercer su liderazgo. El estatus que gana como autoridad originaria vale para toda su familia, no exclusivamente para él como individuo.



Constata: ***Las obligaciones que tengo allá, aquí, tengo que cumplir. Es imagen de mi familia, de mis hijos, de mi madre.***

Sin embargo, como líder se entiende él solo. La mujer le da legitimidad y recursos, pero no es una líder: ***Yo me represento solo, porque la carrera tiene que hacer el hombre. La que lo acompaña, es la esposa.***

5.5. Autodeterminación

Según algunas mujeres que opinaban durante el taller de intercambio, ***siempre se debería mantener la unión de una mujer y un hombre, porque de un divorcio sufren los hijos y hay burla sobre hijos de divorciados.***

Esta opinión causó mucho debate, ya que otras mujeres se oponían, diciendo que no siempre se puede rescatar la relación porque en muchos casos las mujeres sufren por la agresividad, la violencia intrafamiliar y el alcoholismo dentro de la familia.

El intercambio de opiniones nos da a conocer distintas versiones del rol de la mujer: Todas las mujeres quieren ser buenas madres, pero tienen prioridades distintas. Para algunas, la burla que podrían sufrir los hijos es peor que la violencia intrafamiliar. A través del sometimiento al hombre, algunas esperan poder garantizar el bien de sus hijos. Es decir, el bienestar de los hijos y el prestigio social de chacha warmi son más importantes que el propio bienestar: La mujer se pone en una posición muy débil y se sacrifica para defender a sus hijos.

Otras mujeres, en su mayoría de la ciudad de El Alto, prefieren cortar la relación con el hombre y seguir como madre soltera, para alejar a los hijos de la situación de violencia intrafamiliar. También quieren proteger a sus hijos, pero deciden por un camino más individualista. Chacha warmi se debilita, la mujer ya no quiere aguantar el maltrato del hombre y se cree capaz de seguir adelante por su propia cuenta.



6. Conflictos y su transformación pacífica

6.1. ¿Qué es un conflicto?

El conflicto es una situación que dificulta alcanzar los intereses y necesidades, ocasionado por la incompatibilidad de estas mismas, rompiendo el equilibrio emocional de las personas y generando sentimientos de desconfianza, percibiendo a las otras partes como oponentes. También el conflicto es una oportunidad de generar cambios por el bien común, sin perder la identidad, mediante procesos constructivos.

(Definición de los técnicos de las Organizaciones CHASQUI, FOCAPACI, OMAK, 2010)

Un conflicto es un fenómeno natural y multidimensional que señala cambios en una persona, en una relación, en un grupo o la sociedad. Hay que distinguir entre varios tipos:

- Los conflictos intra-personales ocurren internamente en una persona, p.ej. depresiones, preocupaciones, mala conciencia.
- Los conflictos inter-personales son conflictos entre individuos o pequeños grupos, p.ej. violencia familiar o una pelea entre vecinos.
- Conflictos intra-grupales ocurren dentro de un grupo religioso, político o étnico, p.ej. en la FEJUVE o una Junta Escolar. Es importante saber comunicarse con otros miembros del grupo, ya que a los conflictos entre personas se suman las dinámicas de un grupo.

- Conflictos inter-grupales son aquellos entre grupos grandes que están social- o políticamente organizados, p.ej. entre socialistas y neoliberales.
- Conflictos internacionales e inter-estatales son conflictos a nivel nacional o estatal, p.ej. entre Chile y Bolivia por el acceso al mar.
- Los conflictos privados se dan generalmente al interior de las familias o en las llamadas entidades privadas, p.ej. entre esposos o padres e hijos.
- Los conflictos sociales se presentan como una controversia entre actores que buscan influir en la organización de la vida social, por diferencias políticas, laborales, económicas, culturales, entre otras, en la que las personas actúan de manera colectiva contra el Estado o cualquiera otra institución, p.ej. de los sindicatos contra los empresarios por mejores salarios y beneficios sociales.

Un conflicto no es bueno ni malo.

En el lenguaje común, los conflictos están percibidos como malos, negativos y hasta violentos. Leemos en los periódicos: p.ej. algún enfrentamiento violento, un ataque, un caso de violencia entre esposos. Entonces sospechamos que los conflictos deben ser siempre destructivos, peligrosos, dañinos y les tenemos miedo.

Sin embargo, ellos pertenecen a nuestra vida cotidiana. Cada día discutimos con alguien: el chofer de un minibús, los hijos, la pareja. No tomamos en cuenta, que un conflicto puede traer buenas

oportunidades y cambios y que puede ser útil para muchos – siempre dependiendo de su manejo. Para volverlo en algo bueno, se tiene que entender las necesidades, valores, intereses y posiciones detrás de los conflictos. Entonces, las categorías *bueno* o *malo* no sirven para su clasificación.

No hay cambio sin conflicto.

Un conflicto indica que la relación entre los involucrados no puede seguir igual como antes. Es el *motor de un aprendizaje social* (Mischnick, 2006): Una sociedad no se cambiaría sin conflictos sociales, así que son necesarios para cualquier tipo de cambio. La gasolina para este motor puede ser escasez, pobreza, distribución desigual de poder, diferencias culturales y muchos problemas más. A través de un conflicto, los problemas se vuelven visibles. Si nunca

Los conflictos pueden ser oportunidades



nadie hubiese dicho: “¡No estoy de acuerdo!”, no hubiésemos tenido ningún cambio.

Si nos ponemos en los zapatos de otros, empezamos a transformar un conflicto.

Es importante identificar las fuentes principales y conocer el contexto de un conflicto para entender sus raíces. No es fácil llegar a la raíz, porque los conflictos en su mayoría no tienen una sola causa.

Hay varios actores involucrados con intereses, valores, necesidades y posiciones distintas. Lo que sí cualquier conflicto tiene en común, es una comunicación insuficiente: Las partes en pelea no se hablan o no se escuchan bien, por eso existen prejuicios, falta de información, malentendidos e incompreensión.

A veces nos quejamos de una cosa, pero la razón para nuestra angustia es otra. Decimos *siempre lavo los platos y nunca me ayudas*, pero en verdad no es *siempre* ni *nunca*. La escucha asertiva y las ganas de entender a la otra persona son importantes para llegar a una solución verdadera. Para saber escuchar y hablar, necesitamos reflexionar bien, cuáles son nuestras necesidades e intereses propios.



6.2. Árbol de conflictos

Ramas: efectos del conflicto
(Posiciones)

Tronco: problema clave
(Intereses)

Raíces: causas
(Necesidades)



Nos imaginamos el conflicto como un árbol. Sus ramas son los efectos: los gritos, los golpes, la marcha, el bloqueo. Las ramas muestran nuestras posiciones. La posición es la demanda que se ve primero.

Posición: Exigimos 10 % de aumento de sueldo.

Pero las ramitas nacen del tronco. Nos imaginamos el tronco como el problema clave. Aquí encontramos los intereses de las partes en conflicto. El interés es la motivación, el porqué del conflicto.

Interés: Quiero tener más sueldo para mejorar mis condiciones de vida.

Las raíces son las causas del conflicto. Ellas se encuentran en la parte invisible del árbol de conflicto, no las vemos fácilmente, sino que hay que buscarlas. Las raíces simbolizan las necesidades detrás de los intereses. Las necesidades son básicas y no se pueden negociar, las tenemos para que podamos sobrevivir. En muchos conflictos, las partes tienen las mismas necesidades como seres humanos.

La wiphala es un símbolo de los pueblos indígenas - reconocido por el Estado Plurinacional de Bolivia

Necesidad: *Necesito mejorar mis condiciones para vivir en dignidad y salud.*

La resolución de conflictos busca una solución puntual rápida de un conflicto que ha provocado una crisis, p.ej. a través de un acuerdo firmado. La transformación de conflictos va más allá de la solución a corto plazo. Ella quiere entender y cambiar las causas que generan el conflicto. Si no entendemos las raíces del conflicto, no podemos transformarlo (Fundación UNIR, 2011).



6.3. El conflicto en el mundo aymara

En las poblaciones andinas, el conflicto es visto como algo que perturba la armonía entre todos, dentro de la comunidad y con la naturaleza.

El conflicto es una oportunidad de cambio, si sabemos transformarlo. Sin embargo, las brechas entre pobres y ricos son cada vez más amplias, así que los conflictos parecen ser inevitables y ya no son interpretados como una posibilidad constructiva, sino como *un factor de atraso, de subdesarrollo, de pobreza* (Nicolas, 2007, pág. 263).

En aymara existen varias palabras para nombrar un conflicto: *Ch'axwankaptwa* describe un conflicto permanente, *Ch'axwasiptwa* significa *nos hemos peleado*, *Ch'axwankiwa* significa *estar en pelea*, *Ch'axwa uraqi* significa *terreno en pelea* (Nicolas, 2007, pág. 265).

6.4. Cultura de paz

A través del taller de intercambio, buscamos explicaciones de parte de los participantes, acerca de cultura de paz. Los grupos entendieron la expresión cultura de paz como *vivir en armonía y hermandad o la solución de un problema*.

La paz es más que solamente la ausencia de violencia y se necesita trabajar mucho para construirla. Si los niños y niñas crecen en medio de la violencia, aprenden que el maltrato familiar, la mentira y crueldad son expresiones legítimas o normales. Ellos crecen temerosos, obligados a callar, mentir y desconfiar. De

esa manera, repiten la cadena de la violencia y generan conflictos violentos. Es importante enseñarles valores como la honestidad, la ternura o la reconciliación.

Para llegar a vivir en una cultura de paz, es importante aprender a respetar las diferencias entre las personas. En la vida cotidiana existen muchos clichés, prejuicios y desconfianza frente a lo que nos rodea. Sin embargo, hay muchas formas que enseñan la convivencia con el otro sin violencia, p.ej. a través del debate crítico y creativo, de normativas democráticas y de participación, de la construcción colectiva de conocimientos o de la búsqueda de cambios positivos colectivos e individuales (Meza Ramírez, 2009).

En el contexto aymara, la cultura de paz es la vivencia en armonía, equilibrio y diversidad con respeto en la comunidad. La comunidad está entendida como espacio, tiempo, creencias, valores, espiritualidad y reciprocidad entre personas y naturaleza.

(Definición de los técnicos de las Organizaciones CHASQUI, FOCAPACI, OMAK, 2010).



7. La jurisdicción comunitaria

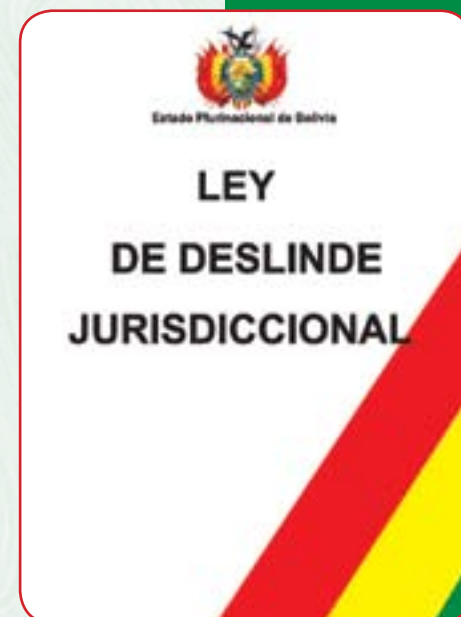
7.1. Término

Las normas indígenas son denominadas oficialmente como *Sistema Jurídico Indígena Originario*. En la vida cotidiana hablamos de *Justicia Comunitaria*. El concepto de justicia implica un estado consolidado, pero en las comunidades del Altiplano no necesariamente se orienta la justicia en el sistema estatal. En Bolivia, la Ley de Deslinde Jurisdiccional le da el nombre de *Jurisdicción Indígena Originaria Campesina*. En el taller de intercambio encontramos un término, que aplicamos en esta sección: *jurisdicción comunitaria*.

7.2. Ley N° 073 de Deslinde Jurisdiccional

Los pueblos indígenas, originarios, campesinos e interculturales tienen una larga tradición de justicia de conciliación, concertación y negociación. El reconocimiento de la jurisdicción comunitaria se ha establecido con la Constitución Política de Bolivia, que entró en vigencia el 7 de febrero de 2009.

El 29 de diciembre de 2010 se promulgó la Ley N° 0 73 de Deslinde Jurisdiccional, que establece los ámbitos de competencias de la Jurisdicción Indígena Originario Campesina y la Jurisdicción Ordinaria. La Constitución Política del Estado, en el párrafo 3, en su Artículo 171 dice:



Las autoridades naturales de las comunidades indígenas y campesinas podrán ejercer funciones de administración y aplicación de normas propias como solución alternativa de conflictos, en conformidad a sus costumbres y procedimientos, siempre que no sean contrarias a esta Constitución y las leyes. La ley compatibilizará estas funciones con las atribuciones de los poderes del Estado.

La Ley de Deslinde Jurisdiccional regula los ámbitos de vigencia dispuestos en la Constitución Política del Estado entre la jurisdicción indígena originaria campesina y las otras reconocidas constitucionalmente. Además determina los mecanismos de coordinación y cooperación entre las demás jurisdicciones.

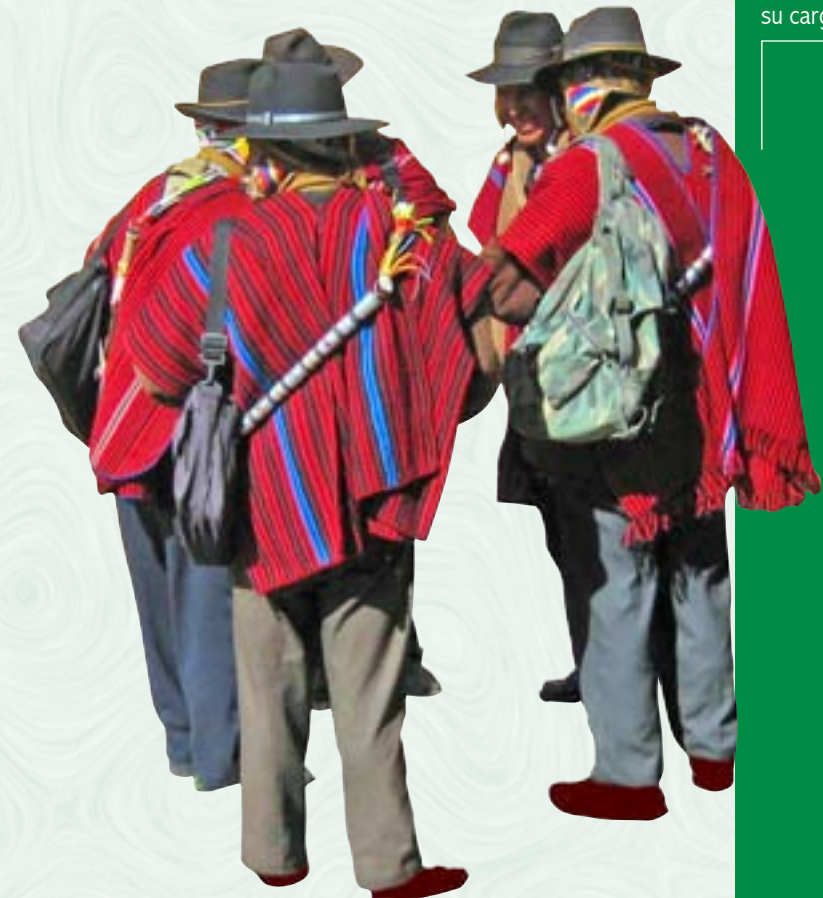
Félix Yupanqui constata, que la socialización de la ley todavía es muy insuficiente: ***Falta implementar, y espero que la Asamblea Legislativa Nacional y la Asamblea Departamental de La Paz implementen, porque a veces no sabemos hasta que atribuciones tenemos nosotros legalmente con nuestros usos y costumbres.***



7.3. Autonomía

La jurisdicción comunitaria funciona sin la intervención del Estado ni su burocracia. Las normas indígenas no están catalogadas en normas penales, civiles o agrarias como en los códigos de la justicia ordinaria, sino, que siempre se negocia de nuevo, de acuerdo a lo que ha pasado y el por qué.

Cada conflicto es considerado específicamente por su unicidad. Los modos de la jurisdicción comunitaria se eligen en el lugar, dependiendo del contexto del delito



Autoridades indígenas ejercen su cargo

y de las personas presentes en el espacio. Algunos métodos serán aprobados para casos siguientes o transmitidos de generación en generación.

Cada comunidad establece sus propias reglas. Félix Yupanqui comenta: ***Son diferentes costumbres de las comunidades, no son todos generalizados. Lo que yo les explico es de mi comunidad.***

Los participantes del taller de intercambio plantearon: ***Cada pueblo, cada ayllu, cada marka, tiene sus propios métodos.***

7.4. Sirviendo al pueblo

La gestión comunitaria se basa en el poder de la autoridad. Los comunarios designan a sus autoridades de administración de justicia generalmente en asambleas, cabildos o reuniones, así que todos forman parte del proceso de toma de decisión y reconocen a la autoridad elegida.

El Mallku Cantonal Félix Yupanqui, en su rol de padre de la comunidad, explica: ***El de justicia es el Jalja Mallku, como Fiscal. Es el que da los castigos juntamente con la autoridad máxima o el Mallku Cantonal. Yo como padre no puedo castigar solo, por eso tiene sus funciones cada uno.***

La función de Secretarios de Justicia - Jalja Mallku y su Mama T'alla - es un papel que les podría tocar a todas las parejas de la comunidad. La duración del cargo es de entre uno a dos años. Se previene el abuso de autoridad a través de la legitimidad, que se basa en el *thakhi*, el control social, en la pertenencia a la comunidad a través del terreno, asistencia a las

reuniones, participación en fiestas, usos y costumbres, etc. y también en la personalidad de las autoridades mismas.

Los Jalja Mallku intervienen como terceros, pero no juegan el mismo papel de administradores externos de justicia, p. ej. como abogados o jueces, sino forman parte de la comunidad. En vez de jueces, son más bien facilitadores y mediadores de procesos de reconciliación. Las decisiones de las autoridades de la jurisdicción indígena originaria campesina son de cumplimiento obligatorio y son acatadas por todas las personas y autoridades.

7.5. Reconciliación en vez de expulsión

La jurisdicción indígena originario campesina está basada en normas y procedimientos propios de acuerdo a la cosmovisión de los pueblos. Es una jurisdicción que respeta la vida y los derechos consagrados en la Constitución Política del Estado. Es reparadora y conciliadora.

La jurisdicción comunitaria es una serie de prácticas culturales para superar los conflictos que se dan dentro de la comunidad. Siempre busca la reconciliación, la inclusión y la reparación en vez de la exclusión social (Ardaya/Sanabria Salmón, 2009).

El conflicto está visto como algo que perturba la armonía entre todos los comunarios; entonces la jurisdicción se diseña para deshacerlo y restablecer la armonía. Cada persona en conflicto recibe la oportunidad de explicar su perspectiva, sus necesidades y razones. Explicando, reciben la oportunidad de reincorporarse para asegurar la continuidad de la comunidad.



Mientras la justicia ordinaria castiga al delincuente y no se preocupa de mayor grado por el daño hecho a la víctima, la jurisdicción comunitaria busca reparar el daño y no necesariamente se basa en la búsqueda de la persona culpable (Nicolas, 2007).

7.6. Comunidad

La jurisdicción comunitaria tiene validez para todas las personas integrantes de la comunidad. Se aplica exclusivamente para y dentro de ella.

Asuntos que corresponden a toda la comunidad, se arreglan en la comunidad, p. ej. en asambleas, para que todos puedan participar en la toma de decisión.

Los juicios no se emiten necesariamente según el principio de mayoría de votos, sino a través del consenso.

Asuntos entre dos partes en conflicto, que no involucran a toda la comunidad, muchas veces, se arreglan con el Jalja Mallku y otras autoridades.

7.7. Combinación con la justicia ordinaria

La jurisdicción indígena originaria campesina goza de igual jerarquía que la jurisdicción ordinaria, la jurisdicción agroambiental y otras jurisdicciones legalmente reconocidas. En varios casos se eligió entre la jurisdicción comunitaria y la justicia ordinaria. Durante el taller de intercambio se dio el ejemplo, de que un Mallku había distribuido la parcela de una de las mujeres en contra de su voluntad. La mujer apeló esta decisión dirigiéndose al Instituto Nacional de Reforma Agraria (INRA).

Cual vía de justicia se utiliza para manejar un conflicto, depende mayormente del grado del conflicto mismo. Casos de pelea por senderos o temas de animales se arreglan dentro de la comunidad. Casos de mayor gravedad, por ejemplo violaciones, asaltos o asesinatos, se dirigen a la justicia ordinaria.

Juana Mamani explica: ***Casos muy graves, como violencia, como asesinato, eso la comunidad no puede solucionar. Esto tiene que pasarse con una nota de la autoridad de los Mallkus a la justicia ordinaria.***

Aunque, Félix Yupanqui ve las desventajas de la justicia ordinaria que tarda en la revisión de delitos. ***Casos graves - asesinato, algo grave - ya no se pueden solucionar en la comunidad, así son las normas legales. Se da paso al Mallku subcentral, después al Mallku Cantonal y del Cantonal pasa al Ministerio Público y la justicia ordinaria. (...) Se sabe desde 30 años de un asesinato en la comunidad y no podemos asumir, tampoco tenemos la autoridad de castigar.***

7.8. Equidad e igualdad de género

La Ley de Deslinde Jurisdiccional dice claramente:

Todas las jurisdicciones reconocidas constitucionalmente respetan y garantizan el ejercicio de los derechos de las mujeres, su participación, decisión, presencia y permanencia, tanto en el acceso igualitario y justo a los cargos como en el control, decisión y participación en la administración de justicia.

(Capítulo 2, Artículo 5, Párrafo II)

Como ya hemos comprobado anteriormente, la equidad e igualdad de género no está dado en las áreas rurales ni en la ciudad de El Alto. Las entrevistas e intercambios de experiencia con mujeres líderes y Mama T'allas han mostrado, que aún existe discriminación estructural y cultural contra la participación política de la mujer.

7.9. Linchamientos

En el artículo 5 de la Ley de Deslinde Jurisdiccional se deja claramente establecido que: *El linchamiento es una violación a los Derechos Humanos, no está permitido en ninguna jurisdicción y debe ser prevenido y sancionado por el Estado Plurinacional.*

Muchas veces, se confunde la práctica de los linchamientos con la jurisdicción comunitaria ("justicia comunitaria"). Estos casos, que se dan mayormente en los centros urbanos como El Alto, manifiestan la ausencia del Estado y la alta inseguridad ciudadana.

Félix Yupanqui opina:

A veces lo furioso de la gente es justicia, dicen, pero también cometemos errores, ¿no? ¿Pero quién nos hace cometer errores? El Estado, la seguridad. Para mí no es justicia, también es para hacerse escuchar con la justicia.



8. Modos originarios de resolución de conflictos

Existen pocos estudios sobre los modos originarios de resolución de conflictos en tierras indígenas de Bolivia. A través de las entrevistas y el trabajo en grupos durante el taller de intercambio hemos rescatado valores y técnicas importantes para la jurisdicción comunitaria.

Existen cuatro pasos de manejo de conflictos: El primer paso consiste en el reconocimiento del conflicto a través de la asamblea o de las autoridades originarias. El segundo paso es la descripción de las circunstancias que han resultado en la crisis del conflicto. En tercer lugar, las autoridades disponen las evidencias y llegan, como cuarto paso, a un consenso entre ellos o con la población presente en la asamblea. Como resultado de este proceso, se entrega el juicio y su sanción (Mier Cueto, 2005, en Zibechi, 2006).

Félix Yupanqui explica el procedimiento: ***Primero, se le llama a la persona, porque ha robado de la iglesia un objeto. No hace caso a los Mallkus de la comunidad, entonces se llama a toda la base, a la sociedad civil de la misma comunidad para sancionarlo y que sanción. Si no hace caso, nos dirigimos con un informe a la justicia ordinaria.***

8.1. Volver al equilibrio

El concepto de *ayni* ayuda a resolver conflictos entre comunarios, porque es razón para evitar peleas o reparar el daño. *Ayni* forma parte de la cosmovisión andina y se basa en el entendimiento del conflicto como factor que disturbe la armonía.

La palabra aymara significa *reciprocidad, solidaridad, hoy por ti, mañana por mí, dar y recibir o volver al equilibrio*. Se aplica en contextos de construcción de casas, trabajos comunitarios, distribución de comidas, ofrendas, pero también de forma negativa como *venganza o hacer mal* durante los conflictos.

En esas prácticas se busca velar por el respeto a la vida y a la reciprocidad, tratando de evitar romper el equilibrio con la naturaleza. Se considera que las faltas ya sean individuales o ya comunitarios, siempre tienen consecuencias en la comunidad y/o en la Pachamama. Por ejemplo, el aborto, el incumplimiento de cargos comunales, peleas, olvido o abandono de las relaciones con seres propios de la cosmogonía aymara, ahondan, prolongan o presentan drásticas variantes además de las características naturales que ocasionan las sequías, las granizadas y las heladas.

Para manejar un conflicto, primero se devuelve el daño para llegar nuevamente a un nivel equilibrado. Por otro lado, también se vuelve al equilibrio reparando el daño para evitar una reciprocidad negativa (Nicolas, 2007, pág. 268-270).

Albertina Apaza comenta: ***Por ahí su vaca se timpaniza: “Aquél es mi enemigo, ¿qué me va a ayudar?” Pero cuando estamos de a buenas, dices: “¡Vengan!, mi vaca está mal, ayúdenme”. Ellos corren a ayudarte.***

Juana Mamani explica: ***Seré más pobre, pobre seremos. Y si tenemos, le ayudamos también a otra persona. Dios ve eso y ya en esa persona se ve Dios.*** Para ella, el *ayni* también es expresión de fe católica.

8.2. Padrinos y tutores

Una gran parte de los conflictos que se dan en cualquier lado, son aquellos entre familiares. Cuando hay pelea entre esposo y esposa, los padrinos son los encargados de reconciliarlos. En el caso de conflictos entre hermanos, los tíos o el mismo padre intervienen para manejar el conflicto y luego vigilar el cumplimiento.

Sin embargo, los demás comunarios dan consejos y comentan. Albertina Apaza explica:

Se presentan problemas entre parejas, algunos de sayaña se pelean, yo digo: “¿Por qué siempre pelean de ésta sayaña? ¿Acaso tú te vas a cargar o yo me voy a cargar, cuando morimos? Así no más nos vamos a morir y ¿por qué nos estamos peleando mientras tenemos vida todavía?”

8.3. Empatía y el “sincerarse”

Decir la verdad y ser auténtico son valores fundamentales para la jurisdicción comunitaria, ya que su objetivo no es la búsqueda del culpable en primer lugar, sino la reconciliación y reintegración para el bien de toda la comunidad. Existen varios modos para llegar a este nivel de intercambio empático y comprensivo.

Las entrevistas han señalado, que la empatía - la capacidad de ponerse en el lugar del otro - es de importancia para el manejo de conflictos y tiene un gran estatus social. Las mujeres líderes consideran importante escuchar a las

partes en conflicto y hacerles entender la situación de la otra persona.

Más de una vez se ha indicado, que la mujer mediadora se ha puesto a llorar para mostrar su compromiso y consentimiento. El llanto ha sido acompañado de preguntas retóricas que se dirigen a los valores y la moral de los involucrados.

Albertina Apaza nos cuenta, de qué manera sabe convencer: ***Con las 64 comunidades tanto problema he tenido, incluso con ellos he llorado para que se perdonen. “Tan poco tiempo es la vida que Dios Padre nos ha dado. Nosotros nos peleamos, nos odiamos, a los hijos peor enemigo enseñamos. Hasta a morir o a matar podemos hacer llegar a los hijos”, les digo.***

Como Jach’a Mallku Tayka Ejecutiva y entonces máxima autoridad de muchas comunidades, Albertina subraya las cosas en común en vez de las diferencias: la fe religiosa y el Padre Dios, la mortalidad individual, el deseo de armonía colectiva y el bien de los hijos.

Dora Villalobos nos cuenta, como una pareja le agradece su intervención empática por la cual se han reconciliado: ***Los dos han venido y me han dicho: “Mira, ahora no sé como agradecerte. Te agradezco con lagrimas.” Me siento bien también adentro de mi corazón.***

Acerca de la violencia intrafamiliar, Dora explica: ***Mamás que maltratan, no quisiera escuchar. Pasas la calle y están huasqueando unos golpes a sus hijos. Ya no más, toco la puerta: “Señora, ¿por qué lo está haciendo?” – “Mi hijo es, puedo hacer lo que me dé la gana, puedo matarlo, lo que sea”, dice. No, “así no está bien” y empiezo a llorar. Hay que concientizar***



a la persona que tiene un rencor, una rabia. En toda forma hay que tratar de entender la persona renegada, enojada.

Agradecer con lágrimas, reconciliar con lágrimas, llamar la atención con lágrimas, protestar con lágrimas: Son ejemplos de una metodología que se basa en la apertura psicológica de las partes en conflicto y la mujer mediadora para entrar a un diálogo verdadero sin disfraces.

8.4. Akulliku: la coca sagrada

Otro modo para llegar a ponerse en los zapatos del otro y decir la verdad, es la práctica del *akulliku*. La palabra viene del quechua y significa el acto de masticar hojas de coca. La coca es considerada una planta sagrada para los quechuas y aymaras. Es femenina - *Inal Mama* -, lo que significa Nuestra Madre. El *akulliku* es un hábito milenario en la región andina.



El *akulliku* es el principal y más poderoso instrumento para la reconciliación (Imaña, 2010, pág. 48-49). En el *tari* - una servilleta tejida con lana de oveja y llama - se ponen las hojas secas de coca, pero también cigarros y alcohol. Las partes en conflicto tienen que arrodillarse alrededor del *tari* para recibir su sentencia ante la comunidad, pero también ante la *Pachamama*.

Las partes reñidas mastican la hoja de coca mientras están gestionando su conflicto. Compartir algo sagrado obliga a reflexionar y regenerar los vínculos, ya que a través de su consumo las partes se comunican con la *Pachamama*.

Juana Mamani cuenta: *Ponemos un aguayo, su tari y los chicotes a veces. Un chicotazo hay que darle, si es necesario. A las mujeres, hombres, lo que sea. Tiene que haber ese respeto.*

Para anunciar las sanciones, se pone el chicote. Las sanciones consisten muchas veces en chicotazos para las dos partes, que forman parte común de las sanciones comunitarias. Pueden variar entre leves y más simbólicos hasta fuertes y dolorosos. Cada *Mallku* lleva un chicote para mostrar su autoridad. Su chicote se complementa con el *tari* de la *Mama T'alla*.

Albertina Apaza nos explica, como ella usa el *akulliku* para resolver los conflictos de su comunidad: *Akulliku he puesto, con tari, coca, alcohol, cigarro. Cuando hay problemas, sobre eso a los dos les pongo juntos de rodillas alrededor del tari. Después ahí se perdonan con las manos muy juntas. Sobre eso hacemos acta de conformidad, bajo sanción de acuerdo a las faltas cometidas. Eso se avisa a los demás, a la población en la asamblea. Si se vuelve a faltar, las sanciones serán mayores, pero eso no se da.*

8.5. Apthapi y ch'alla

La costumbre de compartir alimentos entre los miembros de una comunidad, amigos o familiares se conoce entre los aymaras como *apthapi*. La palabra proviene del vocablo *apthapiña*, que significa recoger de la cosecha.

El *apthapi* tiene el objetivo de compartir, unir a la familia y también permite a las comunidades reconciliarse con aquellas que se encuentran distanciadas por discusiones o problemas. Durante

el *apthapi*, las partes en conflicto traen parte de sus cosechas y de su producción ganadera, p. ej. habas cocidas, queso, carne asada, chuño, maíz, etc., con el fin de reconciliarse intercambiando alimentos. Generalmente, las mujeres son las encargadas de preparar las meriendas, pero el rol cambia y los hombres empiezan a ayudar.

Albertina Apaza cuenta: *Yo preparo, él me apoya. El queso pica, muele el ají, me apoya ahora mi esposo. Antes era mucho machismo, yo tengo que pelar la papa, yo pico el queso, yo cocino, yo levanto a la wawa, así. Ahora no, “tú el ají prepará, pica el queso, yo voy a pelar la papa y cocino. Tú alistás, yo alisto, ¿ya?” Los dos juntos tendremos listo.*

Apthapi andino con alimentos del lugar



La *ch'alla* es una ceremonia en la cual se derrama un poco de bebidas alcohólicas, alcohol puro o agua de flores que se va a tomar, sobre el suelo o sobre los implementos que se usan en los ritos en honor de la Pachamama (Universidad Católica Boliviana, 2011). La *ch'alla* también se aplica durante un *apthapi*: Las partes enemistadas *ch'allan* las comidas traídas.

8.6. Asamblea y consenso

Una asamblea es la reunión de la comunidad, p. ej. en la escuela, para debatir temas de interés público. Es un espacio comunitario en el cual todos tienen el derecho de expresión. Aquí se dan a conocer novedades y se eligen autoridades, pero también se negocian los conflictos que afectan a la comunidad.

La asamblea es convocada y dirigida por el Mallku Mayor de la comunidad. Cuando existen desacuerdos o líos, los comunarios se quedan hasta que lleguen a una solución con la que están todos de acuerdo.

Jach'a Mallku Ejecutiva Albertina Apaza cuenta: *En la escuelita junto con el Mallku, mi esposo, les llamo a una reunión. “Cuando existen problemas, ahí arreglaremos”, le digo a mi Mallku. De buena palabra haremos que se perdonen.*

La asamblea tradicionalmente ha sido un espacio dominado por los hombres. Hablar frente a toda la comunidad no es fácil y exige mayor autoestima y capacidad de hablar.

Juana Mamani explica, cuáles eran los roles del hombre y de la mujer en su comunidad y como se han ido cambiando: *En las asambleas siempre es así:*

entonces allí están los hombres. Las mujeres, también las mamás mayores, tienen que estar sentadas toditas, de los chiquitos hasta los grandes. Las autoridades entonces, ellos hablan y hablan. Antes calladitas estaban sentaditas las mujeres. Pero yo siempre hablaba. Yo pedía la palabra. Parece que mi esposo ha olvidado algo: "Van a disculpar, hermanos", les he dicho. Hablaba siempre yo, nunca me he callado. A veces los hombres, los Mallkus, hablan y más deciden: "Esto puede ser así". ¿Entonces la decisión toma quien? ¡La base! La base es la que tiene que decidir. Porque ellos tienen que decidir cómo se va a hacer.

8.7. Sanciones comunitarias

Otra característica de un modo originario de resolución de conflictos es el castigo de una o varias partes en conflicto. A través de la sanción, las personas pueden pagar su deuda simbólica con la comunidad y/o entre ellos y volver al equilibrio. Las sanciones incluyen el nivel moral, social y judicial. Los niveles están interrelacionados, uno tiene que ver con el otro. Dependiendo de la gravedad del caso, en la mayoría de los casos la decisión sobre la sanción toma el Jalja Mallku o la asamblea.

Multas

Si se impone una multa, el pago va en beneficio de toda la comunidad. Las multas se ordenan en casos de incumplimiento de acuerdos, falta de asistencia a reuniones u otros compromisos comunitarios o violación de reglamentos y códigos.

Chicotazo

Es una modalidad de sanción máxima y extraordinaria de carácter físico o corporal, este castigo realizan las autoridades originarias máximas o los y las más mayores. Regularmente, la decisión es tomada en una especie de Consejo de Líderes y en el marco de la ritualidad propia de cada comunidad. Se reitera, que ésta medida, a pesar de ser violenta, se presenta en algunas comunidades de manera muy extraordinaria, ya que los modos originarios de resolución de conflictos regularmente son pacíficos y no violentos.

Trabajo comunitario

En la comunidad de Juana Mamani no se sanciona con multas de dinero, sino con trabajo comunitario: ***Nosotros casi no manejamos ni en dinero y nada, por trabajo no más es. Dos días de trabajo, tres días de trabajo. Trabajo para la comunidad tiene que ser, adobe, 500, 1000 o 2000... esto no más sería.*** Se castiga con la fabricación de adobe para casas comunitarias.



Chicote de autoridad Indígena Originaria Campesina

Lizeth Perez Casas, expresando sus propuestas



La sanción se aplica después de que las partes no han obedecido a reconciliaciones anteriores. Albertina explica: ***Si sobre eso no cumplen siempre o no tienen miedo a la multa, ya es trabajo comunal. Como 1000 a 500 adobes deben hacer, según lo que los demás pidan.***

Suspensión del servicio

En la comunidad de Félix Yupanqui existe junto a las multas de dinero y el trabajo comunal la sanción de suspensión de servicios de agua: ***A veces se sanciona, en mi comunidad un ejemplo, con riego. Se le suspende el servicio de agua. Porque si me llega a mí, me toca hoy día, entonces ya no, a otro, ¿no? Es el castigo.***

Mientras las multas y el trabajo comunal le obligan al castigado a brindar recursos o servicios a la comunidad para reparar el daño, los chicotazos y la suspensión de servicios van dirigidos a una exclusión temporal de la persona sancionada. Todos estos modos buscan volver al equilibrio.



9. La ciudad de El Alto

9.1. Características de la ciudad de El Alto

La ventaja geográfica.

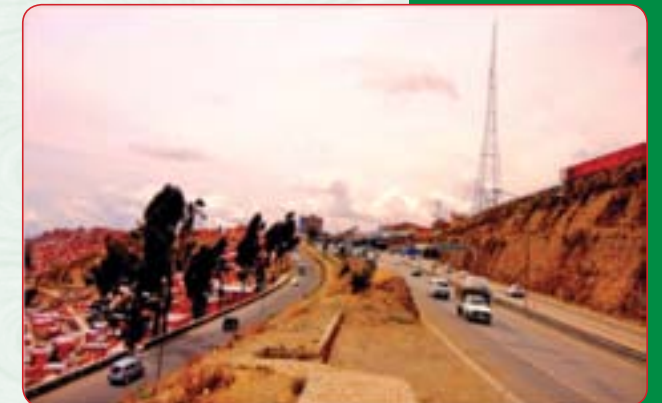
El Alto tiene una ventaja geográfica y estratégica sobre La Paz, el centro político y administrativo de Bolivia, que ha jugado un papel destacado en la historia de las luchas sociales bolivianas y lo sigue jugando aún hoy. Situada a 4.000 metros, El Alto domina las laderas y el acceso a la sede de Gobierno boliviano, que se encuentra en una inmensa hoyada.

Ciudad rebelde.

El espacio-territorio de la actual ciudad de El Alto resume una larga historia de las luchas sociales indígenas. En 1871 las milicias aymaras de Túpac Katari y Bartolina Sisa establecieron en la zona de El Alto, despoblada en aquellos tiempos, su cuartel para cercar a La Paz durante meses. En 1952, la región fue el escenario político que confirmó el triunfo de la así llamada Revolución Nacional.

Las grandes movilizaciones de septiembre-octubre de 2003 y de mayo-junio de 2005 que se saldaron con la caída de los presidentes Gonzalo Sánchez de Lozada y Carlos Mesa, han sido iniciados en El Alto. El Alto es

Entrada a La Paz de la ciudad de El Alto



la ciudad rebelde más importante de América Latina, según el autor uruguayo Zibechi (2009).

El crecimiento explosivo.

Hace 60 años, en 1952, vivían apenas 11 mil personas en El Alto, una población básicamente rural. Después empezó a crecer rápidamente: En 1960 ya eran 30 mil personas, luego en 1976 ya 95 mil. En los años entre 1976 y 1985 creció explosivamente por 211 mil personas (Zibechi, 2006). El 2001, la población asciende a 650 mil personas y actualmente se supone que se acerca a un millón.

Ciudad de migrantes.

A partir de los cambios sociales de 1953 con la Reforma Agraria se produce una migración del campo a la ciudad. Por la crisis económica de los años siguientes, vienen migrantes de áreas rurales aymaras y quechuas, p.ej. de las provincias Ingavi, Pacajes, Los Andes, Omasuyos y Manco Kapac. Dada a la caída de precios de los minerales en el mercado mundial, llegaron también miles de familias de los centros mineros de los Departamentos La Paz, Oruro y Potosí a buscar trabajo en ciudad de La Paz. En 1991, 88 % de los ciudadanos alteños de la primera generación han nacido en otra parte del país, así que son migrantes (OPS, 2005).

Ciudad joven.

El Alto es la ciudad más joven del país. La mitad de la población alteña tiene menos de 19 años. Solamente 18% son mayores de 39 años (INE, 2001). La ciudad misma es joven también: El 6 de marzo de 2010, El Alto

cumplió 25 años de autonomía municipal; hoy es la capital de la Cuarta Sección de la provincia Murillo del Departamento de La Paz. En cambio, Santa Cruz de la Sierra tiene más de 450 años (fundación en 1561) y La Paz más de 460 años (fundación en 1548).

Ciudad aymara.

En el Censo del año 2001, 81 % de la población alteña se ha identificado como indígena, más que todo aymara. A nivel nacional e internacional, El Alto se reconoce como ciudad de los aymaras.

Ciudad precaria.

El Alto es una de las ciudades de Bolivia con un mayor índice de pobreza y gran escasez de servicios básicos. Según el Instituto Nacional de Estadística, 72.9% de la población urbana, la gran mayoría de los alteños, no tiene acceso al agua potable, a la energía eléctrica, la salud, la educación y a la vivienda.

La pobreza se expresa por la desnutrición infantil, bajo rendimiento escolar, abandono temprano de la escuela, enfermedades no atendidas, trabajo infantil, etc. La mayoría de familias carecen de ingresos fijos. Sin embargo, en los últimos años se ha formado una clase media de comerciantes, pero también médicos, abogados y arquitectos.

Ladrillo: un elemento principal para la construcción de la joven ciudad de El Alto



Ciudad autoconstruida.

Los servicios básicos y fuentes de trabajo han sido impulsados por los propios alteños, organizados en Juntas Vecinales por zona y distrito, que se agrupan en la FEJUVE al nivel de la ciudad. La sociedad civil se ha encargado de la construcción urbana, sea con trabajo colectivo o presionando a las autoridades municipales. La principal fuente de trabajo es el autoempleo en el sector familiar o informal (Zibechi, 2009).

Ciudad segura de sí misma.

El hecho de la autoconstrucción y el autoempleo, pero también la historia de luchas sociales y la pertenencia al pueblo de los aymaras son fuentes de autoestima para los ciudadanos alteños. Desde entonces, el lema de la ciudad es: ¡El Alto siempre de pie, nunca de rodillas!

Mujeres participando
en una marcha
pacífica ciudadana



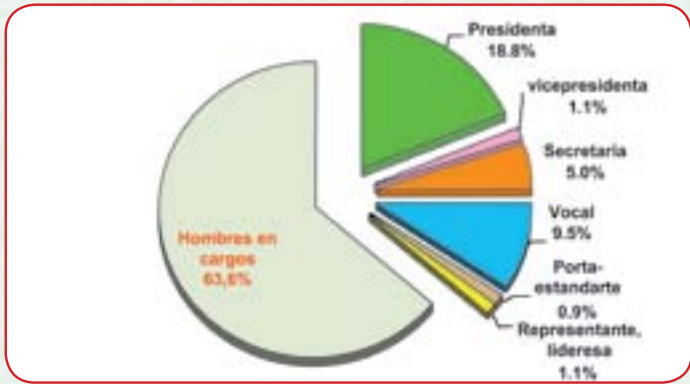
9.2. Participación ciudadana de la mujer en El Alto

Entre las formas de participación se distinguen la participación ciudadana y la participación política. Según los *Módulos de Trabajo y Estudio* (Montaño, 2005), la participación ciudadana es la *intervención de los ciudadanos en la esfera pública, en función de intereses sociales de carácter particular*, este es el caso de los comités o juntas. La participación política es la *intervención de los ciudadanos a través de ciertos instrumentos (el sufragio) para lograr la materialización de los intereses de una comunidad política* (Montaño, 2005).

Así, según listas de los actores sociales más importantes en El Alto (Casas Quino, 2010), a mayo del 2010 se guardaba una proporción en cargos de autoridad o dirigencia de 64 hombres frente a 36 mujeres. Sin embargo, en el Distrito 3, el 52% de sus dirigentes fueron mujeres.

En el gráfico siguiente, también se puede observar que los cargos de presidenta, vocal y secretaria son donde las mujeres hicieron presencia en mayor número.

Gráfico 1. Porcentaje de hombres comparado con el porcentaje de mujeres desagregado por cargos en registros dirigenciales de Actores Sociales en el Municipio de El Alto (Rodríguez Flores, 2011)



Fuente: OMAK, en base a las listas del “Mapeo de Actores Sociales de la Ciudad de El Alto, 2010”.

También, se destaca que el 70% de los actores identificados, ocupaban el nivel de mando más superior en su respectiva organización. Sin embargo, sólo el 19% lo ocupaban las mujeres.

Entre los actores sociales del Distrito 8, el 30% de los representantes fueron mujeres que ocuparon el nivel de mando superior. De manera similar en los demás Distritos, así, en el Distrito 3 el 24%, en el Distrito 4 el 14% y en el Distrito 12 el 14% de los representantes fueron mujeres. El cargo es generalmente como Presidente/a de Junta Vecinal o Escolar.

En la lista de actores, las personas (hombres y mujeres) que ocuparon un tercer nivel de mando (secretarías de género o vinculación femenina, de deportes, de vivienda, de conflictos entre otros) representan el

11%, de las cuales cerca de la mitad son mujeres (5%). Se destaca que en los Distritos 3 y 12, sólo las mujeres ejercieron éste tercer nivel de mando.

El cargo de vocal se considera como uno de los niveles más inferiores en la estructura de las organizaciones sociales, que en la práctica, representan cargos de relleno o de muestra de ampulosidad de la misma, en la que fueron ubicadas alrededor del 10% de las mujeres dirigentes.

Con fines de comparar y observar el comportamiento en el tiempo de la inclusión de mujeres en cargos de las organizaciones sociales, por ejemplo en la lista de la gestión 2010 al 2012 de la FEJUVE de El Alto, se observa que de 100 dirigentes sólo 23 son mujeres.

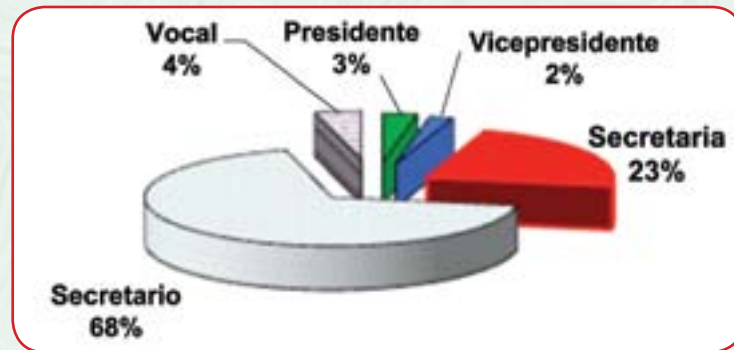
De los cargos identificados en dicha lista, todas las mujeres (23%) ocupan cargos de secretarías, es decir, en un tercer nivel de mando (ver gráficos siguientes).

Gráfico 2. Porcentaje de hombres y mujeres incluidas en las listas de la FEJUVE de El Alto.



Fuente: OMAK, en base a las listas de la FEJUVE (2011)

Gráfico 3. Porcentaje de mujeres comparado con el porcentaje de hombres desagregado por cargos en registros de dirigentes de la FEJUVE de El Alto (gestión 2010-2012).



Fuente: OMAK, en base a las listas de la FEJUVE (2011)

10. Cambios para género y manejo de conflictos en el contexto urbano

La ciudad de migrantes de El Alto reúne las experiencias de transformación y cambio de su población ampliada. Algunos alteños mantienen las relaciones con su comunidad de origen visitando sus familiares o asistiendo a ocasiones importantes, otros ni siquiera conocen los lugares de origen de sus padres o abuelos. Algunos han venido desde sus comunidades, otros ya han nacido en la urbe alteña.

Cada alteño y cada alteña tienen una propia historia. La ciudad es su oportunidad de intercambio y aprendizaje mutuo. Estos encuentros con otros tienen su impacto tanto en las comunidades de origen como en los Distritos de El Alto. La identidad alteña está compuesta de localizaciones múltiples y variadas lealtades. ¿Cómo cambia el rol de la mujer en la ciudad? ¿Cómo cambia la forma de manejo de conflictos en El Alto?

10.1. Prestigio y motivación

La mención al *thakhi* comunal no obedece a una situación de prestigio, sino que esta generada por la obligación de cada uno de los campesinos de servir a su comunidad, cumpliendo además el *muyu* o rotación de cargos; siendo el ridículo, la burla, la crítica social los principales mecanismos de control que garantizan este cumplimiento (Bonilla/Fonseca 1967, pág. 18). El cargo de una mujer líder en la ciudad de El Alto es distinto.



La mayoría de los cargos no se ejecuta en pareja, sino de forma individual. No son cargos originarios, sino sindicales, gremiales y políticos. El acceso al liderazgo no se realiza automáticamente y tampoco es obligatorio. Si una mujer no quiere participar políticamente, tampoco nadie la obliga, pero una vez que se mete al mundo político dominado por los hombres, se expone al control social de los dirigentes y de su base.

¿Por qué quieren ser mujeres líderes? Preguntadas por su motivación personal y las fuentes de prestigio y reconocimiento, hubo varias respuestas. Un gran motivo es la lucha para la emancipación de la mujer: **Porque antes las mujeres no podían expresarse ni mirar a la gente. - ¿Por qué, digamos, he nacido yo? Porque veo a las señoras, se callan. Lo que sienten, no dicen, a veces llorando no se solucionan las cosas. Siempre hay que decirlo, buscar una respuesta.**

Se ha entendido, que la capacitación tiene un valor importante para una mayor autoestima. Entonces, varias mujeres líderes tienen el objetivo de mejorar el nivel educativo de sus hermanas: **Aprenden un poquito más de nosotras. Para eso yo me capacito poco a poco. Yo no he nacido así, yo me he hecho y formado así con el tiempo.**

Otro motivo es un mejor futuro de los hijos, ya que muchas mujeres líderes también son madres: **Hay que dejar huella, porque también hay que dejar frutos para nuestros hijos y quiero lo mejor para mis hijos.**

Una fuente de prestigio es el reconocimiento del avance de la zona por los hombres. Clemencia Quispe, p. ej.: **Ya he instalado gas a domicilio en mi zona al**

90 %. Ya soy conocida allí también, incluso por los operarios, los ingenieros, como hermanos también ahora andamos.

Otro factor importante es el objetivo de desarrollar la ciudad de El Alto. **Hay pobreza, no hay armonización en la ciudad de El Alto, en vez de ir adelante estamos retrocediendo. - Mi zona abandonada, ¡no puede ser eso!**

10.2. thakhi urbano

En la comunidad, la pareja después de su casamiento entra al *thakhi* comunal. En teoría, el camino obligatorio de cumplir cargos asegura la participación política y social de cada pareja de comunarios. A través del *thakhi*, se acumula prestigio social y reconocimiento. No existe mucha variedad, los cargos siguen un orden definido y los deberes y privilegios de cada cargo están establecidos. Se supone, que 50 % de la población migrante de El Alto sigue cumpliendo cargos según el *thakhi* de sus comunidades de origen (Blumtritt, 2009, pág. 101).

Sin embargo, la estructura de participación ciudadana de El Alto se presenta distinta. Existe una variedad de oportunidades de participación política, p. ej. en las Juntas Vecinales o Comités de Vigilancia, pero no hay un *thakhi* urbano definitivo.

La presidenta Clemencia Quispe se empezó a interesar en las oportunidades políticas de su zona, cuando se dio cuenta que las autoridades de la Junta Vecinal no cumplían con el trabajo que les correspondía. Los cargos se distribuían entre un grupo de ocho a doce hombres. Nadie entraba allí, el poder estaba en sus manos.

Con el apoyo de un grupo de mujeres activas formaba su propia base y se presentó como candidata:

Entre ellos no más, no dejaban entrar a mujeres ni a otros hombres. Entonces una vez yo dije: “¿Por qué no adelanta mi zona, por qué?” Tenemos treinta manzanos en mi zona. De los treinta manzanos yo era la primera promotora en hablarles, en cada manzano. Un manzano corresponde a veinte vecinos. Entre esos vecinos a la más activa la he buscado: “¿Cómo es, hermana? ¿Haremos nuestro frente! ¿Qué pasa en nuestra zona?” – “Ya, hermana, listo, apoyo”. De los treinta manzanos habíamos sacado quince mujeres. Entonces, de esas quince mujeres hemos hecho un directorio. Nos hemos reunido así, en la sala de mi casa. Les hemos invitado a un tecito en la noche. De allí hemos sacado un directorio. Tenemos que salir adelante como mujeres, ¿por qué no podemos salir? A partir de allí se está trabajando con las propuestas y cumpliendo cada una de ellas.

10.3. Educación y capacitación

En la ciudad es cada vez más importante contar con cierta formación para poder asumir cargos ciudadanos. Las exigencias y requisitos pueden ser de alto nivel y mucha responsabilidad. La mayoría de dirigentes y funcionarios en El Alto son hombres, la participación de mujeres es mínima (vea capítulo 9.2.). ¿A que se debe eso?

En la comunidad, la mujer participaba a través de chacha warmi en la toma de decisiones públicas. En muchos casos solamente representa y acompaña el liderazgo del hombre en vez de tomar decisiones propias, pero sí puede visibilizarse y acumular prestigio

social. En la ciudad, los espacios de toma de decisión son reñidos y el acceso se efectúa a través de competiciones individuales y elecciones. El candidato más capacitado o más competitivo gana. Lo que se necesita para jugar un papel en los procesos políticos, ya no es la pertenencia a una comunidad a través del terreno y el cumplimiento del *thakhi*, sino una formación avanzada de gestión municipal y liderazgo.

Los niveles de educación femeninos son más bajos que los masculinos. Casi 20 % de las mujeres bolivianas, dos de cada 10 mujeres, son analfabetas, lo que significa que cada quinta mujer no sabe leer y escribir, mientras la tasa de hombres analfabetos es solamente de 7 % (INE, 2001). La escolaridad promedio de cinco años alcanzada por las mujeres también es menor que la del hombre, que es de 6 años y medio.

Existen algunas presidentas de Juntas Vecinales u otras instituciones de la sociedad civil, pero según Dora Villalobos: ***Las presidentas que ejercen, más que todo son profesionales: profesoras y los que han estudiado están a cargo. Siempre ellos tienen más capacitación, pero no necesariamente velan por el pueblo. Tienen más intereses personales.***

Según las entrevistas, una mujer que no tiene instrucción escolar o apenas ha cursado el nivel de instrucción básica, tampoco tiene mucha autoestima para ejercer su liderazgo. La educación ayuda a lograr mejores condiciones de vida.

Dora Villalobos trata de convencer a otras mujeres para que participen en talleres de fortalecimiento: ***A veces una mujer dice: “Ay, ¿qué me importa? Tengo que cocinar, tengo que lavar”, y entonces no se orientan.***

También tenemos que mejorar para nuestro hogar y para la gente, para todos es. Podemos capacitarnos para abogados, policías, ¿no? Nos humillan ellos, pero cuando ya sabemos todo eso, no nos humillan fácilmente.

Solamente cuando una persona haya satisfecho sus necesidades básicas, puede incidir en espacios significativos de toma de decisión. **Pese a todo, se han logrado importantes avances en los últimos tiempos en materia de participación femenina en espacios de decisión económica y política.**

10.4. Hijos, hogar, trabajo y cargo

Antes de participar en espacios de toma de decisión o en talleres de capacitación, muchas mujeres consideran más importante cuidar los hijos y el hogar. Se definen y están definidas por su rol de madre y esposa. Maribel Mita recibe críticas: **Me dicen: “Más te dedicas a eso, no estás viendo tus responsabilidades como madre”.**

Aparte de las obligaciones con sus hijos y en el hogar, ellas tienen que trabajar. En la ciudad de El Alto, en vez de la división de trabajos en chacra y ganado entre esposo y esposa, existen otras oportunidades laborales que ofrecen más libertades. A un lado, las mujeres pueden tener su propio dinero, al otro lado están sobrecargadas. La mayoría de las mujeres alteñas trabajan en el sector informal como comerciantes.

La mujer apoyando la economía familiar



Mientras los líderes masculinos se pueden dedicar con mayor atención a sus opciones políticas, las mujeres tienen que equilibrar hijos, hogar, trabajo y cargo. Entonces, los varones llevan otra ventaja más.

10.5. Colectivismo e individualismo

El *thakhi* comunal se basa en la cosmovisión andina y los principios de complementariedad y reciprocidad entre hombre y mujer o entre comunarios y comunidad. Dado que los cargos políticos de la ciudad requieren mayor grado de especialización y profesionalismo, se pierde su aspecto religioso colectivista. Ya no se ejecuta obedeciendo al pueblo según el concepto aymara del liderazgo en el marco del Vivir Bien, sino por cuenta propia. Tampoco se necesitan mayores requisitos para ser líder en El Alto, entonces depende más de iniciativa propia.

Sin embargo, las mujeres entrevistadas han expresado que una gran motivación para su liderazgo es la lucha para la emancipación de la mujer. En El Alto, no se sienten pertenecientes a su comunidad o su Distrito prioritariamente, sino al género de las mujeres. Mientras las mujeres líderes hablan de un “nosotros” y “nosotras”, para los hombres el liderazgo es más individual.

Maribel Mita constata: **Con lo que hablo, veo que tengo que apoyar a mi género, tengo que hacerlo.**

Estos cambios van acompañados por una politización del liderazgo en la urbe alteña en general. Los valores cambian desde un ideal colectivista hacia una realidad individualista. Eso puede ser una oportunidad para mujeres profesionales, que ya no necesitan estar

Madre Teresa de Calcuta dice: La paz comienza con una sonrisa.

casadas, ser dueñas de terreno o cumplir con una cadena de cargos para asumir un rol políticamente importante - siempre y cuando tengan un mayor nivel de instrucción profesional y la capacidad de hacerse escuchar.

10.6. Machismo

La cultura machista de Bolivia, que asigna a las mujeres roles subordinados y dependientes, dificulta la participación política de la mujer.

Las estrategias masculinas de defender su poder son numerosas. La mujer no solamente es juzgada por su rol de esposa, madre y trabajadora, sino también se enfrenta con la burla, el acoso sexual u otro tipo de humillaciones de parte de los hombres dirigentes. En todas las entrevistas se han reportado casos de discriminación sexual.

Maribel Mita cuenta: *No nos dan nuestro lugar, no hacen prevalecer lo que pensamos. Hay mucha discriminación.*

Clemencia Quispe cuenta un caso, en el cual se ha exigido equidad de género de parte de los hombres de su Junta Vecinal, para impedir su candidatura con un grupo de mujeres: *Todavía los hombres seguían encima de nosotras. Dicen: “No, no pueden ser puras mujeres.” – “¿Pero porque no puede ser?” Ya, ellos ya han dicho: “Equidad de género haremos.” De esta manera los hombres ya han aceptado. Ahora la discriminación a mujeres de parte de mujeres y hombres ha disminuido.*

10.7. Aymara

En todas las entrevistas se han mencionado casos de racismo de parte de autoridades estatales, universidades o escuelas, mayormente fuera de El Alto. El Alto se percibe como ciudad aymara. El racismo empieza a jugar un rol, cuando las mujeres dejan su vecindario y viajan a otros lados o intentan entrar a espacios que anteriormente pertenecían a la oligarquía.

Clemencia Quispe explica, que el proyecto de cambio del gobierno de Evo Morales fortaleció la formación de mujeres aymaras:

Antes, las mujeres éramos sometidas al matrimonio, al papá, al marido. Ahora poco a poco. ¿Por qué? Porque cuando ha entrado el Evo Morales, la política del MAS, las mujeres ya se han levantado, ya querían ser una y otra. Hasta las mujeres de pollera ya ocupan un lugar en las oficinas, ¡imagínese!

Juana Mamani menciona argumentos que había en una cumbre de mujeres en Santa Cruz: ***“Ah, estas indias, collas, hediondas” - así les han dicho. Y ellas también les han respondido y sobre estas respuestas palabras y más palabras se han dicho. Mejor es callarse.***

Félix Yupanqui cuenta de sus experiencias con autoridades estatales: ***Hoy día entras en poncho y te valoran como autoridad originaria. Antes nos decían: “Estos indios, ¿para qué llegan?”***

Por la presidencia de Evo Morales y el reconocimiento oficial de los pueblos indígenas, se ha disminuido la sensación de ser discriminado.

En los espacios de toma de decisión de la ciudad de El Alto se tiene que hablar y entender el castellano. Es una consecuencia de la colonización y conquista española, pero también de las dictaduras militares. Es idioma oficial en los trámites, en las reuniones y en los medios de comunicación. Sin embargo, muchas mujeres migrantes no hablan suficientemente bien el castellano para familiarizarse en estos espacios.

Entre ellas se pueden comunicar en aymara, pero les cuesta mucho más ingresar al mundo político a nivel de la ciudad. Entonces, los hombres que mayormente hablan castellano y se adaptan más rápido a la urbe, llevan una ventaja más.

Opina Dora Villalobos: ***Si dicen “de pollera es, eres del campo”, hay que superar eso. Mi mamá, cuando estaba joven, se ha venido a trabajar y no le ha ido bien. Dice que le humillaban a ella, por eso no ha podido ambientarse, acostumbrarse, moderarse.***

Aunque el aymara tiene un estatus social más alto desde que gobierna el presidente Evo Morales, todavía no tiene el mismo prestigio como el castellano. A pesar de campañas de promoción y leyes que reconocen los idiomas indígenas, muchos padres no enseñan aymara sino castellano a sus hijos.

Dora Villalobos nos explica los desafíos de la educación bilingüe de sus hijos: ***Les digo: “Ustedes son hijos de una pollera, somos del campo, ¿por qué no pueden practicar?” – “Pero tú no hablas.” Hablo más castellano con ellos. Con mi esposo hablamos aymara. Ahora es importante que los hijos aprendan aymara.***

Aunque se expresó en las entrevistas y en los talleres, que actualmente se dan menos experiencias de racismo, sin embargo el castellano se fortalece más que el aymara.

11. Anexo

11.1. Bibliografía

Ardaya, Mercedes Nostas; **Sanabria** Salmón, Carmen Elena: „Detrás del cristal con que se mira: órdenes normativos e interlegalidad. Mujeres Quechuas, Aymaras, Sirionó, Trinitarias, Chimane, Chiquitanas y Ayoreas“. Publicación de la Coordinadora de la Mujer. Julio 2009. La Paz. Bolivia.

Blumtritt, Andrea: “Die Pluralisierung der Wege des Paares. Geschlechtsspezifische Dimensionen von Modernisierungsprozessen im translokalen Raum der Anden“. Editorial Walter Frey. 2009. Berlín. Alemania.

Bonilla Mayta, Heraclio y **Fonseca** Martel, César: “Tradición y conservadurismo en el área cultural del lago Titicaca. Jesús de Machaca: una comunidad Aymara del Altiplano Andino“. 1967. Lima. Peru.

Burger, Gina: “Frauen als Akteure in Friedensprozessen. 10 Jahre UN-Resolution 1325. Ein Bericht vom 25. Forum Globale Fragen im Auswärtigen Amt“. Institut für Politikwissenschaft, Eberhard Karls Universität Tübingen. <http://www.auswaertiges-amt.de/cae/servlet/contentblob/546774/publicationFile/124747/Tagungsbericht.pdf>. (17.10.2011). 2010. Tübingen. Alemania.

Casas Quino, Antonio: “Mapeo de Actores Sociales de la Ciudad de El Alto, 2010“. Documento interno de la Organización de Mujeres Aymaras del Kollasuyo (OMAK). Línea Base del Proyecto “Fortalecimiento de capacidades y habilidades de las mujeres líderes en el manejo y prevención de conflictos“. 2010. El Alto. Bolivia.

Centro Boliviano de Estudios Multidisciplinarios (CEBEM): “El *thakhi* comunal en Jesús de Machaca“. Proyecto Conflictos Interculturales. <http://machaca.cebem.org> (17.10.2011). 2009. La Paz. Bolivia.

Choque Quispe, María Eugenia: „CHACHAWARMI - Imaginarios y vivencias en El Alto“. Publicación del Centro de Promoción de la Mujer Gregoria Apaza. 2009. El Alto. Bolivia.

Coler, Ricardo: “El reino de las mujeres. El ultimo matriarcado“. Editorial Planeta. 2005. Buenos Aires. Argentina.

Cuevas, Rogelio; **Flores Juchani**, Tomas: “Sarnaqawisa. Memoria y sueños del pueblo aymara“. www.asocam.org. 2005. El Alto. Bolivia.

Fundación para las Relaciones Internacionales y el Diálogo Exterior (FRIDE): “El posconflicto bajo el prisma de las víctimas“. Revista Desarrollo “En Perspectiva“. Diciembre, 2006. Madrid, España.

Fundación UNIR: “Marco de la Transformación de Conflictos. Una mirada metodológica“. Documento distribuido durante el Diplomado sobre Métodos Alternativos para la Resolución de Conflictos de la Universidad Católica San Pablo de La Paz. 2011. La Paz. Bolivia.

Imaña Romero, Felipe: “Pragmatismo como Institución. Conflictos, actores e instituciones en los Distritos 8 y 12 de El Alto, 2009.“ Publicación de FOCAPACI. 2010. El Alto. Bolivia.



Instituto Nacional de Estadísticas (INE): “Censo de Población y Vivienda 2001. Población por Departamentos, Provincias, Secciones Municipales y Organizaciones Comunitarias”. www.ine.gob.bo (25.8.11). 2001. La Paz. Bolivia.

Iturbide, Graciela: “Juchitán de las mujeres”. Editorial RM. Primera edición 2010. Barcelona. España.

Meza Ramírez, Fabio Alonso: “Educación para la transformación de conflictos. Construyendo Cultura de Paz en Colombia”. Publicación del Servicio Colombiano de Desarrollo Social SERCOLDES. www.sercoldes.org.co/images/pdf/educacionconflictos.pdf 2009. Bogotá. Colombia.

Mier Cueto, Enrique: “Las prácticas jurídicas aymaras desde una perspectiva cultural”. Editorial Poder Judicial. 2005. Sucre. Bolivia.

Mischnick, Ruth: “Gewaltfreie Konflikttransformation. Trainingsmanual für einen Training-of-Trainers-Kurs”. Publicado por KURVE Wustrow, PDCS, CSDC, IFOR, PATRIR. 2006. Bratislava. Eslovaca.

Montaño, Luis Eduardo: “Liderazgo, Participación Comunitaria y Ciudadana”. Publicación de Asociación de Proyectos Comunitarios (A.P.C.). www.asoproyectos.org/doc/Modulo_1_Liderazgo.pdf. (17.10.2011). 2005. Popayán. Colombia.

Nicolas, Vincent: “Anexo 1. Modos originarios de resolución de conflictos en la zona andina de Bolivia” en “Modos Originarios de Resolución de Conflictos en Pueblos Indígenas de Bolivia”. Publicación de la Fundación UNIR. 2007. La Paz. Bolivia.

Organización Panamericana de Salud (OPS): “Antecedentes de la Ciudad de El Alto”. <http://www.ops.org.bo/centenario/distrito/alto.htm> (25.8.11). 2005. La Paz. Bolivia.

Quiroga, Erik: “Informe Cualitativo. Violencia Basada en Género”. Publicación de CARE Internacional en Bolivia. Junio 2011. La Paz. Bolivia.

Rodríguez Flores, Lily: “Autopercepciones y participación de las mujeres líderes en el manejo de conflictos en los distritos 3, 4, 8 y 12 del Municipio de El Alto”. Documento interno de la Organización de Mujeres Aymaras del Kollasuyo (OMAK). Línea Base del Proyecto “Fortalecimiento de capacidades y habilidades de las mujeres líderes en el manejo y prevención de conflictos”. 2011. El Alto. Bolivia.

Ströbele-Gregor, Juliana: “Ley de Participación Popular y movimiento popular en Bolivia”, en Hengstenberg, Peter; Kohut, Karl; Maihold, Günther (eds.): “Sociedad civil en América Latina: Representación de intereses y gobernabilidad.” Nueva Sociedad. 1999. Caracas, Venezuela.

UNESCO Unidad Cultura de Paz (CPP): “Declaración sobre la contribución de las mujeres a una cultura de paz. Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer”. <http://www.unesco.org/cpp/sp/declaraciones/women.htm> (01.09.2011). 1995. Beijing. China.

Universidad Católica Boliviana San Pablo: “Diccionario Religioso Aymara”. Enciclopedia Virtual en <http://www.ucb.edu.bo/aymara> (17.10.2011). 2011. La Paz. Bolivia.

Zibechi, Raúl: “El Alto: un mundo nuevo desde la diferencia”. www.pensamientocritico.org/rauzibe200905.htm (25.8.11). 2009. Madrid. España.

Zibechi, Raúl: “Dispersar el poder”. Tinta Limón Ediciones. 2006. Buenos Aires. Argentina.

11.2. Entrevistas

16 de mayo de 2011, La Ceja, El Alto:
Clemencia Quispe de Tincuta

19 de mayo de 2011, distrito 12, El Alto:
Dora Villalobos Espejo

25 de mayo de 2011, Ciudad de Viacha:
Juana Mamani de Choque

25 de mayo de 2011, Ciudad de Tiwanaku, Sede
Cantonal CACOT: Félix Yupanqui

30 de mayo de 2011, La Ceja, El Alto:
Albertina Apaza de Calle

17 de junio de 2011, La Ceja, El Alto:
Maribel Mita Carlo

11.3. Participantes

Nombre	Cargo actual	Procedencia	Asistencia ¹
Apaza de Calle, Albertina	Presidenta de la Organización de Mujeres Pallina Centro Itanapu	Pallina Centro, Prov. Ingavi	29-04-2011 04-11-2011
Bautista Pérez, Claudina	Organización de Mujeres Pallina Centro Itanapu	Pallina Centro, Prov. Ingavi	04-11-2011
Chambi Plata, Valeria	Base	Caquiavari, Prov. Pacajes	29-04-2011
Chauca, Marcelina	Secretaria de Vivienda, FEJUVE	El Alto	29-04-2011 04-11-2011
Choque Condori, Luciano	Chasqui Camani	Suriri	27-11-11
Coca Velásquez, Claudia	Base	Distrito 3, El Alto	29-04-2011
Condori, Marcelino	Secretario de Deportes, FEJUVE	El Alto	29-04-2011
Condori Calle, Santoria	Vice presidenta de la Asociación de Mujeres Productoras de Tiwanaku AMOPROT	Chambi Chico, Prov. Ingavi	29-04-2011 04-11-2011
Cruz de Salas, Juana	Miembro Subcentral	Huacullani	27-11-11
Cruz Mamani, José Manuel	Presidente	Distrito 3, El Alto	29-04-2011
Hilario, Maruja Adela	Presidenta de la Organización de Mujeres Suma Amtawi Wari Taki	Santa Ana, Prov. Los Andes	29-04-2011 04-11-2011
Huanca, Justino	Jalja Mallku	Rosapata	27-11-11
Ichuta Triguero, Rolando	Presidente	Distrito 12, El Alto	29-04-2011
Mamani de Choque, Juana	Secretaría de Deportes	Chukiñuma, Prov. Ingavi	29-04-2011 04-11-2011
Mamani, Delia	Secretaria de Transporte	Z. San Martín de Porres, Distrito 12, El Alto	29-04-2011
Mamani Cutipa, Horacio	Presidente,	Achocalla	29-04-2011
Mamani, Marcelino	<i>Mallku</i>	Rosa Pata Hequiri, Municipio Viacha	04-11-2011
Massi, Jesusa	Secretaria de Hacienda	Z. San Martín de Porres Ampliación, Distrito 12, El Alto	29-04-2011 04-11-2011

Mendoza Quispe, Marisol	Base	Z. San Juan A, Distrito 12, El Alto	29-04-2011
Mendoza Quispe, Victoria	Base	Z. San Juan A, Distrito 12, El Alto	29-04-2011
Mita Carlo, Maribel	Fiscal General, FEJUVE	El Alto	29-04-2011 04-11-2011
Montes Canaza, Paola Viviana	Base	Distrito 3, El Alto	29-04-2011
Pacheco, María Luisa	Secretaria de Hacienda	Z. 2 de Febrero, Distrito 3, El Alto	29-04-2011 04-11-2011
Patzi de Paco, Daria	Anat Kamani de SIMACO	Jach'a Hilatu, Mun. Viacha	04-11-2011
Poma Vargas, Nilva	Base	Z. 2 de Febrero, Distrito 3, El Alto	29-04-2011
Quispe, Antonio	Kollka Camani	Caluyo	27-11-11
Quispe Charca, Elsa	<i>Mama T'alla</i>	Rosa Pata Hequiri, Mun. Viacha	04-11-2011
Quispe Copa, Sebastián	Miembro Subcentral	Huacullani	27-11-11
Quispe Nina, Simón	Qilqiri Mallku	Huacullani	27-11-11
Quispe de Tincuta, Clemencia	Presidenta	Z. Amor de Dios, Distrito 3, El Alto	29-04-2011 04-11-2011
Rojas, Susana	Junta Escolar	Copalacaya, Prov. Ingavi	04-11-2011
Salinas, Gladys	Base	Z. 2 de Febrero (D 3), El Alto	29-04-2011 04-11-2011
Tenorio de Copa, Rufina	Secretaria de Hacienda	Z. Tres Romero Pampa, Distrito 3, El Alto	27-11-11
Torrez Villalobos, Lino	Secretario de Estadística, FEJUVE	El Alto	29-04-2011 04-11-2011
Villalobos, Dora	Secretaria de Salud	Z. Inti, Distrito 12, El Alto	29-04-2011
Vilela, Lidia	Base	Z. 2 de Febrero, Distrito 3, El Alto	29-04-2011 04-11-2011
Yujra Choque, Roberto	Jalja Mallku	Tiwanaku	27-11-11
Yupanqui, Felix	Mallku Cantonal	Tiwanaku	27-11-11

29-4-11: Intercambio en Achocalla; 4-11-11: Validación en Viacha; 27-11-11: Validación en Tiwanaku

11.4. Glosario alfabético

auténtico: *actitud, naturaleza o comportamiento verdadero o sincero, opuesto a la ficción o a la superficialidad*

ayllu: *la base de la comunidad aymara y del Suma Qamaña (**Vivir Bien**); genera el ordenamiento territorial andino, además de establecer el vínculo particular del **imaginario** con la cultura*

Bartolina Sisa: *heroína indígena aymara, virreina y comandante junto a su esposo, el caudillo **Túpac Katari** (Julián Apaza) (fuente: <http://es.wikipedia.org>)*

chacha warmi: *relación complementaria y reciproca entre hombre y mujer*

choque cultural: *sentimientos (de sorpresa, desorientación, confusión, etc.) causados en un individuo por el contacto con un medio social totalmente distinto, p. ej. en otro país; incapacidad de asimilar la nueva cultura, creando dificultades en saber que es apropiado y que no; se combina con un fuerte rechazo a ciertos aspectos de la cultura ajena (fuente: <http://es.wikipedia.org>)*

clichés: *una frase, expresión, acción o idea que ha sido usada en exceso, hasta el punto en que pierde la fuerza o novedad pretendida (fuente: <http://es.wikipedia.org>)*

competición: *acción y efecto de competir*

complementario/complementariedad: *diversos roles deben ser complementarios entre sí para que los miembros (pareja, familia, grupo) puedan cooperar en la realización de sus tareas*

consenso: un acuerdo entre dos o más personas en torno a un tema; no implica un consentimiento activo de cada uno, sino más bien una aceptación
(fuente: <http://es.wikipedia.org>)

cosmovisión andina: la concepción e imagen del mundo de los pueblos andinos, mediante la cual perciben e interpretan su entorno natural y cultural

discriminación: acto de separar o formar grupos de personas a partir de criterios determinados; si hablamos de seres humanos, p. ej., podemos discriminarlos entre por edad, color de piel, nivel de estudios, conocimientos, riqueza, color de ojos, etc.
(fuente: <http://es.wikipedia.org>)

educación bilingüe: modelo de educación en contextos en los cuales existen dos culturas y dos idiomas en contacto; en el caso típico es una cultura dominante y una discriminada; en algunos países de Latinoamérica es dominante la cultura criolla con el idioma castellano, mientras que las culturas originarias y sus propias lenguas son desfavorecidas
(fuente: <http://es.wikipedia.org>)

escucha asertiva: escuchar y entender la comunicación desde el punto de vista del que habla
(fuente: <http://www.psicologia-online.com>; Marcuello García)

FEJUVE: Federación de Juntas Vecinales; una de las organizaciones con mayor representatividad dentro del Departamento de La Paz; fue fundado el 8 de diciembre de 1966

imaginario colectivo: conjunto de imágenes que hemos interiorizado y en base a las cuales miramos, clasificamos y ordenamos nuestro entorno

interculturalidad: interacción entre culturas, de una forma respetuosa, donde se concibe que ningún grupo cultural esté por encima del otro, favoreciendo en todo momento la integración y convivencia entre culturas
(fuente: <http://es.wikipedia.org>)

Jach'a Mallku Ejecutivo/Mallku Cantonal: Mallku Cantonal, autoridades originarias (chacha warmi) responsables para todos los subcentrales de un Distrito

Jalja Mallku (Tayka): Secretario de Justicia

jerarquía: cadena de subordinaciones

justicia: conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones (fuente: <http://es.wikipedia.org>)

linchamientos: acción ilegal de ejecutar sin proceso a un sospechoso o a un reo; los conceptos de la jurisdicción comunitaria y linchamiento se excluyen mutuamente

Mallku Mayor, Mallku Originario: primeras autoridades del ayllu, que asumen toda la responsabilidad desde el momento de recibir el mando; se ponen al servicio de la comunidad íntegra y son los responsables de velar los límites inter-ayllus, también de la producción agrícola y ganadera, del cuidado de la salud de la población
(fuente: <http://www.katari.org>)

Mama T'alla: esposa del líder de una comunidad, espíritu femenino, protectora local como el **Mallku** y proveedora de la abundancia; tiene su morada en la pampa o en las faldas de los cerros que rodean una comunidad

(fuente: Diccionario Religioso Aymara <http://www.ucb.edu.bo>)

marka: región; una de las escalas de intervención del espacio rural andino, los cuales son según el investigador Salazar la *jatha* (familia), el *ayllu* (comunidad), la *marka* (region) y el *suyu* (territorio) (fuente: <http://www.monografias.com/trabajos76/ayllu-sustentable-arquitectura-sustentable>. Gonzalo Edgar Salazar)

matriarcado: predominio o mayor autoridad de la mujer dentro de una sociedad o grupo social

multidimensional: involucra varias dimensiones o aspectos desde perspectivas distintas

oligarquía: una forma de gobierno en la que el poder supremo está en manos de unas pocas personas (fuente: <http://es.wikipedia.org>)

ONG: Organizaciones no Gubernamentales; creadas independientemente de los gobiernos; jurídicamente adoptan diferentes estatus, tales como asociación, fundación, corporación o cooperativa (fuente: <http://es.wikipedia.org>)

Pachamama: creencia religiosa usada en pueblos autóctonos andinos; Pachamama o más usualmente *pacha* es la gran deidad, entre los pueblos indígenas de los Andes Centrales de América del Sur (fuente: <http://es.wikipedia.org>)

patriarcal/patriarcado: una forma de organización política, económica, religiosa y social basada en la idea de autoridad y liderazgo del varón, en la que se da el predominio de los hombres sobre las mujeres, el marido sobre la esposa, del padre sobre la madre y los hijos e hijas (fuente: www.proyectopatriarcado.com; Dolors Reguant, 2007)

postconflicto: periodo de tiempo en el cual las hostilidades del pasado (conflictos, guerra) se han reducido al nivel necesario para que las actividades de reintegración y rehabilitación se puedan iniciar (fuente: FRIDE, 2006)

prácticas culturales: sistema de apropiación simbólica, como el conjunto de comportamientos, de acciones, de gestos, de expresiones y de conversaciones portadoras de un sentido, en virtud de los cuales los individuos se comunican entre sí y comparten espacios, experiencias, representaciones y creencias (fuente: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/6/2875/10.pdf>)

Qilqa Mallku: persona encargada del libro de actas

racismo: ideología basada en la superioridad de unas razas o etnias sobre otras (fuente: <http://es.wikipedia.org>)

reciprocidad: dar y recibir de forma mutua

sayaña: la unidad económica agraria del *ayllu*, reparto de tierras a la familia

subordinado/subordinación: sometimiento a la orden, mando o dominio de alguien

Sullka Mallku: traducción al español: ‘mallku menor’, suplente del **Mallku Mayor** o Cantonal
(fuente: Diccionario Religioso Aymara <http://www.ucb.edu.bo>)

tari: aguayito pequeño donde se tiene depositada la coca y confites; es imprescindible en las reuniones, asambleas y otros actos de importancia; simboliza la expresión de cariño y amabilidad hacia los y las comunarios/as
(fuente: Cuevas, Rogelio; Flores Juchani, 2005)

Túpac Katari: indígena aymara que lideró una de las rebeliones más extensas contra el Imperio Español en el Alto Perú, junto a su esposa **Bartolina Sisa** y su hermana menor Gregoria Apaza

unicidad: ser único, irrepetible, sólo, singular
(fuente: <http://es.wikipedia.org>)

Vivir Bien: ideal buscado por el hombre y la mujer andina, traducido como la plenitud de la vida, el bienestar social, económico y político; entendida como el desarrollo pleno de los pueblos

La consulta de las fuentes de Internet se realizó durante el período del 15 de agosto al 31 de diciembre de 2011.

Imágenes:

Portada, pág. 35: Radek Czajkowski; pág. 7, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 22, 28, 33, 36, 41, 44, 49, 52, 62, 64, 65, 67, 80, 82, 83: Archivo OMAK; pág. 8: Pulang Lata (flickr); pág. 17: lasombreria.wordpress.com; pág. 24: Mirari Mirarer (TrekEarth); pág. 27: Hideki Naito (flickr); pág. 31: Judith Camejo; pág. 47: Fundación Tierra; pág. 58, 60: dcluz7.wordpress.com; pág. 70: Pedro Szekely (flickr)



Organización de Mujeres
Aymaras de Kollasuyo

zfd Zyder Friedensdienst
Servicio Civil para La Paz
No nos dan miedo los conflictos

Organización de Mujeres Aymaras del Kollasuyo (OMAK)
Avenida Jorge Carrasco No. 42 - Zona 12 de Octubre, La Ceja
El Alto, Bolivia

