ESTRECHANDO LAZOS

DIÁLOGO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y EL FUNCIONARIADO PÚBLICO

CUMPLIENDO NUESTRO ROL CON LOS PUEBLOS INDÍGENAS

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN
aecid OFICINA TÉCNICA DE COOPERACIÓN
PNUD
FAPI
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE COMUNIDADES GUARANÍES DE LA REGIÓN ORIENTAL
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDÍGENA

PNUD Paraguay. Diálogo de los Pueblos Indígenas y el funcionariado público. Diciembre 2012

Publicación realizada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Paraguay (PNUD), con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), en el marco del Proyecto "Desarrollo de capacidades de instituciones locales para la implementación de Políticas Públicas de Pueblos Indígenas con énfasis en la territorialidad y gobernabilidad".

Este documento es propiedad de las instituciones participantes. Al carecer de fines de lucro, no puede ser comercializado en el Paraguay ni en el extranjero. Están autorizadas la reproducción y divulgación del material por cualquier medio, siempre que se cite la fuente. El análisis y las recomendaciones que aquí aparecen no reflejan necesariamente la opinión del PNUD ni de la AECID.

FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO

JUNTA DE PROYECTO

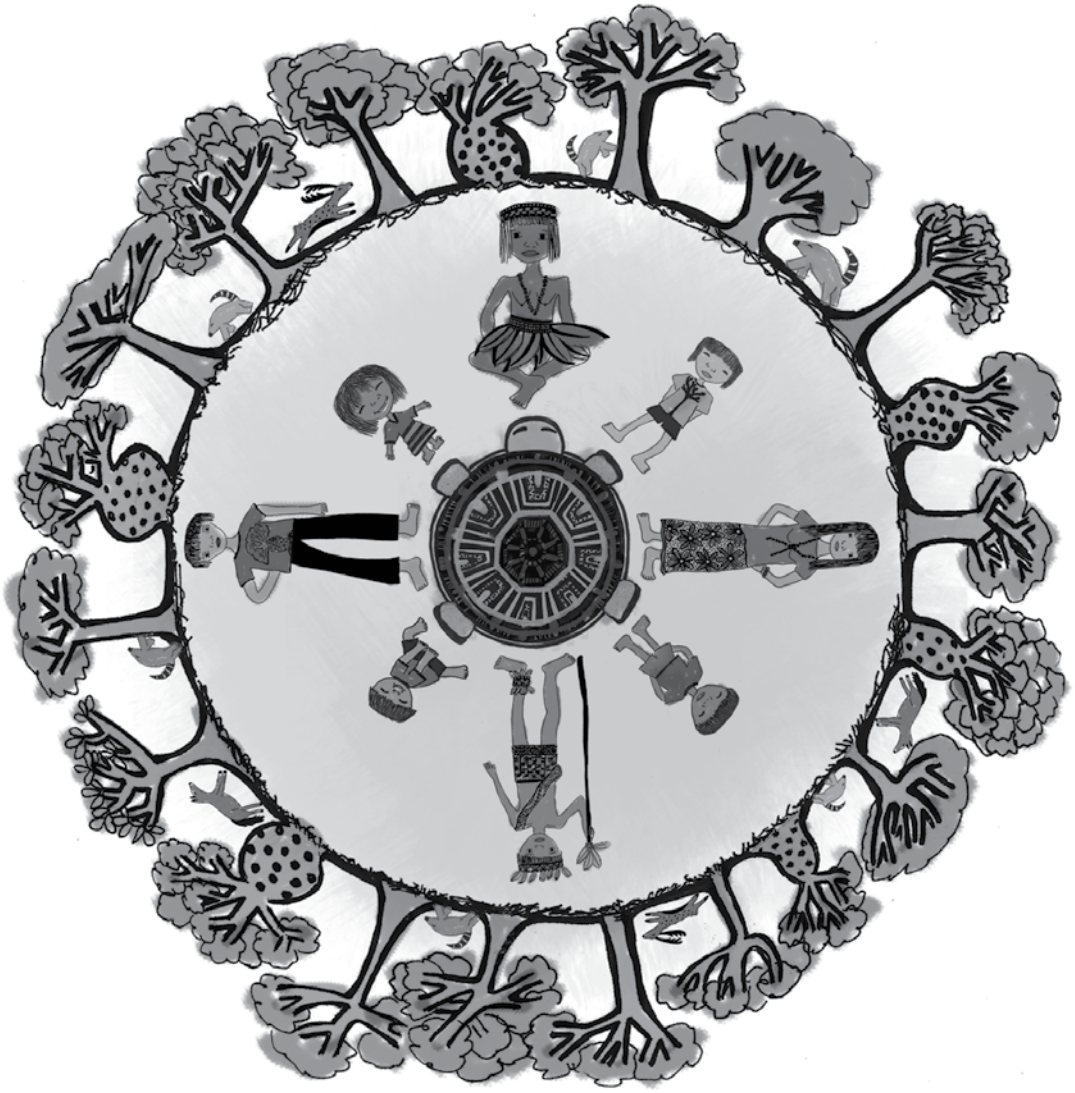
Lorenzo Jiménez de Luis	Representante Residente, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)
Cristina Aldama Calles	Coordinadora General de la Cooperación Española en Paraguay, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)
Rubén Darío Quesnel	Presidente del Instituto Paraguayo del Indígena (INDI)
Angel Vera Sales	Coordinador de la Federación de Asociaciones de Comunidades Guaraníes de la Región Oriental (FG)
Hipólito Acevei	Presidente de la Federación por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas (FAPI)

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO

Lorenzo Jiménez de Luis	Representante Residente.
Ana Inés Mulleady	Representante Residente Adjunta.
Rocío Galiano	Representante Residente Auxiliar. Programa y Comunicación.
Veronique Gerard	Oficial de Programa, Ambiente, Energía y Pueblos Indígenas.
Norma Ramos	Coordinadora del Proyecto.

ESTRECHANDO LAZOS

DIÁLOGO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y EL FUNCIONARIADO PÚBLICO



CUMPLIENDO NUESTRO ROL CON LOS PUEBLOS INDÍGENAS

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN
aecid OFICINA TÉCNICA DE COOPERACIÓN

PNUD
Al servicio de las personas y las naciones

Federación Por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas
Paraguay

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE COMUNIDADES GUARANÍES DE LA REGIÓN ORIENTAL

SECRETARÍA DE FUNCIÓN PÚBLICA
PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DEL PARAGUAY

INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDIGENA
Presidencia de la República del Paraguay

FICHA TÉCNICA DE LOS TALLERES: EQUIPO FACILITADOR

Ángel Vera Sales	Coordinador General de la Federación de Asociaciones de Comunidades Guaraníes de la Región Oriental del Paraguay / Presidente de Asociaciones de Comunidades Indígenas de Canindeyú / Líder de la Comunidad Fortuna (Canindeyú).
Catalino Sosa	Representante de la Federación de Asociaciones de Comunidades Guaraníes de la Región Oriental del Paraguay / Presidente de la Organización Ñogueroi Pave'i, de la Comunidad Ypa'u Señorita (Caaguazú).
Daniela Benítez	Representante de la Asociación de Mujeres Artesanas Nivacchéi Vatcumjat Lhavoquei / Voluntaria de Salud indígena de la Comunidad Fischat de Presidente Hayes.
Laurentina Santacruz	Coordinadora General de la Asociación de Mujeres Artesanas Nivacchéi Vatcumjat Lhavoquei / Promotora de la Cultura del Pueblo Nivaclé de la Comunidad Uje'hlavos de Boquerón.
Alba Duarte Portillo	Jefa del departamento de Comunicación y Gestión de la Dirección General de Educación Escolar Indígena del MEC / Secretaria de Relaciones del Movimiento Pueblos Originarios.
Elizabeth Pérez	Técnica de la Dirección de Nivel Medio de la Dirección General de Educación Escolar Indígena del MEC.
Ana María Ferreira	Directora de Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión de la SFP.
Marcela González	Responsable de Enlace Interinstitucional del INDI.
Adriana Agüero	Directora del Área Jurídica del INDI.
Myriam Benegas	Técnica de la Dirección General de Salud Indígena del MSPyBS.
Vir Alonso	Técnico de la Dirección de Gestión Ambiental del MOPC.
Margarita Campuzano	Encargada de Etnodesarrollo del Departamento de Asistencia Técnica a Comunidades Indígenas del MAG.
Charles Saldívar	Jefe del Área: Pueblos Originarios, y Asesor del Área: Comunicación de la Unidad Técnica del Gabinete Social.

FICHA TÉCNICA DE LA SISTEMATIZACIÓN

Documento base:	Cecilia Samaniego, consultora de sistematización del Proyecto.
Ajuste del contenido:	Norma Ramos (PNUD).
Revisión:	Ana María Ferreira (SFP) y Charles Saldívar (UTGS).
Corrección de estilo:	Rodolfo Insaurralde.
Diseño y diagramación:	CreativePARK.
Impresión:	Grafiexpress S.A.
Imágenes:	Banco de imágenes del PNUD y de la SFP.

CONTENIDO

PRESENTACIÓN 7

MENSAJES 9

INTRODUCCIÓN 11

CONSTRUYENDO EL PROCESO 17

La elaboración del Plan de Capacitación 18

La conformación del Equipo Facilitador 19

Los talleres: el abordaje metodológico y su implementación 21

LOS PRINCIPALES RESULTADOS 39

Equipo Facilitador capacitado y empoderado 40

Las capacidades ampliadas del funcionariado público 42

Las propuestas formuladas 46

APRENDIENDO DE LA EXPERIENCIA 52

MIRANDO HACÍA ADELANTE 57

SIGLAS Y ACRÓNIMOS 58

Somos un pueblo anterior a la existencia del Estado paraguayo como tal, y creo que nuestros hermanos no indígenas de a poco están comprendiendo eso, y hay menos discriminación.

Wilfrido Alvarenga Benítez, líder Enxet Sur y Secretario de Asuntos Indígenas de la Gobernación de Presidente Hayes, Julio 2012

Abuela Margarita, Comunidad Fortuna de Canindeyu

PRESENTACIÓN

El documento ***Estrechando lazos: diálogo de los Pueblos Indígenas con el funcionariado público***, constituye la sistematización del proceso de los talleres: *"Fortaleciendo el trabajo con los Pueblos Indígenas"*, realizados en el marco del Proyecto *Desarrollo de Capacidades de Instituciones Públicas Centrales y Locales para la implementación de políticas dirigidas a los Pueblos Indígenas.* Este proyecto implementado por el Instituto Paraguayo del Indígena (INDI), la Federación de Asociaciones Guaraníes de la Región Oriental del Paraguay (FG) y la Federación por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas (FAPI), con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), contó con el valioso apoyo de un equipo facilitador compuesto por representantes de organizaciones indígenas y diferentes instituciones públicas quienes velaron por transmitir orientaciones básicas al funcionariado público sobre el mejor enfoque para el trabajo con los Pueblos Indígenas.

La publicación tiene como propósito socializar la experiencia que ha logrado conjugar a tres sectores: las organizaciones indígenas, las instituciones públicas y los organismos de la cooperación, en el marco de una comunión de esfuerzos que apuntan a instalar un trato más respetuoso hacía los Pueblos Indígenas; así como la implementación de políticas públicas inclusivas, con enfoque de derechos y no discriminación.

El material contiene en su parte introductoria los antecedentes del Proyecto, como también una breve descripción de los resultados buscados, su estructura de gestión y el contexto general que caracteriza al documento de *"Orientaciones Básicas para el trabajo del funcionariado público con los Pueblos Indígenas"*, que ha sido la herramienta clave que permitió *"estrechar los lazos"*, facilitando el diálogo de los Pueblos Indígenas con el funcionariado público.

Seguidamente, en al apartado *"Construyendo el proceso"*, se describe cuales han sido los pasos encaminados que marcaron el desarrollo de las actividades, desde el diseño del plan de capacitación, la conformación del Equipo Facilitador y la implementación de los talleres de capacitación, apuntando hacia el logro de los resultados buscados.

En el tercer apartado se presentan cuáles han sido los principales avances identificados como resultantes del proceso, los que se resumen en la ampliación de capacidades, tanto a nivel del Equipo Facilitador, como de los participantes de los talleres, sean éstos funcionarios públicos o líderes y lideresas de organizaciones indígenas.

En el apartado “Aprendiendo de la experiencia”, se identifican los aprendizajes y buenas prácticas que se han logrado generar como parte de esta experiencia altamente positiva. Éstos son identificados y caracterizados de manera a fomentar su difusión y buscar que sean replicados en otros casos, para así avanzar hacia un mundo más incluyente, más igualitario y sin discriminaciones hacía los Pueblos Indígenas.

Se concluye la sistematización con *“Mirando hacia adelante”*, que parte del análisis del proceso vivido e identifica cuáles son los desafíos prioritarios a cumplir para seguir fortaleciendo la iniciativa.

Para cada una de las partes de la Junta del Proyecto es un verdadero orgullo presentar esta experiencia y este material, que se ha nutrido de valiosos aportes y esfuerzos de los participantes para reafirmar la esencia mística de los Pueblos Indígenas del Paraguay. Es de especial mención y valor el trabajo realizado por los y las integrantes del equipo facilitador; en efecto, el rol de la Secretaría de la Función Pública fue crucial para asegurar que las propuestas se enmarquen en el plan de capacitación de esta dependencia estatal, y que a través de un diálogo intercultural y de la mano del Equipo facilitador, se destine el mejor esfuerzo posible para compartir conocimientos sobre los derechos de los Pueblos Indígenas.

Finalmente cabe resaltar que en el documento se ha pretendido visualizar el pensamiento indígena, basado en los testimonios y el sentir de las personas –indígenas y no indígenas–, que forman parte de esta iniciativa. Compartir esta experiencia constituye un aporte muy valioso para todas aquellas personas que aspiran a un país multiétnico más equitativo.

JUNTA DE PROYECTO

Lorenzo Jiménez de Luis
Representante Residente, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Cristina Aldama Calles
Coordinadora General de la Cooperación Española en Paraguay, Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

Rubén Darío Quesnel
Presidente del Instituto Paraguayo del Indígena (INDI)

Angel Vera Sales
Coordinador de la Federación de Asociaciones de Comunidades Guaraníes de la Región Oriental (FG)

Hipólito Acevei
Presidente de la Federación por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas (FAPI)

MENSAJE DEL INSTITUTO PARAGUAYO DEL INDÍGENA

En el afán de construir una nueva forma de aplicación de las Políticas Públicas para los Pueblos Indígenas, con el compromiso asumido por el Estado Paraguayo a través de las disposiciones del Convenio 169 de la OIT, en cuanto a la obligatoriedad de la participación y consulta a los Pueblos indígenas, y en el marco de esta premisa, el Instituto Paraguayo del Indígena (INDI), ve finalizado con satisfacción el trabajo del Equipo Facilitador integrado por el Gabinete Social, Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, Ministerio de Educación y Cultura, Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, Ministerio de Agricultura y Ganadería, Secretaría de la Función Pública, resaltando la participación activa y crítica de las organizaciones indígenas como la Federación por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas, Federación de Asociaciones de Comunidades Guaraníes de la Región Oriental del Paraguay, Asociación de Mujeres Artesanas Nivacchéi Vatcumjat Lhavoquei; todo esto con la incansable Cooperación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a través del Proyecto "Desarrollo de capacidades institucionales locales para la implementación de Políticas Publicas de Pueblos Indígenas con énfasis en la territorialidad y gobernabilidad", financiado por la AECID.

El INDI ve esta labor como un trabajo eficiente y eficazmente realizado sobre la necesidad de capacitar a los funcionarios y las funcionarias de los organismos del Estado, tanto centrales como locales; a fin de elaborar un modelo de gestión de respuestas a las necesidades de los indígenas, para asegurar el acceso a derechos básicos para mejorar su calidad de vida.

Es por ello, que el aporte de este material es de crucial importancia, para que podamos desde la experiencia recoger las lecciones aprendidas en el trabajo con Pueblos Indígenas; y de esta manera continuemos con la tarea de fortalecer y tecnificar la atención del funcionario y la funcionaria pública, en congruencia con la cultura de los diferentes Pueblos Indígenas que habitan en el Paraguay.

Debo mencionar, que me siento profundamente honrado, por culminar este trabajo con los resultados que son expuestos en esta sistematización de las acciones realizadas; y manifiesto el deseo de poder continuar con la metodología que se venía trabajando, debido a la riqueza e importancia que los talleres otorgaban al proceso de la reivindicación de los derechos de los Pueblos Indígenas.

Rubén Darío Quesnel Velázquez
Presidente del Instituto Paraguayo del Indígena

Mensaje de la Secretaría de la Función Pública

La Secretaría de la Función Pública ha apostado a la formación y capacitación del funcionariado por constituir uno de los pilares para la implementación de las políticas públicas con enfoque de derechos y sin discriminaciones.

Nuestro país tiene una población pluricultural, en la cual las poblaciones indígenas tienen una participación importante desde la institución misma de nuestra nación y por lo tanto, la atención considerando su propia cultura es una tarea necesaria e impostergable.

Es por ello que los trabajos desarrollados por el Equipo conformado para la ejecución de este Proyecto, refleja la decidida apuesta de las organizaciones e instituciones involucradas, en el fortalecimiento de las capacidades del funcionariado público para la realización de intervenciones más eficaces para el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales relacionadas a los Pueblos Indígenas.

En este material de sistematización, se puede observar que los objetivos propuestos han sido alcanzados suficientemente, y en consecuencia, estamos convencidos que hoy tenemos funcionarias y funcionarios sensibilizados sobre el trabajo con los Pueblos Indígenas, con mayores conocimientos de los procedimientos, el abordaje y los caminos más efectivos para el trabajo con las comunidades indígenas, la normativa y los derechos de todos los pueblos.

Queremos manifestar, que tenemos el compromiso y la voluntad para continuar el proceso iniciado, para extender a todos los departamentos del país y a todas las instituciones públicas, y proseguir con un requerimiento fundamental para dar continuidad al proceso: el monitoreo continuo de las recomendaciones entregadas en el desarrollo de los talleres, aún cuando las instituciones no tengan directamente intervención en la entrega de los servicios a las comunidades indígenas.

Esperamos seguir el debate abierto y sincero de los Pueblos Indígenas con el funcionariado público para que la gestión de las instituciones públicas sea más efectiva como aporte a una mejor calidad de vida para todos.

Nuria Isnardi
Ministra Secretaria Ejecutiva
Secretaría de la Función Pública

INTRODUCCIÓN

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) inició en el año 2008 un trabajo enfocado a fortalecer la gestión de las instituciones públicas hacia la población indígena del país, teniendo como eje principal la participación activa y protagónica de representantes de organizaciones de los Pueblos Indígenas.

En este proceso se avanzó en los siguientes aspectos:

- La elaboración del documento de propuesta de políticas públicas por la Federación por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas (FAPI) y la Federación de Organización de Comunidades Guaraníes de la Región Oriental (Federación Guaraní), presentada y entregada a las autoridades del gobierno;
- La realización de un curso virtual semipresencial sobre *Pueblos Indígenas, Derechos y Democracia*; y
- La implementación de talleres de orientación técnica dirigida a instituciones del Poder Ejecutivo de la Administración Central.

Uno de los resultados importantes de esta iniciativa interinstitucional, enmarcada en el Proyecto de *"Fortalecimiento de Capacidades institucionales para la implementación de Políticas Públicas orientadas a Pueblos Indígenas"*, fue la validación del material ***Orientaciones Básicas para el trabajo del funcionariado público con los Pueblos Indígenas***, cuyo documento base fue elaborado por una consultoría[1] y ajustado por la Secretaría de la Función Pública (SFP), el Instituto Paraguayo de Indígena (INDI) y el PNUD. El comité técnico que validó el material estuvo compuesto por:

- **Dieciocho instituciones del sector público del Poder Ejecutivo:** Gabinete Social de la Presidencia de la República (GS), INDI, SFP, Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social (MSPyBS), Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Ministerio del Interior (MI), Ministerio de Justicia y Trabajo (MJT), Ministerio de Hacienda (MH), Ministerio Público (MP), Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones (MOPC), Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG), Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra (INDERT), Secretaría del Ambiente (SEAM), Secretaría de Emergencia Nacional (SEN) , Secretaría de Acción Social (SAS), Secretaría de la Mujer (SM), Secretaría Nacional de la Niñez y la Adolescencia (SNNA), y Dirección General de Estadística, Encuestas y Censos (DGEEC).
- **Tres asociaciones de organizaciones de los Pueblos Indígenas:** la FAPI, la Federación Guaraní, y la Coordinadora de Pueblos Indígenas – Chaco Paraguayo.
- **Dos organizaciones de Mujeres Indígenas:** la Asociación de Mujeres Artesanas Nivacchei *"Vatcumjat Lhavoquei"* y la Coordinadora Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (CONAMURI).

1. Mariana Franco, antropóloga y socióloga, con experiencia de trabajo con los Pueblos Indígenas. Consultora contratada responsable de la elaboración del documento base del material *Orientaciones Básicas para el trabajo del funcionariado público con los Pueblos Indígenas.*

- **La Red de Entidades Privadas sin Fines de Lucro al Servicio de los Pueblos Indígenas en el Paraguay (REDESPI).**
- **Cuatro agencias del Sistema de las Naciones Unidas:** el PNUD, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (ONU MUJERES).

El trabajo iniciado a nivel de las instituciones y organismos del Estado, evidenció la necesidad de profundizar el trabajo y generar un instrumento para el funcionariado público, y a la vez extender las capacitaciones a instituciones públicas presentes en los territorios, las gobernaciones y municipalidades.

La iniciativa, elaborada por las organizaciones de Pueblos Indígenas, entidades del gobierno como el INDI, la SFP, el GS, y agencias del Sistema de las Naciones Unidas, lideradas por el PNUD, y denominada *"Desarrollo de Capacidades de Instituciones Centrales y Gobiernos para la implementación de políticas para Pueblos Indígenas con énfasis en la Gobernabilidad y la Territorialidad"*, o *"Proyecto Gobernabilidad y Territorialidad para Pueblos Indígenas"*, surgió en el 2010 para dar continuidad al proceso, y ante la necesidad extender la cobertura a los gobiernos regionales.

El proyecto se ha propuesto como **objetivo general:** *"desarrollar capacidades institucionales en el Estado y la Sociedad Civil, en el ámbito central y a nivel de los gobiernos locales, para implementar programas y políticas públicas efectivas y eliminar las brechas de inequidades y exclusión social de los Pueblos Indígenas a partir de la legislación nacional e internacional, en especial el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas"*. Para cumplir con ello, se desarrollaron diferentes acciones enmarcadas en cuatro resultados presentados a continuación:

Esquema Nº 1. Resultados previstos en el proyecto

Fuente: Elaboración propia, en base a documento del Proyecto.

Fueron actores del proyecto funcionarios y funcionarias públicos de instituciones de la administración central y local; líderes y lideresas de las organizaciones y comunidades indígenas.

La gestión general del proyecto estuvo a cargo del PNUD, que contó con la colaboración de tres instancias para la implementación de las actividades:

- **La Junta de Proyecto:** conformada por representantes del INDI, de la FAPI, de la Federación Guaraní, de la AECID y del PNUD, tuvo a su cargo revisar el Plan Operativo Anual y brindar las orientaciones generales para asegurar la buena marcha del proyecto.
- **El Comité Consultivo:** constituyó una instancia de participación y consulta, creada para asesorar la implementación de las actividades. Estuvo conformado por representantes designados por las siguientes instituciones: DGEEC, MOPC, MJT, MSPyBS, MAG, SEAM, SM, SFP, Secretaría Nacional de Turismo (SENATUR), Servicio Nacional de Salud Ambiental (SENASA), y la REDESPI, con la participación de representantes de la Junta de Proyecto.
- **El Equipo Facilitador:** constituyó una instancia conformada para diseñar, organizar, implementar y evaluar los talleres de capacitación al funcionariado público. Estuvo conformada por la Federación de Asociaciones de Comunidades Guaraníes de la Región Oriental, Asociación de Mujeres Artesanas Nivachhei "Vetcumjat Lhavoquei", la SFP, el INDI, la Dirección General de Educación Escolar Indígena (DGEEI) del MEC, la Dirección General de Salud Indígena (DGSI) del MSPyBS, la Dirección de Gestión Ambiental (DGA) del MOPC, el Departamento de Asistencia Técnica a Comunidades Indígenas (ATCI) del MAG, y la Unidad Técnica del Gabinete Social (UTGS).

Miembros del Comité Consultivo participando en reunión del Proyecto. Mayo, 2011.

Funcionarios/as del MSPBS participando del taller de Orientaciones Básicas. Asunción, Diciembre, 2011.

Miembros del Equipo Facilitador en reuniones iniciales para organizar los talleres. Agosto, 2011

En el marco del Resultado 1 "*Mecanismos de Relacionamiento entre Instituciones Públicas centrales, Gobiernos locales y Pueblos Indígenas fortalecidos a través del desarrollo de talleres de orientación técnica y la socialización de las Orientaciones Básicas para el trabajo con los Pueblos Indígenas*", se implementaron los talleres a nivel de la Administración Central y local: **Fortaleciendo el trabajo con los Pueblos Indígenas**, cuyo objetivo principal fue difundir el material ***"Orientaciones Básicas para el funcionariado público para el trabajo con los Pueblos Indígenas"***. Este documento se constituyó en la herramienta clave para generar el proceso de sensibilización sobre los lineamientos y criterios a ser tenidos en cuenta para un abordaje respetuoso del trabajo con los Pueblos Indígenas y que el mismo esté orientado con enfoque de derechos.

"Cuando leí este instrumento tan importante, encontré a grandes organizaciones indígenas participantes, grandes líderes y lideresas, y encontré que son las propias palabras de ellos las que están en ese papel; que son esas las palabras que nosotros devolvemos a la comunidad nacional, a los funcionarios y funcionarias indígenas y no indígenas.

Creo que eso es lo que vale transmitir otra vez, porque las palabras nosotros valoramos muchísimo. Cuando hablamos y decimos la palabra, es que viene del sentir de la persona y expresa cómo queremos las cosas. Entonces, este documento está hecho y está escrito, y yo considero muy importante. El material es una joya."

Alba Duarte Portillo, indígena del Pueblo Avá Guaraní, Jefa del departamento de Comunicación y Gestión – DGEEI/MEC. Julio, 2012.

Alba Duarte Portillo, en el taller de Orientaciones Básicas con funcionarios/as de la DGEEI, Asunción. Julio, 2011

Pilar Roig, facilitando en el taller de Orientaciones Básicas con funcionarios/as del MSPBS, Asunción. Diciembre, 2011

Con las **Orientaciones Básicas** se ha buscado:

- Que se constituya en una herramienta útil de aplicabilidad práctica para los y las funcionarios y funcionarias de las instituciones públicas.
- Que sirva como fuente de referencia sobre el marco legal que protege a los Pueblos Indígenas.
- Que sea un punto de partida para un diálogo abierto y respetuoso, entre las organizaciones y comunidades de los Pueblos Indígenas y los diferentes estamentos del sector público, tanto a nivel de la Administración Central como local.

El documento de las **Orientaciones Básicas** aporta informaciones que están estructuradas en cuatro capítulos:

- en la parte introductoria presenta brevemente datos sociodemográficos de los Pueblos Indígenas en Paraguay, basado en el II Censo Nacional Indígena de Población y Vivienda (2002);
- el segundo capítulo aborda las consideraciones para el trabajo en comunidades indígenas, y los criterios a tener en cuenta para un trabajo respetuoso de la cultura indígena;
- el capítulo tercero presenta el marco institucional;
- el capítulo cuarto aborda el marco normativo nacional e internacional que les protege; y
- el Anexo incluye un directorio de las organizaciones indígenas, y un glosario de términos.

Este ha sido el material entregado a todos los participantes en todos los encuentros realizados[2].

El 12 de julio de 2011, se realizó en el Cabildo de Asunción la presentación pública del material de Orientaciones Básicas, con la presencia del Presidente de la República, Fernando Lugo Méndez, representantes de distintas instituciones públicas, diversos sectores de la sociedad civil y organizaciones indígenas. A partir de esta actividad, se dio inicio a un intenso trabajo de difusión y sensibilización sobre el contenido del material.

"El material me emocionó, me pareció muy importante; es histórico que se tenga una herramienta así y vi como una posibilidad de sumar gente; porque las personas que trabajamos con indígenas somos contadas con los dedos y el principal problema que tenemos, por lo menos en el Ministerio de Salud, y, en general en el funcionariado público, es el gran desconocimiento que hay hacia los pueblos indígenas. La gente no sabe que hay esa diversidad cultural y que cada pueblo a la vez tiene una realidad particular."

Pilar Royg, directora general de la DGSI/MSPyBS. Junio, 2012.

2. Las personas interesadas pueden acceder al formato digital ingresando a las páginas: www.undp.org.py; www.sfp.gov.py

Los talleres fueron muy vivenciales; no fueron empaquetados; y ese es el componente principal que aportan los representantes de los Pueblos Indígenas; ese componente de espontaneidad, y de mostrarte como son.

Ana María Ferreira, SFP. Julio 2012

Lider Religioso Ava Guarani de Alto Paraná

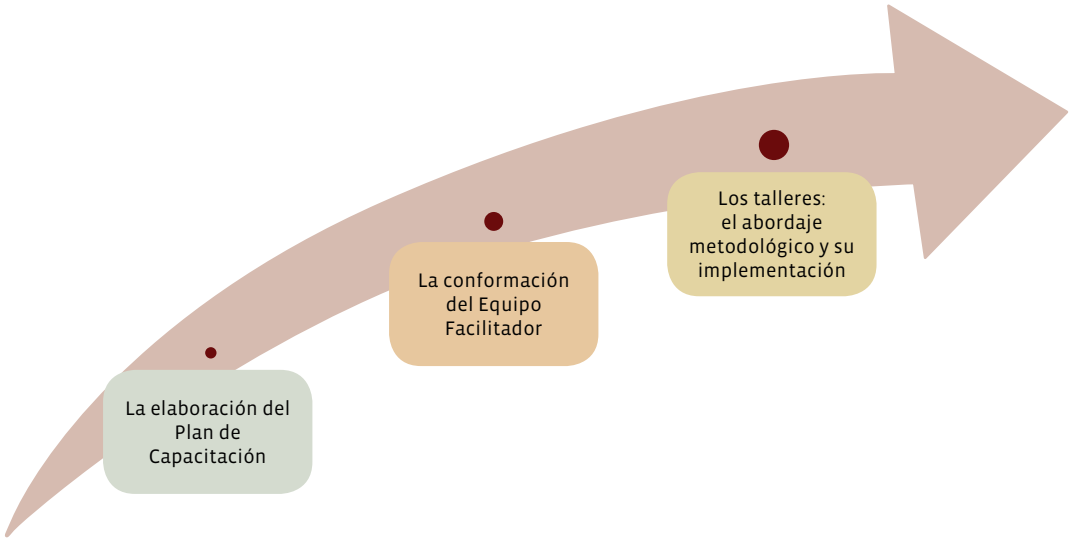
CONSTRUYENDO EL PROCESO

"El trabajo con los Pueblos Indígenas es el desafío de la mirada que debe tener el Estado hacia toda la población; esa mirada que reconoce que toda persona tiene que ser atendida desde su cultura. Para nosotros, esto es un proceso para la transformación del Estado que se ha iniciado dentro de una conjunción de políticas que la Secretaría de la Función Pública ha impulsado hacia el Estado que queremos y que se merece la ciudadanía paraguaya: ***UN ESTADO INCLUSIVO, DEMOCRÁTICO, INCLUYENTE Y NO DISCRIMINADOR****. Este proyecto constituye el eslabón necesario en el área de la política de inclusión de la Secretaría de la Función Pública."*

Ana María Ferreira, directora general de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión de la SFP, Junio 2012

El proceso se inició en el mes de junio del 2011, con la elaboración del Plan de Capacitación del material ***"Orientaciones Básicas para el funcionariado público para el trabajo con los Pueblos Indígenas"*** que fue aprobada por el Comité Consultivo, para desarrollar su implementación.

Esquema Nº 2. Los pasos del proceso encaminado



Fuente: Elaboración propia, en base a registros del Proyecto.

Ana María Ferreira, facilitando en el taller de Orientaciones Básicas en Canindeyu. Abril, 2012.

La elaboración del Plan de Capacitación

El plan diseñado enmarcó la capacitación del funcionariado público en los mandatos institucionales de la SFP, que contempla en su Plan Estratégico Institucional 2009–2013: *"desarrollar políticas de formación y capacitación dirigidas a la profesionalización de los trabajadores y las trabajadoras del sector público, apuntando a servicios de calidad sin discriminaciones; formular y apoyar la implementación de políticas de gestión pública y desarrollo de las personas en las municipalidades y gobernaciones; y, desarrollar políticas de igualdad de género, inclusión y respeto a la diversidad en la función pública desde la perspectiva de los derechos humanos"*. Así también en el cumplimiento de objetivos institucionales del INDI como: *"rescatar y difundir la cultura de los pueblos indígenas en*

CUADRO Nº 1. Resumen del Plan de Capacitación

Objetivo General	Objetivos Específicos	Productos esperados
Generar un proceso de ampliación de capacidades del funcionariado público de las instituciones de la Administración Central y locales, para fortalecer el abordaje del trabajo con los Pueblos Indígenas, en los programas y proyectos implementados; basado en el respeto y la participación.	• Difundir las Orientaciones Básicas para el trabajo con los Pueblos Indígenas, de modo a que se constituya en una herramienta de trabajo y consulta para el funcionariado público. • Instalar capacidades en las instituciones públicas, como agentes facilitadores de las herramientas de trabajo con los Pueblos Indígenas. • Reflexionar sobre la cultura de los Pueblos Indígenas que contribuyan a una gestión pública respetuosa de la diversidad, con enfoque de derechos. • Socializar la propuesta de protocolo para un proceso de consulta y consentimiento, elaborada desde la visión de las organizaciones indígenas.	• 100 funcionarios/as de las Instituciones Públicas de la Administración Central, han ampliado sus capacidades para el trabajo con Pueblos Indígenas, con énfasis en el enfoque de derechos y la participación. • 250 funcionarios/as de los Gobiernos departamentales y municipales y las Instituciones Públicas Locales, han ampliado sus capacidades para el trabajo con Pueblos Indígenas, con énfasis en el enfoque de derechos y la participación. • 5 instituciones públicas de la Administración Central y local, han generado instrumentos operativos de aplicación de las Orientaciones Básicas, sean resoluciones, ordenanzas, campañas de sensibilización con afiches resumidos del material, entre otros.

Fuente: Plan de Capacitación del proyecto.

la sociedad; velar por el respeto del derecho de los pueblos indígenas a su libre determinación y a la no discriminación; visibilizar la gestión del INDI a favor de la revalorización de la pluriculturalidad indígena; y desarrollar e impulsar mecanismos de ejercicio de consultas a los pueblos indígenas". Además del cumplimiento de las acciones del Proyecto, para la implementación de talleres de orientación técnica y la socialización de las *Orientaciones Básicas*, que apunten a fortalecer el relacionamiento entre instituciones públicas de la Administración Central, gobiernos departamentales, locales y Pueblos Indígenas.

La propuesta de capacitación describía el contenido básico, la metodología de los talleres, el cronograma, la logística, los requerimientos; y fundamentalmente la propuesta de conformación de un equipo facilitador para el desarrollo de los talleres.

La conformación del Equipo Facilitador

Propuesta de la SFP ha sido la conformación de un equipo de facilitadores compuesto por integrantes del Comité Consultivo, los que realicen las capacitaciones. Teniendo en cuenta que el propósito de la iniciativa era justamente instalar capacidades en el funcionariado público, se conformó el ***"Equipo Facilitador"*** para el desarrollo de los talleres. El rol de esta instancia ha sido diseñar, organizar, implementar y evaluar los talleres de capacitación al funcionariado público.

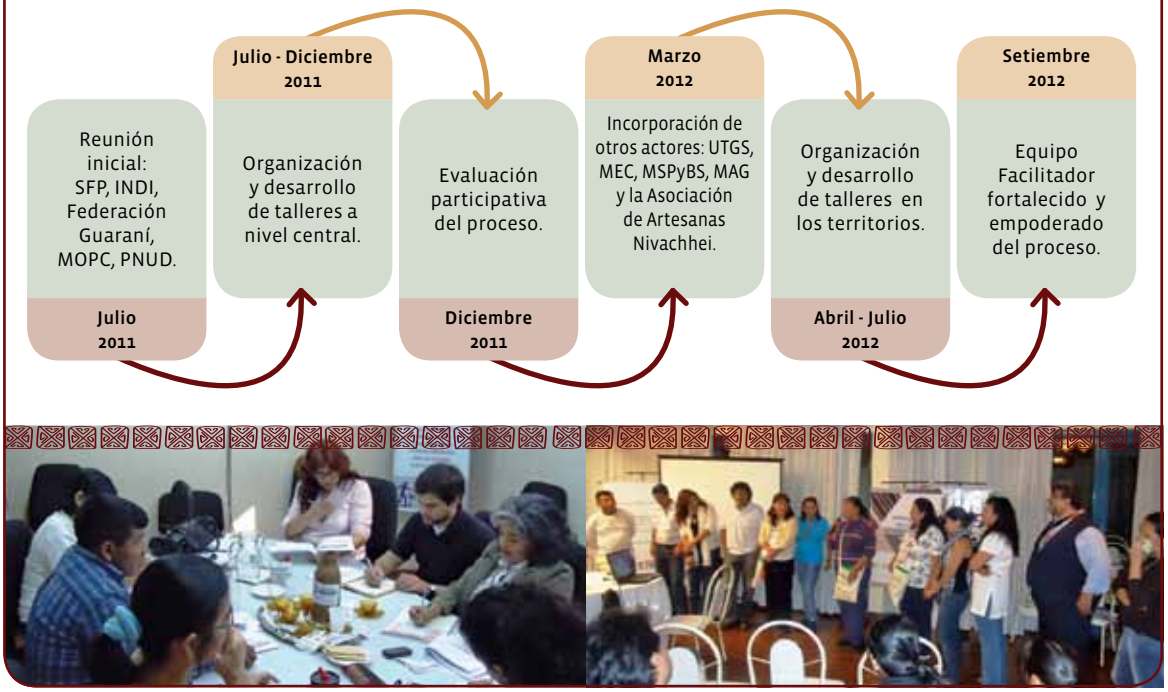
La propia conformación del Equipo Facilitador ha sido un proceso que se fue construyendo paso a paso entre los miembros, contemplando reuniones previas, los talleres, las capacitaciones al interior del equipo, la retroalimentación y aprendizajes de los eventos desarrollados. En las reuniones iniciales que precedían a la realización de los talleres para la Administración Central, participaron referentes de la SFP, el INDI, el MOPC, la Federación Guaraní y con el acompañamiento del equipo de coordinación del Proyecto.

Para organizar los talleres en los Departamentos, la SFP invitó formalmente a otras instituciones públicas a sumarse al proceso: MEC, MSP y BS, MAG y la UTGS. Al mismo tiempo, se sumaron al equipo las representantes indígenas de la Asociación de Mujeres Artesanas Nivachhei *"Vetcumjat Lhavoquei".*

"Me sentí muy bien con este trabajo y mi intención es seguir haciendo más, a pesar de que al inicio también fue un poco difícil para mí. Pero después me animé y me gustó mucho porque yo mismo creí en el hecho de hacer valer mi figura como indígena y porque quiero ser protagonista. Fue muy importante que la gente de la función pública se diera cuenta de que nosotros los indígenas también podemos hacer; y, en ese sentido, estoy muy contento por mí mismo y estoy muy fortalecido."

Ángel Vera Sales, indígena del Pueblo Avá Guaraní, Coordinador General de la Federación Guaraní. Julio 2012.

Esquema Nº 3. Proceso de conformación del Equipo Facilitador



Fuente: Elaboración propia, en base a registros del Proyecto.

"En todo momento se percibió un buen relacionamiento entre los representantes de las diferentes instituciones que forman parte del Equipo Facilitador, lo cual hizo muy ameno el trabajo, y se notó un alto grado de compromiso. En cuanto a la participación, no siempre se contó con una buena respuesta por parte de algunas instituciones que son clave en el tema indígena. A mi parecer, faltaría que las cabezas institucionales presten la importancia requerida a un área tan sensible como lo es el indígena."

Adriana Agüero, Directora del Área Jurídica del INDI. Julio, 2012.

Adriana Agüero, facilitando en el taller de Orientaciones Básicas en Caaguazu. Abril, 2012.

La conformación de esta instancia permite concluir algunos aspectos resaltantes:

- Este equipo interinstitucional, que cuenta con participación de líderes y lideresas indígenas, viene reuniéndose en forma sistemática desde julio del 2011; y actualmente su funcionamiento y protagonismo constituye el mayor logro del Proyecto, no previsto en el diseño original.
- El proceso encaminado fue bastante enriquecedor porque el desarrollo de los talleres, la retroalimentación permanente y la construcción participativa del trabajo, han fortalecido las capacidades de sus miembros, generando un alto compromiso del equipo.
- Este espacio organizativo y de coordinación se fue consolidando en la medida en que los y las representantes fueron asumiendo responsabilidades y funciones que imprimieron el sello de calidad al trabajo.

Los talleres: el abordaje metodológico y su implementación

La **metodología** implementada en los talleres ha sido un proceso que se fue construyendo con el Equipo Facilitador, y se resalta el valioso aporte que tuvieron los indígenas en esta tarea; no solamente en opinar o evaluar las jornadas, sino en desarrollar algunos de los temas del taller. Cada jornada **fue organizada conforme al público participante**, adaptándose las presentaciones, las herramientas del trabajo grupal, las dinámicas de las presentaciones, y también se enriqueció con la incorporación de la ceremonia espiritual indígena inicial y final, a cargo de líderes y lideresas religiosas. Cada taller tuvo fundamentalmente tres momentos que se describen a continuación:

Primer momento - La parte introductoria

Esta primera parte se iniciaba con la convocatoria previa a cada participante; luego ya durante la jornada se realizaban las acreditaciones de los participantes, y bajo la animación de una de las integrantes del equipo se realizaba la apertura del taller, que tuvo una alta carga emotiva con la ceremonia inicial que realizaban las ancianas o ancianos religiosos; luego las autoridades presentes de las instituciones públicas daban sus palabras

"La visión mía, según la experiencia que hemos vivido durante los talleres con los funcionarios, y también como mujer Nivacchei, es de una necesidad por parte del funcionario de querer aprender, de querer conocer, de querer hacer valorizar su tiempo como funcionario público, y que también por fin sientan cabeza, y miran a su alrededor: que había sido hay gente a la que le sirve, que para eso está en la función pública."

Daniela Benítez, indígena del pueblo Nivacchei, representante de la Asociación de Mujeres Artesanas Nivacchei. Julio, 2012.

Daniela Benítez, facilitando en el taller de Orientaciones Básicas en Presidente Hayes. Julio, 2012.

alusivas al evento, así como los líderes o lideresas indígenas en representación del equipo organizador, y los antecedentes y la metodología del taller a cargo de la coordinación del proyecto, y, eventualmente, se efectuaba la presentación de todos los miembros del *"Equipo Facilitador"*.

El primer momento culminaba con la presentación de los y las participantes con dinámicas que pasaron desde una simple presentación personal a la utilización del fotolenguaje y la presentación cruzada por parejas, y de la que se obtenía la concepción que tenía la pareja sobre interculturalidad. Esta es una de las muestras de la constante innovación y el deseo de mejorar que tenía el equipo y de buscar las mejores y adecuadas formas de comunicar el tema del taller.

Acreditación en el taller de Alto Paraná. Mayo, 2012.

Ceremonia inicial en el taller de la Unidad Técnica del Gabinete Social (UTGS). Agosto, 2012.

Presentación de participantes con la dinámica del foto lenguaje. Mayo, 2012.

"Estoy segura de que las personas que pasaron por los talleres nunca van a olvidar la experiencia cultural de trabajo porque es muy vivencial; es el elemento diferenciador de estos talleres, no son empaquetados; y, ese es el componente principal que aportan los representantes de los pueblos indígenas; ese componente de espontaneidad, ese componente de mostrarte cómo son. Además, fuimos innovando de acuerdo a los momentos y a nuestros interlocutores. No es que rompíamos completamente, sino que evaluábamos, y veíamos cómo mejorar para avanzar."

Ana María Ferreira, directora general de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión de la SFP. Junio, 2012.

Segundo momento - Los temas abordados

El momento expositivo se daba inicio con la presentación de la SFP sobre las políticas públicas con enfoque de derechos y no discriminación, la cual brindó algunos antecedentes y conceptos referidos a: modernización del Estado, la Constitución Nacional como protectora de los derechos, relación entre derechos humanos y procedimientos administrativos, políticas públicas con enfoque de derechos, aspectos claves para su aplicación y cuáles son sus etapas.

Seguidamente, se presentaba el marco normativo internacional y nacional que protege a los Pueblos Indígenas, por lo general conforme al grupo participante desarrollada por el INDI; en algunos talleres se contó con la exposición del Presidente de la institución.

El punto central de las presentaciones eran las realizadas por líderes de la Federación Guaraní, que fueron muy valoradas y enriquecedoras, correspondiéndoles hablar sobre los criterios a ser tenidos en cuenta por el funcionariado público al momento de plantear e iniciar el trabajo con los pueblos indígenas; mediante la riqueza de las exposiciones de Catalino y Ángel, los encuentros tuvieron un matiz especial que permitió a los y las participantes recibir de los propios indígenas los fundamentos de los criterios planteados en el material de Orientaciones Básicas, con la claridad y el contenido propio de la visión y el sentir indígena. Seguidamente, se transcriben los fragmentos más importantes de estas presentaciones.

CRITERIOS A TENER EN CUENTA PARA EL TRABAJO CON LOS PUEBLOS INDÍGENAS[3]

(1)

CONOCIMIENTO DE LOS SISTEMAS DE ORGANIZACIÓN COMUNITARIA

Catalino Sosa, en el taller con funcionarios/as de la SEN, Octubre 2011.

CATALINO SOSA, representante de la Federación Guaraní, *destacó que en el pueblo Mbya Guaraní la comunidad tiene cuatro autoridades y se rigen por una Asamblea en la que se eligen a los líderes religiosos y políticos, luego están los ancianos, los representantes de las organizaciones, y, finalmente, la comunidad: "Cuando ustedes entran en la comunidad no entran a una sociedad blanca, sino que entran a una sociedad ajena. Tienen que conocer cómo se organiza la comunidad, si quién dirige. El líder político es una autoridad, pero no tiene decisión total, no decide por sí solo. Las comunidades tienen un representante que siempre vuelve a las a las bases y dice lo que escuchó, trayendo la información de afuera; un error que con frecuencia cometen las personas no indígenas que se acercan para trabajar en las comunidades es el de considerar como única autoridad al cacique".*

Ángel Vera Sales, en el taller con funcionarios/as, Asunción. Junio, 2012.

ÁNGEL VERA SALES, coordinador general de la Federación Guaraní*, mencionó que la denominación cacique se originó con la colonización española, cuando los colonizadores utilizaban esta palabra para diferenciar a los y las indígenas de los blancos, y aclaró que ellos ya no reconocen el uso de este término, puesto que, en la actualidad, hasta se emplea de modo peyorativo. En el pueblo Avá Guaraní, al que pertenece, las autoridades son: el líder comunitario, el líder religioso, el comisario, las abuelas y el Consejo de ancianos: "Son líderes naturales que para nosotros son más importantes. La decisión última es la decisión comunitaria que se decide en asamblea. El líder no es la autoridad máxima, él es un representante legal de la comunidad. Lo que suelen hacer los funcionarios es hablar con el presidente de un comité de la comunidad y ahí ya llegan mal, porque pasan por en-*

3. Transcripciones traducidas del guaraní al castellano de las disertaciones sobre los "Criterios a tener en cuenta para el trabajo con los Pueblos Indígenas", realizadas por Catalino Sosa, referente indígena del pueblo Mbya Guaraní, y Ángel Vera, referente indígena del pueblo Avá Guaraní, durante el desarrollo de los talleres, representante y coordinador general de la Federación Guaraní, respectivamente.

cima de las autoridades. Primero tienen que hablar con los líderes y ellos convocan al pueblo, para ver con quién hablar de eso, si con el Consejo de ancianos o con qué grupo se va a trabajar".

***CATALINO** también sostuvo: "Esto es importante saber para que el trabajo salga bien, porque si no, no sale el trabajo. Es muy importante entender cómo funcionan las cosas. Así como es importante que los blancos entiendan cómo funcionan las comunidades, también es importante que nosotros entendamos cómo funcionan ustedes como sociedad paraguaya para poder entendernos y mantener nuestra identidad. En el caso del Estado, si no entendemos cómo funciona, es difícil defendernos".*

(2)

LOS PUEBLOS INDÍGENAS SE RIGEN POR DERECHOS COLECTIVOS

Las comunidades indígenas se rigen por derechos colectivos y no individuales como ocurre en el resto de la sociedad paraguaya. Esto corresponde al denominado derecho consuetudinario que se basa en las tradiciones y en el derecho a la propia cultura, usos y costumbres, cosmovisión y valores.

*"Si yo vengo aquí como Catalino, tengo un derecho individual, porque no estoy en mi comunidad, y cuando voy allá, tengo un derecho colectivo y si estoy en representación de mi comunidad no puedo hacer nomás las cosas, tengo que consultar primero con mi comunidad. Hay que tener en cuenta que nosotros primero escuchamos todo lo que ustedes dicen y nos preguntamos si eso va a dañar a nuestros ancianos, juventud, líderes religiosos y una vez que analizamos todo eso ahí sí podemos apoyarnos", manifestó **CATALINO SOSA.***

(3)

LOS DERECHOS CONSUETUDINARIOS

***ÁNGEL VERA** habló, por su parte, sobre la autonomía que tienen los pueblos indígenas para regirse según sus propias leyes que es la que les otorga el derecho consuetudinario: "Cada comunidad tiene su propia autonomía. Eso está en la Constitución Nacional. ¿Y por qué no se respeta esa autonomía? Si por ley, ni el propio Presidente de la República puede tomar decisiones en las comunidades sobre qué comer o cómo vivir. Las familias que viven en esa comunidad deciden cómo van a vivir. Por eso, tienen que tener esta apertura para entrar. Si eso no tenés, ya sos una persona en quien no se confía. Y con esto ya se pierde la oportunidad, se enojan los miembros, y para ustedes se vuelve difícil y ya no quieren trabajar con indígenas".*

Del mismo modo, se subrayó que estos son conocimientos que no están escritos y que son normalmente desconocidos por la gente, lo que muchas veces dificulta las posibilidades de un trabajo conjunto. "Para ustedes es muy difícil entrar a conversar, porque no conocen, y de entrada ya van mal, y tal vez no es su culpa. Ustedes tienen

que saber que cuando entran a la comunidad están bajo una autoridad comunitaria, que no pueden tomar decisiones, que hay autoridades propias que pueden tomar decisiones incluso por ustedes".

(4)

LA PARTICIPACIÓN REAL

***ÁNGEL VERA** también destacó que la legislación indígena plantea que las decisiones, el diseño de políticas públicas, la elaboración de estrategias, programas y planes y la implementación de acciones, desde el Estado deben ser realizadas en forma conjunta con estas poblaciones, estableciendo para esto mecanismos de consulta previa, libre e informada: "En la ley dice que los indígenas tenemos que entender muy bien todo lo que nos llevan, lo que quieren hacer, que nos tienen que explicar todo muy bien. La ley no es lo que hacen los blancos para nosotros, sino que debe salir de nosotros, de nuestro manejo. No es que tiene que venir de arriba. Por ejemplo, en educación, la ley salió de los ancianos, de haber trabajado con ellos. A veces no es tan claro y preguntan por qué el Ministerio sacó esa ley, pero no es de ellos. Eso salió de haber conversado con los ancianos y los maestros. Nosotros tenemos que construir políticas que favorezcan al Pueblo Indígena. La Constitución nos reconoce, pero pareciera que no hay interés en generar políticas claras y que se hagan con participación de las comunidades".*

Mencionó que los planes y programas se siguen escribiendo en las oficinas sin presentar y trabajar con la comunidad; que el Gobierno no se acerca para abordar estos temas y otros como presupuesto indígena o para hacer rendición de cuentas. "¿Cómo va a haber una política para la salud, la educación, la agricultura para los indígenas si no se hace el paso correspondiente? Tal vez ustedes no son los responsables, eso entendemos, son funcionarios que reciben órdenes de qué hacer, el problema son las cabezas. Pero nosotros vemos que ustedes también pueden convertirse en autoridades estando en la función pública; pero esperamos que lleguen al poder con otra mentalidad. Yo creo que si eso se hace podemos alcanzar el desarrollo y vamos a generar la calidad de gestión institucional".

(5)

LA PALABRA

***CATALINO SOSA:** "Para nosotros es muy importante la palabra, por eso es primordial que cuando van a nuestras comunidades no nos mientan, no nos engañen. Es importante hacernos valer mutuamente".*

***ÁNGEL VERA** complementó diciendo: "La palabra tiene que ser verdadera y no se debe hablar de más solo porque nosotros somos indígenas. Esto es importante para los funcionarios blancos que van a las comunidades porque muchas veces prometen cosas y nosotros esperamos, y cuando vuelven a las comunidades, nosotros ya decimos que son mentirosos".*

(6)

LOS TIEMPOS

*En relación a los tiempos, **CATALINO** expresó: "Entendemos que ustedes, que trabajan, tienen un tiempo y tienen que hacer rápido las cosas. En la comunidad indígena no es así. Cuando uno entra en la casa ajena debe respetar esa casa, debe saber cómo entrar. La comunidad indígena es como una casa, no se sabe cómo están las cosas, las dificultades, y hay que respetar".*

***ÁNGEL VERA** vinculó la necesidad de tomarse el tiempo pertinente que cada situación demanda para solucionar los problemas como para establecer consensos: "Nosotros cuando nos reunimos para conversar, utilizamos el tiempo necesario para hacerlo de modo a entendernos, y no es como piensan los demás que en un ratito se solucionan los problemas. Nosotros necesitamos consenso para definir las cosas y el consenso es muy complicado, porque nosotros tenemos un derecho colectivo y ustedes, en cambio, tienen el derecho individual".*

(7)

CLARIDAD

***CATALINO SOSA:** "Otra cosa importante es que ustedes, como funcionarios, tienen que explicar bien los mecanismos, porque dicen no hay presupuesto, no hay nada, pero no dicen qué es lo que tenemos que hacer porque ustedes conocen el manejo de sus autoridades; cómo hay que hacer el presupuesto, cuándo hay que presentarlo y ahora a 'full' tenemos que trabajar para tener presupuesto para los indígenas en los temas agrícola, salud, educación, para compras de tierra, etc. Y esto es lo que nosotros los indígenas muchas veces no manejamos y nos 'plagueamos' sin sentido, porque no se acuerdan".*

***ÁNGEL VERA** asoció este criterio con la información que llega o que no llega a las comunidades: "También con el tema de información hay que tener mucho cuidado. Cuando se informa a la comunidad indígena, tiene que ser una información certera y en tiempo, no es que el funcionario va a comunicar a la comunidad último, o si no, le omite directamente la comunicación o le dicen solo al cacique, y piensan que si él sabe ya está resuelto".*

(8)

LA CONFIANZA

***CATALINO SOSA:** "Tiene que haber confianza, responsabilidad, tiene que haber bondad. Tenemos que importarles de verdad. Tienen que valorarnos en serio, tener realmente ganas de desarrollarnos, de enseñarnos. Ya no tiene que ser como cuando vinieron los españoles, que se apropiaron y que no les importó".*

ÁNGEL VERA: *"Otro tema es la confianza; muchas veces no se le tiene confianza al indígena porque es indígena, porque no lee, porque no se organiza. Y así como ustedes se tienen confianza, también en nosotros tienen que confiar para poder hacer las cosas. Esto es importante que tengan en cuenta los funcionarios blancos, porque muchas veces ni ellos mismos se tienen confianza".*

(9)

EL RESPETO

CATALINO SOSA: *"Respeto, esto es lo que les quiero pedir a ustedes funcionarios, que nos respetemos. Tenemos que respetarnos como seres humanos y preocuparnos del otro, saber cómo llegó, si le falta algo. Nosotros somos más pobres que ustedes, pero somos iguales, sabemos pensar, sabemos comer; ustedes quieren moto y auto, y nosotros también; si el indígena muere se va bajo tierra y si el blanco muere no es que se va otro lado, sino bajo tierra también se va".*

(10)

LA CREDIBILIDAD

CATALINO SOSA: *"El funcionario tiene que ser creíble, o sea, no tiene que mentir, si es que va a realizar un programa no es que se tiene que ir un rato nomás porque o si no se pierde la confianza".*

(11)

LA EQUIDAD

ÁNGEL VERA: *"También está el tema de la equidad. No se les trata igual a los indígenas, porque no hablan bien, porque no se visten bien. ¿Y cómo vamos a trabajar de igual a igual si no hay equidad? Parece que porque* ***son indios nomás*** *no hace falta hacer bien el trabajo.*

No tenemos ambición ***demasiado****, pero si con su ayuda avanzamos un poco vamos a estar contentos. Nadie presta atención a los indígenas. Nadie atiende cuando los indígenas denuncian sobre cuestiones ecológicas. No se dan garantías suficientes. Eso no quiere decir que los indígenas tienen más derechos, sino que falta equidad. Hay demasiado atropello a los derechos, y ahí nosotros nos encontramos mal. Tenemos que trabajar por una nación paraguaya sin exclusión. Cuando alcancemos eso vamos a alcanzar el cambio verdadero, lo que necesita el ciudadano paraguayo. ¿Y cómo pueden ayudar ustedes como funcionariado público? Encontrándonos. Y eso Dios les va pagar y nosotros les vamos a reconocer. Y esa confianza que se gana con*

el Pueblo Indígena es eterna. No pedimos que solo nosotros seamos los privilegiados, sino que tenemos que dar a cada uno lo que le corresponde, lo suyo. Y con esa esperanza llegamos a ustedes y vamos a seguir, si Dios quiere, seguir hablando en todo el país, sea cual sea el Gobierno que venga; tenemos ese compromiso como representantes del pueblo indígena, para eso nos pusieron".

(12)

LA DIVERSIDAD

CATALINO SOSA: *"Es importante recordar que en el Paraguay los indígenas están divididos en 20 pueblos, con diferentes manejos. Para entrar en una comunidad, es importante saber de qué pueblo es esa comunidad. También es importante saber cómo está nuestro país, porque siempre exigimos, reclamamos que no se cumplen los derechos, que no hay justicia. Por eso, es importante saber de quién depende la justicia, ¿de mí?, ¿de nosotros?, ¿o es que para que se cumplan mis derechos es necesario que primero yo despierte como pueblo?".*

Laurentina Santacruz, integrante del Equipo Facilitador. Julio, 2012

"Estos talleres fueron muy importantes porque permitieron que los funcionarios públicos hayan escuchado la voz de los propios indígenas: a CATALINO Y ÁNGEL: que hayan escuchado de ellos directamente ***que somos gente como cualquier otra persona****; que ellos hayan transmitido como hay que hacernos valorar para ejercer nuestros derechos; que cuando nos acercamos a las instituciones públicas no estamos pidiendo un favor, sino estamos ejerciendo un derecho. Gracias a este trabajo se fortaleció el compañerismo con los hermanos indígenas de la Región Oriental; hemos logrado difundir que buscamos ejercer nuestro derecho con nuestras diferencias; hemos logrado que las instituciones públicas nos conozcan."*

Laurentina Santacruz, indígena del pueblo Nivaclé, coordinadora general de la Asociación de Mujeres Artesanas Nivaccheí. Agosto, 2012.

Esquema Nº 4. Proceso metodológico de los talleres

PRIMER MOMENTO
Parte introductoria

- Convocatoria previa
- Acreditaciones y entrega de materiales
- Ceremonia Inicial
- Apertura
- Dinámica de presentación

SEGUNDO MOMENTO
Los temas abordados

- Políticas Públicas con enfoque de derechos
- Marco normativo que protege a los Pueblos Indígenas
- Criterios a tener en cuenta para trabajar con los Pueblos Indígenas y los Derechos consuetudinarios

TERCER MOMENTO
La reflexión grupal

- Trabajo grupal
- Plenaria
- Cierre

Tercer momento - La reflexión grupal

"En todas las jornadas los grupos reportaban que estaban maravillados o sorprendidos; o que jamás habían estado en un grupo con un indígena. Decían que estaban aprendiendo mucho. Es decir, esta iniciativa creó espacios, momentos, tiempos que supusieron la oportunidad de poder cambiar, de tener otra visión de los indígenas, de los pueblos indígenas."

Pilar Royg, directora general de la DGSI – MSPyBS. Junio, 2012

Trabajo grupal en el taller de Orientaciones Básicas en Caaguazú. Abril, 2012.

- El momento del trabajo grupal de los talleres buscó fundamentalmente promover el análisis y la reflexión, y también para generar una experiencia vivencial en los y las participantes, desde cada uno de los roles que tenían.

Se vincularon las Orientaciones Básicas contenidas en el material con la experiencia de los participantes de la jornada; para esto fueron tomados en cuenta los contenidos desarrollados durante el taller y en particular el del Capítulo 2 : "Consideraciones para el trabajo en comunidades indígenas". Se pidió a los grupos que describieran una situación concreta que les permita identificar situaciones en los que se tuvieron en cuenta, o no se tuvieron en cuenta, los criterios descriptos en el capítulo de referencia.

- Un segundo punto de la actividad indicaba la elaboración de propuestas para fortalecer el trabajo con los Pueblos Indígenas. La herramienta guía fue la siguiente:

Trabajo grupal

1. Tomando en cuenta las presentaciones realizadas y analizando el Capítulo 2 del material "Orientaciones Básicas para el trabajo del funcionariado público con los Pueblos Indígenas", describir una experiencia concreta que se tuvo en el departamento donde "se consideraron" o "no se consideraron" los criterios mencionados en las páginas 18 al 21:

Descripción breve de la experiencia	Criterios que se tuvieron en cuenta	Criterios que no se tuvieron en cuenta

2. ¿Qué propuestas puede hacer el grupo para la construcción de un trabajo coordinado interinstitucional que fortalezca el abordaje del trabajo con las comunidades indígenas a nivel departamental?

La cantidad de grupos que se conformó fue variando conforme al número de participantes y a las instituciones; los miembros del Equipo Facilitador acompañaron los trabajos y las discusiones de los grupos, que posteriormente se presentaron en la plenaria. En la parte final de la jornada los participantes, el Equipo y las autoridades presentes destacaron los resultados de la jornada, las vivencias compartidas, y el agradecimiento por el tiempo de todos. La entrega de certificados de participación, y la ceremonia espiritual indígena de agradecimiento final por la enriquecedora jornada, marcaban el final del taller.

Este formato de desarrollo del taller, en algunas jornadas, conforme al tiempo y al contexto de las instituciones participantes, variaba con la incorporación de un análisis de fortalezas y debilidades de dichas instituciones; además, en ciertas ocasiones se contó con la presencia de las autoridades de la SFP, del INDI, y de la DGEEI del MEC.

Como ya se dijo, los talleres tuvieron como objetivo difundir el material de *Orientaciones Básicas* como herramienta de trabajo y consulta a fin de orientar la tarea de los funcionarios y funcionarias del sector público con pueblos indígenas hacia procesos respetuosos, acorde a sus pautas culturales y conforme al marco legal vigente.

*"Creo que en estos talleres se evidenció el interés por parte de los funcionarios y funcionarias públicos indígenas y no indígenas **por capacitarse**; también las vivencias compartidas por los y las participantes, en especial las de los funcionarios indígenas que tienen la doble visión, desde su realidad como indígenas y desde el rol que les toca desempeñar como parte de la estructura del Estado, brindó a la experiencia un añadido más interesante."*

Adriana Agüero, directora del Área Jurídica del INDI. Julio, 2012.

Taller de Orientaciones Básicas con la Secretaría de la Mujer en Asunción. Marzo, 2012

Taller de Orientaciones Básicas en Alto Paraná. Mayo, 2012.

Taller de Orientaciones Básicas en Itapúa. Mayo, 2012.

El desarrollo de los talleres

Se desarrollaron 14 talleres de orientación técnica: 9 a nivel Central y 5 en los departamentos de Canindeyú, Caaguazú, Alto Paraná, Itapúa y Presidente Hayes, iniciándose la primera jornada en el mes de julio de 2011, y la última en agosto de 2012. También participaron líderes y lideresas de organizaciones y comunidades indígenas y otras personas que representaban a sectores como las universidades, ONG, prensa y otros.

CUADRO Nº 2. Resumen de talleres realizados

N°	Fecha	Lugar	N° de participantes	Participantes	Ámbito	
					A. Central	Local
1	19 de julio de 2011	Asunción, Salón de la Dirección de Educación Escolar Indígena del MEC	31	Funcionarios/as de la Dirección de Educación Escolar Indígena del MEC	X	
2	30 de agosto de 2011	Asunción, Local de CADEC	29	Funcionarios/as de la SEAM, INDERT e INDI	X	
3	15 de agosto de 2011	San Lorenzo, Centro de Capacitación de la DEAG	33	Funcionarios/as del MAG, MOPC e INDI	X	
4	4 de octubre de 2011	Asunción, Salón de la SEN	13	Funcionarios/as de la SEN	X	
5	2 de diciembre de 2011	Asunción, Hotel del Paraguay	33	Funcionarios/as del MSPyBS y líderes indígenas	X	
6	9 de marzo de 2012	San Lorenzo, Hotel del Sur	49	Funcionarios/as del MSPyBS, SENASA y líderes indígenas	X	
7	23 de marzo de 2012	Asunción, Salón de la Secretaría de la Mujer	49	Funcionarias de la Secretaría de la Mujer	X	
9	18 de abril de 2012	Dpto. de Caaguazú, Cnel. Oviedo, Salón de la Gobernación de Caaguazú	58	Funcionarios/as públicos del departamento de Caaguazú y líderes indígenas		X
10	22 de mayo de 2012	Dpto. de Alto Paraná, Ciudad del Este, Salón de la STEIBY	45	Funcionarios/as públicos del departamento de Alto Paraná y líderes indígenas		X
11	23 de mayo de 2012	Dpto. de Itapúa, Encarnación, Salón del Hotel Cristal	55	Funcionarios/as públicos del departamento de Itapúa y líderes indígenas		X
12	11 de junio de 2012	Asunción, Centro de Capacitación del Ministerio Público	39	Funcionarios/as del Ministerio Público	X	

CUADRO Nº 2. CONTINUACIÓN

N°	Fecha	Lugar	N° de participantes	Participantes	Ámbito	
					A. Central	Local
13	11 de julio 2012	Dpto. de Pdte. Hayes, Villa Hayes, Salón de la Gobernación de Presidente Hayes	119	Funcionarios/ as públicos del departamento de Pdte. Hayes y líderes indígenas		X
14	28 de agosto de 2012	Asunción, Salón de la Unidad Técnica del Gabinete Social	30	Funcionarios/ as públicos del Proyecto Paraguay entre todos y todas (Equipo de Coordinación y Seguimiento).		

Fuente: Registros de los talleres.

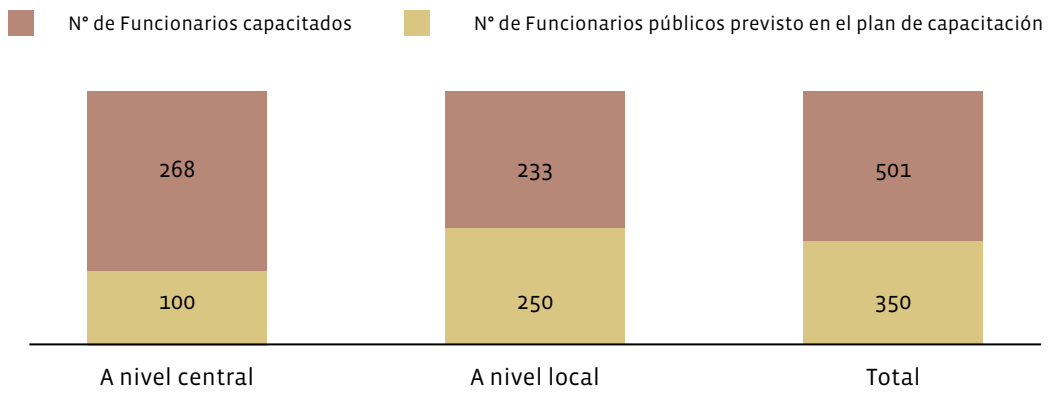
Participantes de los talleres

En total fueron capacitados 617 personas: 501 funcionarios públicos, 102 líderes y lideresas de organizaciones y comunidades indígenas y 14 personas de otros sectores.

Con respecto a la meta prevista en el plan de capacitación, el número de funcionarios capacitados a nivel global superó ampliamente lo esperado; principalmente a nivel de la Administración Central, donde se planificó la capacitación de 100 funcionarios públicos y fueron capacitados 268. En los territorios se llegó al 93%, planificándose 250 funcionarios y fueron capacitados 233.

En promedio se tuvo una participación de 44 personas por cada taller en forma global, y a nivel del funcionariado público participaron 35 personas.

GRÁFICO Nº 1. FUNCIONARIOS PÚBLICOS CAPACITADOS EN LOS TALLERES SEGÚN ÁMBITO Y METAS PREVISTAS



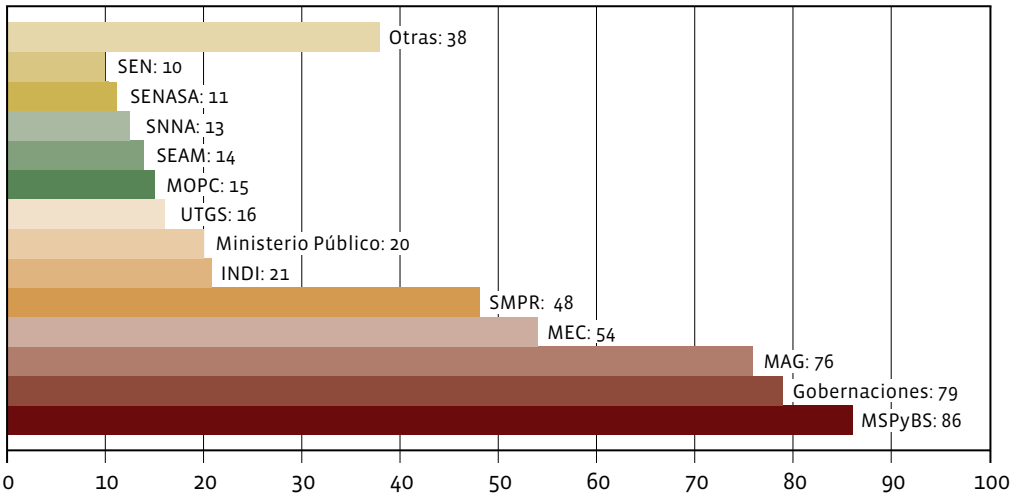
Fuente: Registros de los talleres. Septiembre, 2012.

Héctor Arnella, participando del Taller en Alto Paraná. Mayo, 2012.

"Estoy muy contento porque esto era más que necesario. El material con que trabajamos es un documento que al tiempo de ser sintético es extremadamente conciso y muy útil, al punto tal que nosotros pedimos replicarlo con fondos propios y lo repartimos en cada una de las capacitaciones que hacemos. Estamos ejecutando la política institucional del Ministerio de Salud, cual es trabajar con todos los pueblos indígenas en el marco del respeto y tratando de ponerlos en el centro de nuestras acciones. Esta reunión se marca en las múltiples iniciativas que se llevan adelante y es un empujón muy grande porque es un espacio rico desde todo punto de vista ya que brinda la posibilidad de interaccionar con el Ministro de la Función Pública, con el presidente del INDI, que en mi caso es la primera oportunidad, también de conocer a líderes indígenas a nivel nacional. Podemos escuchar y conocer la experiencia de otros trabajadores que están sufriendo y padeciendo las mismas cosas que nosotros, porque quien más quien menos que toca de oído este tema, puede tener muy buena voluntad, pero un conocimiento muy limitado, pero se hace camino al andar."

Héctor Arnella, director de la X Región Sanitaria de Alto Paraná. Mayo, 2012.

GRÁFICO Nº 2. NÚMERO DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS CAPACITADOS POR INSTITUCIÓN



Fuente: Registros de los talleres. Septiembre, 2012.

Marcela Sanabria, participando del Taller en Itapúa. Mayo de 2012.

"Este espacio me abrió el panorama de cómo tener un buen acercamiento a niños indígenas. Conocía las leyes, formalmente, pero no sabía cómo aplicarlas en la realidad. Creo que es muy bueno que se hagan estos talleres porque hace falta difundir estos conocimientos. Pienso que estaría muy bien que se hicieran más talleres de este tipo, por lo menos dos o tres veces al año porque hace falta para que se enriquezcan los conocimientos de los funcionarios públicos. Después, ya se trata de la habilidad de cada uno, de su actitud, y, principalmente, de respetarles sus derechos y verlos como sujeto de derecho."

Marcela Sanabria, Programa "Abrazo" de la SNNA de Encarnación. Mayo de 2012.

Participaron en los talleres funcionarios de 25 instituciones públicas, entre las que se destacan: el MSPyBS, las gobernaciones, el MAG, el MEC, la SMPR[4], el INDI, el MP, la UTGS, el MOPC, la SEAM, la SNNA, el SENASA, la SEN, y otras que incluyen a las siguientes instituciones: las municipalidades, la STP, Secretaría Nacional de la Vivienda y el Hábitat (SENAVITAT), el INDERT, el Banco Nacional de Fomento (BNF), el Servicio Nacional de Promoción Profesional (SNPP), la SAS, la Secretaría Nacional de Cultura (SNC), el Instituto Forestal Nacional (INFONA), el Registro Civil, la Entidad Binacional Yacyretá (EBY) y la Fundación del Parque Tecnológico de Itaipú (PTI).

El 50,41% de los capacitados fueron del ámbito local, desarrollándose los talleres en Curuguaty (departamento de Canindeyú), Coronel Oviedo (departamento de Caaguazú), Ciudad del Este (departamento de Alto Paraná), Encarnación (departamento de Itapúa), y Villa Hayes (departamento de Presidente Hayes, Chaco). De los 311 capacitados en talleres locales, el 75% fueron funcionarios públicos, cuyo detalle por departamento se puede observar en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 4. RESUMEN DE TALLERES REALIZADOS EN LOS DEPARTAMENTOS

Participantes	Canindeyú	Caaguazú	Alto Paraná	Itapúa	Villa Hayes	Total
Funcionariado público	22	36	37	45	93	**233**
Líderes y/o referentes de organizaciones y/o comunidades indígenas	12	22	7	3	20	**64**
Referentes de otros sectores (radio, universidades, particulares)			1	7	6	**14**
Total general	**34**	**58**	**45**	**55**	**119**	**311**

Fuente: Elaboración propia en base a registros de los talleres. Septiembre, 2012.

4. Actualmente Ministerio de la Mujer.

“Nosotros somos más pobres que ustedes, pero somos iguales, sabemos pensar, sabemos comer, tenemos también nuestros sueños. Si los indígenas mueren, van bajo tierra; y si los blancos mueren, también van al mismo lugar”.

Catalino Sosa, representante de la Federación Guaraní

LOS PRINCIPALES RESULTADOS

"Este proyecto en sí fue algo muy nuevo, muy importante y muy interesante porque fue iniciado por los propios líderes de organizaciones, que enfocaron un camino que puede ser el camino efectivo para las instituciones públicas hacia los pueblos indígenas. Este proyecto era necesario porque tantos años hace que se quiere solucionar el problema indígena, pero, desde afuera llevando hacia adentro, y aquí se sentaron las personas, la gente indígena y no indígena, a hacer una evaluación para ponernos de acuerdo y poner las cosas sobre la mesa y así ver cuál sería la solución. Ahí, nosotros empezamos a soltarnos porque al indígena le cuesta mucho soltarse. Tiene que estar con una persona a la que realmente le mire y sienta que tiene esa necesidad de estar con los indígenas."

Daniela Benítez, indígena del pueblo Nivaclé, Representante de la Asociación de Mujeres Artesanas Nivaccheí. Julio, 2012.

El proceso encaminado con los talleres de difusión del material de las Orientaciones Básicas permitió avanzar hacía resultados concretos como son:

- Equipo Facilitador capacitado y empoderado.
- Las capacidades ampliadas del funcionariado público que trabaja con pueblos indígenas, mediante un diálogo intercultural con líderes y lideresas de organizaciones indígenas.
- Las propuestas para un mejor trabajo con los Pueblos Indígenas formuladas, buscando instalar en la agenda pública de las instituciones una atención sin discriminaciones y con enfoque de derechos.

Norma Ramos, facilitando en el taller de Canindeyu. Abril, 2012

"Durante el proceso me fui dando cuenta, por las reflexiones y propuestas que se daban en las reuniones del Equipo Facilitador, que no se trataba solamente de una instancia operativa que se juntaba para desarrollar los talleres; la construcción colectiva que se fue dando apuntaba a pensar más allá de los talleres; se planteaban temas estratégicos como la necesidad de una política pública definida para los Pueblos Indígenas, el presupuesto, entre otros. La retroalimentación que se hacía después de cada taller permitía avanzar cada vez más en esta línea."

Norma Ramos, Coordinadora del Proyecto, Junio, 2012

Equipo Facilitador capacitado y empoderado

"Esto es algo que tenemos que valorar y que nunca tenemos que perder porque fue el primer arranque. Nosotros siempre pedimos participación y oportunidad; y aquí yo encontré que nosotros, como pueblo indígena, tuvimos la oportunidad y la participación de decir cómo nosotros queremos y podemos hacer las cosas. Fue entonces que yo empecé a valorar y dije: esto yo voy a acompañar hasta el final."

Alba Duarte Portillo, indígena del pueblo Avá Guaraní, Jefa del Departamento de Comunicación y Gestión de la DGEEI del MEC. Julio, 2012.

Equipo Facilitador, evaluando un taller de Orientaciones Básicas. Agosto, 2012.

Un logro significativo fue la **conformación y el empoderamiento del Equipo Facilitador,** con lo cual se cumplió ampliamente con el objetivo trazado en el plan de capacitación en cuanto a: instalar capacidades en las instituciones públicas, como agentes facilitadores de las herramientas de trabajo con los Pueblos Indígenas; destacándose como el principal factor de éxito la **participación indígena** en este proceso de construcción con los funcionarios públicos.

Factores que favorecieron el fortalecimiento del Equipo

Fueron identificados algunos factores que hicieron posible fortalecer el grupo de trabajo del Equipo Facilitador, generando sentido de pertenencia, apropiación del espacio y empoderamiento, las cuales se citan a continuación:

- La construcción de la confianza entre las partes. Estuvo determinada por las actitudes, el trato respetuoso, la escucha, la apertura sincera hacia la otra persona y hacia lo diferente y lo diverso.
- El compromiso personal. Observado en el empeño puesto por cada integrante y en lo que cada uno y cada una brindó: tiempo, conocimientos, experiencia y voluntad.
- La voluntad política de las instituciones de apostar y no violentar o apresurar los procesos. Que implicó comprender que no son procesos hechos a medida, sino que, en el caso de los Pueblos Indígenas, hay que seguir los procesos que ellos mismos marcan.
- El respeto mutuo. Por el proceso y hacia las ideas de cada uno y cada una fue uno de los pilares.
- El diálogo intercultural. Los y las representantes indígenas vieron que era necesaria la participación, el involucramiento, para un diálogo intercultural.

- La consulta y el consenso. Se dialogó, se probaron técnicas a desarrollar, se consultó y se consensuaron las mejores alternativas para cada tema, sin imponer nada, lo que ayudó a que se pueda visibilizar el sincero interés de colaborar.
- Retroalimentación y evaluación. Los contenidos, la metodología, y, en general, los temas planteados en el Equipo Facilitador fueron siempre una construcción, acordados mediante revisiones constructivas y aportes permanentes.
- La perseverancia, insistencia y búsqueda de los momentos adecuados. Que implica ver la estrategia más apropiada de acuerdo a los participantes, sus características o la situación particular.
- La dinámica de la conformación del Equipo Facilitador: que al ser multidisciplinario, diverso, inclusivo y por sobre todo con visión clara de impulsar los ejes que ayuden a que el funcionariado público tenga una mirada y acciones más respetuosas y con visión intercultural, fue de mucha riqueza y de mucho compromiso.

"Lo que logramos para nosotros es muy valioso porque permitió que conozcamos su cultura muy profunda, que es un conocimiento que no está escrito, que uno va adquiriendo con el día a día del compartir."

Ana María Ferreira, directora general de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión de la SFP. Junio, 2012.

"Nosotros mismos pedimos que se haga esto, porque si no, no va a haber entendimiento de las autoridades, de sus representantes, de la gente que trabaja en las instituciones públicas. También el equipo que acompaña que no son indígenas, para nosotros son muy importantes porque son representantes del Gobierno y nosotros como representantes nos sentimos muy bien, y sentimos que hacemos un trabajo para nuestro pueblo, porque nos hacemos conocer, porque sin el conocimiento nos discriminan y no nos respetan."

Catalino Sosa, indígena del pueblo Mbya Guaraní, Representante de la Federación Guaraní. Julio, 2012.

"Como equipo, de mi parte he visto y veo y siento la confianza, el interés, la necesidad como Equipo facilitador de tener esa seguridad de que hay gente que le interesa también los sueños de los Pueblos Indígenas. Fue así que, internamente nos sentimos muy seguros, de por fin ver un apoyo de parte de la gente no indígena de acompañarnos en este proceso tan importante; porque hay instituciones donde no conocen prácticamente el mundo indígena y más todavía cuando vimos que hay gente que está con nosotros y que escucha y que nos consulta si puede hacer esto..., ¿Qué está pensando la compañera no indígena?..., ¿Será que puede ser bueno esto que proponemos y pensamos?..., Y, ¿si no puede ser?..., cambiamos de otra forma para que pueda ser. Se tomó muy en serio."

Daniela Benítez, indígena del pueblo Nivaclé, Representante de la Asociación de Mujeres Artesanas Nivaccheí. Julio, 2012.

"Otros elementos que favorecieron el fortalecimiento del Equipo facilitador fueron:

Myriam Benegas, facilitando en el taller de Orientaciones Básicas en Caaguazú. Abril, 2012.

• El estilo de liderazgo llevado en cada uno de los talleres: pues ellos no solo sirvieron para impartir "criterios" a la hora del trabajo con pueblos indígenas a los destinatarios del mismo, sino por sobre todo, fue un momento muy participativo que redundó en la de liderazgos tanto de parte de nuestros compañeros indígenas, como de los que trabajamos en diferentes ministerios.

• La sistematización de los encuentros y en su socialización en ambiente participativo: que es, a mi criterio, lo que más unió al grupo y lo que direccionó mejor la manera de llevar los talleres a la práctica.

• La alegría y el compromiso de cada uno de los miembros representantes de los diferentes ministerios sumados a la decisión de concretizar, cada uno en su área correspondiente, los acuerdos para hacer posible la bajada de las políticas públicas en favor de los pueblos indígenas con enfoque de derechos a su propia institución. Este compromiso fue fundamental y constituyó un eje aglutinador, pues desde el inicio se compartieron visiones, debatieron propuestas, produjeron materiales que fueron ayudando a concretizar la necesidad de brindar un enfoque de derechos para lo que se quisiera hacer desde el funcionariado público hacia el trabajo con pueblos indígenas."

Myriam Benegas, técnica de la DGSI del MSPyBS.

Las capacidades ampliadas del funcionariado público

Los talleres de capacitación sobre las Orientaciones Básicas generaron los siguientes puntos:

- Se revisó y visibilizó la política relacionada a Pueblos Indígenas de cada institución participante, a la hora de presentar y realizar el trabajo grupal de análisis de fortalezas y debilidades.
- Fue posible notar el acentuado interés en continuar con la formación y capacitación en el tema de los derechos indígenas y lo que hace a la cultura de los pueblos.
- Los contenidos de las exposiciones y del material de Orientaciones Básicas fueron una herramienta disparadora válida para la reflexión, posibilitando la valoración de los criterios que están siendo respetados y tenidos en cuenta en el trabajo con los Pueblos Indígenas.
- La participación de representantes indígenas en los grupos de trabajo posibilitó el encuentro, el diálogo e intercambio directo con los funcionarios y funcionarias.
- En algunos casos presentados, se puso en evidencia que el éxito o el fracaso de una intervención depende del conocimiento, reconocimiento, aplicación y respeto de los criterios y fundamentalmente de la participación.
- Se pudieron reconocer casos de evidente transgresión de derechos, tratos indignos y humillantes y la discriminación existentes.

- Existen debilidades en cuanto al manejo de información sobre la legislación vigente y su aplicación; como también en el conocimiento de las diferentes culturas indígenas, su organización y manejo interno comunitario.
- Es necesario mejorar las actitudes respecto a los pueblos indígenas para un trabajo respetuoso de su cultura.

Resultado de la evaluación de cada jornada, los/as participantes expresaron sus percepciones, algunas de las cuales se transcriben a continuación:

- Fue una jornada muy dinámica, participativa y constructiva. A partir de esta metodología se puede mejorar el desarrollo del país en todos los sectores.
- Partiendo de un representante de un Pueblo Indígena, se podría considerar excelente. Muchos estudiantes universitarios podrían estudiar Dialéctica con Ángel Vera.
- Fue una jornada excelente, porque no tenía ni idea cómo llegar en una comunidad indígena, y ahora ya tengo herramientas para llevar a cabo mi trabajo.
- Los Pueblos Indígenas tienen su estructura organizativa que hay que respetar.
- Tratar de llegar a más funcionarios públicos y estudiantes; de esa manera fomentar el respeto a la comunidad indígena.
- Realizar constantes talleres en los municipios y gobernaciones.
- Dinamizar la cultura contra la discriminación.
- Promover una política de Estado que realmente ofrece garantía para asegurar sus derechos a la vida, salud, alimentación, su cultura y proteger sus vivencias como personas humanas en el Paraguay y otros países.
- Repetir este tipo de jornada para poder seguir ***"estrechando lazos"*** y seguir para alcanzar el ***"bien común".***

Funcionarios/as capacitados en Taller de Orientaciones Básicas en Alto Paraná. Mayo, 2012.

Funcionarios/as capacitados en Taller de Orientaciones Básicas en Itapúa. Mayo, 2012

Funcionarios/as capacitados en Taller de Orientaciones Básicas en Presidente Hayes. Julio, 2012.

- Designar más tiempo al taller para que haya más debate.
- Realizar más talleres de capacitación a los funcionarios públicos y privados juntamente con representantes de los Pueblos Indígenas.

Transcurrido un tiempo del taller, se procedió a remitir un formulario de seguimiento al impacto que tuvieron las jornadas a nivel de los funcionarios capacitados. Algunas de las respuestas se presentan a continuación:

CUADRO Nº 3. CAMBIOS PERCIBIDOS POR FUNCIONARIOS PÚBLICOS CAPACITADOS QUE FUERON CONSULTADOS

Cambios a nivel Personal	Cambios a nivel Profesional	Cambios a nivel Institucional
Facilitó un buen bagaje de conocimientos que aún no se tenía a acerca de los Pueblos Indígenas, que ayudará a facilitar la comprensión y los hábitos culturales, a fin de brindar mejor servicio en lo que respecta al ambiente laboral.	Fortaleció el desempeño en la comprensión de la cosmovisión, que tienen acerca del mundo y de la vida, así como también como el determinismo tiene mucho valor en sus vidas. Permitió conocer mejor y respetar los derechos consuetudinarios, y las normas culturales que desde siglos rigió en sus comunidades, sin la necesidad de la intromisión del hombre blanco.	Se realizó una charla a fin de compartir los nuevos conocimientos que se adquirieron en el taller, a los demás compañeros y compañeras que no asistieron al taller; el cual ayudó a reforzar la idea que ya se venía manejando pero que dentro del marco de los servicios desde las entidades estatales, no se comprendían del todo, y que por lo tanto existían ciertas contradicciones.
Contribuyó a tener una visión diferente en cuanto a la realidad de los líderes de los Pueblos Indígenas, debido a que escuchar como tienen claridad en cuanto a sus derechos, hace reconocer que los indígenas no son solamente lo que la prensa vende: personas que no tienen liderazgo, sin conocimiento alguno y que mendigan todo el tiempo.	Ayudó a entender lo que es un consentimiento libre, participativo e informado, porque había desconocimiento sobre el tema.	Ayudó a orientar mejor el sistema de trabajo con los Pueblos Indígenas. Porque siempre se tiene la concepción de que a los indígenas hay que enseñarles.
Permitió conocer las maneras que tenemos que relacionarnos con los Pueblos Indígenas; y las distintas culturas que ellos todavía llevan presente en su comunidad.	Ayudó a conocer las reglas básicas que uno debe de llevar en cuenta para trabajar con los Pueblos Indígenas: cómo uno tiene que comportarse, que debe de decir y que debe de hacer para ganar el respeto de las comunidades.	Mejoró el nivel de resultado de trabajo con los Pueblos Indígenas, utilizando los consejos y estrategias que se aprendió en el taller.
Contribuyó a identificar que hay normas y formas de trabajo; que se debe tener una metodología con las comunidades indígenas; que no solo basta con buena voluntad o predisposición.	Contribuyó a fortalecer los conocimientos acerca de normativas internacionales y nacionales, a tener en cuenta para trabajos con comunidades indígenas; como también los criterios para la consulta, de manera a lograr la participación y el consenso.	Ayudó a incorporar o al menos procurar compatibilizar el tiempo de las comunidades, con el tiempo de los proyectos.
Contribuyó a ampliar los conocimientos sobre ellos y ellas y a tener más posibilidades de comunicarme con los mismos.	Contribuyó a rescatar aspectos técnicos metodológicos compatibles con su especificidad cultural, expresados por ellos y ellas como derechos en relación a los servicios técnicos que requieren.	Contribuyó a una mayor comprensión de la problemática de los Pueblos Indígenas y de la necesidad de una atención personalizada a los mismos, como respeto a sus derechos.

Fuente: Respuestas brindadas en el formulario de seguimiento a los talleres, Agosto, 2012.

Gabriel Chaparro, participando del taller en Alto Paraná. Mayo, 2012.

"La iniciativa es de mucho valor y es la primera vez que se toma en serio la cuestión indígena dentro del Estado, por lo tanto las personas involucradas en estas ideas tiene las sinceras intenciones de brindar el mejor servicio y atención a los tan relegados y marginados por siglos que son los Pueblos Indígenas. La crítica giraría en torno al tiempo, así como casi todos los participantes del taller habíamos manifestado; que fue realmente muy corto el tiempo dedicado a un tema tan amplio y complejo. Finalmente muy sinceros agradecimientos para todo el equipo del taller, tanto por el trabajo desempeñado en los roles que le correspondían, así también como el material distribuido que es de gran valor por la calidad de la información resumida en ella; también la logística fue de muy buena calidad, la atención a los participantes fue muy buena, y sobre todo se realzó la cultura indígena en el taller. Felicitaciones!!!"

Gabriel Chaparro, participante del Taller de Alto Paraná, Coordinador del Centro Abierto, Pueblos Originarios de Ciudad del Este, SNNA. Agosto, 2012.

"Considero que es muy importante la participación efectiva y mayoritaria de los funcionarios públicos de las instituciones locales y regionales (de todos los niveles), incluso líderes del Poder Local y Departamental; es importante, incluso hacer lo talleres de manera más vivencial, dramatizando las situaciones desfavorables expuestas por los Pueblos Indígenas y proponiendo los cambios que se necesitan desde ellos mismos, y que los funcionarios expresen los condicionamientos que los llevan a actuar así (si los hubiere); también se deberían comentar las sanciones, o mecanismos de corrección de dichas prácticas, incluso las estrategias que pueden utilizar los Pueblos Indígenas en el uso alternativo del derecho, en base a experiencias exitosas y avances logrados en otros países latinoamericanos, en presencia de los funcionarios públicos."

Regina Jacinta Guex, participando del taller en Caaguazú. Abril, 2012.

Regina Jacinta Guex, participante del taller de Caaguazú, Asesora en Género, MAG Proyecto Paraguay Rural (FIDA)

Algunas contribuciones del taller al mejoramiento del trabajo con respecto a los Pueblos Indígenas

- Mejoró en comprender el tema del *"tiempo"* del hombre blanco en relación a los Pueblos Indígenas; ya que en realidad son sistemas diferentes. Cuando se realizaban las visitas en las comunidades, se debe respetar a los líderes, el tiempo y los demás valores culturales como la palabra y la promesa. Mediante esta nueva información el equipo tuvo que ajustar el tiempo, y tener en cuenta las demás recomendaciones para no cometer algunos retrasos en el trabajo.

- Mejoró la manera de encarar el trabajo con las comunidades, primero que se debe conocer más sobre ellos. Muchas veces se trabaja con ellos sin entender su cultura.
- Mejoró eventualmente ya que los resultados que hoy se tiene con ellos son mejores de lo que se tenía anteriormente; hoy en día ya se puede organizar trabajos y reuniones con los Pueblos.
- Mediante el taller realizado y los trabajos en grupo, se logró identificar los errores que se cometen en las intervenciones que uno realiza como funcionario público.

Las propuestas formuladas

En los talleres se formularon propuestas para el interior de las instituciones públicas, que apuntan a fortalecer y delinear con mayor claridad los procedimientos de aplicación de las políticas públicas para Pueblos Indígenas.

Respecto a las propuestas, se extraen en este punto, las que han resultado coincidentes en la mayoría de los grupos:

- Trabajo en forma coordinada con las instituciones a nivel departamental y con las organizaciones indígenas.
- Firma de convenios interinstitucionales.
- Regionalización del INDI.
- Capacitación del funcionariado público.
- Conocimiento y fomento de la cultura de cada Pueblo Indígena.
- Realización de un diagnóstico comunitario participativo de base para conocer la realidad de cada comunidad indígena.
- Respeto del derecho a la participación y aplicación de mecanismos para el ejercicio del mismo.
- Consideración de los criterios como: coordinación anticipada de la visita, respeto entre otros.
- Priorización de las necesidades de las comunidades indígenas.
- Cambio de paradigma en relación al concepto del funcionariado público.

Seguidamente se presentan las propuestas surgidas en los diferentes talleres por ámbitos temáticos:

Cuadro Nº 4. Resumen de las propuestas surgidas a nivel de la Administración Central en términos de coordinación intra e interinstitucional con participación indígena

INDI	INDERT	SEN	MSPyBS	MAG
Establecer temas interinstitucionales de comunicación para la consulta	Conformar una mesa de trabajo periódica con líderes, representantes de las organizaciones indígenas, y las autoridades del INDI e INDERT, para dar un trato personalizado y sistemático a los expedientes de tierras.	Fortalecer la coordinación de las unidades referentes de las instituciones en cuestiones indígenas, y proyectos con los líderes y organizaciones indígenas.	Organizar una mesa de diálogo interinstitucional, para coordinar, firma de convenio, y buscar estrategias para ver todos juntos los problemas, entre diferentes entes Estatales y privados (Municipalidad, Gobernación, MSPyBS, otros ministerios, etc.). Trabajar en forma coordinada y articulada con instituciones públicas para beneficio de la comunidad indígena; desde la percepción o visión de ellos; teniendo en cuenta sus costumbres y sus creencias. Fortalecer la coordinación con el personal de servicio de turno en hospitales de referencia.	Integrar una mesa de coordinación intrainstitucional para los Pueblos Indígenas (múltiples programas y proyectos).

Fuente: Registro de los talleres.

CUADRO Nº 4. CONTINUACIÓN

INDI	INDERT	SEN	MSPyBS	MAG
		Fortalecer la articulación interinstitucional para mejorar el trabajo con los Pueblos Indígenas.	Fomentar la participación de los Indígenas en todas las instancias. Promover espacios de diálogo con los indígenas.	Fortalecer la coordinación de las unidades referentes de las instituciones en cuestiones indígenas, y proyectos con los líderes y organizaciones indígenas.

Fuente: Registro de los talleres.

CUADRO Nº 5. RESUMEN DE LAS PROPUESTAS SURGIDAS EN LOS TALLERES REALIZADOS A NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL EN TÉRMINOS DE CAPACITACIÓN

SEAM	MSPyBS
Capacitar a funcionarios de la SEAM en: orientaciones básicas, enfoque de derechos, roles y competencias de la SEAM en relación a comunidades Indígenas.	Capacitar en forma permanente a los Recursos Humanos, para que brinden una atención con enfoque intercultural y no discriminatorio. Formar y capacitar más indígenas para integrar los equipos de salud.

Fuente: Registro de los talleres.

CUADRO Nº 6. RESUMEN DE LAS PROPUESTAS SURGIDAS EN LOS TALLERES REALIZADOS A NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL EN TÉRMINOS DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

SEAM	INDERT	MOPC
Crear una unidad especializada en temas indígenas.	Crear una unidad especializada en temas indígenas.	Crear una unidad especializada en temas indígenas. Incorporar el componente indígena en los proyectos de mantenimiento vial (no solo en los de apertura de rutas).

Fuente: Registro de los talleres.

CUADRO Nº 7. RESUMEN DE LAS PROPUESTAS ESPECÍFICAS SURGIDAS EN LOS TALLERES REALIZADOS A NIVEL DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL

MSPyBS	INDERT	MAG
Aumentar recursos humanos, previendo contar con promotores de salud. Promover la recepción y acogida cálida del paciente por parte del profesional, adecuando los servicios, y estableciendo atención igualitaria. "NO" a la discriminación. Impulsar la sanción y promulgación de la Ley de Salud Indígena. Construir participativamente el presupuesto para salud indígena. Gestionar el presupuesto necesario para Salud Indígena, previendo: medicamentos necesarios, disponibilidad de insumos para atención de salud de alta complejidad, transporte social, construcción y funcionamiento de albergues para indígenas en los hospitales, y rubros para encargados de salud indígena en hospitales regionales y distritales.	Priorizar las cuestiones y expedientes indígenas para pronto despacho (carátula blanca).	Elaborar una guía para el trabajo de los Técnicos con los Pueblos Indígenas. Que las instituciones posean un presupuesto anual exclusivo para los Pueblos Indígenas.

Fuente: Registro de los talleres.

CUADRO Nº 8. Resumen de las propuestas surgidas en los talleres realizados en los departamentos en términos de capacitación

Canindeyú	Caaguazú	Alto Paraná	Itapúa	Villa Hayes
Instalar capacidades en las comunidades.	Capacitar al funcionario público en general, no solo el que trabaja con los pueblos indígenas. Desarrollar talleres de capacitaciones.	Tener más talleres igual al desarrollado. Desarrollar capacitación permanente a funcionarios públicos.	Realizar más talleres de capacitación sobre formas de trabajo con las comunidades o pueblos indígenas. Difundir el enfoque de derechos, y trabajar la "selección del personal público" con perfil acorde para ejecutar lo que se espera desde su rol.	Elaborar proyecto de capacitación.

CUADRO Nº 9. Resumen de las propuestas surgidas en los talleres realizados en los departamentos en términos de consideración de los criterios básicos para trabajar con los Pueblos Indígenas

Canindeyú	Caaguazú	Alto Paraná	Itapúa	Villa Hayes
Realizar el diagnóstico participativo de base, con la participación activa de todos los miembros de la comunidad. Avisar antes de ir a la comunidad. Tener los siguientes criterios: respeto mutuo, persistencia, predisposición, interés de ambas partes. Contar con los recursos necesarios a tiempo (presupuesto). Tener conocimiento y fortalecer la cultura de cada pueblo indígena.	Trabajar sobre lo real y posible. Tener un enfoque de consideración positiva sin llegar al proteccionismo hacia el indígena. Respetar la identidad indígena en igualdad de condiciones. Establecer el diálogo cuando la comunidad cuenta con más de un líder. Tener presupuesto. Fomentar la cultura indígena en el territorio nacional conforme establece la ley.	Realizar el diagnóstico comunitario participativo. Tener el compromiso personal de los funcionariados públicos.	Respetar el espacio correspondiente al indígena. Promover la Participación indígena en todos los espacios. Aunar esfuerzos entre instituciones y dar el apoyo necesario a los indígenas, en un marco de respeto y aceptación, con lo recursos disponibles. Partir desde las organizaciones de base; es decir, un trabajo in situ para identificar las necesidades, y de ahí partir para elaborar los planes de trabajo. Conocer la cultura indígena, y buscar canalizar a través de los líderes de los pueblos indígenas un trabajo integrado desde las políticas públicas. Tener un plan de producción participativo comunitario: desde la organización indígena. En el aspecto social, que haya más convivencia y acercamiento con los pueblos indígenas, ante cualquier toma de decisiones.	Analizar la situación real de cada comunidad. Tener en cuenta la cultura de cada comunidad. Respetar a los pobladores de la comunidad. Mantener fluida la comunicación. Escuchar los intereses de la gente. Informar previamente del viaje. Evitar comentarios sobre la comunidad. Tener un plan de acción con las comunidades (líneas prioritarias, líneas urgentes), previendo la ejecución, acompañamiento y la evaluación.

Plenaria del taller de Orientaciones Básicas en Canindeyu. Abril, 2012.

Plenaria del taller de Orientaciones Básicas en Caaguazú. Abril, 2012.

Plenaria del taller de Orientaciones Básicas en Presidente Hayes. Julio, 2012.

CUADRO Nº 10. Resumen de las propuestas surgidas en los talleres realizados en los departamentos en términos de coordinación interinstitucional con participación indígena

Canindeyú	Caaguazú	Alto Paraná	Itapúa	Villa Hayes
Trabajar coordinadamente con todas las instituciones involucradas, a nivel departamental al menos una vez al mes. Crear una política participativa entre organizaciones indígenas e instituciones públicas y privadas. Firmar convenio interinstitucional, regido por el INDI como institución responsable rectora.	Coordinar una mesa interinstitucional. Firmar convenios con municipalidades y gobernaciones, para el trabajo en las comunidades. Recurrir a las asociaciones y organizaciones indígenas como mediadores.	Coordinar trabajo y presupuesto. Formar una mesa coordinadora. Coordinar el trabajo interinstitucionalmente. Tener una reunión interinstitucional con las instituciones del Estado. Trabajar articuladamente entre instituciones. Trabajar en forma integral, integrada y en redes. Realizar un congreso con los líderes comunitarios del Alto Paraná. Involucrar a los líderes de las organizaciones indígenas.	Compartir con los líderes y llegar a acuerdos para el buen uso de los recursos; y formar una red de comunicación sobre trabajos en conjunto. Fortalecer la comunicación entre los equipos de trabajo a nivel nacional, departamental y distrital. Articular acciones con los diferentes entes estatales y privados (municipalidades, Gobernación, MSPyBS, EBY, etc.), organizando una mesa de diálogo interinstitucional, respaldado en un convenio. Trabajar en forma coordinada con instituciones públicas para beneficio de la comunidad indígena desde la percepción o visión de ellos teniendo en cuenta sus costumbres, sus creencias y sus tradiciones, y elaborando un plan de trabajo anual con los aportes de cada institución participante; con un marco normativo acorde a nivel departamental. Incidir como sociedad civil en la gestión de políticas públicas. Formalizar documentalmente la coordinación y recibir presupuesto del Estado para administrar dentro del presupuesto.	Firmar convenios con las instituciones involucradas. Convocar a líderes, docentes y directores para elaborar un plan de acción, conjuntamente con el gobierno departamental y distrital. Trabajar en forma coordinada (mesa interinstitucional) con los representantes de las comunidades indígenas.

CUADRO Nº 11. Resumen de las propuestas específicas surgidas en los talleres realizados en los departamentos

Canindeyú	Caaguazú	Alto Paraná	Itapúa	Villa Hayes
El INDI tiene que regionalizarse en este departamento para que pueda movilizarle a las demás instituciones públicas locales, y para que pueda mejorar la atención a las comunidades indígenas.	Crear una regional del INDI.	Desterrar la politiquería. Desterrar el nepotismo. Formular políticas de inclusión laboral en la función pública. Construir albergues. Solucionar el problema de la tierra. Crear una oficina del INDI descentralizada.	Trabajar para mejorar la calidad del trabajo del funcionario público, ya que muchas acciones dependen de la actitud y predisposición del personal en todas las áreas; y sería bueno garantizar que el trabajo se realice en igualdad de condiciones (deberes y obligaciones). Cambiar de paradigma en relación al concepto del funcionariado público. Que los programas del Estado sean inclusivos, salud, educación, desarrollo, identidad: "TODOS SOMOS PARAGUAYOS". Expandir los programas y proyectos productivos en todo el departamento y generalizar los mismos derechos para todos los pueblos indígenas. Crear una institución o secretaría en la Gobernación (Secretaría Interinstitucional). Crear un departamento de orientación general bilingüe con todos los actores públicos y privados. Crear una instancia de monitoreo y evaluación de los trabajos. Crear foro de políticas públicas gubernamentales y por sobre todo de las cuestiones indígenas.	Tener rubros y medicamentos para salud indígena. Construir aljibes. Profesional indígena para la población indígena. Atender las necesidades de tierra, construcción, rubros y producción.

Charles Saldívar, integrante del equipo facilitador. Mayo, 2012.

"Todo lo que hagamos siempre será insuficiente en favor o con los Pueblos Originarios, Indígenas, Aborígenes, Nativos, o como les llame la sociedad dominante, porque por siglos les hemos venido arrebatando pedazo a pedazo su mundo, sus vidas y con ella la posibilidad de compartir con ellos, en igualdad de condiciones, el espacio donde desde hace miles de años ellos viven, viven danzando, viven caminando, viven recreando su vida, su ser Guaraní, Zamuko, Mataco, Guaiquru, su ser Maskoy. Sin embargo, en medio de tantos desencuentros con ellos, estamos haciendo el esfuerzo por reparar los daños que les seguimos ocasionando. La iniciativa de compartir y discutir con ellos, escucharles con respeto y contrición, despierta esperanza en que estamos ESTRECHANDO LAZOS en medio de la diversidad para caminar juntos y en permanente diálogo hacia la Tierra Sin Mal."

Charles Saldívar, jefe del Área Pueblos Originarios y asesor del Área de Comunicación de la UTGS. Octubre, 2012 .

Los indígenas nos incluyen a nosotros a veces arriesgándose a que les hagamos daño, pero después nos perdonan aceptando nuestra ignorancia acerca de sus culturas. Tenemos que aprender a incluir a los demás en la diversidad para acoger la diferencia como una herramienta positiva y no como un medio de amenaza.

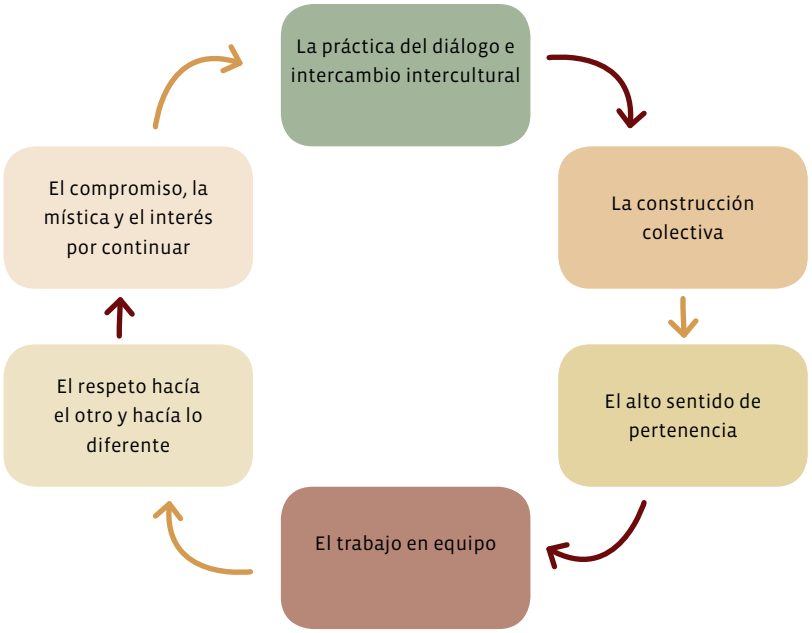
Elisa Espínola Brítez, Técnica
MEC, Alto Paraná. Mayo 2012.

APRENDIENDO DE LA EXPERIENCIA

El Proyecto ***Gobernabilidad y Territorialidad para Pueblos Indígenas*** ha permitido fortalecer los canales de comunicación y promover el acercamiento entre las poblaciones indígenas, a partir de las organizaciones y sus representantes, con el funcionariado público. Los encuentros generados a partir de los talleres de *Orientación Técnica* constituyeron la *"llave"* para despertar y movilizar el reconocimiento de las raíces de la identidad paraguaya e identificación de los Pueblos Indígenas como los depositarios de los conocimientos ancestrales por medio de su visión acerca de los usos y costumbres, cosmovisión y valores de los y las indígenas del Paraguay. Del mismo modo, ha propiciado que el funcionariado público reconozca las diferencias y la necesidad de incorporar al servicio e intervención el enfoque de los Derechos Humanos, los criterios formulados en el material de orientaciones básicas, la avidez por la formación y la capacitación en la temática, entre otros.

La riqueza de la experiencia vivenciada en los talleres, como la conformación del Equipo Facilitador, ha posibilitado trazar una serie de consideraciones que son factibles de ser planteadas como "buenas prácticas" resultantes del proceso; y que, son esbozadas aquí de modo a que pueda servir de referencia para emprendimientos futuros:

Esquema Nº 5. Indicadores del resultado del trabajo participativo del Equipo Facilitador



Fuente: Reflexiones generadas durante el proceso.

- **El trabajo con un enfoque participativo:** La clave de los resultados efectivos del proceso generado al interior del Equipo facilitador fue la posibilidad de **participación real de los y las participantes** que se tradujo en el trabajo en terreno; donde los mismos representantes institucionales y de las organizaciones indígenas asumieron tareas y desempeñaron roles no previstos inicialmente como la función de facilitadores y expositores de parte de los líderes indígenas.

Esta buena práctica ha generado resultados muy importantes, los cuales se presentan en el esquema N°5.

- **La conjunción de diferentes actores:** El equipo estuvo conformado por funcionarios de instituciones públicas de distintas áreas (función pública, Pueblos Indígenas, salud, educación, obras públicas, agricultura y ganadería, Gabinete Social), funcionarios y funcionarias indígenas y no indígenas, líderes y lideresas de organizaciones indígenas, de los pueblos Nivaclé, Mby'a y Avá Guaraní; y con la facilitación de técnicas de la cooperación internacional. Esta pluralidad de participantes permitió enriquecer y nutrir el proceso con el aporte de los distintos puntos de vista cada uno y cada una, generando un verdadero encuentro y relacionamiento intercultural.

"Cuando uno intenta tener una respuesta positiva, ellos ocupan ese lugar; entonces, yo rescato la capacidad, la amplitud que el equipo tuvo de incorporarles a los dirigentes indígenas, porque ellos son muy críticos, muy lúcidos en todo su análisis y hay que tener una especial flexibilidad y humildad para poder estar con ellos, y decir, esto no salió, podemos intentar, vamos a ver."

Pilar Royg, directora general de la DGSI – MSPyBS. Junio, 2012

Esquema Nº 6. ACTORES INTERVINIENTES EN EL PROCESO

Fuente: Reflexiones generadas durante el proceso.

- **La participación como facilitadores y el acompañamiento a los grupos de los y las indígenas:** Ello otorgó el lado vivencial a los talleres, y una mejor comprensión de los temas de parte de los participantes. ¡Quién mejor que un indígena hable de los criterios que hay que tener en cuenta para trabajar con los Pueblos Indígenas desde su conocimiento profundo!

- **La sinergia del Equipo Facilitador:** El objetivo común de todos de promover una atención más respetuosa y cálida desde la gestión pública hacía los Pueblos Indígenas, permitió la empatía del equipo, la unión de esfuerzos y un trabajo sistémico, donde cada uno de los integrantes cumplió con mucha mística el rol que le tocaba. La sinergia por la suma de las personas: cada una aportó lo suyo y eso fue valorado por el equipo

- **El protagonismo de la Secretaría de la Función Pública:** El involucramiento comprometido desde la Dirección de Derechos Humanos, Igualdad e Inclusión de la Secretaría fue desde el inicio uno de los pilares fundamentales del proceso, desde la conformación del Equipo Facilitador, el desarrollo de los talleres, el trabajo en red y la retroalimentación permanente. Además esta Secretaría por el mandato institucional que tiene, como rectora de las políticas para los recursos humanos al servicio del estado, de promover una atención sin discriminaciones a las personas usuarias del servicio público, y al ser una entidad de referencia en materia de capacitación a funcionarios y funcionarias públicos, ha favorecido de convocatoria para el desarrollo de los talleres y la instalación de un cambio de paradigma del funcionariado público.

- **La participación del INDI:** Si bien no se pudo contar con un acompañamiento sistemático y continuo, debido a las múltiples urgencias que la institución debía atender en forma diaria, la designación de un punto focal y la participación del Presidente de la entidad en los talleres como disertante, propició un mayor acercamiento e intercambio con las instituciones participantes de los talleres y dando mayor notoriedad al contenido institucional desarrollado por el INDI en el proyecto.

- **Diálogo e intercambio de conocimientos en doble vía:** El intercambio de conocimientos se ha dado desde ambos sentidos. Por una parte, el funcionariado público ha aprendido y reflexionado sobre cómo trabajar con los Pueblos Indígenas, en un marco de respeto, no discriminación y con enfoque de derechos, considerando las Orientaciones Básicas a tener en cuenta; y por otra parte los líderes y lideresas indígenas han tenido más conocimiento sobre el funcionamiento del Estado y sus instituciones.

- **La pertinencia y validez del material de Orientaciones Básicas:** La generación del instrumento apropiado en términos de contenido, metodología de elaboración, actores participantes en su diseño, ha sido preponderante en la valoración y del material, que pretendió ser un punto de partida para un mejor trabajo desde la gestión pública con los Pueblos Indígenas. Esto posibilita la generación de otros materiales que incorpore los diversos aportes y actualizado conforme a las necesidades de las diversas instituciones públicas. Esto solo será posible con la apertura institucional de los diferentes entes públicos, que permita la participación efectiva y respetuosa de pueblos indígenas.

- **La visualización y puesta en la agenda pública los derechos de los Pueblos Indígenas:** Los contenidos, la metodología expositi-

Vir Alonso, entregando certificado en el taller de Orientaciones Básicas en Presidente Hayes. Julio, 2012.

"Los talleres permitieron conocer el deseo de los Pueblos Indígenas, de hacerse sentir con los decisores y gestores de las políticas públicas; el deseo de una atención especial sin discriminaciones."

Vir Alonso, técnico de la Dirección de Gestión Ambiental del MOPC. Septiembre, 2012.

va, participativa y vivencial de los talleres posibilitaron y generaron: el análisis, la reflexión, la auto reflexión de las prácticas y actitudes, de la calidad del servicio de atención, las posibilidades y necesidades de fortalecimiento; como también de las mejoras que deberían darse al interior de las instituciones, traducidas en propuestas concretas que surgieron de la dinámica de los trabajos grupales, sin temor a equivocaciones, en las instituciones que han participado de los talleres se sembró la necesidad de realizar el trabajo desde un enfoque intercultural y que responda a las expectativas de los pueblos indígenas.

A continuación se presentan los procesos positivos generados con esta buena práctica:

Esquema Nº 7. Indicadores de procesos de la visualización y la puesta en agenda de los Derechos de los Pueblos Indígenas

Se difundieron los Derechos de los Pueblos Indígenas, con los funcionarios públicos y con líderes y lideresas de organizaciones y comunidades indígenas

Se generó el debate de cómo mejorar el servicio a los Pueblos Indígenas (central, local e interinstitucional)

Se logró que funcionarios se interesen en trabajar "juntos"

Despertó el interés sobre el Derecho Indígena

Se logró hacer talleres públicos, locales y a nivel central, abriendo el espacio para profundizar el trabajo

Fuente: Reflexiones generadas durante el proceso.

Cuando uno va a la comunidad, los líderes te reciben, te dan asiento; la comunidad no está cerrada, y ellos esperan ese mismo trato cuando vienen a Asunción a golpear las puertas de nuestras instituciones.

César Benítez, Funcionario de la DGEEI del MEC, Julio 2011

Teresita Santacruz del Pueblo Nivacle

MIRANDO HACIA ADELANTE

El camino recorrido y las posibilidades generadas, han abierto expectativas y originado el entusiasmo de dar continuidad al trabajo iniciado; para ello es importante considerar algunas cuestiones para seguir fortalecimiento las acciones emprendidas y las acciones futuras.

- **Planificación estratégica del Equipo Facilitador:** Sería necesario contar con una planificación estratégica a mediano plazo que plantee objetivos y metas acordes a las posibilidades reales de implementación por parte del Equipo. Las actividades podrían abordar no solo la ampliación de talleres a otras instituciones y territorios, sino también apuntar a acciones de incidencia en otros espacios, que permitan construir un frente amplio, que permita realizar el puente con las nuevas autoridades venideras; como también el seguimiento a las propuestas surgidas en los talleres.
- **Definición de liderazgo:** también se deberán definir los mecanismos de funcionamiento, gestión y de liderazgo del Equipo Facilitador.
- **Alianza con otros actores para continuar con la línea de capacitación a través de la implementación de talleres:** Identificar los actores que podrían ser posibles aliados para generar fondos que posibiliten la continuidad de los talleres, ampliando la llegada a las gobernaciones a las que no se pudo dar cobertura con esta iniciativa y a las municipalidades donde hayan comunidades indígenas.
- **Mayor acompañamiento y presencia del INDI:** Si bien el objetivo final del proyecto no fue el fortalecimiento directo del INDI, se pudo percibir la necesidad, la incidencia y el impacto que la presencia, el acompañamiento y la intervención de la institución significa para todo proceso que involucra a los derechos de los Pueblos Indígenas.
- **Aumento de la representatividad de líderes y lideresas indígenas de otras organizaciones.** Para esta iniciativa, se contó con la participación activa y permanente de la Federación Guaraní y de la Asociación de Mujeres Artesanas Nivaccheí; es oportuno plantear y definir la extensión de la convocatoria para la integración de otras organizaciones representativas que abarquen también a otros pueblos.

Esta iniciativa ha demostrado que es necesario seguir avanzando; hay que seguir dando los pasos necesarios mirando para adelante, porque existe necesidad de articular, de dialogar, de reconocer a las personas como sujeto de derechos y que es posible hacerlo cuando existe la decidida voluntad de repensar el Estado para que éste sea construido participativamente con bases democráticas e igualitarias.

"Este proceso fue un aporte valiosísimo que ayudó a los compañeros de las Instituciones Públicas: se notó el desconocimiento que existía sobre los Pueblos Indígenas en muchos de los lugares. Es un proceso de cambio: no termina acá; no sólo con nosotros, sino también para los que vendrán."

Elizabeth Pérez, indígena del Pueblo Guaraní Occidental, técnica de la Dirección de Educación Media de la DGEEI – MEC. Agosto, 2012.

Elizabeth Pérez, facilitando en el Taller de Orientaciones Básicas en Canindeyu. Abril, 2012.

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
ATCI	Departamento de Asistencia Técnica a Comunidades Indígenas
BNF	Banco Nacional de Fomento
CONAMURI	Coordinadora Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas
DGA	Dirección de Gestión Ambiental
DGEEC	Dirección General de Estadísticas, Encuestas y Censos
DGEEI	Dirección General de Educación Escolar Indígena
DGSI	Dirección General de Salud Indígena
EBY	Entidad Binacional Yacyretá EBY
FAPI	Federación por la Autodeterminación de los Pueblos Indígenas
Federación Guaraní	Federación de Asociaciones de Comunidades Guaraníes de la Región Oriental
GS	Gabinete Social de la Presidencia de la República
INDERT	Instituto Nacional de Desarrollo Rural y de la Tierra
INDI	Instituto Paraguayo del Indígena
INFONA	Instituto Forestal Nacional
MAG	Ministerio de Agricultura y Ganadería
MEC	Ministerio de Educación y Cultura
MH	Ministerio de Hacienda
MI	Ministerio del Interior
MJT	Ministerio de Justicia y Trabajo
MOPC	Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones
MP	Ministerio Público

MSPyBS	Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU MUJERES	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTI	Fundación del Parque Tecnológico de Itaipú
REDESPI	Red de Entidades Privadas sin Fines de Lucro al Servicio de los Pueblos Indígenas en el Paraguay
SA	Secretaría de Acción Social
SEA	Secretaría del Ambiente
SEN	Secretaría de Emergencia Nacional
SENASA	Servicio Nacional de Salud Ambiental
SNC	Secretaría Nacional de Cultura
SENATUR	Secretaría Nacional de Turismo
SFP	Secretaría de la Función Pública
SENASA	Servicio Nacional de Salud Ambiental
SENAVITAT	Secretaría Nacional de la Vivienda y el Hábitat
SMPR	Secretaría de la Mujer de la Presidencia de la República
SNC	Secretaría Nacional de Cultura
SNNA	Secretaría de la Niñez y la Adolescencia
SNPP	Servicio Nacional de Promoción Profesional
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UTGS	Unidad Técnica del Gabinete Social

NOTAS

NOTAS

NOTAS

"Es un logro para los veinte Pueblos Indígenas porque se ha fortalecido el conocimiento a las Instituciones Públicas"

"El equipo facilitador ha podido demostrar que no es difícil trabajar conjuntamente. Esta ha sido una iniciativa en la que trabajaron tres sectores: organizaciones indígenas de la sociedad civil, instituciones públicas y la cooperación, donde cada sector aportó lo suyo, lo cual fue valorado por el equipo.

Se trabajó con una herramienta que servirá para relacionarse con los Pueblos Indígenas; será útil en cuánto a consulta, transparencia en las instituciones públicas, rendición de cuentas, y en lo que respecta a la práctica del respeto.

Esta herramienta sirve y servirá para el despertar de las personas; especialmente de las instituciones públicas y para la autonomía en las comunidades indígenas.

Los talleres son un espacio propicio para todos los/as participantes, en cuanto a la búsqueda de los derechos de los Pueblos Indígenas.

Es un proceso de cambio que no termina con el desarrollo de los talleres. Hay un deseo de seguir adelante con el proceso, un desafío ipukuva la romboguatátava (un desafío aún largo de seguir).

¡Tenemos una herramienta de lucha: NDOGUEMO'AIVEMAI (que ya no se apagará)!!"

Equipo Facilitador