



**observatorio de
PARIDAD DEMOCRÁTICA**

**PERFIL DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS
CON REPRESENTACIÓN EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

Marianela Díaz Carrasco



**PERFIL DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS
CON REPRESENTACIÓN EN LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
PLURINACIONAL DE BOLIVIA**

Marianela Díaz Carrasco

Contenido

Glosario de siglas y abreviaturas

Introducción

- 1.1 El enfoque de la democracia paritaria intercultural
- 1.2 Categorías y dimensiones del perfil de género
- 1.3 Organizaciones políticas con las que se trabajó
- 1.4 Elementos constitutivos del perfil de género de las organizaciones políticas
 - 1.4.1 Estructura orgánica
 - 1.4.2 Programas y normativa interna
 - 1.4.3 Participación política
 - 1.4.4 Derechos de las mujeres
 - 1.4.5 Violencia política
- 1.5 Marco legal general

2. ¿Cómo estamos? Una mirada crítica a las organizaciones políticas

- 2.1 Estructura orgánica y la existencia de una cartera específica de género
 - 2.1.1 Relación de mujeres indígenas y no indígenas dentro de la estructura partidaria
 - 2.1.2 Principales liderazgos de su estructura orgánica: paridad formal
- 2.2 Normativa interna: estatutos y temas de género que abordan
 - 2.2.1 MAS-IPSP
 - 2.2.2 MDS (Demócratas)
 - 2.2.3 UN
 - 2.2.4 PDC
- 2.3 Análisis de los programas de gobierno
 - 2.3.1 MAS-IPSP: patriarcado y colonialismo
 - 2.3.2 MDS (Demócratas): Agenda de las mujeres
 - 2.3.3 UN
 - 2.3.4. PDS: Ausencia de la especificidad de temas de género y/o derechos de las mujeres
- 2.4 Avances y desafíos en los documentos constitutivos (estatutos)
- 2.5 El debate sobre una entidad específica de género
- 2.6 Participación política

2.6.1 Participación política de las mujeres en la Asamblea Legislativa Plurinacional (ALP)

2.6.2 Participación de las mujeres en la militancia de las organizaciones

2.6.3 Criterios de selección y perfiles de las candidatas

2.7 Derechos de las mujeres

2.8 Violencia política

3. Miradas autocríticas

4. Conclusiones

4.1. Estructura orgánica

4.2 Programas y normativa interna

4.3 Participación

4.4 derechos de las mujeres

4.5 Violencia política

5. Recomendaciones

Bibliografía

Glosario de siglas y abreviaturas

ALP	Asamblea Legislativa Plurinacional
ACOBOL	Asociación de Concejalas de Bolivia
CPE	Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia
COB	Central Obrera Boliviana
IDEA Internacional	Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral
CSUTCB	Confederación Sindical de Trabajadores Campesinos de Bolivia
FELC-V	Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia
MAS-IPSP	Movimiento al Socialismo-Instrumento para la Soberanía de los Pueblos
MDS (Demócratas)	Movimiento Demócrata Social
OEP	Órgano Electoral Plurinacional
PDC	Partido Demócrata Cristiano
Podemos	Poder Demócrata Social
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
TIPNIS	Territorio Indígena-Parque Nacional Isiboro Sécure
UD	Unidad Demócrata
UN	Unidad Nacional

1. Introducción

En la actualidad se han incorporado al corpus jurídico vigente leyes que constituyen un avance significativo en lo que respecta a los derechos de las mujeres en el campo político. Puesto que la democracia boliviana, como tantas otras en América Latina, se caracterizaba por tener una precaria participación de las mujeres en la política institucional, resulta relevante analizar cuáles son los avances actuales que, en el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, han sido crecientes, al menos por la cantidad de mujeres en distintos espacios de poder y participación política; desde 2004 se adoptó el desafío de la paridad política¹. La situación previa era preocupante: “en el Senado Nacional o Cámara territorial conformada por 27 miembros: desde 1982 hasta la elección de 2005, de un total de 189 escaños asignados, sólo 9 mujeres accedieron a la titularidad” (Brockman, s/f: 2).

La cantidad de mujeres presentes en la hoy denominada Asamblea Legislativa Plurinacional (ALP) es inédita, dado que representan a 50% de los titulares en la Cámara de Diputados y a 44% de los titulares en la Cámara de Senadores. A pesar de este avance significativo, es necesario analizar la relación entre los mandatos legales, los discursos existentes, las posiciones de las y los integrantes de las organizaciones políticas, pero, sobre todo, las prácticas respecto a los derechos de las mujeres, la paridad y alternancia. Y es que una estructura normativa fuerte no garantiza per se los cambios en otras formas de inequidad y jerarquías, que deben ser problematizadas y transformadas para construir una democracia con una participación sustantiva y no solamente formal de las mujeres en la política.

El Órgano Electoral Plurinacional (OEP) apunta a consolidar un proceso paulatino, serio y sostenido de materialización efectiva de la paridad y alternancia en todo el sistema político, habiendo asumido un ineludible compromiso de efectivización de medidas concretas respecto a la prevención, seguimiento, atención y sanción a la violencia política. Además, se ha propuesto trabajar en y para la democracia paritaria, tomando en cuenta los desafíos pendientes que existen, por ejemplo, “en los ámbitos ejecutivos, principalmente subnacionales, donde las cifras de participación y representación de las mujeres son todavía mínimas: no existe ninguna mujer como Gobernadora” (ONU Mujeres, 2016: s/p) y “en las Elecciones Municipales para Alcaldesas y Alcaldes, de los 339 municipios existentes en Bolivia, se eligieron a 28 (8%) Alcaldesas por voto directo, solo un punto porcentual más en

¹ Cuatro países de América Latina adoptaron la paridad política para cargos públicos representativos nacionales: Ecuador (2000), Bolivia (2004), Costa Rica (2009) y Honduras (2000, dejada sin efecto en 2004 y retomada en 2012). Pero hasta 2013 sólo Bolivia y Ecuador las han hecho efectivas en comicios generales. Tres naciones más se sumaron a este grupo con aplicación en ámbitos subnacionales: Argentina en 2000 y 2002, Venezuela en 2005 y 2008 y Nicaragua en 2012 (Archenti y Tula, 2014: 51).

relación a los Comicios Electorales de la gestión 2010 que fue de 22 (7%)” (ACOBOL, 2015: 2).

El mandato legislativo actual aporta un escenario favorable a estos objetivos al señalar que se debe contar con un “sistema de paridad de género que dispone que las listas legislativas de candidatos deben estar conformadas por un 50% de varones y un 50% de mujeres dispuestos/as en forma alternada y secuencial en toda la nómina de candidatos/ as titulares y suplentes” (Albaine, 2010: 110). En este escenario de exigencia de 50-50, resulta importante conocer cuáles son las dinámicas internas que se han generado, a partir de este mandato, dentro de las organizaciones políticas con representación en la ALP, especialmente las que obtuvieron mayor votación. Por otra parte, es fundamental analizar qué aspectos establecidos en la Ley N° 243 contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres y la Ley Integral N° 348 para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia se han tomado en cuenta cristalizándose en acciones concretas.

El tema de género no es algo aislado que deba abordarse de manera sectaria, ya que se constituye en objeto de observancia estatal y exigencia de distintos sectores organizados. Uno de los más significativos en la historia reciente fue el Movimiento de Mujeres Presentes en la Historia, en el que “más de 27 mil mujeres, aglutinadas en más de 2.000 organizaciones a nivel local, departamental y nacional [...] [consolidaron] su actoría política en el proceso constituyente boliviano” (Sánchez y Uriona, 2014: 15). Esto, debido a que la búsqueda de un cambio real y no sólo normativo de la equidad de género en las organizaciones políticas y/o “en algunos espacios de poder es el resultado de un acumulado de luchas y actorías políticas de mujeres” (UnWomen, 2016: s/p).

En este marco, el presente documento se ha propuesto como objetivo principal realizar un estudio sobre el perfil de género en torno a la paridad, la democracia interna, los derechos de las mujeres y la violencia política en las organizaciones políticas con representación en la ALP.

Los objetivos específicos trazados son los siguientes:

- analizar la aplicación normativa y las agendas programáticas en las organizaciones políticas en materia de género;
- conocer la estructura orgánica y de funcionamiento de las organizaciones políticas respecto al género;

- analizar los procedimientos de organización de la representación electoral de las organizaciones políticas desde la perspectiva de género, la democracia paritaria y el enfoque de interculturalidad;
- analizar la existencia de mecanismos y/o medidas para la prevención, atención y sanción del acoso y violencia política en las organizaciones políticas.

1.1 El enfoque de la democracia paritaria intercultural

El estudio se basa en un enfoque que se proyecta a la consolidación de la democracia paritaria, entendida no solamente como la equivalencia de género en la representación. Esto implica la intervención activa de la misma cantidad de hombres y mujeres con iguales oportunidades y posibilidades de participación e incidencia política, pero también se basa en una mirada intercultural, que asume el desafío de la presencia de una pluralidad de mujeres con diferencias étnico-identitarias y de clase y que pueda establecer puntos de encuentro, enriquecerse con las distintas trayectorias histórico-políticas, valorar las conquistas y logros de las luchas diversas y encontrar espacios comunes para avanzar en el desafío de una democracia cada vez más profunda.

El enfoque propuesto asume como punto de partida que las demandas de las mujeres no son homogéneas y que ninguna lucha prima sobre otra, por lo que es importante conocer y valorar cómo, desde las trayectorias diversas, se han logrado generar condiciones que favorecen a todas las mujeres para trazar desafíos comunes y específicos que puedan coadyuvar en una agenda de encuentro con acciones sostenidas. En este sentido, la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia (CPE) establece que el Estado tiene como sus fines y funciones esenciales los siguientes: (i) constituir una sociedad justa y armoniosa, cimentada en la descolonización, sin discriminación ni explotación, con plena justicia social, para consolidar las identidades plurinacionales; (ii) garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad, la protección e igual dignidad para las personas, las naciones, los pueblos y las comunidades, y fomentar el respeto mutuo y el diálogo intracultural, intercultural y plurilingüe (art. 9). Esto, por tanto, afecta la forma en que debemos trabajar y comprender la paridad en nuestro contexto.

Teniendo un mandato descolonizador, en ningún espacio social o político se debe apelar a acciones discriminatorias y/o excluyentes:

El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil,

condición económica o social, tipo de ocupación, grado de instrucción, discapacidad, embarazo, u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos de toda persona (CPE, art. 14).

El tema de la violencia también tiene un paraguas normativo en la ley de leyes, que indica que “El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional, así como toda acción u omisión que tenga por objeto degradar la condición humana, causar muerte, dolor y sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto en el ámbito público como privado” (CPE, art. 15).

La CPE reconoce, además, la equidad de género aplicada en diversos campos: como parte de los valores estatales (art. 8), la educación (art. 79), la designación de ministras y ministros de Estado (art 172, punto 22), la organización territorial y las entidades territoriales descentralizadas y autónomas (art. 270). Hace señalamientos específicos sobre la paridad y la alternancia respecto a los criterios a considerarse para la elección de asambleístas departamentales (art. 278, punto II).

Con estos elementos se ha trabajado desde una mirada cualitativa a partir de entrevistas a informantes clave de cada una de las organizaciones políticas, integrando a hombres y mujeres en cada caso. Por otra parte, se realizó una investigación documental mediante la revisión de documentación específica, estatutos, reglamentación interna y programas de gobierno. Finalmente, a partir del análisis de la información recolectada, el documento presenta los principales hallazgos y conclusiones, y formula recomendaciones y una ruta crítica para el avance de la democracia paritaria en las organizaciones políticas.

1.2 Categorías y dimensiones del perfil de género

El presente perfil de género es una aproximación que recaba datos sobre las condiciones actuales del trabajo y los procesos internos dentro de las organizaciones políticas con representación en la ALP. En líneas gruesas, sobre la paridad y la alternancia en su estructura orgánica; sobre las bases normativa y de regulación interna; el carácter de la participación política de las mujeres; la consideración de la agenda de derechos de las mujeres, los procesos de paridad y alternancia y los mecanismos establecidos para la atención a la violencia política. Toma en cuenta que las actuales condiciones del campo político boliviano tienen como principal reto priorizar los puntos de convergencia de mujeres diversas para que se

cumpla una agenda común y se la alimente constantemente, sobreponiéndose a las lógicas internas y a las disputas entre sus organizaciones.

Está claro que la histórica exclusión colonial y las exclusiones sistemáticas llevan muchas veces a priorizar demandas distintas a las de género. Dadas las condiciones actuales, que han logrado insertar en el debate público y en el escenario legislativo temas favorables a la participación política sin violencia, se pretende establecer cómo se está trabajando dentro de las organizaciones para lograr una verdadera equidad de género, más allá de la coyuntura de aprobación de las leyes favorables vigentes.

Se logra una aproximación a las relaciones existentes entre mujeres indígenas y no indígenas, así como a las miradas autocríticas de las organizaciones en sus desafíos pendientes.

En este marco, la ruta de análisis trazada fue la siguiente:

Categoría	Dimensiones
1. Estructura orgánica	<ul style="list-style-type: none">• Características para ocupación de liderazgos:<ul style="list-style-type: none">(a) mandos máximos;(b) mandos medios;(c) sectores de base;(d) autoridades estratégicas en la estructura orgánica;(e) características de instancias de dirección, asamblea;(f) existencia de una cartera o nivel específico de género.
2. Programas y normativa interna	<ul style="list-style-type: none">• Principios vinculados a temas de género en sus documentos constitutivos:<ul style="list-style-type: none">(a) Acta de fundación;(b) Declaración de principios;(c) Estatuto;(d) nómina de los miembros de la dirección nacional;(e) programas de gobierno;(f) documentos específicos vinculados a temas de género.
3. Participación	<ul style="list-style-type: none">• Niveles y espacios de participación.• Mecanismo que garanticen la plena participación de las mujeres en los tres niveles:<ul style="list-style-type: none">(a) presencia de 30% a 50%;

- (b) deliberación;
- (c) incidencia (toma de decisiones).

- 4. Derechos de las mujeres
 - Mecanismo que garantice su participación estableciendo diferencias etarias, socioculturales y territoriales.
 - Paridad y alternancia política.
 - Procesos de problematización, análisis y/o planificación para incrementar las cuotas de género.
 - Tipos de derechos que se reconocen y enfatizan.
 - Mandatos internacionales firmados por Bolivia en temas de derechos y que son priorizados.
 - Mecanismos para garantizar la defensa y el ejercicio del derecho a:
 - (a) una vida libre de violencia;
 - (b) la participación política;
 - (c) el reconocimiento de los derechos sexuales y los derechos reproductivos;
 - (d) una maternidad segura e intercultural;
 - (e) el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico.
- 5. Violencia política
 - Espacios de problematización de la violencia política.
 - Mecanismos y medidas en contra de actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política en los siguientes niveles:
 - (a) prevención;
 - (b) atención y seguimiento;
 - (c) sanción (interna y apoyo a sanciones externas).
 - Mecanismos para institucionalizar y garantizar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones.
 - Estrategias implementadas para erradicar toda forma de acoso y violencia política hacia las mujeres.
 - Posiciones respecto a la normativa actual.

1.3 Organizaciones políticas con las que se trabajó

Como se mencionó, se seleccionó a las tres organizaciones políticas con mayor representación en la ALP:

Organización Política



Partidos y/o movimientos que la conforman



En ocasiones, se considera los documentos de alguno de los partidos o movimientos que conforman estas organizaciones, siempre haciendo referencia a la fuente.

1.4 Elementos constitutivos del perfil de género de las organizaciones políticas

En el año 2006 se identificó que:

Las principales desigualdades que obstaculizan el pleno ejercicio de la autorrepresentación, la autonomía en las decisiones y la participación equitativa de las mujeres en la política tienen que ver con los grados de concentración de poder, con la forma en que se distribuye el mismo, con los recursos que se emplea para no reasignarlo, con los canales de acceso para manejarlo y con los costos (económicos, simbólicos, sociales) que acarrea. (Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer, 2006).

Más de diez años después, es necesario formular algunas preguntas importantes para tomar el pulso a la situación actual y a las transformaciones producidas dentro de las organizaciones políticas. En este sentido, es clave enfatizar que, en la búsqueda de equidad de género, un

proceso de democracia paritaria intercultural ya no se circunscribe solamente a la voluntad de las y los integrantes de cada organización, sino que es un deber de las mismas y, a la vez, un derecho de las mujeres, alcanzado después de varias décadas de lucha dentro y fuera del Estado.

A continuación se registra, para cada una de las categorías formuladas, una serie de preguntas que se plantearon a las y los entrevistados y que, a la vez, orientaron el análisis documental.

1.4.1 Estructura orgánica

Los procesos de democracia interna en las organizaciones políticas —ya sean éstos profundos o restringidos— se cristalizan en la estructura de las organizaciones y en los distintos mecanismos que garantizan la participación de las mujeres, con la perspectiva de que no se trate de una presencia sólo cuantitativa, sino de una participación cada vez más clara en términos de calidad y cualidad. Esto implica el cumplimiento de las leyes, que muchas veces está condicionado a una voluntad política ambigua para priorizar este tema y para considerar un aporte relevante la presencia creciente de mujeres diversas que cuenten con igualdad de oportunidades en la incidencia política y en la toma de decisiones.

Las estructuras orgánicas deben proponerse consolidar la democracia paritaria consideran las capacidades y méritos de las distintas trayectorias de trabajo y lucha política de las mujeres. Además, deben desmitificar la idea de que un espacio ocupado por una mujer no es un espacio legítimo, sino una concesión entregada solo por obligatoriedad. Para analizar estas estructuras planteamos las siguientes preguntas:

Gráfico 1. Preguntas sobre la estructura orgánica



1.4.2 Programas y normativa interna

En segundo lugar, se analizan —respecto a lo establecido por norma— los criterios de paridad y alternancia, violencia política u otros mandatos que involucren la exigencia y aplicación de derechos de las mujeres y la eliminación de la discriminación por género presentes en los documentos constitutivos y en los procesos normativos internos de cada organización política. En este punto es crucial comprender la distinción existente y los criterios involucrados para poder trabajar con mujeres urbanas y con mujeres indígena originario campesinas, ya que si bien, por mandato de los artículos 146 y 147 de la actual CPE², se cuenta con circunscripciones especiales para las minorías indígenas, no siempre se las considera en los procesos de decisión como sujetas clave de los mismos. Su participación no debe recaer solamente en una “identidad emblemática”, que vele por una presencia que parezca “plural”; debe garantizar que las mujeres, independientemente de su origen, sean parte de los espacios de análisis, diálogo, debate y decisión interna. Y que

² Mientras que el artículo 146 establece que “se regirán por el principio de densidad poblacional en cada departamento”, el art. 147-III precisa que para estas circunscripciones “no deberán ser criterios condicionantes la densidad poblacional ni la continuidad geográfica”. ¿Se contradicen? Pienso que el art. 146 se refiere a que debe haber más circunscripciones especiales ahí donde haya más población indígena originaria minoritaria, mientras que el art. 147 contrasta genéricamente esas circunscripciones “especiales” con las demás uninominales: la población de las primeras no debe calcar la de las segundas, así como tampoco debe tener el mismo criterio de continuidad geográfica (véase Albó, 2009).

sean parte, asimismo, de los procesos de reflexión y toma de posiciones, tanto dentro de la organización como en los cargos de representación partidaria en la ALP.

Gráfico 2. Preguntas sobre la normativa interna



1.4.3 Participación política

Un tercer aspecto es el de la participación. Aquí resulta relevante diferenciar de forma clara el cumplimiento de cuotas establecidas por norma, así como la calidad y cualidad de la participación de las mujeres, dado que los marcos normativos actuales garantizan la participación igualitaria en cifras, sin que ello signifique que se hayan eliminado las relaciones de poder, las jerarquías insertas en un sistema machista y patriarcal que involucra tanto a mujeres como hombres. Por esto, es relevante analizar qué mecanismos existen para garantizar dicha participación y conocer cuáles son las formas en que se los lleva adelante, asumiendo que recién en la década de los 90 se ahonda la problematización pública del tema con mayor seriedad y se logra eco a nivel estatal³.

³ “Las demandas a favor de la participación política de las mujeres dieron sus primeros frutos en otros campos. Las mujeres activistas y políticas se movilizaron para exigir la incorporación de la equidad de género en la Constitución Política del Estado, reformar las leyes existentes e incorporar un lenguaje de equidad de género. En la Reforma a la Constitución Política del Estado de 1994, promulgada como Ley de la República” en 1995, se logró desde diferentes frentes del movimiento de mujeres explicitar en el texto un enfoque de equidad de género, estableciéndose por primera vez la igualdad jurídica de hombres y mujeres al otorgarle los mismos

Por otra parte, se aborda el tema de la paridad y alternancia, asumiendo qué procesos de democracia interna y externa —procesos de selección de candidatos titulares y suplentes— existen y los mecanismos concretos planificados o institucionalizados para alcanzar la paridad.

1.4.4 Derechos de las mujeres

Como cuarto punto, se analiza qué tipo de trabajo se ha realizado internamente en cada organización; respecto a derechos de las mujeres, hacemos énfasis en lo planteado por el Movimiento de Mujeres Presentes en la Historia que, a pesar de sus diferentes pertenencias étnica, política, organizativa y territorial, convergieron en la llamada “agenda de género”, que incluye los siguientes temas: (a) una vida libre de violencia; (b) la participación —¿en sus documentos constitutivos están contemplados los derechos de las mujeres?, ¿qué derechos?, ¿de qué manera se asume su defensa y ejercicio?, ¿hay espacios de socialización y/o debate de éstos en los distintos niveles de su estructura orgánica?, ¿estos derechos son conocidos por los hombres y mujeres de su organización?, ¿qué medidas se han planificado o adoptado específicamente en torno a los siguientes derechos?: (i) a una vida libre de violencia, (ii) a la participación política, (iii) al reconocimiento de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, (iv) a una maternidad segura e intercultural, (v) al reconocimiento y valoración del trabajo doméstico)—. En este sentido, resulta importante observar si se ejecutan de forma planificada acciones sostenidas para coadyuvar a la problematización, sensibilización, exigencia y ejercicio de estos derechos.

derechos para elegir y ser elegidos/as para cargos de decisión en los poderes públicos a nivel nacional y local/municipal (véase Baldez y Brañez, 2005: 146-147).

Gráfico 3. Preguntas sobre la Agenda de derechos de las mujeres



1.4.5 Violencia política

Finalmente, analizamos enfáticamente el caso de la violencia política, que en Bolivia se visibilizó en el marco de la aprobación de la Ley N° 243, Ley contra el Acoso y la Violencia Política, que “tiene por objeto establecer mecanismos de prevención, atención, sanción contra actos individuales o colectivos de acoso y/o violencia política hacia las mujeres, para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos políticos” (art. 2).

Muchos de los casos existentes forman parte de los “datos negros” o desconocidos: aquellos que no se denunciaron y menos aún se sancionaron de forma adecuada. Este es un punto que, más allá de la formalidad respecto a la sanción establecida, implica asumir que el campo político, y más aún la política institucional, son proclives al abuso de poder, al acoso de distintos tipos, a la vulneración de derechos y diversas agresiones o a otras acciones que soportan las mujeres que deciden participar en este campo, en el que históricamente primó una hegemonía masculina y no indígena.

Gráfico 4. Preguntas sobre la violencia política



1.5 Marco legal general

Si bien la lucha del movimiento sufragista en el continente empieza en las décadas de los 30 y 40, en Bolivia los derechos civiles y políticos de las mujeres recién se van consolidando en los años 50, y las discusiones en torno a la profundización de sus derechos políticos y la ampliación de los mismos logra mayor eco cuatro décadas más tarde. La participación política que hoy ejercen las mujeres en Bolivia tropezó con los siguientes obstáculos principales:

- una naturalización de la incapacidad de las mujeres para poder ser parte del campo político; es decir, la existencia de un afianzado pensamiento sexista de la sociedad, legitimado por los marcos legales vigentes;
- una apertura a su participación pensada como concesión no legítima en vez de un derecho político de las mujeres, a pesar de denominarse así; es decir, las mujeres ejercen una ciudadanía de segundo nivel⁴;

⁴ A pesar de que en Bolivia la ciudadanía sería “igual para todos”, la historia demuestra cómo los derechos políticos y civiles son ejercidos de manera disímil y vulnerados especialmente en sectores subalternizados. Un

- (c) una ocupación normada para incrementar la cantidad de cargos ocupados. La lucha por cuotas políticas, si bien implica un avance en términos de oportunidad y equidad, no profundiza la interpelación al afianzamiento de las relaciones sociales patriarcales, asumidas tanto por hombres como mujeres dentro de la sociedad y en el campo político;
- (d) la política pensada como patrimonio de un grupo de “iguales”, que deja por fuera a muchos, y no como un espacio real donde las mal llamadas minorías (indígenas y mujeres) han tenido que conquistar espacios a lo largo de la historia con movilizaciones y exigencias fuera de la política institucional, debido a que dentro de ésta —a pesar de leyes adversas o favorables para su participación política— siempre tuvieron muchos más impedimentos vinculados a la imbricación de la dominación etnia-clase-género para poder ejercer los derechos que se les reconocían.

Como ya se mencionó, por mandato constitucional se hace énfasis en los procesos de equidad de género asumidos en un marco descolonizador e intercultural. En este caso, implicaría el desafío de comprender las demandas diversas o las formas en que las leyes existentes interpelan a distintos sectores de la política institucional.

En Bolivia, las cuotas políticas para las mujeres se establecieron en la década de los años noventa a través de la introducción de cuatro instrumentos normativos en el sistema electoral y de partidos. El primero de ellos fue la reforma a la Ley Electoral de 1997, para las elecciones nacionales, en la que se introdujeron importantes cambios en el sistema electoral incluida la incorporación de las cuotas de participación femenina del 30% como mínimo en las listas electorales para senadores/as y diputados/as plurinominales. En segundo lugar se encuentran las modificaciones hechas al Código Electoral de 1995 donde se consolida el 30% y se incorpora el principio de alternancia en la elaboración de listas de candidatos a los concejos en el nivel municipal. El mismo año se introduce en la Ley de Partidos Políticos la obligatoriedad de promover la igualdad de oportunidades entre militantes, hombres y mujeres, así como la efectiva participación de la mujer en los órganos de dirección de los partidos (Baldez y Brañez, 2005: 143).

Por último, la Ley de Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas 2004 —como resultado de las acciones de incidencia política de las diferentes expresiones del movimiento de mujeres— determina en su art. 8° que “las agrupaciones ciudadanas y

ejemplo es que recién en 1952 se reconoce el derecho a voto a mujeres e indígenas, además de ser excluidas de la política institucionalizada.

pueblos indígenas establecerán una cuota no menor al 50% para las mujeres, en todas las candidaturas para los cargos de representación popular, con la debida alternancia” (Baldez y Brañez, 2005: 144).

La segunda ola de reformas relevantes, en este sentido, se produce justamente en la década actual, a partir del año 2010. Se logra incorporar modificaciones sustantivas respecto a la participación política de mujeres, jóvenes e indígenas. Es así que en la Ley N° 26 de Régimen Electoral (2010) se establece, entre otros aspectos que contemplan la participación de las mujeres, que:

La democracia boliviana se sustenta en la equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para el ejercicio de sus derechos individuales y colectivos, aplicando la paridad y alternancia en las listas de candidatas y candidatos para todos los cargos de gobierno y de representación, en la elección interna de las dirigencias y candidaturas de las organizaciones políticas, y en las normas y procedimientos propios de las naciones y pueblos indígena originario campesinos (art. 2, letra h).

Por otra parte, la Ley N° 18 del Órgano Electoral Plurinacional, de 2010, que también incorpora el principio de equivalencia e igualdad de oportunidades, señala respecto a los miembros del Tribunal Supremo Electoral que al menos tres deben ser mujeres (art. 12), debido a que de los siete, uno es nombrado por el Órgano Ejecutivo y seis deben ser elegidos por la ALP, garantizando la equivalencia y la plurinacionalidad (art. 13, punto 2).

Otra ley que coadyuva a combatir las inequidades y distintas formas de discriminación en contra de las mujeres es justamente la Ley N° 045, Ley contra el racismo y toda forma de discriminación, de 2010. En la Ley del Tribunal Constitucional, de 2010, se establece la paridad en las listas de candidaturas, señalando que “La Asamblea Legislativa Plurinacional, por voto de dos tercios de sus miembros presentes, realizará la preselección de veintiocho postulantes, de los cuales la mitad serán mujeres, y remitirá la nómina de precalificados al Órgano Electoral Plurinacional” (art. 19; III). La Ley N° 341, de Participación y Control Social, de 2013, señala en su artículo 6° que:

Son actores de la Participación y Control Social, la sociedad civil organizada, sin ningún tipo de discriminación de sexo, color, edad, orientación sexual, identidad de género, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica o social, grado de instrucción y capacidades diferenciadas.

Las dos leyes que concitaron mayor atención, tanto por el debate público generado como por los efectos sociales y políticos vinculados a su ámbito de aplicación, fueron la Ley contra el Acoso y Violencia Política, de mayo de 2012, y la Ley Integral para garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia, de 2013. La primera, en su Cuarta disposición transitoria, establece que:

Las organizaciones políticas y sociales, en el plazo de 180 días a partir de la vigencia de la presente Ley, incorporarán en sus estatutos y reglamentos internos disposiciones referidas a la prevención, atención y sanción a los actos de acoso y violencia política hacia las mujeres; además deberán incorporar disposiciones específicas que promuevan y garanticen la participación política en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Esto implica que ya en la actualidad todas deberían haber adecuado sus reglamentos a los mandatos de la misma, aspecto que es relevante analizar en dos sentidos: la especificidad con que se regula internamente, más allá del mandato de la ley; la jerarquía o relevancia interna que tiene el tema dentro de las distintas organizaciones políticas.

La segunda ley, entre sus aspectos más destacables, establece que:

reconoce 16 formas de violencia, pasando su tratamiento al ámbito penal, a través de la simplificación de algunos aspectos del procedimiento penal; se establecen nuevos tipos penales: el feminicidio, acoso sexual, violencia familiar o doméstica, esterilización forzada, incumplimiento de deberes, padecimientos sexuales, actos sexuales abusivos. Y se incorpora como delitos contra la mujer la violencia económica, violencia patrimonial y sustracción de utilidades de actividades económicas familiares; señala que los delitos de violencia contra las mujeres se convierten en delitos de acción pública, lo que significa que la investigación de estos hechos, se efectuará de oficio por el Ministerio Público en coordinación con la Fuerza Especial de Lucha contra la Violencia — FELCV (Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer, s/f: s/p).

Pero, más allá de estos avances de carácter normativo, resulta importante analizar los procesos de interpelación práctica al patriarcado, entendiendo a éste como “una estructura social jerárquica, basada en un conjunto de ideas, prejuicios, símbolos, costumbres e incluso leyes respecto a las mujeres, por las que el género masculino domina y oprime al femenino” (Montero y Nieto, 2002). Esta estructura permea las relaciones sociales en general y determina las relaciones de poder entre mujeres y hombres. En particular, se expresa en prácticas, actitudes y conductas machistas, individuales o colectivas, desde las cuales se

subordina, discrimina y excluye a las mujeres (Uriona, 2010: 35). Por esto, desde el Órgano Electoral Plurinacional (OEP) se ha decidido hacer énfasis en el análisis de aristas específicas que permitan comprender el actual perfil de género de las organizaciones políticas en el Estado Plurinacional de Bolivia. Se analizan no sólo los principios, reglamentos y procesos de cada organización política que garantizan y propician la presencia de mujeres en relación al porcentaje de cuotas establecido por ley, sino también las relaciones de género orientadas a la paridad.

El OEP se ha propuesto realizar un seguimiento para que las distintas organizaciones políticas cumplan los mandatos legales existentes, en primer lugar, y en segundo, puedan profundizar los procesos de democracia paritaria dentro de sus propios reglamentos y, sobre todo, establecer nuevas prácticas políticas que prioricen las acciones que coadyuven a consolidar una democracia cada vez más incluyente y profunda. Por esto, su Plan Estratégico Institucional 2016-2020 tiene como finalidad construir un sistema integral de seguimiento implementado para el cumplimiento de la normativa sobre paridad, protección contra la violencia política y monitoreo del avance a la participación política de las mujeres (OEP, 2016: 74).

2. ¿Cómo estamos? Una mirada crítica a las organizaciones políticas

Existen dos espacios que deben analizarse cuando se trata de organizaciones políticas. En un contexto político como el nuestro, se evidencia que en éstas existe, por un lado, una “vida política externa”, visible en el espacio público y condicionada por distintas coyunturas, y por otro, una “vida política interna”, con procesos particulares que no siempre son conocidos, pero que resultan significativos para poder entender si las distintas democracias que se reconocen en las leyes bolivianas —directa y participativa, representativa y comunitaria, en el marco de lo dispuesto por la CPE y las leyes en materia electoral— tienen o no eco en sus propios procesos.

Abordamos una parte de esta “vida interna” con base en el análisis de sus procesos de estructura y normativa interna. Como se mencionó, se hizo una revisión de tres documentos en cada organización política:

- (a) la estructura orgánica;
- (b) los estatutos;
- (c) el programa de gobierno 2015-2020.

2.1 Estructura orgánica y la existencia de una cartera específica de género

Un punto relevante, y a la vez sujeto a algunos debates, es la existencia de una cartera específica de género dentro de la organización. Si bien a nivel estatal se habría eliminado una entidad, ministerio o viceministerio que trabaje de forma específica temas de género o derechos de las mujeres, dentro de las organizaciones sí se cuenta con una cartera específica. Esto demuestra que se considera la relevancia de abordar inequidades de género de forma específica, aunque esto no implique que se trabaje las problemáticas de género al margen de otros debates internos y externos, políticos, económicos, sociales y culturales. Existe una relación indisoluble con éstos, y es que las relaciones de género son relaciones socioculturales y políticas.

En la siguiente tabla se refleja la cantidad de secretarías temáticas, es decir, secretarías que trabajan con temas y grupos específicos, por ejemplo: salud, educación o tercera edad e indígenas. Se omite otras que no los consideran. Incorporamos también mandatos principales que se establecen para las secretarías de Género de cada una de las organizaciones políticas.

Organización política	Secretaría de Género	Mandato de dicha instancia
MAS-IPSP	Sí	Cuenta con siete secretarías temáticas y cuatro comisiones ⁵ . Si bien menciona la existencia de la Secretaría de Género y Generación, no tiene especificaciones concretas sobre sus alcances. Sí señala la necesidad de velar por la participación de mujeres y sobre la toma de decisiones en distintas instancias. Por ejemplo, su Estatuto Orgánico de 2012 establece respecto a su Congreso Nacional Ordinario que “Cada delegación deberá estar integrada por mujeres y varones. Debiendo contar con una participación del 50% de las mujeres, tomando en cuenta la equidad e igualdad de género en la titularidad y adscritos considerándose su trayectoria en el MAS-IPSP” (art. 15). Por otra parte, respecto a su Comisión Orgánica, indica que entre sus

⁵ (a) Secretaría de Relaciones Internacionales; (b) Secretaría de Desarrollo Integral, la Comisión Política, compuesta por cinco miembros. La *Comisión Orgánica* está compuesta por cinco miembros y tiene las siguientes carteras: (a) Secretaría de Asuntos de Género y Generacionales, (b) Secretaría de Juventudes, (c) Secretaría de Coordinación con Movimientos Sociales, Territoriales a nivel nacional, (d) Secretaría de Fortalecimiento de Comunidades – Desarrollo de Producción Agropecuaria; (e) Secretaría de Comunicación Social. Además, funcionan la *Comisión Económica*, compuesta por tres miembros y la *Comisión de Fiscalización*, por dos miembros.

Organización política	Secretaría de Género	Mandato de dicha instancia
PDC	Sí	<p>atribuciones están: “Consolidar la igualdad de oportunidades en la participación de la mujer de 50% en todos los niveles estructurales, actividades y decisiones en la gestión política del MAS-IPSP, realizar campañas educativas contra la discriminación y la represión que sufre la mujer, niña, niño, adolescente, capacidades diferentes y de la tercera edad en su vida cotidiana” (art. 43).</p> <p>Cuenta con ocho secretarías temáticas⁶. Una es la denominada Secretaría Nacional de Género, cuyos estatutos señalan que tiene entre sus funciones: (a) la interrelación cultural entre hombres y mujeres; (b) preparar convivencias, seminarios y cursillos sobre problemas culturales y de género; (c) presentar programas y planes para la identificación de problemas de género. En este sentido, se señala que la Secretaría de Género y su relación con la Secretaría de Juventudes posibilita nuevas oportunidades para quienes están presentes. Además de esto, es la vicepresidente de la organización la que se encarga de manera directa de trabajar por los derechos de las mujeres, enfatizando también la relevancia y necesidad de incluir a más mujeres indígenas, las cuales actualmente no tienen representación a través de su organización en la ALP.</p>
UN	Sí	<p>Según su estatuto de 2014, su estructura interna cuenta con 12 secretarías temáticas⁷. Una es la Secretaría de Género, ocupada por Elizabeth Reyes, quien incluyó la relevancia de abordar el tema dentro de la organización y enfatizó en ella. En los estatutos existen instancias que cuentan con atribuciones específicas reglamentadas, como la de</p>

⁶ Secretaría Nacional de Organización; Secretaría Nacional de Relaciones Internacionales; Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo Sostenible; Secretaría Nacional de Formación Política, Participación Popular y Fortalecimiento Municipal; Secretaría Nacional de Educación Cívica y Asuntos Electorales; Secretaría Nacional de Finanzas y Sostenibilidad Económica; Secretaría Nacional de Informaciones y Prensa, Secretaría Nacional de Género; Secretaría Nacional de Juventudes.

⁷ Secretaría Nacional de Educación; Secretaría Nacional de Programa; Secretaría Nacional de Proyectos e Iniciativas; Secretaría de Relaciones Internacionales; Secretaría Nacional de Comunicaciones y Redes; Secretaría Nacional de Asuntos Electorales; Secretaría Nacional de Organización; Secretaría Nacional de Provincias; Secretaría Indígenas; Secretaría de Género; Secretaría de Juventudes; Secretaría de Tercera Edad, además de nueve secretarios departamentales.

Organización política **Secretaría de Género**

Mandato de dicha instancia

presidente, vicepresidente, secretario general, ejecutivo nacional de Educación, de Organización, de Proyectos e Iniciativas, de Relaciones Internacionales, de Comunicación y Redes y portavoz nacional. Las demás secretarías, y específicamente las que abordan temáticas sociales, como Indígena, Género, Juventudes y Tercera Edad, carecen de un desglose que especifique sus alcances o responsabilidades. En el capítulo 4 de sus Estatutos, el acápite de representación señala que 50% de sus representantes en los distintos niveles de gobierno deben ser mujeres, menores de 30 años y ser parte de pueblos originarios (art. 31).

Demócratas Sí

En el punto 6 del estatuto de Demócratas se establece la “Participación equitativa de hombres y mujeres en la estructura interna de la organización”. Cuenta con 13 secretarías temáticas⁸ y una posibilidad abierta a conformar otras secretarías que, señalan, no deben ser más de 21. Una de ellas es la Secretaría de la Mujer, que “tiene como responsabilidad principal promover y asegurar la participación de la Mujer dentro de la organización; y velar por que, tanto dentro de la estructura interna como en las postulaciones para candidaturas a cargos públicos electivos, se cumpla con la equidad y paridad de género establecida por la Constitución, las leyes y el presente Estatuto. Así también deberá velar por la inexistencia de acoso y violencia política hacia las mujeres dentro de Demócratas, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos políticos”.

⁸ “La Secretaria o el Secretario Nacional General, ii. La Secretaria o el Secretario Nacional de Organización, iii. La Secretaria o el Secretario Nacional de Ideas y Programas, iv. La Secretaria o el Secretario Nacional de Política Departamental, v. La Secretaria o el Secretario Nacional de Política Municipal vi. La Secretaria o el Secretario Nacional de Coordinación y Relación Institucional, vii. La Secretaria o el Secretario Nacional de Acción Electoral, viii. La Secretaria o el Secretario Nacional de Comunicaciones, ix. La Secretaria o el Secretario Nacional de relación con el migrante, x. La Secretaria o el Secretario Nacional de Pueblos Indígenas, xi. La Secretaria o el Secretario Nacional de la Mujer, xii. La Secretaria o el Secretario Nacional de la juventud, xiii. La Secretaria o el Secretario Nacional de Política Sectorial. xiv. Otras secretarías que sean creadas sin cartera específica, con la finalidad de dar operatividad y mayor representatividad al Comité Ejecutivo Nacional” (art 48, punto e).

- El Movimiento al Socialismo tiene una estructura orgánica con una composición dual. Una es la formalizada ante el Órgano Electoral Plurinacional y la otra es la que responde a la estructura de las propias organizaciones sociales. En la vida política cotidiana de dicha organización prima la segunda estructura, pero en los procesos de períodos electorales se articula la primera, con la finalidad de cumplir con las lógicas y mandatos del OEP. Esta organización cuenta con una Secretaría de Género y Generacional, ocupada por Herminia Coquetarqui Coronel⁹, que aborda de manera específica los temas de género, aunque en la práctica la incidencia interna responde a la pertenencia y militancia en el movimiento de “las bartolinas” por una parte, y, por otra, a un cierto espacio de perfil de decisión de mujeres no indígenas que son diputadas y/o senadoras¹⁰.
- En UN funciona una Secretaría de Género que —además de tener organizadas internamente a las mujeres del partido— no cuenta con una representación indígena colectiva, sino más bien con la presencia de ciertas figuras en el marco de territorios específicos que han logrado articular las medidas llevadas adelante por el partido. En este caso, existen dos posiciones desde las que se plantea trabajar el tema de género como un tema presente en todos los campos, dado que la falta de una verdadera equidad de género estaría influenciada por “el comportamiento de la misma sociedad que aún no evoluciona y se mantiene bajo parámetros tradicionales y machistas”, lo que se refleja en la desigualdad de género aún latente en la Asamblea Legislativa, porque hay “mujeres indígenas que obedecen órdenes del Gobierno para apoyar la línea política” (Reyes, 18 de septiembre de 2016).
- En el caso del Movimiento Demócrata Social (MDS) o Demócratas, el tema de juventud y de género converge en su representante, Shirley Salmón, quien ocupó dicha cartera hasta agosto de 2016. Señala haber trabajado en el tema con el apoyo de su líder.
- En el caso del PDC, la estructura orgánica cuenta con una Secretaría de Género, además de una Secretaría de Juventudes, ocupada por una mujer joven, Yesenia Yarhui. Se señala que se priorizan los temas de género y generación como dos aspectos relevantes dentro de su organización. Las mujeres miembros de este partido afirman que estas secretarías buscan mayores espacios de incidencia de jóvenes y mujeres.

⁹ Este dato se obtuvo del sitio web oficial del MAS-IPSP: <http://www.mas-ipsp.bo/direccion-nacional>

¹⁰ Entre estos liderazgos visibles están los de la senadora Adriana Salvatierra, de la diputada Susana Rivero, de Gabriela Montaña, como presidenta de la Cámara de Diputados, de Sonia Brito, diputada nacional, y de Valeria Silva, diputada suplente.

En todos los casos se trata de una presencia formal, con cierto grado de institucionalización, del tema de género. En el caso del MAS-IPSP, la fuerza movilizatoria y la presencia de la Confederación Nacional de Mujeres Indígenas Originarias Campesinas Bartolina Sisa (CNMIOCB-BS), tanto en cantidad como en incidencia interna, logra establecer una presencia importante de mujeres que participan orgánicamente. Sin embargo, esta presencia masiva, que llega a tener representantes en la ALP, no garantiza que se resuelvan todos los problemas vinculados a la discriminación de género, los distintos tipos de violencia y la violencia política existente.

En la mayoría de los casos, en las organizaciones que cuentan con una cartera específica de género hay una voluntad de trabajo con ese nivel de especificidad respecto a los derechos de las mismas. Sin embargo, a pesar de la institucionalización del tema, aún se mantienen grandes brechas y problemas internos, en los que las mujeres que ejercen cargos jerárquicos y una responsabilidad de dirección concreta siguen sujetas a sospecha, como si el ocupar estos espacios no estuviera vinculado a la meritocracia: perfiles y características que se toman en cuenta internamente al seleccionar a quienes ocuparán puestos relevantes y a quienes se propondrán para las listas de candidatos y candidatas.

Por otra parte, existe un cambio relevante en la normativa actual que hace que se complejice la concepción de “temas de género”. En el caso de UD, el que la instancia respectiva se denomine Secretaría de la Mujer conduce a una división sexual dicotómica de la participación política. Se debe señalar que la Ley N° 807 de Identidad de Género establece “el procedimiento para el cambio de nombre propio, dato de sexo e imagen de personas transexuales y transgénero en toda documentación pública y privada vinculada a su identidad, permitiéndoles ejercer de forma plena el derecho a la identidad de género” (art. 1). Por tanto, es importante repensar estas secretarías a partir de la inclusión de población LGBTI, ateniéndose a los derechos que les otorga esta ley, e incluirlas como parte activa de los procesos de participación política. Es decir que reemplazar “mujer” por “género” no sólo implica un cambio de categoría, sino la apertura a pensar que hombres, mujeres y personas con identidades diversas tengan las mismas posibilidades de aportar en una agenda política en lo que respecta a reivindicaciones de género.

2.1.1 Relación de mujeres indígenas y no indígenas dentro de la estructura partidaria

Al analizar la estructura partidaria, uno de los temas relevantes es justamente la relación existente entre mujeres indígenas y no indígenas, puesto que en el país la política institucional y las lógicas de poder del Estado habían afianzado una lógica hegemónica excluyente que

asumía como natural la inferiorización e incapacidad de las mujeres, y más aún de las mujeres indígenas, a pesar de que sus luchas y procesos organizativos tienen larga data. Desde la lógica cuantitativa y de cuotas, es posible analizar la necesidad de una presencia mayor, con cargos específicos, de mujeres indígenas, que sin embargo no garantizan per se dar fin de forma definitiva con los procesos de exclusión o con la falta de puentes y procesos de diálogo, debate y decisión entre mujeres indígenas y no indígenas. Además, existe el riesgo latente de que se asuma que los procesos y lógicas culturales de las organizaciones indígena originario campesinas se superponen a las de otras agrupaciones de mujeres, tal como señalan Farah y Sánchez: “Bajo el actual proceso político que vive el país, la democracia viene redefiniéndose al auspicio de demandas más globales y sujetas al predominio de lo cultural. Este énfasis supone una tendencia a la invisibilización de variables como la de género por cuanto expresaría un proyecto ajeno y occidentalizante” (Sánchez y Farah, 2008: 41).

Si relacionamos el desafío de un Estado despatriarcalizado con procesos crecientes de paridad, existe la posibilidad de analizar las diferentes pertenencias y el proceso de identificación de las mujeres, al igual que las condiciones que puedan establecer un proceso de diferencia. Por ejemplo:

- (a) militancia en la política institucional-partidos políticos;
- (b) militancia en organizaciones indígenas que no involucran precisamente reivindicaciones de género;
- (c) participación en grupos feministas o que reivindican equidad de género;
- (d) niveles de formación en espacios de educación formal y/o alternativa.

En este punto se plantea que los desafíos se hacen más complejos, pero posibilitan conocer cuáles son los perfiles de mujeres indígenas que actualmente forman parte de la estructura estatal. Esto, superando las lógicas que restringen la participación a la presencia de grupos culturalmente diversos y “minorías” con escaños otorgados, y no así desde el análisis de las relaciones sociales y políticas que se van generando y cómo éstas inciden en el quehacer de la organización.

A continuación planteamos dos puntos de análisis: por una parte, las posiciones respecto a la participación de mujeres indígenas dentro de la organización política y, por otra, la mirada interna sobre el carácter de las relaciones existentes entre mujeres indígenas y no indígenas, a partir de entrevistas con miembros de jerarquía de aquellas, y que reproducimos parcialmente.

Participación de mujeres indígenas

Relación entre mujeres indígenas y no indígenas

**MAS-
IPSP**

“Sobre todo los temas de mayor abstracción están siendo trabajados más por una vanguardia de mujeres al interior del MAS, no por las mujeres del MAS. Yo identifico eso realmente como un problema en los temas abstractos. En los temas más prácticos, son las mujeres de las filas del MAS, más de base, las que a nosotras, las urbanas nos pueden enseñar. Otro asunto, que seguramente no se da en otras bancadas, es que al interior del MAS hay pues no más lucha de clases. Todavía hay una barrera bien amplia entre las mujeres que vienen sobre todo del mundo de la dirigencia rural, y las mujeres que vienen más del mundo universitario, de la academia, las profesionales, digamos, del MAS. Y también hay una barrera entre las mujeres del campo y la ciudad, así sean profesionales o no, porque también tenemos mujeres profesionales del campo que en algunos momentos se alinean con las mujeres profesionales de la ciudad y en otros momentos se parten las aguas entre las del campo y la

“Yo creo que en general hay un buen entendimiento, pero cada una tiene sus preocupaciones. Igual, esa segmentación es medio artificial porque hay algunas que a ojos de un tercero podría ser una mujer indígena, pero ella no se autopercebe así o no entiende las demandas de género desde ese lugar. Por ejemplo, nuestra diputada por La Paz, de la circunscripción especial indígena, tiene preocupaciones muy asimilables a las de una mujer de clase media. Entonces es un poco complicado enmarcarlo en ese esquema. Pero han cambiado las preocupaciones clásicas de las compañeras de provincia, más relacionadas con la tierra, para que, cuando sean autoridades del lugar no sean tan discriminadas o tengan algunas garantías. Y en los temas más urbanos, ahí se habla con un poco más de frecuencia de derechos sexuales y reproductivos” (José Manuel Canelas, diputado).

“Pero ahora que ya participamos nosotras, las mujeres indígenas, hay también otras diputadas que son de alta calidad; tenemos diputadas profesionales y no profesionales. A veces nosotros, digamos, como pueblos indígenas, mujeres, diputadas que venimos de la región indígena de las tierras

Participación de mujeres indígenas

ciudad” (Valeria Silva, diputada suplente).

Relación entre mujeres indígenas y no indígenas

bajas, como se le dice, hasta este momento de los dos años de gestión que estamos llevando, coincidimos que hay hartas compañeras que son profesionales que nos ayudan, y hay otras también que no. Yo, por ejemplo, siempre he dicho que no porque no seamos profesionales no nos van a dar la misma atención en los debates. Nosotros también tenemos y decimos lo que nosotros conocemos; ellas debaten los conocimientos como profesional y nosotros hablamos y debatimos lo que nosotros conocemos según de dónde venimos” (Ramona Moye, diputada).

PDC “Hay mujeres que trabajan. Yo he tenido el placer de sentarme muchas veces aquí con mujeres que son parte de diferentes grupos indigenistas. Trabajan y teorizan otro tipo de concepto de feminismo, que desde mi punto de vista es muy interesante y que no siempre está de acuerdo con las formas que nosotras, como feministas, tenemos, o con la paridad. Son formas muy propias de los indígenas, ¿no? Todavía nos hace falta encontrar no los espacios, porque creo que los espacios están, sino que las mujeres se

“No, yo con sinceridad le digo que Tomasita Yarwi es un ejemplo de una mujer indígena campesina, abogada de profesión, que ha sabido superarse y es una lideresa innata para nosotros, de gran respeto, y ella es la que promueve también los movimientos indígena-campesinos y hace que la gente, personas, ciudadanos, indígenas originarios estén incorporados en el partido sin ningún tipo de restricción ni limitación. Eso sí lo puedo aceptar” (Johvana Jordán, diputada).

“Obviamente, la relación entre mujeres no indígenas e indígenas siempre ha sido de igual manera.

Participación de mujeres indígenas

animen a estar en estos espacios. Sí he visto que de pronto son pocas las mujeres indígenas que se animan a estar en política. Pero insisto en que su planteamiento haría mucho bien a las formas de participación dentro y fuera de las organizaciones” (Cecilia Salmón, ex secretaria nacional de la Mujer).

“Tomasita Yarhui es un ejemplo de mujer indígena campesina, abogada de profesión, que ha sabido superarse y es una lideresa innata para nosotros, de gran respeto. Ella es la que promueve también los movimientos indígena-campesinos y hace que la gente, ciudadanos, indígenas originarios, estén incorporados en el partido sin ningún tipo de restricción ni limitación” (Jhovana Jordán, diputada).

Relación entre mujeres indígenas y no indígenas

Nunca se ha discriminado, nunca se toman en cuenta a una más, a una menos, nunca se ha victimizado a una persona y a otra no. De esa manera, nosotros hemos ido ejerciendo nuestro trabajo y, por sobre todo, también se nos ha planteado a nosotros de forma muy clara que no hay ese tipo de diferencias” (Yesenia Yarhui).

“Yo creo que la participación mía sobre todo ha favorecido mucho al el proyecto político. Tener [en] un alto cargo de vicepresidenta [a] una mujer indígena, el proyecto comprende completamente, que se tiene que priorizar un poco más la política y el trabajo hacia el sector indígena. Es decir, sin diferencia partidaria en Bolivia. Sin embargo nosotros, en el proyecto político, sí estamos priorizando fundamentalmente a la mujer indígena, reconocemos que todas las mujeres tenemos que seguir avanzando, pero con mayor razón tenemos que trabajar en un sector como es la mujer indígena, que es más aún golpeada por la pobreza, la discriminación. Todavía se ve la falta de participación de la mujer indígena en los espacios públicos” (Tomasa Yarhui, vicepresidenta del PDC).

Participación de mujeres indígenas

UN “En las provincias, por lo menos en esta parte del país, en el sector aymara, quechua, la presencia de la mujer en todo tipo de organizaciones es importante. Entonces, por ejemplo, si vemos las concejales que tiene UN, en las provincias paceñas la mayoría son mujeres, y mujeres aymaras. Entonces yo diría que en esta parte del país no hay distinción. En las provincias son mujeres de pollera, concejales. Agradecen el rol de la mujer en el área rural en general y en poblaciones medianas. En el oriente es más difícil la participación de la mujer indígena porque, obviamente, en la propia comunidad, en el TIPNIS [Territorio Indígena--Parque Nacional Isiboro Sécuré] por ejemplo, donde yo he estado, las mujeres están para tener hijos. Lastimosamente, hay esa división muy primitiva del trabajo. Las mujeres tienen tantos hijos que mujeres de tu edad en el TIPNIS son ancianas” (Samuel Doria Medina, presidente UN).

Relación entre mujeres indígenas y no indígenas

“Es un tema totalmente pendiente la relación entre mujeres de otro origen étnico. La mayoría respondemos a una presencia ciudadana; venimos, la mayoría, de los municipios de capitales y demás. Una minoría son de áreas rurales, pero no hay presencia de mujeres indígenas. Sí se ha ganado dentro de la alianza una circunscripción indígena, pero no hay una relación estrecha, digamos, tan cordial, tan amena, íntima, digamos, con los parlamentarios de la circunscripción indígena como lo hay con el resto. Tipo de cultura, costumbres, actividades... Entonces sí es un tema pendiente” (Shirley Franco, diputada).

“Es que no es un problema nuestro, es un problema del rol que tiene la mujer en la comunidad. Te decía de las mujeres en Achocalla, Batallas, poblaciones intermedias. Teníamos una diputada de más allá de Luribay, una excelente dirigente, de primera, una mujer brillante. Esas personas que han ido al colegio, a la universidad inclusive, se hacen respetar, tienen criterio, o sea, pueden participar muy bien. Pero una compañera que no ha pasado el quinto de primaria, no pues, no tiene incluso autoestima. Es una persona muy básica, ¿no es verdad? Entonces, por más que la

Participación de mujeres indígenas

Relación entre mujeres indígenas y no indígenas

invites a todas las reuniones y participe y demás, no te va aportar” (Samuel Doria Medina, presidente UN).

- En el caso del MAS-IPSP, según señalan, la participación de las mujeres indígenas está garantizada por las bases políticas. Es distinto en lo que se refiere a los cargos estatales, aunque por la estructura de carácter dual que señalan que existe se haya constituido una forma sui generis de comprender. Esto muchas veces se asume con la presencia de la representación de organizaciones sociales, aunque ello no implica que se haya podido coordinar en todos los temas entre mujeres indígenas y no indígenas. Tal como señala la entrevistada, uno de los mayores desafíos —no sólo en esta organización, sino en todas— es el de las lógicas diversas que existen para priorizar demandas que son parte de la agenda de mujeres. Es así como las llamadas necesidades prácticas y estratégicas, desde un marco más occidental, son asumidas de formas diversas por las mujeres indígenas, quienes priorizan en sus agendas muchas de las reivindicaciones de las organizaciones de base a las que pertenecen antes que aquellas consideradas como de la agenda de las mujeres. Esto se explica, además, por los procesos de identificación que surgen de los procesos históricos de lucha que han posibilitado su presencia y ejercicio en el poder.
- En el caso de UD, existe un reconocimiento a ciertos espacios de coordinación con mujeres indígenas, de apertura a su presencia y participación política, pero esto no se demuestra con medidas concretas o con la proyección de una planificación que busque priorizarlo en la organización. Por otra parte, se evidencia que existen miradas escindidas respecto a lo que se entiende por reivindicaciones de género de mujeres no indígenas; se rescata la figura individual de Sabina Cuellar, a quien señalan como una “mujer icónica indigenista” (Entrevista a Shirley Salmón en 2016), asumiendo que serían las propias mujeres indígenas quienes “no se animan” a participar en estos espacios. En concreto, cuentan con una casi nula participación en su estructura interna de mujeres indígenas, y se considera que está pendiente una mayor profundización del tema. La agenda que se ha trazado hace énfasis claramente en temas explícitos relacionados a problemáticas de género, como lo evidencia su programa de gobierno. El vacío en este caso es el carácter intercultural de estas mujeres. Esto

se explica por qué se han generado ciertas actividades de inclusión, pero no espacios o instancias claras de participación que partan desde las propias mujeres indígenas, a partir de sus experiencias y trayectorias de lucha. Es así que se asume que su participación desde los espacios institucionalizados tenga dificultades en comparación con la apertura que se manifiesta que se ha dado, al menos en términos formales, entre las mujeres de carácter urbano y ciudadano.

- En el caso de UN, es evidente que se reconoce el trabajo que realizan militantes mujeres que, desde sus propias iniciativas, han ido formando parte de la estructura del partido, aunque no precisamente en espacios de decisión. Sin embargo, hay una gran diferencia entre la participación de dichas mujeres en el partido como sujetas individuales y la participación de amplios sectores organizados de mujeres indígenas, que participen dentro de la organización política como sujetas colectivas. Es evidente que no existen espacios orgánicos de encuentro entre mujeres indígenas y no indígenas reconocidas por sus líderes principales. Esto evidencia que claramente se prioriza la formación profesional por sobre otro tipo de saberes, trayectorias de lucha de las mujeres indígenas o experiencias políticas que puedan fortalecer el afianzamiento del partido y la organización en la cual participan. Se puede decir que se desvalorizan los aportes de las mujeres que tienen procesos de formación política distintos al del ámbito educativo formal.
- En el caso del PDC, existe un reconocimiento a Tomasa Yarhui como figura individual ya que, desde la visión de sus copartidarios, ella representaría a las indígenas dentro de la organización. Sin embargo, no se menciona la participación colectiva de otros sectores que constituyen la base social y política del PDC. No se acepta que esto sea una debilidad, pues no se han generado espacios internos para promover la participación, relación, diálogo y encuentro de mujeres diversas que puedan aportar más allá de la reconocida figura que es su líder. Es decir, se prioriza una figura individual, pero no las proyecciones o demandas colectivas.

En las tres organizaciones se manifiesta que se participó en ciertas actividades vinculadas a espacios plurales de mujeres. Es importante recordar que una democracia paritaria intercultural apunta no solamente a una presencia emblemática, sino que propicia la posibilidad de acordar espacios comunes de acción en el marco de las distintas miradas en torno a la democracia, la paridad y la equidad.

La Ley N° 026, de Régimen Electoral, reconoce cinco tipos de democracia, entre las que se encuentra la democracia intercultural, entendida como el ejercicio complementario y en igualdad de condiciones de las tres formas de democracia: directa y participativa;

representativa y comunitaria; y la democracia paritaria como un concepto vinculado al empoderamiento político de las mujeres más allá de la sola representación política numérica (*Fuente Directa*, 30 de enero de 2017). Esto implica que los desafíos de la participación de las mujeres en un Estado plurinacional como el boliviano no pueden limitarse a una noción puramente cuantitativa de la participación, ya sea de mujeres en términos generales o de mujeres indígenas específicamente. Se trata de modificar las prácticas concretas y mecanismos internos que asuman como prioridad el intercambio y la búsqueda de espacios comunes en el marco de las diferencias entre grupos de mujeres. Claro está, este no es un proceso exento de conflictos, pero es necesaria la voluntad política que se materialice en procesos de planificación interna dentro de las organizaciones políticas que propicien:

un análisis crítico sobre la eficiencia real de las cuotas de participación política para todas las mujeres, ya que como mecanismo, solo han beneficiado relativamente, a una parte de las mujeres de la región, las que son implícitamente colocadas como el referente de femenino. Si partimos de la realidad actual, el paso de las cuotas a la paridad, profundizaría los avances en la participación política de las mujeres, con lo que también se acentuaría la exclusión de las “otras mujeres” (Campbell, 2005:2).

En nuestro país, a diferencia de otros en el continente, los avances para consolidar paulatinamente un proceso que descentralice de un solo grupo el monopolio de las reivindicaciones de género, ha tenido grandes logros. Sin embargo, estos no han zanjado las grandes diferencias y conflictos existentes para generar espacios de encuentro, las necesidades distintas, las formas en que la imbricación étnica, de clase y género propician mayores y más diversas formas de opresión. A estos elementos se suman las lógicas de disciplina partidaria que son, claramente, un obstáculo para consolidar compromisos sostenidos y mecanismos efectivos para consolidar la defensa y ejercicio de derechos de todas las mujeres, dado que pueden propiciar que éstos sean condicionados por las exigencias de la lealtad partidaria. El mayor obstáculo entre mujeres que se han movilizad para defender y ejercer sus derechos es la disputa por la legitimidad y el valor de las trayectorias de lucha; este obstáculo genera procesos de conflicto y desencuentro.

La democracia paritaria intercultural es también un proceso de negociación, tolerancia y, sobre todo, de eliminación de procesos históricos de subordinación. Es una transformación que se genera tanto en las bases políticas de las organizaciones como en las cúpulas de decisión y liderazgo.

2.1.2 Principales liderazgos de su estructura orgánica: paridad formal

Otro punto importante para nuestro análisis es la revisión de los perfiles de los principales líderes de las organizaciones políticas. Los liderazgos políticos cristalizan la configuración de relaciones de poder en los espacios de decisión, aunque muchas veces en los periodos electorales se tiende a seleccionar ciertos perfiles para demostrar procesos inclusivos que no precisamente tienen eco en la forma en la que funcionan internamente las organizaciones políticas. En este caso, existe un desafío enmarcado —más que en la ocupación formal de cargos— en las modificaciones de las relaciones de poder, aunque es significativa la presencia de liderazgos femeninos en las cúpulas, sobre todo cuando dichas mujeres tienen distinta pertenencia territorial y cultural. Esto demostraría que no existe una noción única sobre quiénes serían “las mujeres representativas de la sociedad boliviana”, sino que más bien se trata de integrar a la pluralidad de las mismas.

En todas las organizaciones se cumple una noción de paridad, con excepción del Movimiento Demócrata Social, que cuenta con un liderazgo masculino y uno femenino, mas no de alternancia de sus principales líderes. La democracia interna no ha alcanzado su característica central, que es la rotación de cargos, ni condiciones similares para que sus miembros puedan tener las mismas oportunidades de alcanzar espacios de liderazgo, y menos aún el recambio generacional o la representación de distintos espacios territoriales. Es importante fortalecer los liderazgos de las mujeres para que éstas puedan ocupar los liderazgos principales en igualdad de condiciones con los militantes hombres. El desafío mayor surge de una característica de las organizaciones políticas, acorde al hecho de que el Estado Plurinacional de Bolivia es la democracia de caudillos en sus distintas versiones, tal como la que existe actualmente en el país.

En Bolivia, la participación de las mujeres en el campo político, fuera de la institucionalidad estatal, es destacable y es larga data: luchas de movimientos sociales, movimientos indígena originario campesinos, organismos no gubernamentales o agrupaciones de la sociedad civil, desde sus acciones de incidencia. Asimismo, estas luchas, que tienen ya muchos años en el país, han llevado adelante acciones reivindicando las distintas aristas que involucran la igualdad de género. Los procesos de problematización, demanda y planificación constante desde fuera del Estado y el seguimiento a las acciones estatales han tenido logros importantes, que se evidencian en los avances legislativos, pero que carecen de un eco similar en los liderazgos de los núcleos duros del poder político, a pesar de lograr avances inéditos en la presencia de mujeres en cargos políticos en el campo de la política institucional.

En tres de los casos estudiados se ha buscado tener una representante mujer indígena urbano-popular que sea valorada. El único caso distinto es el de la organización Demócratas, cuyos principales líderes son hombres:

Organización	Principales líderes	Posiciones al respecto
MAS-IPS	Evo Morales y Concepción Ortiz	“El presidente es Evo Morales, la vicepresidente es una mujer, Concepción Ortiz, actualmente también diputada. Relaciones Internacionales, que vendría a ser otro de los cargos partidarios importantes, está a cargo de Leonilda Zurita; Tesorería, otro cargo de peso dentro de la estructura del MAS, está a cargo de la senadora Nélide Sifuentes. Sin embargo, esta estructura realmente no opera de manera permanente, sino en momentos específicos, sobre todo electorales. El resto del tiempo dominan las estructuras organizativas por gremios: campesinos (CSUTCB), interculturales, gremiales, fabriles, cocaleros, etcétera...” (Valeria Silva, diputada suplente).
MDS (Demócratas)	Rubén Costas y Ernesto Suárez	“Actualmente tenemos un presidente y dos vicepresidentes: el de organización y el general. Todos son hombres. El presidente es Rubén Costas, los vicepresidentes son Ernesto Suárez y José María Leyes; el secretario general, Oscar Ortiz, y el secretario de organización, Coco Barrientos. Justamente, una de las propuestas que evidentemente no ha tenido incidencia era mi planteamiento de que una vicepresidencia debía ser ocupada por una mujer. Reconocemos el liderazgo de nuestros compañeros, pero hace falta visibilizar esos liderazgos femeninos, y hace falta también que de pronto como mujeres nos juntemos y apoyemos. A veces entre nosotras mismas hay diferentes criterios; es normal, pero, de pronto, hacerlo en busca de ese bien mayor. Ha sido un tema de reflexión para nosotras y para todo el Comité Ejecutivo en su momento, peor si se observaba que

Organización	Principales líderes	Posiciones al respecto
UN	Samuel Doria Medina y Soledad Chapetón	<p>no había una visibilización de las mujeres líderes” (Cecilia Salmón, ex secretaria nacional de la Mujer).</p> <p>“El año 2010 se incorpora a Soledad Chapetón como vicepresidenta del partido, lo que es un paso importantísimo. Se recompone la dirección nacional: presidente, Samuel, vicepresidenta, Sole, y ocho miembros adicionales de la Dirección Nacional, varios de los cuales son mujeres: Eli Reyes, María Calcina, Martha... En total son cinco mujeres (incluyendo a la Sole) y cinco varones en la estructura de Dirección Nacional. Y en las direcciones regionales se va estructurando del mismo modo, gradualmente. Paralelamente, se produce un debate interno en UN: algunas mujeres apoyan una propuesta y otras, otra propuesta sobre qué tipo de participación debería tener la mujer. Algunas mujeres, encabezadas por Eli Reyes, no quieren una organización específica de mujeres, ni una secretaría de mujeres a nivel nacional, ni grupos de mujeres. Pero hay otras corrientes, a la cabeza de Maria Calcina, de Cristina Vizcarra, de Santa Cruz, de Claudia Bravo, de La Paz, etc., que consideran que debe hacerse una organización propia de mujeres dentro de UN” (Carlos Hugo Laruta, secretario general de UD).</p>
PDC	Jorge Quiroga y Tomasa Yarwi	<p>Nuestros dos líderes son Tuto Quiroga y Tomasa Yarwi; son los dos representantes encargados a nivel nacional, y todas las decisiones políticas siempre están a cargo de estas dos personalidades. Vemos que hay una paridad en estos dos cargos, ya que ellos, como líderes nacionales, a nosotros también nos guían en relación a diferentes actividades (Yesenia Yarhui).</p>

- En el caso del MAS, la dirigente Leonilda Zurita ocupa el cargo de secretaria de Relaciones Internacionales, y además, dentro de la organización política tiene alta relevancia y una incidencia definitoria en la toma de decisiones. Ésta se fue construyendo desde las movilizaciones del movimiento cocalero del trópico de Cochabamba, que es en la actualidad la base política más sólida de dicha organización. Se evidencia que, si bien hay un segundo liderazgo interno ocupado por una mujer, dentro de la estructura existen otras voces de mujeres con gran influencia en todos sus procesos internos.
- En el caso del Partido Demócrata Social, hay una herencia organizativa de la agrupación Podemos (Poder Demócrata Social), de la que se retoma como un liderazgo relevante el de la indígena quechua y abogada Tomasa Yarhui. Ella fue, en 2002, la primera mujer indígena que ocupó el cargo de ministra de Estado, con la cartera de Asuntos Campesinos.
- En el caso de UN, la emergencia del liderazgo de una mujer de ascendencia aymara, urbana y popular, como Soledad Chapetón (o “la Sole”, como se la conoce en la ciudad de El Alto, de donde actualmente es alcaldesa), implica que se tomó en cuenta su perfil en una de las mayores fuerzas políticas y movilizatorias del país para una ciudad de tanta importancia. Si bien la figura nacional continúa siendo el candidato a la presidencia Samuel Doria Medina, Soledad Chapetón se ha convertido en una relevante figura pública.
- En el caso de la organización Demócratas, los liderazgos principales continúan siendo masculinos. Existe una secretaría específica de Género, con gran relevancia desde su fundación, como explicamos más adelante.

La paridad en los liderazgos políticos tiene carácter obligatorio actualmente. Por lo que la presencia e incidencia de las mujeres en la política debería concretarse en los distintos niveles de gobierno y en la estructura jerárquica y organizativa de los partidos. Las leyes no son suficientes si no existe un consenso honesto ético y político en torno a la transformación de relaciones y criterios sexistas que acompañan a las instituciones. Uno de los puntos más importantes es que los avances logrados no sean afectados por los cambios de autoridades.

En este punto podemos problematizar la importancia del poder, cómo se ejerce de manera diferenciada por hombres y mujeres y cuáles son los vetos y restricciones normalizados dentro de las organizaciones políticas. Si no se transforman las relaciones de poder, y sólo se llevan adelante medidas que modifiquen ciertos aspectos que no afecten las estructuras de poder, se asegura el mantenimiento de una determinada autoridad. De ahí que las fracturas en el poder, si el cambio es lo suficientemente radical, conlleven cambios sustanciales de

sentido normativo respecto de la realidad. El feminismo político propone este cambio de sentido en la toma de decisiones para llevar a término un cambio ulterior en la escala normativa de la sociedad. De ahí que el poder de las mujeres en los espacios públicos se someta continuamente a interrupciones; el ejemplo más evidente es lo que sucede en el poder político.

2.2 Normativa interna: estatutos y temas de género que abordan

En términos generales, los estatutos orgánicos abordan ciertos aspectos o generan exigencias respecto a la paridad y alternancia. Según los puntos tocados en este trabajo, a continuación mostramos los resultados de un análisis de los estatutos respecto a género:

Organización política	Temas abordados	Temas ausentes	Miradas de sus integrantes respecto a logros y desafíos de su normativa interna
MAS-IPSP	<p>Paridad y alternancia/participación política</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selección de asambleístas nacionales, departamentales y municipales que se postulan respetando la normativa de equidad de género (art. 51) • Alternancia de género en la participación política (art. 52) • Paridad en la participación en sus congresos (art. 56) • Respeto por la equidad de género en la militancia política (art. 77) 	<p>En ninguno de los documentos constitutivos se aborda de forma específica los derechos de las mujeres ni la violencia política</p>	<p>En este caso, señalan la dificultad de tener un proceso organizativo interno dado que, al ser gobierno y mayoría en la ALP, asumen que los marcos legales del Estado afectan directamente y regulan la vida interna de la organización:</p> <p>“Somos gobierno, somos poder. La Ley N° 348 contra la violencia es un ejemplo de ley a nivel latinoamericano. Yo he estado en varios eventos internacionales y todo el mundo me preguntaba y me saludaba por todo este aporte que es la Ley 348. Tienes doce tipos de</p>

Organización política

Temas abordados

Temas ausentes

Miradas de sus integrantes respecto a logros y desafíos de su normativa interna

violencia y no los tres clásicos; se ha trabajado en todos los temas de género. Entonces, se diferencia una violencia simbólica de una violencia económica, de una violencia mediática que hacen a lo que es un Estado patriarcal. Realmente, con esta forma de plantear estás atacando la despatriarcalización, estás haciendo lo que plantea nuestra plataforma política porque no estás atacando solo lo clásico. Entonces, sin mucha teoría, se ha empezado a trabajar de manera efectiva y activa, en estos ámbitos. Tienes la Ley 243 de Violencia contra el Acoso Político a las Mujeres, aprobada aquí, con reglamento aprobado, que salió recientemente” (Sonia Brito, diputada).

MDS (Demócratas)

Paridad y alternancia

- Libertad de hombres y mujeres como

UD

Existe una mirada autocrítica sobre la

Organización política	Temas abordados	Temas ausentes	Miradas de sus integrantes respecto a logros y desafíos de su normativa interna
	<p>constitutiva de la ciudadanía (art. 7)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la falta de equidad de género en Bolivia, al igual que en la participación de jóvenes e indígenas (art. 10) • Paridad de género en sus estructuras y su Consejo Político Nacional (art. 44) • Paridad de género a nivel municipal (art. 83) 		<p>necesidad de tener mayor especificidad en los criterios de selección de quien ocupe la Secretaría Nacional de la Mujer: “Sí, en el marco general de nuestro Estatuto Interno se establece que exista la secretaría como tal, pero no se establece la forma de elección, no se establece quién podría ocuparla, ni los requisitos mínimos, o sea, absolutamente nada. Sólo dice que tiene que haber y que estas son sus funciones” (Cecilia Salmón, ex secretaria nacional de la Mujer).</p>
UN	<ul style="list-style-type: none"> • 50% de representación de mujeres en todas las instancias de su organización (art. 31) • Paridad y alternancia en la lista de los candidatos titulares y suplentes para los distintos niveles de gobierno (art. 41) 		<ul style="list-style-type: none"> • Se plantea una crítica en relación a la distancia entre los reglamentos formales y las prácticas concretas, especialmente en la relevancia que se otorga a leyes como la 243 en relación a la violencia política: “Entonces, creo que se han adecuado todos los

Organización política	Temas abordados	Temas ausentes	Miradas de sus integrantes respecto a logros y desafíos de su normativa interna
PDC	<ul style="list-style-type: none"> • No tiene señalamientos específicos sobre el tema 		<p>estatutos en teoría, pero no necesariamente en la práctica. O sea, los partidos lo han hecho para no recibir sanciones pecuniarias o que no se aprueben los estados financieros por el Órgano Electoral. La principal tarea a cumplir es ver quiénes componen estos Tribunales de Ética y que tengan de verdad mayor relación con el Órgano Electoral que el jefe del partido.”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dicha organización es la que menos aspectos sobre el tema de género contempla en sus documentos internos. Existe una necesidad de establecer nuevos marcos en sus reglamentos, además de contar con una lógica que interpele no sólo los porcentajes, sino la mirada jerárquica respecto a las mujeres: “Se está pensando hacer un reajuste a los estatutos. Sin embargo,

Organización política

Temas abordados

Temas ausentes

Miradas de sus integrantes respecto a logros y desafíos de su normativa interna

los estatutos actuales contemplan la participación activa de las mujeres. Entonces, yo creo que es un gran avance. En esto el PDC tiene avances importantes, porque las mujeres estábamos como invisibilizadas. Respecto a los derechos de las mujeres ha habido un gran avance, y esto no lo podemos negar. Pero podemos decir que aunque sí se aplican los principios de paridad y alternancia, en los hechos tal vez nos avanzar porque, si bien tenemos paridad, hay que ver cuánta tenemos. Hemos avanzado desde la Ley de Cuotas, que establecía 30% o 25% en el Senado, a 50-50. Ahora, ¿cuál es el problema en este avance? Tal vez en el tema político en general, una estructura piramidal, que las mujeres ocupamos la base” (Jhovana Jordán, diputada).

2.2.1 MAS-IPSP

El MAS-IPSP, como se señaló, tiene mandatos específicos relacionados con la paridad. Existen puntos que indican claramente que distintos ámbitos —como el congreso nacional ordinario, la comisión orgánica— deben velar por la equidad, la igualdad de género y la participación paritaria.

También se ocupa de los perfiles de las candidatas y candidatos en los distintos niveles de gobierno (nacional, departamental y municipal). En este caso, su estatuto indica que se debe tomar ciertas medidas precautorias, como el que “Los candidatos o candidatas a Asambleaístas Nacionales, Departamentales y Municipales deberán ser elegidos por normas y procedimientos propios y las formas más democráticas posibles que cada sector considere adecuado en cumplimiento estricto de la Ley del Órgano Electoral y los estatutos considerando la equidad de género” (art. 51).

En relación a la alternancia de género y los deberes y responsabilidades de las bancadas de los asambleístas nacionales, departamentales y municipales, indica que “Es de carácter obligatorio constitucional y reglamentario la conformación de las bancadas únicas de asambleístas a nivel nacional, departamental y municipal tomando en cuenta la alternancia de género del 50% y liderazgo en la gestión política del MAS-IPSP” (art. 52).

Es decir que se asume como obligatoria, de manera interna, una participación equitativa. Existe un grado importante de especificidad respecto al tema dentro de la propia organización en lo que respecta a la política institucionalizada en el ámbito gubernamental.

En lo que respecta al ámbito orgánico de las organizaciones sociales de base, también existen señalamientos específicos. Su estatuto indica que en los congresos departamentales, regionales, provinciales, municipios, distritales y sectoriales “las delegadas o delegados serán elegidos al Congreso por las organizaciones de base del MAS-IPSP, de acuerdo a convocatoria pública emitida por la Dirección Nacional del MAS-IPSP que suscribe la convocatoria” (art. 55), y que en éstas: “Cada delegación deberá estar integrada por la participación de mujeres y varones, debiendo contar con la participación de las mujeres con equidad de género 50%” (art. 56). Por otra parte, también se visibiliza la necesidad de la equidad de género en relación a los deberes de los militantes o afiliados, dado que se asume como uno de éstos respetar la equidad de género (art. 77).

En términos generales, la característica central es que se vela por la participación paritaria en todos los niveles de gobierno, espacios de representación institucional gubernamental y no gubernamental; esto, respondiendo al carácter de esta organización y que se señaló anteriormente.

2.2.2 MDS (Demócratas)

En los estatutos de Demócratas se señalan varios principios como consideraciones fundamentales. Por ejemplo, que en la organización se:

asume la Libertad como la capacidad de hombres y mujeres para desarrollar su vida según su voluntad. La Democracia es la forma de gobierno en que la expresión de la voluntad de todos conforma la voluntad general. Entendemos que la única posibilidad de ser libres es ser ciudadanos y ciudadanas con derechos plenos, que nos permitan la participación en las decisiones del Estado, desde sus diferentes niveles de gobierno, como también, ejercer el control ciudadano de las tareas de los gobernantes a través de la transparencia y la rendición de cuentas (art. 7).

Es de destacar que se parte de una mirada crítica a la actual situación de igualdad en términos generales y de igualdad de género en nuestro país, señalando que:

El siglo XX ha sido el siglo de la lucha contra la discriminación; aún así, Bolivia tiene un enorme camino que recorrer en cuanto a la Igualdad de Género. Promueve la Incorporación Real de jóvenes, indígenas, minorías y el resto de sectores menos favorecidos en igualdad de condiciones a los espacios de participación, toma de decisiones y de oportunidades de desarrollo como mecanismo de lucha contra la exclusión que han vivido estos segmentos poblacionales (art. 10).

Respecto a los distintos niveles de su estructura, señalan que debe respetarse la paridad de género. En el caso de sus delegados, indican que en su Consejo Político Nacional “se debe observar el cumplimiento de la paridad de género” (art. 44).

En el caso del nivel municipal, también indican que, además de la paridad de género, debe contemplar la representación de jóvenes, indígenas y personas con capacidades diferentes (art. 83).

2.2.3 UN

Sus estatutos también señalan de forma específica el mandato de paridad, indicando que:

Las listas de candidatas y candidatos a senadores y senadoras, diputadas y diputados, asambleístas departamentales y regionales, concejales y concejales municipales y otras autoridades electivas titulares y suplentes, respetarán la paridad y alternancia de género entre mujeres y hombres, de tal manera que exista una candidata titular mujer y, a continuación un candidato titular hombre [...] (art. 41).

2.2.4 PDC

No hace mención explícita a la igualdad entre hombres y mujeres, ni a la paridad, ni a ningún otro tema vinculado. Salvo lo ya señalado respecto a las atribuciones de su Secretaría de Género, no se regula o establece ningún otro mandato relacionado al tema.

A continuación sintetizamos lo afirmado anteriormente:

	MAS-IPSP	UD (Demócratas)		PDC
Secretaría de la Mujer o de Género	Sí	Sí		Sí
Derechos de las mujeres	No	No		No
Paridad y alternancia	Sí	UN: Sí	MDS: Sí	No
Violencia política	No	No	No	No
Participación	Sí	Sí	Sí	No

2.3. Análisis de los programas de gobierno

Los documentos analizados fueron presentados al OEP en julio de 2014:

Organización política	Título
MAS-IPSP	“Bolivia: juntos vamos bien para vivir bien (Programa de gobierno) 2015-2020”
UD	“Una mejor Bolivia es posible: la unidad es el camino. Programa de gobierno de unidad democrata para transformar el país”.
PDC	“El poder a la gente para una Bolivia diferente”

En la siguiente tabla se muestran los temas vinculados a los seleccionados que aborda cada programa. Asimismo, analizamos cuáles son los temas ausentes en cada documento.

Organización política	Temas de género abordados	Temas ausentes/observaciones
MAS-IPSP	<p>Derechos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación plena de mujeres en política (pág. 66) • Garantizar derechos e igualdad de oportunidades (pág. 17) • Satisfacción de necesidades básicas para todas y todos (pág. 22) • Erradicación de formas de pobreza y opresión para todas y todos (pág. 22) • Erradicación de formas de violencia y violencia política (pág. 66) 	<p>Tiene lenguaje incluyente.</p> <p>Visibiliza las desigualdades estructurales que afectan a distintos grupos, entre ellos los de las mujeres.</p> <p>Tiene un acápite específico para abordar la participación política de las mujeres.</p> <p>Relaciona la despatriarcalización como parte de una revolución ética que acompañaría estos cambios en las relaciones de dominación.</p> <p>Señala la relación entre un Estado colonial y uno patriarcal.</p> <p>No aborda de forma específica los derechos de las mujeres. La única mención que hace sobre la maternidad es el Bono Juana Azurduy; no hace referencia a los derechos de la maternidad, ni a otros temas que involucran dicha etapa; tampoco hace referencia a la maternidad intercultural.</p> <p>Hace mención a los distintos tipos de violencia.</p>

UD

- Ley para estimulación de participación de mujeres. (pág. 47)
- Reto antidiscriminación por género (pág. 7)
- Agenda de las mujeres, desigualdades económicas, sociales y culturales (pág. 47)
- Violencia doméstica, entre otras (pág. 47)
- Educación sexual (pág. 48)
- Garantizar normativa de protección a trabajadoras del hogar (pág. 48)
- Violencia intrafamiliar (pág. 26) y violencia política (pág. 48)

Tiene un acápite específico que aborda la que denominan “Agenda de las mujeres”.

Se destaca por hacer un desglose de derechos específicos de las mujeres, como el caso de medidas concretas para la educación sexual, que se relacionan con los derechos sexuales y reproductivos. A la vez, especifica el tema de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Sobre la maternidad, señala la necesidad de atenuar los riesgos en esta etapa como parte del Plan Nacional de Bienestar y del Plan Nacional de Inclusión.

Enfatiza la violencia doméstica y/o intrafamiliar y hace énfasis en la necesidad de vigilancia y sanción a las expresiones de violencia política contra la mujer.

PDC

- Participación de hombres y mujeres en el Órgano Electoral (pág. 15)

No hace una mención específica sobre ninguno de los aspectos que analizamos en el perfil de género.

Aborda de forma genérica la participación en igualdad de condiciones en las organizaciones políticas.

Aborda los derechos no en relación a derechos de las mujeres, sino en términos generales a derechos humanos y a derechos ciudadanos, haciendo mención a los derechos propietarios.

En síntesis:

	Partido Demócrata Cristiano	Unidad Demócrata	Movimiento Socialismo Al
Derechos de las mujeres	No de manera específica	Sí	No de manera específica
Paridad y alternancia	No	Sí	Sí
Violencia política	No	Sí	Sí
Participación	Sí	Sí	Sí

2.3.1 MAS-IPSP: patriarcado y colonialismo

Se hace referencia a los derechos para todas y todos de manera genérica. El abordaje específico se desglosa respecto a los derechos de los pueblos indígenas en su parte introductoria. Por ejemplo, se indica: “Con la democracia intercultural que estamos construyendo ya no existe una igualdad jurídica ante los derechos, sino una igualdad política y jurídica en la materialización de los derechos. *Se trata de una democracia que cada día que pasa genera condiciones para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades para todos¹¹*” (pág. 17). De la misma forma, indica que este abordaje general se asienta “[...] en la base de acciones de descolonización, interculturalidad y autonomía territorial, para alcanzar una sociedad que ha erradicado la pobreza material, social y espiritual y toda forma de opresión social, así como la plena satisfacción de las necesidades básicas y derechos fundamentales *para todas y todos los bolivianos*” (pág. 22).

El programa de gobierno tiene un acápite específico que aborda la necesidad de profundizar la participación de las mujeres. En su punto 9.3, el énfasis que se realiza es justamente la imbricación existente entre un Estado colonial y patriarcal como el elemento que explica la vulneración histórica de los derechos de las mujeres.

En el programa de gobierno del MAS se retoman los mandatos de las leyes N° 348 (Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia) y N° 243 (Ley contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres), pero no se efectúa ninguna especificación

¹¹ Los resaltados son nuestros.

distinta a lo que éstas señalan. Respecto a los mecanismos para atender casos de violencia, el enfoque es punitivo y de resarcimiento del daño, dado que indica que se recurrirá al “establecimiento de mecanismos y programas integrales de prevención, atención y protección de mujeres en situación de violencia; persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien” (pág. 66).

2.3.2 MDS (Demócratas): Agenda de las mujeres

Esta organización declara en su Programa de Gobierno, de manera específica —entre sus principios, cuando señala los cinco retos de Bolivia—: “Unir y reconciliar a todos los bolivianos y bolivianas, fortaleciendo las instituciones y tradiciones que convierten a Bolivia en nuestro ‘hogar común’, eliminando el racismo, la discriminación, y evitando cualquier menoscabo a los derechos de los indígenas, las mujeres y cualquier otra identidad particular” (pág. 7). También hace referencia en términos genéricos a los derechos humanos en relación a la ciudadanía política. Propone que “los órganos del poder democrático sean elegidos limpiamente (y sus cabezas puedan ser cambiadas pacíficamente), sean independientes entre sí y respeten la ley (sobre todo los derechos humanos)”.

A la vez, un punto específico, que titula “Agenda de las mujeres”, señala que:

En Bolivia son evidentes los progresos en cuanto a la inclusión política de la mujer, además de ciertos cambios legales que amplían los derechos de las mujeres. No obstante, poco ha cambiado el panorama de desigualdades económicas, sociales y culturales en las relaciones de género. Las mujeres no han dejado de ser una parte vulnerable de la sociedad, que confronta serios problemas laborales, de seguridad económica, sanidad, educación, violencia doméstica y otros (pág. 47).

Asimismo, cuenta con varios puntos relacionados a los derechos de las mujeres. Muchos de éstos se vinculan a lo formulado por el Movimiento de Mujeres Presentes en la Historia. Es el caso de los derechos sexuales y derechos reproductivos cuando señala necesaria una “Ampliación e intensificación de la educación sexual de los jóvenes, y del uso de métodos anticonceptivos (entre ellos la píldora del día después)” (pág. 48). Por otra parte, también se relaciona con el tema aquí analizado el que dicho movimiento apunta, respecto a la valoración del trabajo doméstico, que se velará por el “Cumplimiento de la normativa de protección a las trabajadoras del hogar, garantizando que no reciban un pago menor al salario mínimo, no

trabajen sin pago, cumplan la jornada establecida para el sector, y sean incorporadas con mayor facilidad a la Caja Nacional de Salud” (ídem).

En lo que respecta a la participación política de las mujeres, propone como parte de su agenda una “Ley para estimular la participación de mujeres en los cargos directivos y de representación de organizaciones de la sociedad civil (sindicales, gremiales, empresariales, cívicas y otras), de acuerdo a determinadas cuotas de participación que correspondan al nivel de afiliación del segmento femenino en tales entidades” (pág. 47).

2.3.3 UD

La única organización que señala de forma específica la paridad y alternancia en su programa de gobierno es UD: se buscará “la paridad y alternancia en el acceso a los cargos públicos. Vigilancia y sanción a las expresiones de violencia política contra la mujer” (pág. 48).

En el programa de UD se hace una mención detallada a ciertos tipos de violencia, especialmente la que se reproduce en la familia, e indica que se luchará en contra de ésta. Manifiesta que: “Se debe asegurar que la legislación vigente se cumpla creando el Ministerio de la Mujer, que además debe promover otras políticas de género, en particular unas normas e instituciones que aseguren que hombres y mujeres ganarán lo mismo por igual trabajo, y persigan el acoso laboral a las mujeres” (pág. 48).

En el punto referido a su visión, se hace una mención general a la búsqueda de una Bolivia “respetuosa de los derechos humanos” (art. 1). También hace referencia a los derechos de simpatizantes, militantes y dirigentes (arts. 23, 24 y 25). Sólo señala una población en específico: se refiere a los derechos de los jóvenes con una distinción de género: “la organización garantiza mecanismos para la participación y presencia política de las y los jóvenes a nivel nacional departamental y municipal, en la organización y la estructura paritaria [...]” (art. 26).

2.3.4. PDS: Ausencia de la especificidad de temas de género y/o derechos de las mujeres

En su Plan de Gobierno 2015-2020, se hace referencia genérica a los derechos ciudadanos y a los derechos humanos, pero no se establece ningún punto concreto para un grupo poblacional específico:

Entre el periodo 2006-2009 fue el líder de la oposición que impidió los abusos del gobierno en todos los ámbitos institucionales del país. Logró introducir 147 modificaciones a un proyecto de Constitución restituyendo los *derechos ciudadanos*, la libertad de prensa, de fe, la enseñanza religiosa y la participación de los padres en la educación de nuestros hijos, limitaba el poder del partido de gobierno y garantizaba la independencia de poderes e incluía las autonomías departamentales con facultad legislativa plena (pág. 3).

Posteriormente, hace un señalamiento a la restitución de los derechos humanos que indica que habrían sido vulnerados por el actual gobierno. Hace énfasis en la necesidad de “una clara independencia entre los cuatro Órganos del Poder Público del Estado y donde el Tribunal Constitucional, se convierta en un verdadero guardián de los Derechos Humanos” (pág. 15).

2.4 Avances y desafíos en los documentos constitutivos (estatutos)

Respecto al abordaje, problematización y especificación de distintos temas vinculados a los derechos de las mujeres, el programa que menciona con mayor especificidad, detalle y claridad ciertas prioridades al respecto es el de UD, pues incluye otros aspectos además de los mencionados, como el tema de las políticas de cuidado, asumiendo la necesidad de “Colectivizar el trabajo de cuidado de niños y ancianos, ya no solamente por cuenta de la familia o del mercado, sino de una mayor participación del Estado en la provisión de servicios”. En este aspecto, menciona espacios de cuidado de la niñez y habla de la creación de un programa de guarderías y la extensión de la jornada escolar, de tal manera que las mujeres puedan disponer de mayor tiempo para desenvolverse laboralmente, y también para que se mejore la educación de los alumnos.

Respecto a una transformación sociocultural y al sistema patriarcal, señala como punto de acción la “Orientación de la educación formal e informal en contra la reproducción y petrificación de los roles de género”.

Involucra también medidas que coadyuvan a los derechos económicos, como el “Apoyo a los emprendimientos económicos de las mujeres, mediante la capacitación de las productoras y el fortalecimiento de sus organizaciones, el control de la transparencia y el acceso de los servicios financieros que trabajan con las productoras”. Esto involucra también velar por su acceso a los recursos naturales (en especial a la tierra), a la propiedad de los medios de producción, al crédito, a la tecnología, al mercado laboral y a la vivienda social. Esta mirada

también está inserta en el programa del MAS-IPSP cuando señala que se crearán “programas que permitan a las mujeres desarrollar plenamente su potencial económico productivo como miembros de la sociedad y de su comunidad” (pág. 67).

2.5 El debate sobre una entidad específica de género

En Bolivia, el debate sobre la eliminación de una entidad específica de temas de género en la estructura de gobierno— más allá del debate colegialidad/descolonización— fue asumido como una forma de incorporar el tema de género desde una mirada distinta a la liberal y más cercana a la mirada de descolonización del género y de despatriarcalización. Desde su primer antecedente de institucionalización —con la creación de la Subsecretaría de Asuntos de Género (SAG) en 1993, que luego obtuvo el rango de ministerio, y que fue sustituido en la gestión del MAS-IPSP por el Viceministerio de Igualdad de Oportunidades y por el Viceministerio de Descolonización con su Unidad de Despatriarcalización— ha existido tensión entre mandatos cada vez más articulados con los marcos normativos y las prácticas llevadas adelante en las distintas entidades y órganos de gobierno.

En uno de los programas, el de UD, se asume que es necesario retomar la conformación de una entidad específica de “Asuntos de Género”. Este punto coincide con una recomendación reciente realizada por Naciones Unidas al Estado Plurinacional de Bolivia, en sentido de que:

Considere la creación de un Ministerio de asuntos de la mujer u otra oficina de alto nivel facultada para coordinar y articular todas las políticas y estrategias públicas en materia de igualdad de género y adelanto de la mujer, incluida la elaboración de presupuestos con perspectiva de género con dependencias de género pertinentes que operen a nivel subnacional (CEDAW, 2015: 10).

2.6 Participación política

Dentro de las organizaciones, la participación de mujeres ha tenido un avance significativo en lo que respecta al incremento cuantitativo. Mencionamos tres aspectos sobre las características de la participación de las mujeres dentro de la estructura de la organización política, ya que ésta tiene distintos niveles:

- (a) la presencia;
- (b) la participación, tener voz;

- (c) la decisión e incidencia política, influir en el voto y los lineamientos que guían las acciones políticas.

En la siguiente tabla se establecen dos criterios respecto a la participación de las mujeres: el carácter de su estructura en relación a la partición política, y las posibilidades de deliberación y decisión con las que cuentan dentro de ésta, siempre a partir de entrevistas con miembros de alto nivel de dichas organizaciones.

	Característica principal de su estructura	Poder de decisión e incidencia de las mujeres dentro de la organización
MAS-IPSP	<p>“La estructura del MAS no responde a las estructuras tradicionales de partido a las que estamos acostumbrados desde las ciencias políticas. Sí hay una estructura en el MAS avalada, legal, para el Órgano Electoral: el presidente es Evo Morales, la vicepresidente es una mujer, Concepción Ortiz, que actualmente también es diputada. Relaciones Internacionales, que vendría a ser otro de los cargos pesados, está a cargo de Leonilda Zurita, y Tesorería, de la senadora Nélida Sifuentes. Así ellas ocupan cargos jerárquicos en la estructura del MAS. Pero lo cierto, es que esa estructura realmente no opera de manera permanente, sino en momentos específicos, sobre todo electorales. [...] Los dirigentes de gremiales son siempre varones hasta ahora, y casi en todo: en fabriles, y en la Central Obrera Boliviana [COB], ni se diga. Hasta ahora no hemos tenido una referente obrera por la COB, al</p>	<p>“Más allá de la representación numérica, hay muchas mujeres con mucha influencia en la vida orgánica” (José Manuel Canelas, diputado).</p> <p>“Leonilda Zurita es la figura principal de las mujeres dentro del MAS¹², y tiene un poder incuestionable. La Leonilda tiene tanto poder, es un símbolo dentro del MAS, que ella, por ejemplo, está haciendo todo, está participando, como es de la Dirección Nacional. Además tienes una diputada, la Concepción Ortiz, que ocupa el segundo lugar después de Evo dentro del MAS. Pero digamos, como fuerza política, como representación política, femenina, es más la Leonilda. Entonces ella está participando en todo. Hemos tenido eventos departamentales del MAS. El viernes ha sido el de La Paz, y ella</p>

¹² Leonilda Zurita tiene incluso un link específico dentro del sitio oficial del MAS-IPSP. Véase <http://www.mas-ipsp.bo/content/leonida-zurita-mas-ipsp>

menos que yo conozca o que haya revisado en la historia (Valeria Silva, diputada suplente).

está participando en todos los eventos departamentales, ella es la que dirige, es la que define absolutamente todo. Tú ves muchas mujeres empoderadas en todos los departamentos, ¿no es cierto? Entonces no hay una cartera específica porque tú tienes una presencia de mujeres en todos los niveles, y como hay el *chachawarmi*, digamos, participan. No hay una sola asamblea del MAS donde no haya mujeres en espacios de toma de decisión (Sonia Brito, diputada).

MDS

“Estamos en un proceso de sentar bases partidarias, de no trabajar con caudillos políticos, porque las instituciones y los movimientos políticos permanecen y las personas pasan. Si queremos conformar un verdadero partido tenemos que trabajar fuertemente no en qué clase de espacio le damos a quién, sino realmente trabajar en una formación integral. No basta con saber lo que está pasando o simplemente la coyuntura; tenemos que volver a una política más ideologizada, priorizada en debates, con un contenido más teórico que el que estamos viviendo ahora. Y eso implica a hombres y mujeres, eso implica que no vas a tener ninguna discriminación de género, y me pone muy feliz que estemos empezando a tomar ese camino (Pablo Barrientos, diputado).

“Veo mujeres de 30, 40 años, que tranquilamente podrían estar asumiendo una representación. Y bueno, creo que esas son ciertas barreras que con el tiempo hay que romper. Yo creo, estimo, espero, que en nuestro siguiente congreso sí podamos optar por una vicepresidencia; es el anhelo de muchas de las mujeres dentro la organización. Porque si bien reconocemos el liderazgo de nuestros compañeros, no somos menos. Abrir una vicepresidencia está ahí, en la mesa. De pronto hace falta visibilizar esos liderazgos femeninos y, de pronto, que, como mujeres, nos juntemos y apoyemos. Ha sido un tema de reflexión para nosotras y para todo el Comité Ejecutivo en su momento, peor si de pronto se observaba que no había una visibilización de las mujeres

UN

“A partir del año 2010 se comienzan a estructurar también las diez direcciones regionales de UN. Y en esa estructuración interna del partido aparece la participación activa de las mujeres. Paralelamente, se produce un debate interno en UN. Hay algunas mujeres, encabezadas por Elizabeth Reyes, que no quieren una organización específica de mujeres, ni una secretaría de mujeres a nivel nacional, ni grupos de mujeres; es una corriente. Y hay otras corrientes, encabezadas por Maria Calcina, Cristina Vizcarra, de Santa Cruz, Claudia Bravo, de La Paz, etc., que consideran que debe hacerse una organización propia de mujeres dentro de UN” (Carlos Hugo Laruta, secretario general de UD).

“El año 2003, antes que la ley lo establezca, nosotros definimos que para todas las elecciones internas se elegían binomios. Es decir, tenían que presentarse a elecciones un hombre y una mujer o una mujer y un hombre. Se ‘casaban’ los cargos, si vale el término. Por ejemplo, jefe y subjefe, y uno tenía que ser mujer y el otro hombre o viceversa. De manera tal que, sea la forma que sea la que gane, cumpla con la paridad de género. Eso ha funcionado muy bien. En la actualidad yo soy el presidente del partido, y la

líderes, y era cierto. Hay que transversalizar el tema de género hacia arriba y hacia abajo” (Shirley Salmón, ex secretaria nacional de Género).

“En pequeñas poblaciones todavía hay ese machismo muy duro, muy complicado. También en el Parlamento la presencia de mujeres es importante...” (Samuel Doria Medina, presidente UD).

“El líder es un varón y es Samuel Doria Medina. Si fuera una empresaria mujer, eso también pesaría. Pero es un empresario varón. Entonces, sin duda, a la hora de las decisiones más estratégicas, la relevancia de los varones se incrementa” (Carlos Hugo Laruta, secretario general de UD).

vicepresidenta es Soledad Chapetón”
(Samuel Doria Medina, presidente
UD).

PDC “Nosotros hemos sido seleccionados, y particularmente mi persona, para ser parte de la Asamblea Legislativa Plurinacional. Ha sido porque yo he destacado en diferentes competencias internacionales y en representaciones internacionales. Y es por eso que decidieron ponerme como mujer, joven y, por sobre todo, darme la oportunidad de que una nueva líder pueda tener iniciativa en la política. Todas las carteras que se han escogido de esa manera han sido evaluadas por currículo, y también por la incidencia de su participación en la política y en las diferentes organizaciones juveniles, en diferentes organizaciones sociales también. Para que sean escogidos, depende del liderazgo que han ido demostrando, meritocráticamente, por sobre todo. En nuestro partido siempre se ha destacado este aspecto porque así fuimos escogidos desde un principio” (Yesenia Yarhui, diputada uninominal PDC).

En el caso nuestro sí, claro que sí, ser tomadas en cuenta, siempre con algunas limitaciones. No olvidemos que vivimos en un país machista y racista todavía; entonces nos toca todavía sensibilizar y trabajar con ellos. Pero, claramente, en la parte de principios del partido, de línea, mi persona está en la paridad que tiene que existir. No solamente como dice la ley, sino que pasa por tener una mentalidad clara sobre eso y la actitud tiene que ser coherente con el discurso” (Tomas Yarhui, vicepresidenta del PDC).

“Entonces no es solamente por el tema de paridad y alternancia, que se aplica, sino porque así se lo decide. Es la percepción de los principales líderes: que sean un hombre y una mujer” (Jhovana Jordan, diputada uninominal).

Las entrevistas dan cuenta de que existe una apertura en las estructuras formalmente establecidas, pero que aún hay problemas serios, como el que recaiga en una sola figura de mujer el participar en los espacios de decisión; es decir, son mujeres-caudillo. Esto no propicia que se consolide la igualdad de acceso para todas sus militantes. Por otro parte, se asume que el peso del financiamiento en los liderazgos continúa siendo de parte de los hombres de forma preponderante.

En lo que respeta a los perfiles principales, inclusive en el caso del MAS-IPSP, que posee bases políticas de mujeres indígenas con mucha incidencia —como “las

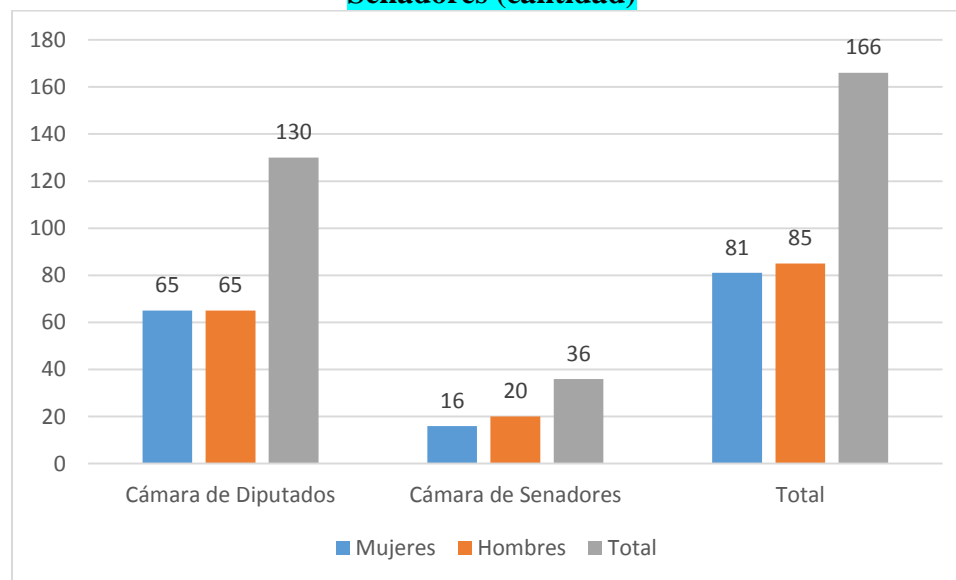
bartolinas”—, existen debilidades para establecer paridad en distintas organizaciones obreras y gremiales. Todavía las mujeres son relegadas en los procesos de liderazgo. En ellas recaen liderazgos de segundo plano, que se subsumen a las figuras masculinas, especialmente en los cargos de mayor poder.

En síntesis, se evidencia una apertura mayor en la deliberación, mas no en la incidencia o en los procesos definitivos de las decisiones políticas, que es el mayor desafío de la paridad. Y es que no se trata de lograr conquistas que no incidan realmente en la transformación estructural del sistema democrático.

2.6.1 Participación política de las mujeres en la Asamblea Legislativa Plurinacional (ALP)

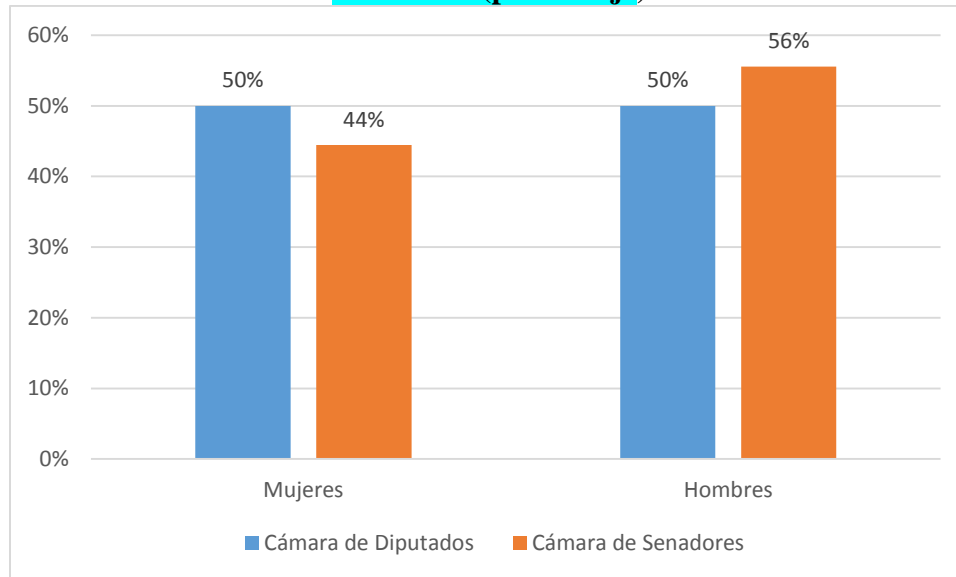
En lo que se refiere a la participación de las mujeres en términos generales, se alcanzó la paridad cuantitativa en la Cámara de Diputados; en la Cámara de Senadores la situación es aún más favorable, como muestran a continuación datos oficiales del OEP.

Gráfico 5. Participación de mujeres en Cámara de Diputados y Cámara de Senadores (cantidad)



Fuente: Base de datos entregada por OEP (2016)

Gráfico 6. Participación de mujeres en Cámara de Diputados y Cámara de Senadores (porcentaje)



Fuente: Base de datos entregada por OEP (2016)

Como afirma la presidenta del OEP:

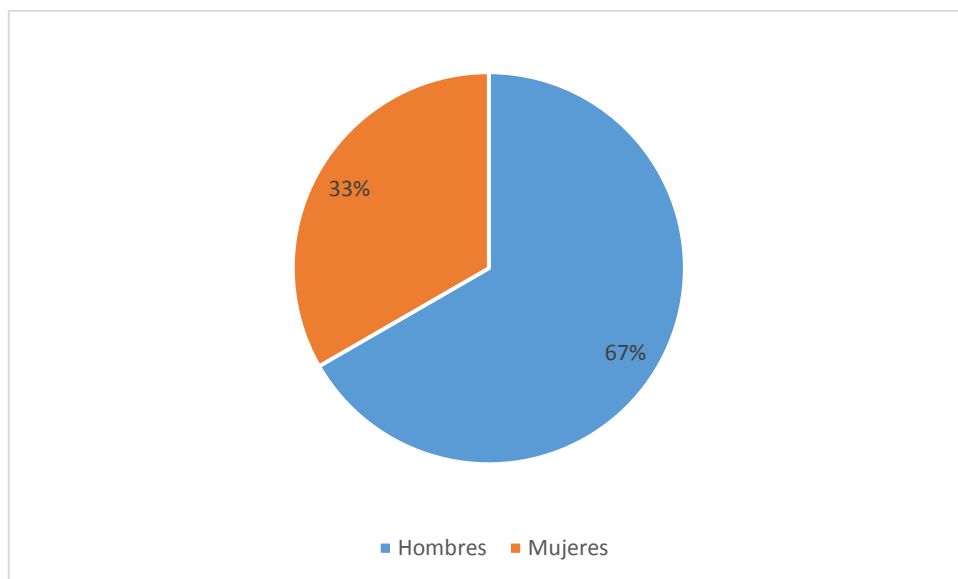
es competencia del Órgano Electoral trabajar por la profundización de la democracia en nuestro país. Ello implica trabajar no solamente para garantizar la paridad, aumentando el porcentaje de mujeres que ocupan espacios de representación política; sino generar los mecanismos necesarios para superar las desigualdades y todo tipo de discriminación; y —de esta manera— impulsar un nuevo equilibrio en las relaciones entre hombres y mujeres. Se trata de desjerarquizar las relaciones de género y alcanzar una efectiva democratización en el poder y de la toma de decisiones (Uriona, 2010: 46).

Es, pues, preciso ahondar en las características de esta participación en sí misma. Como se evidencia a continuación, en los cargos de decisión en las bancadas aún predominan figuras masculinas.

Presidencias de bancadas

Organización política	Nombre	Sexo
Movimiento Al Socialismo (MAS)	Pedro Montes Gonzales	H
Unidad Demócrata	Arturo Carlos Murillo Prijic	H

Gráfico 7. Presidencia de las bancadas

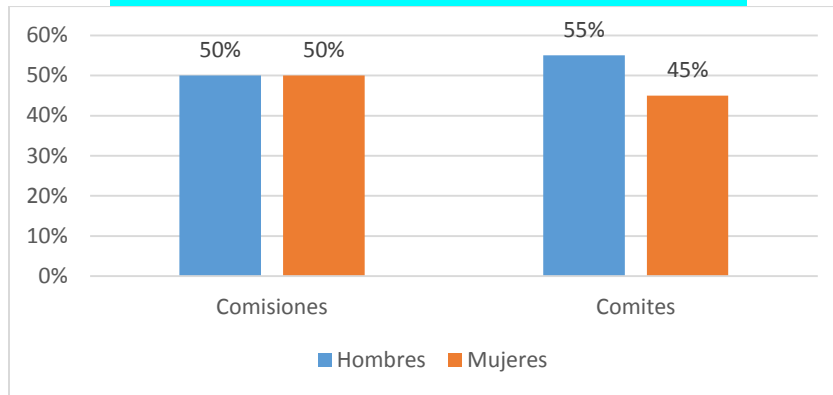


Fuente: OEP, elaborado con datos de ALP, 2016.

Dentro de la propia Asamblea Legislativa Plurinacional existen espacios de deliberación sobre temas específicos que atañen al proceso de legislación y a la definición de prioridades en la agenda política. La estructura de las comisiones existentes hasta 2016 fue como sigue:

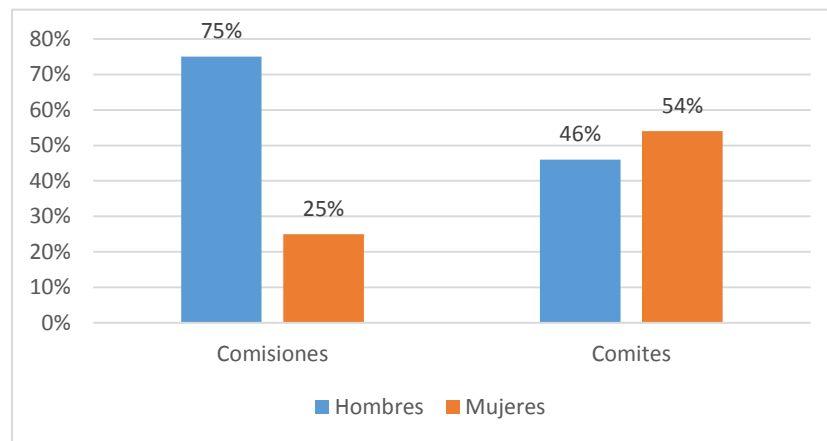
Cámara de Senadores				Cámara de Senadores			
	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
Comisiones	5	5	10	Comisiones	50%	50%	100%
Comités	11	9	20	Comités	55%	45%	100%
Cámara de Diputados				Cámara de Diputados			
	Hombres	Mujeres	Total		Hombres	Mujeres	Total
Comisiones	9	3	12	Comisiones	75%	25%	100%
Comités	17	20	37	Comités	46%	54%	100%

Gráfico 8. Paridad en la Cámara de Senadores



Fuente: Base de datos entregada por OEP (2016)

Gráfico 9. Paridad en la Cámara de Diputados



Fuente: Base de datos entregada por OEP (2016)

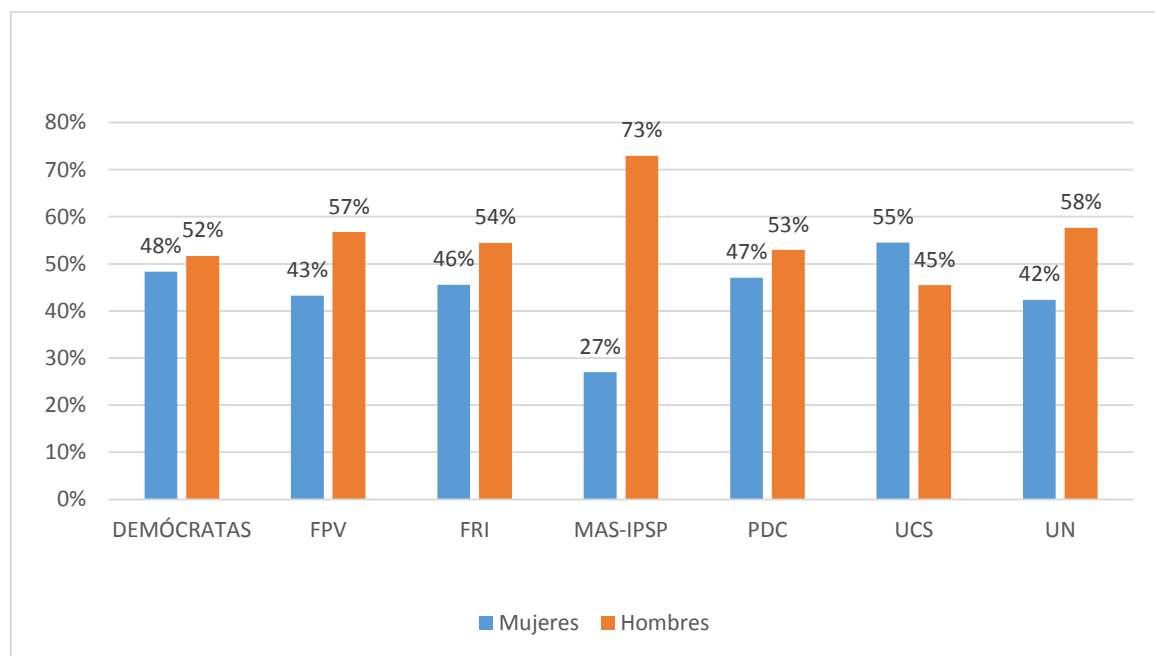
En las cabezas de las comisiones de la Cámara de Senadores existe mayor paridad cuantitativa que en las de la Cámara de Diputados.

2.6.2 Participación de las mujeres en la militancia de las organizaciones

Otro aspecto relevante en la conformación de las organizaciones políticas es su militancia, ya que en una democracia paritaria real de carácter intercultural las adherentes políticas tendrían iguales posibilidades de ejercer cargos y ser candidatas

de acuerdo a su trayectoria de apoyo al partido y a los aportes a sus proyectos políticos y programáticos. Es un desafío conocer la relación existente entre militancia y la ocupación de espacios orgánicos.

Gráfico 10. Militancia en organizaciones políticas a nivel nacional



Fuente: Base de datos entregada por OEP (2016).

Según los porcentajes del gráfico, el MAS-IPSP sería el partido que cuenta con una mayor militancia de mujeres.

2.6.3 Criterios de selección y perfiles de las candidatas

Organización política

MAS-IPSP

Criterios de selección de candidatas

Se señala que, dadas las características de su estructura, existe una diversidad de criterios para seleccionar a sus candidatas:

“Para que seas postulado por la base, en X circunscripción hay un denso nivel de organización social. Puede ser los Yungas, donde aportan los sindicatos cocalleros y aportan los sindicatos. Ahí tienes un primer criterio: si tú quieres tener una persona representativa de esa circunscripción, probablemente lo primero que hagas sea buscar a las organizaciones sociales más representativas, con mayor número de militantes, con mayor trayectoria, con mayor capacidad de

trabajo. Luego buscarás quiénes han sido líderes en esa organización. Y esa preselección horizontal se hace a nivel muy local. Y luego, en una suerte de negociación, sobre todo con el jefe del partido, con el presidente Morales y con algunos responsables políticos del departamento, termina de ajustarse la lista. Pero no es muy frecuente que no se tome en cuenta, digamos, de manera importante, la propuesta hecha desde lo local” (José Manuel Canelas, diputado).

UD

En el caso de UD, se asume como criterio central la visibilidad pública y la llegada a la mayor cantidad de población. Este criterio no es exclusivo de esta organización, pero prima en ella, según las respuestas obtenidas:

“En el caso de las mujeres, creo que la selección de candidaturas en etapa electoral radica en la visibilidad, reconocimiento y prestigio social que pueda tener una figura, y que sea principalmente pública. Los perfiles, más o menos como los partidos, se buscan con el propósito de que sean figuras que sumen voto, adhesión” (Shirley Franco, diputada).

Como señala el líder de UN: “En el caso actual, UN, por ejemplo en El Alto, la principal dirigente, Soledad Chapetón, es la alcaldesa de esa ciudad en este momento. No es que tengamos cinco dirigentes importantes y cinco mujeres decorativas; no, hay una presencia importante de las mujeres. Soledad es una personalidad importante no solamente en el partido y en El Alto, sino que es una figura nacional. Entonces, desde ese punto de vista, yo diría que tenemos, no resuelta, pero sí con una importante presencia, la participación cualitativa de mujeres” (Samuel Doria Medina, presidente UN).

PDC

En el caso del PDC, se señala que existe una búsqueda meritocrática, principalmente vinculada al ámbito de formación profesional:

“Todas las carteras escogidas de esa manera han ido siendo evaluadas mediante un currículum. Ha sido evaluada también la incidencia que han tenido, su participación en la política y en las diferentes organizaciones juveniles y sociales. Para que sean escogidos, depende del liderazgo que han ido demostrado, meritocráticamente, sobre todo en nuestro partido. Siempre se ha destacado este aspecto porque así fuimos escogidos desde un principio. Y para formar parte de este partido fuimos escogidos también en base a una selección técnica” (Yesenia Yarhui).

Respecto a la participación de las mujeres en el MAS, se explica que hay una presencia paritaria vinculada a la cosmovisión andina del *chachawarmi*, aunque no el tipo de incidencia y sus diferencias de género. La proporción 50/50 está regulada en sus estatutos.

Hay una estructura interna, donde hay una dirección nacional del MAS con presencia de mujeres. Pero hay una cosa bien interesante que se ha dado en el fenómeno del MAS. Como hay mucha influencia del movimiento quechua y aymara, existe la lógica del *chachawarmi*. Entonces tú no vas a encontrar una sola estructura que esté conformada solo de hombres. En todos estos niveles que te digo están las mujeres; sí o sí están mujeres. No hay alguien que trate género, porque no aceptan esa categoría dentro del MAS, pero tú tienes una presencia política real de las mujeres (Sonia Brito, diputada).

En este punto es necesario diferenciar la homologación que se hace del *chachawarmi* considerando cantidad frente a la existencia de una verdadera complementariedad en dicha organización política, que fundamenta la dualidad andina. Este punto amerita ser investigado con mayor profundidad, para ver si se aplica en este sentido más allá de fortalecer el dato numérico de participación equitativa.

En el caso de UD, lo que se enfatiza es que se integre como candidatas a mujeres cuyas trayectorias políticas tengan ya cierto reconocimiento previo como figuras individuales, para que ello les permita interpelar al votante. Se trata entonces de poder generar beneficios a la organización política a partir del capital político de las mujeres que se integran a su proyecto.

En lo que respecta al PDC, se mencionan de manera preponderante la formación profesional y los réditos académicos. Se señala que existe una valoración interna de la hoja de vida de sus miembros, siempre que ésta también tenga cierta incidencia en determinados grupos, aunque no necesariamente hayan sido políticos.

Analizando las posiciones manifestadas, con base en el desafío de una paridad intercultural, el reto de las organizaciones políticas es contar con perfiles que respondan a criterios de legitimidad en distintos niveles, coherencia, conocimiento y preparación para el cargo ocupado, así como trayectorias políticas y vitales distintas en una diversidad de contextos socioculturales, vinculación de demandas de mujeres diferentes —profesionales y no profesionales, indígenas y no indígenas— en pro de la

igualdad política y, claro está, esto no siempre tiene relación con la dinámica de los procesos coyunturales o con las jerarquías internas de cada organización.

2.7 Derechos de las mujeres

Como se señaló, priorizar una agenda de derechos constituye un esfuerzo de encuentro, negociación e intercambio entre mujeres. En este sentido, la perspectiva de género está inevitablemente vinculada a asumir la desigualdad de las mujeres como una situación existente que se explica a partir de las afianzadas relaciones patriarcales en el campo político. La legislación con perspectiva de género enfrenta el desafío de revertir las inequidades y discriminaciones que sufren las mujeres en distintos ámbitos, que muchas veces son invisibilizadas porque se las considera perjudiciales para la imagen de las organizaciones políticas. En este sentido, se pueden diferenciar dos tipos de acciones en relación a los derechos de las mujeres:

- (a) medidas esporádicas de poca profundidad: talleres, cursos coyunturales;
- (b) medidas estructurales: planificación específica y sostenida con distintos recursos asignados.

Indefectiblemente, los temas de mujeres se relacionan con sus intereses individuales y colectivos, al igual que sus necesidades específicas y comunes.

Se ha evidenciado que en ninguna de las organizaciones existe un plan sostenido para atender la agenda propuesta por el Movimiento de Mujeres Presentes en la Historia; más bien se han dejado de lado los temas de género luego de haber cumplido un ciclo exitoso de aprobación de leyes favorables. Esta es una debilidad clara del contexto político boliviano: asumir que las conquistas sociales concluyen con la promulgación de leyes, cuando esta es apenas el inicio de los grandes desafíos de transformación.

Los problemas sociales pendientes respecto a la desigualdad de género y a la existencia de distintos tipos de violencia han sido cada vez más visibilizados, pero no a través de mecanismos institucionalizados en cada una de las organizaciones, tal como expondremos posteriormente. Los procesos de creciente impunidad, en los que muchas veces los intereses de la disputa ideológico-partidaria se superpone a los derechos; esto deja un gran vacío en la priorización de los derechos, no sólo como parte de las legislaciones, sino del ejercicio y defensa de éstos.

En todas las organizaciones se registran actividades fragmentadas, que no son parte de un proceso de planificación.

En la siguiente tabla se analiza la forma en que se realizan actividades y se definen recursos:

	Actividades desarrolladas	Manejo de presupuesto
MAS-IPSP	<p>En el MAS-IPSP manifiestan que han llevado adelante diversas actividades internas en relación a ciertos derechos, procesos de capacitación y socialización de las leyes recientes, en especial de la 348 y la 243.</p> <p>“Yo, por ejemplo, he hecho un foro de jóvenes y otro de mujeres. Y la mayoría hace eso. No tenemos un presupuesto en sí. Nosotros aportamos todo, pero no es precisamente para tareas de talleres, etc. Lo que sí, tenemos varias escuelas de formación política internas, donde siempre se está estimulando la presencia de mujeres, no sólo como oyentes, sino como expositoras. Entonces hay, si tú quieres, esa lógica transversalizada en el programa” (Sonia Brito, diputada).</p>	<p>“El MAS no tiene un financiamiento que venga del Estado. De mi ámbito yo te puedo explicar: nosotros, como diputados y diputadas, todos (del oficialismo y la oposición), tenemos la posibilidad de hacer cuatro foros de interés ciudadano. Entonces, gran parte de los foros que se han hecho son sobre derechos de las mujeres, las leyes 348, 243. Especialmente la ley la ley de la violencia, porque hay mucha identidad, en el tema. Entonces hay un presupuesto asignado, y nosotros lo utilizamos en esto” (Sonia Brito, diputada).</p>
UD	<p>La entrevistada manifiesta que existen espacios comunes de mujeres dentro de la organización para abordar distintos derechos, que son parte de una agenda en ciertos sectores. Sin embargo, que los efectos concretos de esta agenda no están priorizados como un tema de</p>	<p>“No existía un monto destinado específicamente; no es que la Secretaría Nacional de la Mujer haya contado con un presupuesto. Durante los dos años que estuve como secretaria se trabajó con cooperación y con proyectos específicos. Es decir que, por ejemplo, el PNUD [Programa de Naciones Unidas para el desarrollo] destinaba al</p>

preocupación común en la organización.

“Las mujeres nos hemos reunido, hemos discutido, hemos establecido una agenda, que ha quedado en eso: una agenda nuestra. Yo creo que ahorita, si se establece una agenda de género y se convoca a las mujeres de distintos partidos, tal vez sería muy complicado porque los escenarios que estamos viviendo en política son demasiado polarizados. Y otra crítica que yo tengo es el hecho de que las mujeres que están en política hacen prevalecer cualquier otra camiseta que no necesariamente sea la de género” (Shirley Franco, diputada).

PDC

En el caso del PDC, se señala que “no se ha considerado con mucha relevancia el tema de equidad de género, ya que nosotros no hemos tenido mucha incidencia en eso.

Hemos optado más bien por encuentros, seminarios internacionales, conversatorios de formación de los diferentes nuevos líderes, pero no por equidad de género” (Yesenia Yarhui, diputada).

Por otra parte, señalan que el tema de derechos debe formar parte de las políticas públicas para lograr efectos concretos:

“No es suficiente promulgar una ley cuando no haces políticas de sensibilización, de orientación,

partido un monto para actividades con jóvenes y mujeres, más o menos a exigencia de parte y de competencia entre ambos sectores, para priorizar la actividad de uno u otro. Se trabajó con IDEA Internacional también en un programa de capacitación; ellos ponían los recursos; se hizo una reunión inicial y ya no sé avanzó más. Por lo general, los recursos del PNUD cubrían solo transporte al lugar del evento, el alquiler del salón y un refrigerio. El resto era un aporte como contrapartes y del partido” (Shirley Salmón, ex secretaria nacional de Género).

cuando no se la incorpora como una política pública de Estado. Mientras no se haga eso, es imposible cambiar. Sin embargo, nosotros en nuestro plan de gobierno, en el plano político, tenemos claramente establecido este tema. Que seguro va a ser implementado el momento en que podamos llegar al gobierno (Tomasa Yarhui, vicepresidenta del PDC).

2.8 Violencia política

En este punto se debate la estructura patriarcal, la priorización de la identidad partidaria o la posibilidad de alianzas entre mujeres. La violencia política no es reciente en el contexto político boliviano, pero la importancia social y política otorgada a este hecho sí lo es, por lo que es posible referirnos a un largo proceso de invisibilización e impunidad.

[El artículo 8 de la Ley 243] enumera una larga lista de comportamientos que constituyen acoso y violencia contra las mujeres en la política. Es interesante que, si bien la ley menciona acciones físicas y sexuales, todos los ejemplos dados caen en la categoría de violencia psicológica, probablemente porque hay menos consenso respecto a su definición como “violencia”. [...] La ley reconoce que estos actos pueden ser cometidos por una o varias personas, directamente o a través de terceros, contra mujeres candidatas y servidoras públicas, así como contra miembros de sus familias. Las violaciones pueden ser denunciadas por la víctima, sus parientes o por otra persona, de manera escrita u oral. Las penas incluyen dos a cinco años de prisión por acoso político, tres a ocho años por violencia física o psicológica, y las sanciones existentes en el código penal en los casos de acoso y violencia sexual. Factores agravantes que pueden aumentar las penas incluyen a) acciones cometidas en contra de una mujer embarazada, mayor de 60 años, con educación limitada o discapacitada; b) acciones cometidas por una persona en una posición de poder dentro de los partidos políticos, movimiento ciudadano, o un oficial público; si la persona ha cometido previamente actos de acoso o violencia contra una mujer, y c) acciones cometidas por dos o más personas. Las oficinas encargadas de hacer cumplir esta ley incluyen el ministerio de justicia, las autoridades electorales y líderes en diferentes niveles de gobierno (Krook y Restrepo, 2016: 13).

Entre sus Disposiciones Transitorias, dicha ley establece que:

Las organizaciones políticas y sociales, en el plazo de 180 días a partir de la vigencia de la presente Ley, incorporarán en sus estatutos y reglamentos internos disposiciones referidas a la prevención, atención y sanción a los actos de acoso y violencia política hacia las mujeres; además deberán incorporar disposiciones específicas que promuevan y garanticen la participación política en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres (Ley 243, Disposiciones Transitorias).

Puesto que dicha ley se promulgó en 2012, todas las organizaciones políticas ya deberían contar con mecanismos específicos internos para prevenir, atender y sancionar la violencia política. En este punto se hacen evidentes cinco aspectos:

- (a) primero, un claro incumplimiento por parte de todas las organizaciones en el nivel de concreción que la ley manda;
- (b) una explicación que asume que es suficiente el marco normativo estatal, que afecta también los procesos de regulación interna de las organizaciones;
- (c) la falta de priorización del tema en la práctica, mas no en el discurso;
- (d) la ausencia de mecanismos y responsabilidades concretas, que deja responsabilidades difusas dentro de las organizaciones políticas;
- (e) asumir que es suficiente el trabajo que realizan sus respectivos comités de ética.

A continuación presentamos las respuestas obtenidas sobre los mecanismos existentes para trabajar en torno a los casos de violencia política:

Organización política	Mecanismos adoptados para la atención de violencia política
MAS	“Mecanismos formales, ninguno, que yo conozca. Me imagino que, por ejemplo, a alguien que trata mal a una mujer siendo compañeros del partido probablemente lo podrías mandar a la Comisión de Ética. Pero la Comisión de Ética está para todas las cosas, es Tribunal de Ética. No es particularmente para un tema de género. Entonces no hay, creo, mecanismos formales de denuncia por temas dentro del partido” (José Manuel Canelas).

“Nosotros en bancada hemos tratado, en esta gestión, varios casos de violencia política, tanto al interior de las bancadas y del Instrumento, como por fuera —ataques acoso, de violencia política, que vienen desde afuera, desde la oposición, etc.— Lo cierto es que las cosas se resuelven adentro del MAS. Entonces, en el caso de ciertas denuncias de violencia y acoso político que hemos conocido, algunas las hemos resuelto internamente, sin llegar al momento de la denuncia. Esto para mí no es bueno porque dejas ciertos vestigios de prácticas que no están bien, pero que terminan resolviéndose. Y el comportamiento con los externos siempre ha dependido de la coyuntura política” (Valeria Silva, diputada suplente).

UN

“El caso más notorio y visible de violencia contra la mujer ha sido el de Jaime Navarro. Había un juego de lealtades, pero presionó y finalmente se lo venció, aunque no hubo decisión de la Dirección Nacional para que Jaime renuncie” (Carlos Hugo Laruta, secretario general de UD).

“No han sido muchos los casos que han ido a Comisión de Ética porque pusimos las reglas muy claras antes de que pase nada. Entonces no hemos tenido casos, denuncias de acoso y demás. Porque además hemos tenido varias alcaldesas. Yo sé que las denuncias, las quejas, son contra una concejala, para que salga y entre el suplente, un hombre; esto es bastante común en el campo” (Samuel Doria Medina).

UD

“En el partido Demócratas tenemos Comités de Ética en todos los departamentos, lógicamente. Estos Comité de Ética funcionan justamente recogiendo todas esas inquietudes, problemas que se dan anualmente, mes a mes y día a día en el partido. Tenemos personas totalmente transparentes que han sido un freno y un contrapeso sano contra el machismo o el mal trabajo o la discriminación, cuando se han dado casos. Porque a veces, en comunidades alejadas, con personas de poca instrucción política y social, se ha dado todavía esa discriminación en nuestro país: ‘¿por qué estás aquí?, ¿por qué estás haciendo campaña, por qué sos candidata? No deberías estar aquí, vos no puedes estar aquí por cierto padrino político que tenés’. Entonces un Comité de Ética regula esa participación y el libre ejercicio de los partidos. Un diputado de bancada mía a principios de 2015 tuvo una denuncia al Comité de Ética por pedir parte de su sueldo a una mujer para incrementar el sueldo de cierto funcionario varón. Estas actitudes no tienen que volverse a repetir, no tienen que volver a pasar. Lo

interesante ahí es la corrupción y el abuso de poder del diputado con su funcionario: ¿por qué pedirle ciertos porcentajes de su sueldo a una mujer para dárselo a un hombre?. Interesante sería investigarlo y ver la noticia, porque para mí fue un tema, terrible...” (Pablo Barrientos, diputado).

PDC

“Tenemos comisión de ética, que también parte de los principios del proyecto. Está escrito que para nosotros la igualdad de género es de vital importancia. Ahora sí, como existe una ley de la violencia política, obviamente eso tiene que ser sancionado con mayor razón al interior de los partidos políticos, porque esta ley la está tipificando como delito público para todas aquellas personas que están ocupando un cargo público y que no hayan cumplido con esta ley. Incluso la Comisión de Ética es para que la población sepa que hay dos personas, un hombre y una mujer, que están en paridad. No dicen eso en los partidos políticos; nosotros hemos avanzado más allá y hemos puesto que la comisión de ética debe estar ocupada en paridad: tenemos un abogado y una abogada (Jhovana Jordán, diputada).

En ningún estatuto de las organizaciones se han establecido procesos institucionales o responsabilidades específicas; ni siquiera se hace mención al tema. En los programas de gobierno, el PDC es la única organización que no aborda el tema de forma específica. Este tópico del perfil de género es uno de los grandes pendientes que deben trabajar internamente todas las organizaciones políticas.

Es importante, además, garantizar a las y los integrantes de cada organización el que puedan denunciar sin temor. Este aspecto se ha problematizado en otros tipos de violencia de género, pero no se lo aborda en el caso de las organizaciones.

El temor a las sanciones internas, a poner en entredicho la imagen de la organización, las lealtades que se superponen a la defensa de los derechos de las mujeres, constituyen elementos que afianzan las lógicas del poder patriarcal, en las que también pueden estar involucradas mujeres. Es así como la violencia política es una expresión de otras formas de violencia que también forman parte del campo político, por lo que su atención requiere

acciones que reestructuren los Comités de Ética de las organizaciones políticas, al igual que el Código de Ética de la Asamblea Legislativa Plurinacional¹³.

3. Miradas autocríticas

El peligro cuando se abordan temas sociales no coyunturales —como el de la democracia paritaria— es que éstos tienen directa relación con los juicios y prejuicios y con una subvaloración de los temas de género dentro de las propias organizaciones políticas. La igualdad ha sido un debate antiguo en el campo político, pero no basta con asumir que se reconoce la Ley 026 y sus mandatos de paridad, así como tampoco es suficiente que cada organización cumpla con que las mujeres ocupen la mitad de los espacios de poder formal. Cabe preguntarse si las organizaciones políticas promueven la igualdad sustantiva y el ejercicio pleno de los derechos de mujeres, hombres e identidades de género diversas, si estos espacios garantizan el ejercicio de poder político, para que realmente se descentre el monopolio de las decisiones políticas relevantes, históricamente a cargo de grupos reducidos de líderes hombres. Asimismo, qué mecanismos se han planificado a mediano y largo plazo para alcanzar ciertos parámetros de democracia paritaria y qué debates internos se dan dentro de las organizaciones en el marco de las diferencias entre las propias mujeres.

Son necesarias las miradas autocríticas para poder avanzar, pues las leyes generan ciertas condiciones de transformación social y política, pero no las garantizan.

Miradas autocríticas

MAS “Lamentablemente, yo creo que estos temas, sobre todo los temas de mayor abstracción, están siendo trabajados más por una vanguardia de mujeres al interior del MAS, no por las mujeres del MAS. Yo identifico eso como realmente un problema respecto a los temas abstractos. En los temas más prácticos, son las mujeres de las filas del MAS, más de base, las que a nosotras, las urbanas, nos pueden enseñar” (Valeria Silva, diputada suplente).

“Yo creo que se está en un momento de reflujo y de desmovilización de las demandas de género. En buena medida, porque han logrado buena parte de lo

¹³ “Solo 13 casos de acoso político a la mujer se resolvieron en 5 años” (*La Razón*, enero de 2015) Disponible en http://www.la-razon.com/nacional/Solo-casos-politico-mujer-resolvieron_0_2192180836.html. “Bolivia tiene ley contra el acoso político pero no la aplica del todo” (*Página 7*, 6 de abril de 2016). <http://www.paginasiete.bo/nacional/2016/4/6/bolivia-tiene-contra-acoso-politico-pero-aplica-todo-92288.html>

que querían exigir: espacios políticos, normativa, mayor reconocimiento institucional. Pero ahora creo que se está en un momento de repliegue. Ya no es parte de la agenda prioritaria, y tampoco creo que sea parte de la agenda prioritaria de la sociedad. Yo creo que en la medida en que las organizaciones feministas no recuperen el pulso, es muy difícil interesar otra vez a los partidos políticos. Peor al partido político en ejercicio de gobierno, pues siempre es en el gobierno donde encuentras un sinnúmero de emergencias y prioridades. En ese sentido, si el feminismo no recupera el pulso de la calle, es muy difícil que el Gobierno retome un segundo impulso para la agenda de aquello que falta. Y faltan muchas cosas: la implementación de la Ley 348 es deficiente, está el tema de la Policía, el tema del Ministerio de Justicia. Pero yo creo que para que se den esta suerte de avances en estos temas siempre tiene que darse una coordinación entre un impulso institucional y una presión popular” (José Manuel Canelas, diputado).

UN “Hay algunos sectores, algunas áreas de organización partidaria, donde hay poca participación de las mujeres. Es el caso de los jóvenes. Pese a que es un partido con mucha presencia de mujeres y en las encuestas aparece que tenemos más apoyo de mujeres que de hombres, en algunas áreas indígenas del oriente, entre jóvenes, por lo menos en las dirigencias, vemos que hay que trabajar más, sí, porque hay mucho apoyo, poca decisión de participar en algunas instancias. En otras instancias había presidentas escogidas por una mujer, no había problema. Pero tal vez en algunas áreas es importante ver qué es lo que motiva más a las mujeres. Tal vez haya algunos temas que motiven más que otros o algunas causas que motiven más que otras en esta época; ver qué es lo más importante” (Samuel Doria Medina).

“A mí me decían cuando entré, jovencita: tienes que hacer ordenanzas para jóvenes, por qué no te dedicas a jóvenes, tú eres jovencita. Más bien mi presencia en ese entonces, en el Concejo y también en la Cámara, va en búsqueda de romper estereotipos; es decir, no porque sea joven yo voy hablar solo de la juventud. Yo me siento en la capacidad y en la posibilidad de hablar de economía, de salud, de cualquier otro tema del que ustedes también pueden hablar. Es decir, hay una actitud muy paternal cuando se es joven. Y respecto a las mujeres, también siento que hay esa actitud paternal; los hombres que sostienen: ‘¡pero ustedes saben de género! Cuando en realidad nosotras podemos hablar tanto de género como de economía, de política, de cultura, de todo” (Shirley Franco).

MDS “Yo creo que al interior de Demócratas el principal problema, la tarea pendiente, la barrera y el aspecto negativo es que, insisto, de nada sirven las cuotas. Si bien las cuotas ayudan, eso no significa que las mujeres tengamos poder dentro la organización. Creo que esa es la tarea pendiente: pasar de una representación numérica a una representación de calidad, de estar presentes, de ser incisivas en las decisiones que tomemos, de tener representatividad, de visibilizar esos liderazgos y de ser más orgánicas en lo que estamos haciendo. De pronto lo hemos dejado de lado, como que ya hemos logrado entrar. Pero, ojo, ese no era el problema; el problema no está en entrar, sino en cómo seguir ahí adentro y cómo hacer camino ahí adentro. Creo que ese es el principal problema en nuestra estructura: ver cómo empoderar a las mujeres que tenemos ahí, a mujeres que están en las secretarías nacionales y departamentales. Se autorreconocen como mujeres y trabajan con las propias mujeres; es muy fácil estar en el cargo y no lograr nada” (Cecilia Salmón, ex secretaria nacional de la Mujer).

PDC

“Yo creo que todavía hay debilidades en algunos sectores, o sea, hay que seguir construyendo. Mi persona no estaría hablando lo correcto si no reconocemos que en el proyecto, en el país, hay un machismo a erradicar, fundamental en el área rural; entonces nosotros tenemos que seguir trabajando en este tema. No es fácil en el proyecto, no es fácil en la opinión pública, no es fácil en Bolivia que se lo pueda lograr. Hemos ya tenido avances, pero falta mucho. En términos generales, y también en el proyecto, falta sensibilizar para que se haga de manera voluntaria, que ayuden y coadyuven en este desafío, que es tan importante. No solo porque la ley los obliga o porque el estatuto los obliga; tienen que coadyuvar en esto de manera concienzuda. Yo creo que en esos temas falta mucho, como en el país” (Tomasía Yarhui, vicepresidenta del PDC).

“Si vamos catalogar, no todos los hombres son buenos políticos ni todas las mujeres son buenas políticas. Entonces tenemos que tener esa madurez para determinar quiénes van a ser nuestras representantes y que sean valoradas por su capacidad e idoneidad, y no darles ese espacio por debilidad en la política que el hombre a veces sobreentiende, y que por eso no respeta a las mujeres que ejercen cargos legislativos, ejecutivos y de distintas organizaciones políticas internas” (Pablo Barrientos, diputado suplente).

De modo que es necesario:

- (a) *Entender que liderazgos de mujeres en ciertos espacios saldan las inequidades:* Muchas veces, dentro de las organizaciones se asume que con liderazgos visibles — inclusive mediáticos— de mujeres se resuelven las inequidades internas, cuando en la vida orgánica pueden reproducirse cotidianamente relaciones machistas y patriarcales o encubridoras de violencias. En este sentido, la mirada que se limita a las cuotas políticas —que en su momento constituyeron un avance importante, ya saldado en la Asamblea Legislativa Plurinacional— debe dar un paso más y orientarse a generar mecanismos proclives a la equidad de género y a la democracia paritaria intercultural que permeen la totalidad de la organización política en sus distintos niveles.
- (b) *Problematizar las tensiones internas entre mujeres:* como se expuso, no existen relaciones constantes entre mujeres indígenas y no indígenas para converger en agendas de lucha y demandas. Queda pendiente conocer cuáles son las posiciones de las mujeres cuando priorizan la defensa de derechos de otras mujeres por sobre su propia organización política. En este sentido, se construye un espacio de vulnerabilidad para ellas, pues pueden perder el espacio que lograron ocupar. No existen aún garantías formales dentro de cada organización que protejan a las mujeres cuando éstas se enfrentan a sus propios compañeros de organización en pro de defender los derechos de otras mujeres políticas o de denunciar distintos tipos de violencia, incluyendo la violencia política.
- (c) *La falta de involucramiento de los hombres en la priorización de los problemas de inequidad de género.* Aunque el discurso progresista dentro de las organizaciones políticas ha tenido grandes avances, si este tema continúa siendo priorizado únicamente por grupos específicos de mujeres no será considerado como parte de las prioridades de la acción política general. Por tanto, se debate entre la afectación específica a las mujeres y la necesidad de comprender que de lo que se trata es de transformar las relaciones de poder existentes y la inferiorización de la capacidad y legitimidad para ocupar cargos como autoridad por parte de éstas.
- (d) *Asumir que una mujer tendría una posición no patriarcal por el solo hecho de serlo.* Muchas inequidades existentes se explican por una monopolización del poder por ciertos grupos de hombres. En nuestro país la exclusión de indígenas y mujeres ha dado un giro en los últimos años, pero su presencia no implica que se transformen las relaciones de colonialismo y patriarcado en sus distintas manifestaciones. En esto, lastimosamente, muchas veces son otras mujeres las que coadyuvan a que esta situación no se modifique, pues generan también formas de exclusión, sospecha, vulnerabilidad y vulneración de los derechos de las mujeres.
- (e) *Temas de género: ¿cosas solo de mujeres?* Uno de los puntos más críticos es justamente analizar si se asume que los temas vinculados a género deben ser tratados

exclusivamente por las mujeres de la organización. Esto implicaría que no se logra interpelar a la totalidad de los miembros o que no se lo considera un tema relevante para todos. En este sentido, existe una mirada crítica desde las organizaciones, especialmente desde los hombres que la conforman.

**Organización
política**

Priorización de los hombres dentro de la organización

MAS-IPSP

En el caso del MAS-IPSP, se señalan los grandes avances respecto a la cantidad de mujeres con incidencia en la toma de decisiones y con liderazgos visibles, pero se afirma que no ha llegado a ser un tema de preocupación constante y general en todos los hombres de la organización.

“En general, ellos no tienen la vocación de hacer suyo el avance de la gente porque tienen sus preocupaciones, que son muy propias, muy locales, muy particulares, y para nada se ha permeado en la mirada de los compañeros hombres del MAS la preocupación de seguir avanzando en el tema de género. En esto se avanzó porque se tenía que avanzar: que haya justicia, que haya paridad, no sé qué. Pero como tampoco lo he hecho mío, no encuentro un incentivo personal e institucional para decir ‘vamos a empujar la segunda oleada de reformas de género’, yo no lo veo. Y tampoco lo veo en la calle. Yo no creo que el ciudadano, el hombre boliviano en general, lo haya interiorizado; creo que todavía le falta. A mí me parece que estás entrando en un movimiento bien complicado, que te falta imaginación institucional...” (José Manuel Canelas, diputado).

UN

En Unidad Nacional, si bien hay una clara valorización de lo que hacen las “mujeres empoderadas”, respecto a temas de género existen también posiciones que asumen la naturalización de las relaciones conflictivas entre mujeres, que deben seguir un trayecto largo, disímil en tiempo del que recorrieron los hombres. “Las mujeres en general, dentro el partido, tienen muchas dificultades para estructurarse como unidad de género. Quizá el varón tuvo la oportunidad y vivió el proceso; la mujer no tuvo oportunidad, hay que dársela. Que se caiga todo esto, que aprenda, se levantará. Las mujeres necesitan su propio crecimiento como grupo de género, sus propios aprendizajes, sus propias caídas, sus propias levantadas, sin que el varón esté ayudándolas o empeorando su situación.

Entonces es una especie de escuela de aprendizaje para las propias mujeres. Hay temas, sin duda; yo he escuchado dentro del partido decir ‘dejen a las mujeres, es un tema de mujeres’” (Carlos Hugo Laruta, secretario general de UD).

MDS

En el caso del Movimiento Demócrata Social, la mirada autocrítica partió de relacionar la estructura machista del país con el quehacer de la política, señalando claramente que no es el caso de su partido:

“Vivimos en el país más machista de Latinoamérica, pero pienso que no es el método de trabajo, no es el método de acción el brindar derechos que están totalmente ganados. Estamos hablando exclusivamente del tema político, porque no estamos valorando a la mujer por su capacidad y no estamos dejando que la mujer luche en igualdad de condiciones que el hombre. Esto juega en el subconsciente o en el diario vivir del hombre que tiene que brindarle un trato especial a la mujer. Entonces, pienso que de esa manera el machismo sigue inmiscuido en la política, sigue inmerso totalmente, porque no es la forma de brindarle un espacio legítimo a la mujer. Si vamos a catalogar, no todos los hombres son buenos políticos ni todas las mujeres son buenas políticas” (Pablo Barrientos, diputado).

PDC

En el caso del PDC, la mirada autocrítica asumió que en política se trabaja dentro de una sociedad aún machista:

“Todavía hay debilidades, yo creo, en algunos sectores; o sea, hay que seguir construyendo. Mi persona no estaría hablando lo correcto si no reconocemos que en el proyecto, en el país hay un machismo a erradicar, fundamental en el área rural; entonces, nosotros tenemos que seguir trabajando en este tema. No es fácil en el proyecto, no es fácil en la opinión pública. No es fácil que se pueda lograr en Bolivia. Ya hemos tenido avances, pero falta mucho. En términos generales, y también en el proyecto, falta sensibilizar para que de manera voluntaria ayuden y coadyuven en este desafío, que es tan importante, y no solo porque la ley los obliga o porque el estatuto los obliga; tiene que ser de manera concienzosa. Yo creo que en esos temas falta mucho, como en el país” (Tomas Yarhui, vicepresidenta del PDC).

4. Conclusiones

Según lo expuesto, se plantean las conclusiones a continuación:

4.1 Estructura orgánica

La presencia de una cartera de género es un avance que tiene una característica paradójica en el contexto actual: en el país se quitó credibilidad a la institucionalidad respecto a los temas de género, indígenas u otros como una necesidad específica, institucionalidad que data de la década de los noventa. Más bien se formuló su desaparición como mecanismo, buscando una presencia en todos los campos del ámbito político y gubernamental.

La realidad de una agenda de género propuesta desde distintas organizaciones de mujeres y las crudas problemáticas que parecen emergentes, pero que son más bien históricas y poco problematizadas en el espacio público —como las violencias crecientes y múltiples en razón de género—, parecieran señalar nuevamente la necesidad de tener un tratamiento específico sobre derechos de las mujeres, mas no escindido de otras áreas. Por tanto, es necesario reconocer que existen problemáticas, violencia y formas de discriminación de género imbricadas con otros elementos que las profundizan, como la pertenencia étnica y la clase social. Esto implica repensar en la recomendación planteada por la CEDAW al Gobierno nacional, sin recaer en miradas descontextualizadas que no contemplen otras formas de comprender las relaciones de género, formas que, a diferencias de las urbanas de matriz liberal en clave de derechos, están determinadas en gran manera por la especificidad sociocultural de las nacionalidades que se reconocen en el Estado Plurinacional de Bolivia y que priorizan la identidad de su nación antes que una identidad de género. La institucionalidad específica resulta, entonces, un debate pendiente que deberá reabrirse de acuerdo a las situaciones visibilizadas en los años recientes, como el feminicidio, la violencia política u otras presentes en el campo de la política institucional.

4.2 Programas y normativa interna

En lo que respecta a la normativa interna, no se ha aplicado el mandato de la Ley 243, que daba un plazo de 180 días para la adecuación de los estatutos. Éstos no tienen la especificidad necesaria para identificar cargos y responsabilidades concretas que atiendan los casos de violencia política. En todos los documentos revisados, el que más menciona el tema es el estatuto de UD, aunque en ningún caso existen cargos creados o mandatos claros que puedan mostrar que el tema es prioritario. Se asume que la existencia de la ley es suficiente para tener un carácter de obligatoriedad.

Si bien la existencia de las normas implica un marco favorable para resolver y atender casos de violencia política, es recomendable y necesario que exista un nivel claro de detalle y especificidad en las responsabilidades establecidas internamente que señale cómo se trabajará en torno al tema. Por tanto, es recomendable un protocolo de atención específico con criterios proporcionados por el OEP. Esto, debido a que muchas de las normas no se cumplen a pesar de su carácter de obligatoriedad.

4.3 Participación

En los procesos de participación, en todos los casos se reconoce el avance cuantitativo de la presencia de mujeres. Bolivia es uno de los países más destacados por sus logros en las cuotas políticas de mujeres, pero existen temas pendientes que deben resolverse de forma mucho más profunda: por una parte, con una mirada interna y crítica sobre la estructura machista y patriarcal dentro de cada organización. Esto atañe a conductas, sanciones y prejuicios de hombres y mujeres que, por una parte, defienden la estructura patriarcal de poder de sus partidos y, por otra, ponen constantemente en tela de juicio, muchas veces sin argumentos, los méritos de las mujeres que ocupan cargos de liderazgo, siendo estos espacios muchas veces considerados concesiones hacia ellas para que ocupen un lugar que no les corresponde o que pertenece tradicionalmente a los hombres.

La lógica de la sospecha y de asumir que ese sitio fue otorgado y no ganado implica que hay elementos todavía no resueltos y que responden a relaciones sociales en las que predomina una lógica de superioridad masculina y relaciones machistas que legitiman tanto hombres como mujeres.

La paridad y la alternancia deben ser exigidas en todos los niveles de gobierno y candidaturas, y cruzadas con otras categorías, especialmente la de etnia-género, que es un desafío no saldado en las organizaciones. Este es un tema claramente pendiente puesto que, si bien ha sido ampliamente debatido los últimos años, no existe claridad al respecto en los documentos de las organizaciones políticas que se ocupan de los procesos de democracia interna.

Las explicaciones que se brindan asumen como dados los liderazgos masculinos permanentes, a pesar de que, como se evidenció, los segundo liderazgos están ocupados por mujeres en la mayoría los casos.

El concepto de alternancia interna es el que menos se aborda y se problematiza. Se asume que la alternancia externa estaría garantizada por las normas vigentes. Esto significa que existe aún una cultura política de liderazgos unipersonales, con una impronta política que no contempla la posibilidad de recambio interno. Este punto es un tema común que cuestiona los espacios de decisión en los más altos niveles de autoridad de las organizaciones políticas.

4.4 Derechos de las mujeres

El tema de derechos es abordado por todas las organizaciones de forma bastante general. En algunos casos se asume que la ciudadanía o la defensa de los derechos humanos abarca a todas y todos, pero el hecho de que no se señale derechos específicos en relación a género implica que la agenda de defensa de los mismos se diluya o disperse entre otros temas coyunturales o que se consideren prioritarios.

Sí se asumen las características de los derechos humanos: indivisibilidad, progresividad, universalidad e interdependencia, y, en este marco, para los derechos de las mujeres es necesario un tratamiento planificado, sostenido y constante de derechos específicos.

En este sentido, hay dos puntos pendientes: por una parte, los procesos de socialización de los derechos que están contemplados en la normativa vigente, y por otra, llevar adelante actividades que aborden otros derechos propuestos por la Agenda del Movimiento de Mujeres Presentes en la Historia, ya que en ésta se cristalizaron y convergieron temas relevantes para una diversidad de mujeres.

4.5 Violencia política

En el caso de la violencia política, no es fácil que las mujeres actúen colectivamente, sobre todo por el conflicto existente entre la identidad político-partidaria y la identidad de género. Si prevalece la primera, hay el peligro de que no existan espacios de encuentro, alianza y solidaridad entre mujeres, que deben priorizar la defensa de los derechos de otra mujer por sobre su organización política. Sobre este punto hay tres posiciones: las que asumen que es posible tener espacios de defensa común como mujeres antes casos de violencia, específicamente de violencia política; las que asumen que esto sucedería sólo en casos de mucha gravedad; y las que manifiestan que esta solidaridad es imposible por las diferencias político-ideológicas existentes.

Predominan actividades dispersas que, según las entrevistas realizadas, no han sido sistematizadas porque no responden a un plan específico, sino más bien a necesidades coyunturales.

Es común que no existan mecanismos claros que permitan identificar una reorganización institucional interna para tratar de forma más responsable estos casos, que muchas veces se asumen inexistentes ante la ausencia de denuncias. Es necesario contemplar que —ante los procesos de omisión en su abordaje— es más probable que un tema de importancia para todas y todos los integrantes de las organizaciones políticas sea el miedo a la denuncia. Es un problema central, pues una denuncia pone en juego, por una parte, la imagen del partido, y por la otra, la lealtad de quien la realiza.

5. Recomendaciones

- Hace falta profundizar en todas las organizaciones los derechos de las mujeres, diferenciando entre pertenencia étnica y territorial, dado que el concepto universal ‘mujeres’ puede invisibilizar inequidades internas entre ellas.
- El desafío de la construcción de una democracia paritaria implica reconocer los conflictos y las diferencias para poder encontrar los puntos de convergencia.
- Es necesario tener una sistematización constante de las afirmaciones que vierten en declaraciones de prensa los sujetos que son parte de las organizaciones. Asimismo, identificar los conflictos internos a partir de posiciones encontradas en temas relacionados a género. Esto permitirá contrastar las contradicciones entre discursos y prácticas.
- Se debe reformar los documentos constitutivos de las organizaciones políticas para garantizar el principio de paridad y de igualdad sustantiva y la atención a casos de violencia política en su estructura orgánica, electoral y programática. Estos puntos deben estar presentes tanto en sus lineamientos generales como en mecanismos y protocolos específicos. Se debe analizar las denuncias, así como su seguimiento y atención y sanción o resolución, para saber cuántas y de qué manera son manejadas.
- Es importante incrementar los espacios de diálogo y debate de mujeres y hombres diversos. Es fundamental conocer las posiciones de los hombres para poder comprender las resistencias centrales dentro de las organizaciones.

- Es necesario también tener un banco de datos con una tipificación de casos de acoso y violencia política, que incluya facultades claras y concretas para las autoridades, al igual que procesos de reparación integral del daño.
- Es preciso exigir que en los procesos de campaña electoral no se legitimen estereotipos de género.
- Es necesario exigir datos concretos con formularios estandarizados sobre los recursos destinados a campañas políticas de candidatas mujeres, así como actividades relacionadas a problemáticas de género, especialmente vinculadas a la consolidación de los derechos políticos de las mujeres en una democracia paritaria e intercultural.

Bibliografía

Alexander, Herbert E. and Shiratori, Rei (eds), *Comparative Political Finance among the Democracies* (Boulder, Colo.: Westview Press, 1994)

British Electoral Commission Internet site, <http://www.electoralcommission.gov.uk>
University of Essex, Department of Government, Elections in Eastern Europe database, <http://www2.essex.ac.uk/elect/database/legislation.asp>

ACOBOL – Asociación de Concejalas de Bolivia, Boletín *Concejala* (Junio, núm. 8. 2015). Disponible en: <http://www.acobol.org.bo/site/images/datos%202015actualizado.pdf>

Albaine, Laura, ‘Paridad de género y ciudadanía política de las mujeres. El caso de Bolivia y Ecuador’, *Argumentos*, revista de crítica social, núm. 12 (octubre 2010). Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/iigg-uba/20110420101330/5-albaine.pdf>

Albó, Xavier, “Las circunscripciones especiales indígenas” (2009). Disponible en: <http://www.cipca.org.bo/index.php/cipca-notas/zdpa/379—sp-131613690>

Archenti, N. y M. I.Tula, ‘Cambios normativos y equidad de género de las cuotas a la paridad en América Latina: los casos de Bolivia y Ecuador’, *América Latina Hoy* núm. 66. (2014) pp. 47-68. España: Universidad de Salamanca. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/11722-42844-1-SM.pdf>

Ardaya, Gloria, *Participación política y liderazgos de mujeres en Bolivia* [archivo PDF]. (La Paz: CIDEM, 2001). Disponible en: <http://www.bivica.org/upload/mujeres-liderazgo.pdf>

Baldez, L. y Brañez, P. ‘¿Cuánto hemos avanzado las mujeres con las cuotas? El caso boliviano’, en Magdalena León (ed), *Nadando contra la corriente. Mujeres y cuotas políticas en los países andinos* (Quito: Flacso Ecuador, 2005)

Brockmann, Erika, ‘Paridad y alternancia en Bolivia: paradojas y nuevas preguntas’ [archivo PDF] Disponible en: http://iknowpolitics.org/sites/default/files/opinion_de_especialista-erika_brockmann_0.pdf.

Campbell B., Epsy. ‘La democracia intercultural paritaria: el verdadero desafío democrático del siglo XXI’ (Quito, agosto de 2005). Disponible en: <http://iknowpolitics.org/sites/default/files/epsycampbell20la20democracia20intercultural.pdf>

CEDAW -- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, *Cómo enfrentar la discriminación contra la mujer en Bolivia. Observaciones al Estado Plurinacional de Bolivia* (La Paz: Ministerio de Justicia y ONU Mujeres, 2015). Disponible en: <http://www.nu.org.bo/wp-content/uploads/2016/01/01CEDAW-NOV-2015-Final-PARA-ENVIAR-nov-20151.pdf>

Coordinadora de la Mujer, Cartilla *Conociendo Mis Derechos: Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia* (La Paz: Coordinadora de la Mujer, 2013). Disponible en <http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/index.php/profundizar/buscar/boton/1/sub/9/tem/1>

_____'Nivel nacional (s/f a) Disponible en:
<http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/index.php/general2niv/mostrar/boton/2/sub/17/id/11/tem/2>

_____'Ley No 348 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia'.
(s/f b) Disponible en:
<http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/index.php/marco/mostrar/boton/1/sub/19/id/245/idps/25/tem/1>

Fuente Directa. Periódico Digital del Órgano Electoral Plurinacional (21 de agosto de 2016)
Disponible en: <http://fuentedirecta.oep.org.bo/noticia/tse-bolivia-promovera-la-inclusion-de-la-democracia-paritaria-e-intercultural-en-los-paises-miembros-de-la-unasur-3/>

Krook, Mona Lena y Juliana Restrepo Sanín, 'Género y violencia política en América Latina. Conceptos, debates y soluciones', *Política y gobierno*, 23(1) (2016), pp. 127-162 Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372016000100127&lng=es&tlng=es

López, Inés, 'Soy de Unidad Demócrata y no quiero que me discriminen', *Página Siete* (2 de diciembre de 2014). Disponible en: <http://www.paginasiete.bo/nacional/2014/12/2/soy-unidad-democrata-quiero-discriminen-39965.html>

Llanos, B. y V. Roza, *Partidos políticos y paridad: Un desafío de la democracia en América Latina* (Nueva York: BID e IDEA Internacional, 2015). Disponible en: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7356/int320.PDF?sequence=1>

Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer, 'Manifiesto desde las mujeres: demandas de género ante los procesos de cambio' (La Paz: 2006). Disponible en: <http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/index.php/reflexion/mostrar/id/20/boton/2/sub/3/tem/2>.

Observatorio de la Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, 'La política de paridad y alternancia de género en los órganos de elección del Estado Plurinacional de Bolivia y en las instancias políticas intermedias: un avance en la garantía de la autonomía en la toma de decisiones de las mujeres' (CEPAL -- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2013). Disponible en: <http://oig.cepal.org/es/politicas-justas/politica-paridad-alternancia-bolivia>

ONU Mujeres, 'En Bolivia: llaman a profundizar resultados de paridad' (6 de abril de 2016). Disponible en: <http://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/04/bolivia-paridad>

Reyes E, 'No existe equidad de género en el Legislativo', *El Diario*, 18 de abril de 2016. Disponible en: http://www.eldiario.net/noticias/2016/2016_09/nt160918/politica.php?n=66&-no-existe-equidad-de-genero-en-el-legislativo [18 de abril de 2017]

Farah, Yvonne y Carmen Sánchez, *Perfil de género en Bolivia* (La Paz: Viceministerio de Género y Asuntos Generacionales, CIDES-UMSA, ASDI, JICA, UNIFEM y Plural, 2008)

Montero, M y M. Nieto, 'El patriarcado: una estructura invisible' (julio de 2002). Disponible en: <http://www.stopmachismo.net/marmar2.pdf>

Sánchez, María del Carmen y Katia Uriona, *De tejidos y entramados desde la diversidad* (La Paz: Coordinadora de la Mujer, 2014). Disponible en: http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/index.php/profundizar/descargar/archivo/De tejidosyentramadosdesdeladiversidad_122.pdf/boton/1/sub/9/tem/2

UNWomen, 'Declaración de la Paz: hacia la profundización de la Democracia Paritaria' (12 abril de 2016). Disponible en: <http://lac.unwomen.org/en/noticias-y-eventos/articulos/2016/04/bolivia-democracia>

Uriona, Katia, 'Desafíos de la despatriarcalización en el proceso político boliviano', *T'inkazos*, núm. 28 (2010), pp. 33-49. Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.scielo.org.bo/pdf/rbcst/v13n28/v13n28a02.pdf>

Zabala, M. Lourdes, *Mujeres, cuotas y ciudadanía* (La Paz: Coordinadora de la Mujer, 2004). Disponible en: <http://www.bivica.org/upload/mujeres-cuotas-ciudadania.pdf>

Leyes

Rome Statute of the International Criminal Court, UN document A/CONF.183/9, 17 July 1998, articles 7, 'Crimes against humanity', and 8, 'War crimes', pp. 7-13
Treaty of Amsterdam amending the Treaty on

Ley N° 26, Ley Régimen Electoral, 30 de junio de 2010. Disponible en: <http://pdba.georgetown.edu/Electoral/Bolivia/Ley26-2010.pdf>

Ley N° 027, Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional, 6 de julio de 2010. Disponible en: <http://www.tcpbolivia.bo/tcp/sites/default/files/images/apec/CodigoProcesalConstitucional.pdf>

Ley N° 341, Ley de Participación y Control Social, 5 de febrero de 2013. Disponible en: http://cebem.org/wp-content/uploads/2016/11/Anexo2-Ley_341.pdf

Ley N° 243, Ley Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres, 28 de mayo de 2012.. Disponible en: <http://www.comunicacion.gob.bo/?q=20130725/ley-n%C2%BA243-contral-acosoy-violencia-politica-hacia-las-mujeres>

Ley N° 348, Ley Integral para garantizar a las Mujeres una Vida libre de Violencia, 9 de marzo de 2013. Disponible en: http://oig.cepal.org/sites/default/files/2013_bol_ley348.pdf