

## RESUMEN

El presente artículo es un extracto editado del capítulo IV titulado “Los partidos muralla”, perteneciente al informe *La paridad más allá de la paridad. Participación política de las mujeres en el largo camino hacia la democracia paritaria intercultural en Bolivia*, que está guiado por las siguientes interrogantes: ¿es posible pasar de los partidos muralla a los partidos puente?, ¿cómo se logra, si acaso, ese recorrido?, ¿qué condiciones y cambios son necesarios? O en el núcleo del desafío: ¿cómo lograr que la equivalencia de condiciones entre mujeres y hombres, la despatriarcalización, la democracia paritaria, en fin, sean parte de

las organizaciones políticas más allá del solo cumplimiento obligatorio, por mandato legal, de listas paritarias a cargos de representación? En el mencionado informe se presenta evidencia obtenida mediante un estudio cualitativo Delphi (aplicado solo a mujeres en ejercicio político), una encuesta nacional urbano-rural que permite indagar sobre las percepciones de actoras políticas y opinión pública, la revisión de los documentos constitutivos de organizaciones políticas con representación parlamentaria nacional y de los estatutos presentados ante el Tribunal Supremo Electoral (TSE) hasta diciembre de 2021.

## PALABRAS CLAVE

**Barrera**

**Despatriarcalización**

*organizaciones políticas*

DEMOCRACIA PARITARIA INTERCULTURAL

## A MANERA DE INTRODUCCIÓN

El camino hacia la democracia paritaria intercultural está plagado de variadas dinámicas que lo componen y, de alguna manera, configuran su existencia; adentrarse en ellas es útil para conocer y entender este campo como una dimensión de acción política en la que resulta necesario profundizar para la consecución de un objetivo común: alcanzar la igualdad política entre mujeres y hombres.

Las formas en las que los obstáculos, murallas y desafíos a los que se enfrentan las mujeres para el acceso o el ejercicio de una función

público-política se hacen presentes y visibles dentro de la política institucionalizada, que se vive en y a través de las organizaciones políticas. Si se considera que las características del sistema político en Bolivia no contemplan el acceso a puestos de gobierno y de representación por fuera de la mediación de estas organizaciones políticas, realmente resulta importante poner el foco en ellas, en tanto sus características de funcionamiento y, actual y puntualmente, el cumplimiento de la renovada normativa electoral.

<sup>1</sup> Es Responsable País de Oxfam en Bolivia.

Así, todo acercamiento a las estructuras partidarias representa, al día de hoy, un esfuerzo más en ese largo camino que es la construcción de una democracia paritaria intercultural acorde con las características y retos propios que propone un Estado y una sociedad como la boliviana en la actualidad. Este esfuerzo no consiste en enviar al cadalso a las pocas organizaciones políticas que aún batallan por existir en un contexto en el que las instituciones tienden a gozar de menor confianza; por el contrario, consiste en insistir en la idea de que un sistema de partidos debe adecuarse a los desafíos de este tiempo mediante la actualización de sus marcos normativos; pero sobre todo modificar sus lógicas y prácticas androcéntricas con el fin de contar con un sistema de partidos

## LOS PARTIDOS MURALLA

¿Es posible pasar de los partidos muralla a los partidos puente? ¿Cómo se logra, si acaso, ese recorrido? ¿Qué condiciones y cambios son necesarios? O en el núcleo del desafío: ¿cómo lograr que la equivalencia de condiciones entre mujeres y hombres, la despatriarcalización, la democracia paritaria, en fin, sean parte de las organizaciones políticas más allá del solo cumplimiento obligatorio, por mandato legal, de listas paritarias a cargos de representación? De tales cuestiones, entre la evidencia y la exploración, nos ocuparemos en este capítulo.

Una necesidad democrática fundamental es que las organizaciones políticas, que son vehículos fundamentales —a veces exclusivos— para la participación política y, en especial, la postulación a cargos electivos, sean ellas mismas democráticas en su interior. La premisa es que, para ser democrática, entre otras condiciones, la democracia requiere de partidos democráticos. Parece un juego de palabras, pero es un déficit. Y se expresa como paradoja: las organizaciones políticas tienen centralidad en el ejercicio de la democracia, pero, puertas adentro, no son democráticas.

compuesto por organizaciones reales y ampliamente democráticas.

En ese contexto, se reproduce a continuación un fragmento editado del capítulo IV titulado “Los partidos muralla”, perteneciente al informe *La paridad más allá de la paridad. Participación política de las mujeres en el largo camino hacia la democracia paritaria intercultural en Bolivia*, publicación presentada en enero de 2022 y que fue desarrollada en el marco del proyecto Fortalecimiento de la Democracia Paritaria al Interior de los Partidos Políticos en Bolivia, elaborado de manera conjunta por Oxfam en Bolivia, la Coordinadora de la Mujer y CESU-UMSS, y que contó con el financiamiento de la Unión Europea.

Esta constatación general, que admite variaciones de origen, de tradición y de funcionamiento entre los diferentes partidos, se acentúa respecto a la participación de las mujeres y su sistemática y persistente exclusión del campo político. Ni hablemos de lejanías partidarias como la paridad democrática y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Y es que, además de ser verticales y cupulares, las organizaciones políticas “se organizan sobre estructuras y ordenamientos políticos de arraigada base patriarcal, con predominio masculino en el ejercicio y control del poder, manteniendo la subordinación política de las mujeres” (Sánchez, 2020: 10).

La ausencia de democracia interna en los partidos, cuya estructura orgánica y decisoria va a contramano de la igualdad política en general y de la igualdad para las mujeres en especial, constituye ciertamente un problema. Claro que no es algo exclusivo de las organizaciones políticas. El modelo androcéntrico y su ejercicio están presentes también en los órganos del poder público, en organizaciones sociales y sindicatos, en

entidades cívicas y de la sociedad civil, en los medios de comunicación. En ese panorama, ¿por qué es tan necesario, y determinante, que los partidos políticos asuman en su estructura orgánica y en sus prácticas el horizonte de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres?

La naturaleza estratégica de las organizaciones políticas radica en que, en el ejercicio

## EL FACTOR MONOPOLIO

Como en otras democracias de la región y del mundo, el acceso a puestos de gobierno y de representación en Bolivia, en procesos electorales, pasa por la mediación de las organizaciones políticas. Nuestra legislación no reconoce la posibilidad de candidaturas independientes o postuladas por asociaciones o gremios. Así, el derecho ciudadano de concurrir como elegible a la formación y al ejercicio de funciones en los órganos del poder público tiene como requisito la postulación por una organización política.

Desde el principio fue así. La transición a la democracia en los años 80 del siglo pasado trajo consigo el “monopolio de la representación política” por parte de los partidos: solo ellos podían competir en elecciones. Tuvieron que pasar casi dos décadas y muchas demandas para que el derecho a postular candidaturas se ampliara, con restricciones, a las agrupaciones ciudadanas y pueblos indígenas. Tres lustros después, hace poco, los partidos recuperaron su monopolio en el nivel nacional: únicamente ellos están habilitados hoy para disputar en las urnas la presidencia o la vicepresidencia del Estado y cargos de representación en la Asamblea Legislativa Plurinacional.

En tal escenario, más allá del debate sobre la pertinencia o no de ampliar la representación política —y con qué alcance—, el dato cierto es que el acceso pasa por los partidos políticos. Las preguntas de base, entonces, en el

de la representación política, son actores privilegiados para reclutar, avalar y postular candidaturas que compiten en elecciones. En la democracia representativa boliviana resultan imprescindibles. Por ello, difícilmente podremos hablar de democracia paritaria mientras en esa suerte de “filtro de monopolio” persistan estructuras, lógicas y prácticas que excluyen a las mujeres o, en el mejor caso, las incluyen en condiciones de subordinación.

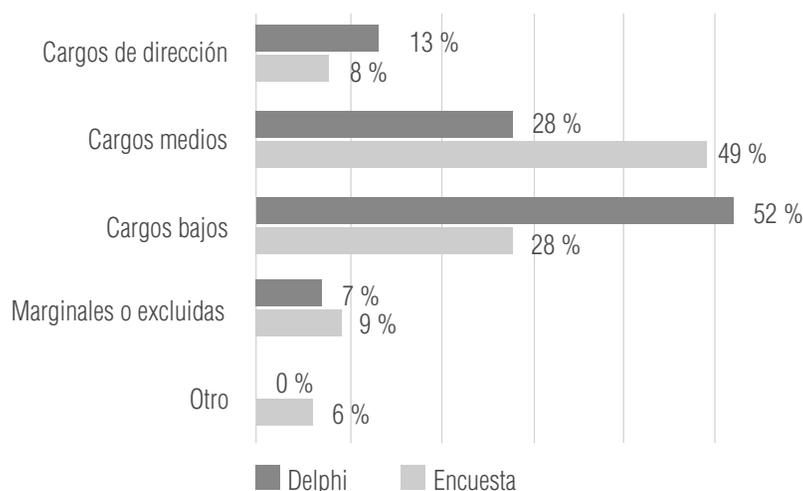
horizonte de una democracia paritaria, tienen que ver con el lugar que ocupan las mujeres en las organizaciones políticas, por un lado, y las condiciones de su acceso a la participación política y la disputa electoral, por otro. ¿Los partidos facilitan y promueven el liderazgo de las mujeres, su presencia en la política, sus candidaturas a cargos electivos? ¿O, más bien, ponen trabas, limitan su participación política, las relegan tanto en sus estructuras orgánicas como en la competencia electoral?

A fin de explorar estas cuestiones desde la mirada de mujeres de organizaciones políticas y de colectivos feministas, así como de la opinión pública, hicimos dos indagaciones en los ya mencionados estudio cualitativo Delphi (aplicado solo a mujeres en ejercicio político) y la encuesta nacional urbano-rural.

La primera indagación fue sobre el lugar que ocupan las mujeres en sus organizaciones políticas. Como puede verse en el gráfico 1, las mujeres políticas responden en su mayoría que se les asigna cargos bajos en la estructura y dirigencia partidaria. En la opinión pública, en cambio, predomina la idea de que las mujeres ocupan cargos medios. Tanto las mujeres políticas como la opinión pública coinciden en que las mujeres están ausentes en cargos de dirección. Ello implica que los principales cargos en los partidos, especialmente las jefaturas, están reservados para los hombres.

## GRÁFICO 1.

### ¿QUÉ CARGOS CONSIDERA QUE OCUPAN LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS?



Fuentes: encuesta de opinión pública y estudio Delphi 2021 (Oxfam en Bolivia *et al.*, 2022).

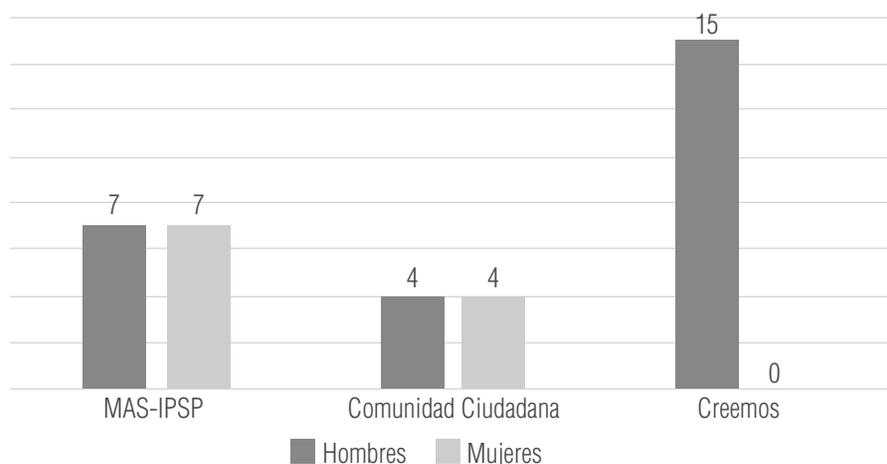
Si contrastamos estas percepciones con la actual estructura de jefatura y dirigencia en las tres organizaciones políticas que tienen representación en la Asamblea Legislativa Plurinacional<sup>2</sup>, encontramos algunos datos previsible y otros más bien reveladores. Lo previsible es que las jefaturas, de modo incuestionable, corresponden a los hombres: Evo Morales en el MAS-IPSP, Carlos Mesa en la alianza Comunidad Ciudadana y Luis Fernando Camacho en la alianza Creemos. Los tres tienen perfil de caudillos, mandatos únicos y poderes especiales. Todos ellos, además, fueron candidatos a la presidencia del Estado Plurinacional (en las dos alianzas, por disposición expresa de sus documentos constitutivos). No parece haber en escena ni en el horizonte ninguna mujer con posibilidades ciertas de disputar esos cargos máximos, y mucho menos una candidatura presidencial. Lo mismo puede decirse de otros partidos políticos cuyos jefes/candidatos presidenciales son hombres, sin mujeres a la vista que los reemplacen. La excepción reciente es Unidad

Nacional, que en su congreso partidario realizado a mediados de diciembre de 2021 eligió como presidenta a Elizabeth Reyes y como vicepresidenta a Eliana Acosta. Es una novedad que merece reconocimiento.

¿Y cuál es la situación en las direcciones nacionales?, aquí encontramos algunos datos reveladores. Como se aprecia en el gráfico 2, tanto el MAS-IPSP como Comunidad Ciudadana tienen dirigencias paritarias de acuerdo al número de integrantes establecido en sus documentos constitutivos. Hay que destacarlo. El caso de la alianza Creemos es extremo, su documento regulador prevé una dirección nacional con 15 cargos: ¡los 15 son hombres! Resulta al menos curioso que el Tribunal Supremo Electoral (TSE) haya registrado esa alianza sin observar el cumplimiento de la paridad de género en su dirección, como dispone la Ley de Organizaciones Políticas.

2 Si bien la reflexión planteada en este capítulo pretende abarcar el conjunto de organizaciones políticas, para los propósitos de este informe hemos asumido como referente de análisis las tres fuerzas políticas que tienen representación en la actual Asamblea Legislativa Plurinacional. Más adelante, en la consideración sobre las declaraciones de principios, incluimos otros tres partidos políticos.

## GRÁFICO 2. HOMBRES Y MUJERES EN LA DIRECCIÓN NACIONAL



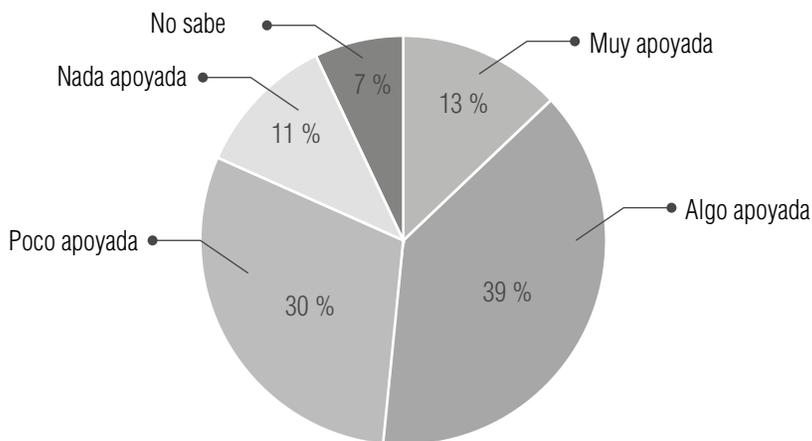
Fuente: elaboración propia con base en el Estatuto Orgánico del MAS-IPSP y los documentos reguladores de las alianzas Comunidad Ciudadana y Creemos.

Claro que una cosa es ser parte de la dirección nacional del partido político o alianza, y otra distinta la posición jerárquica que se ocupa. El MAS-IPSP, Comunidad Ciudadana y Creemos establecen en sus documentos constitutivos la existencia de una presidencia y una vicepresidencia. Luego viene el resto de cargos en la dirección nacional. En el caso del MAS-IPSP corresponden a secretarías, una de ellas de reciente creación: la de despatriarcalización. ¿Quiénes son los presidentes? Morales, Mesa y Camacho, respectivamente. No hay sorpresa. ¿Y los vicepresidentes? Solo en el MAS-IPSP la vicepresidenta es mujer. En Comunidad Ciudadana y Creemos sus vicepresidentes también son hombres.

De ahí para abajo en la dirección nacional, excepto en Creemos, caben las mujeres.

Ahora bien, si asumimos que las mujeres, salvo excepciones, no están en primera línea en las dirigencias partidarias, aunque formalmente tengan presencia en cargos directivos y, en especial, en cargos medios y menores, ¿cuán apoyadas se sienten por su organización política? Indagamos esta cuestión en el estudio Delphi con mujeres políticas. Siete de cada 10 declararon sentirse algo o poco apoyadas. Predomina, pues, un sentimiento de apoyo relativo y solo algunas mujeres se sintieron muy apoyadas en sus organizaciones políticas.

### GRÁFICO 3. ¿SE HA SENTIDO APOYADA POR SU ORGANIZACIÓN POLÍTICA?

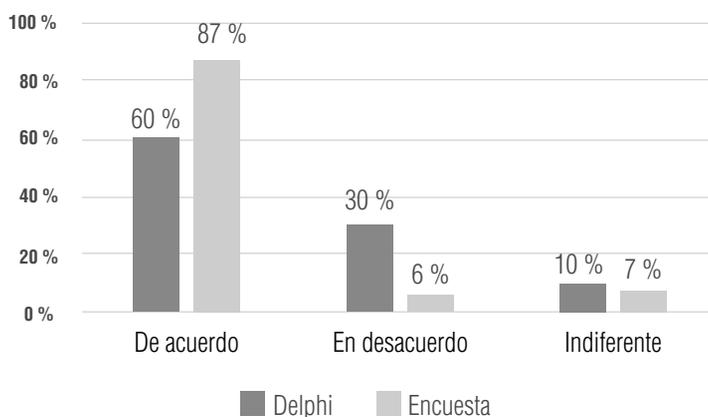


Fuente: estudio Delphi 2021 (Oxfam en Bolivia *et al.*, 2022).

Se preguntó también, tanto en el estudio Delphi como en la encuesta, acerca del apoyo de los partidos a las mujeres. El gráfico 4 muestra que una clara mayoría de mujeres políticas, así como en la opinión pública, consideran que las mujeres no tienen apoyo

en los partidos para competir en elecciones y en el ejercicio de cargos electivos. Esto tiene correlación, como vimos, con un contexto machista y con la percepción de que los partidos son dominados por hombres.

### GRÁFICO 4. "LOS PARTIDOS NO APOYAN A LAS MUJERES"



Fuentes: encuesta de opinión pública y estudio Delphi 2021 (Oxfam en Bolivia *et al.*, 2022).

Tenemos entonces una primera muralla cuyo origen radica en el monopolio de la representación política por parte de partidos

políticos, que en su estructura orgánica y de decisión no son democráticos. Además, son partidos androcéntricos que están lejos de

asumir plenamente la paridad y más todavía de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Esta muralla de acceso es determinante para la participación política de las mujeres, toda vez que se convierte en un filtro: el jefe/caudillo del partido y su entorno deciden qué mujeres “merecen” ser incluidas, muchas veces solo para cumplir el requisito legal. Los criterios son ciertamente diversos; pero predomina la selección de mujeres que son parte del círculo de influencia del poder masculino y, en su caso, probadamente “leales” al mismo. Claro que, dependiendo de la organización política, hay también mujeres que acceden a una candidatura por

decisión orgánica de sus entidades matrices, por su liderazgo sectorial o territorial, por su renombre que redonda en votos, o por su trayectoria profesional o dentro de la propia organización. En todo caso, un sentido común señala que en general, con variaciones, los partidos incluyen mujeres por obligación y en lógica de “relleno”.

Como sea, una cosa es lograr como mujer el acceso a listas paritarias y otra distinta gestionar esa candidatura y, en su caso, la responsabilidad de un cargo o la propia carrera política. Hay también barreras para la permanencia de las mujeres en el campo político y en el desempeño de un cargo electivo, como veremos en el siguiente apartado.

## **BARRERAS DE PERMANENCIA Y DE EJERCICIO**

¿Por qué las mujeres deben enfrentar tantas barreras para ser protagonistas en el espacio público-político? ¿Hasta cuándo? ¿Y cuáles son esas barreras que impiden o dificultan su participación política, en especial en los partidos y en cargos de gobierno y de representación? El solo hecho de seguir planteando estas preguntas tras casi cuatro décadas de democratización en Bolivia debiera, cuando menos, llamar la atención. Se asume que no será necesario esperar otros 40 años para darles solución y respuesta.

Una primera cuestión relevante en esta materia tiene que ver con las condiciones y reglas que enfrentan las mujeres en su ingreso al campo político. Ello incide en las condiciones y reglas de su permanencia o, lo más frecuente, por diferentes razones, su pronto retiro:

La inserción de las mujeres en el campo político se da en un espacio tradicionalmente masculinizado que se convierte en un escenario hostil. Las mujeres se incorporan al modelo sin cuestionarlo. Es un escenario cuyas reglas no pueden evadir. [Un modelo] que se les presenta

como la única alternativa de inclusión a un mundo político diseñado por y para los hombres. (Sánchez, 2020: 37)

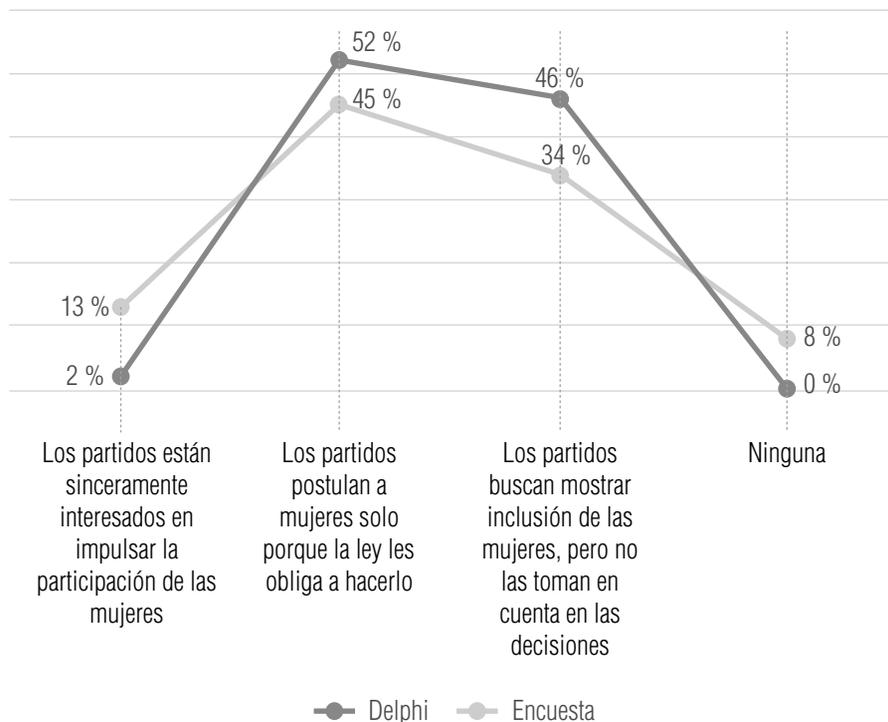
En su acceso a la política, las mujeres enfrentan una estructura de poder patriarcal y un sistema político androcéntrico. Este hecho sistémico, de larga data, se expresa, como vimos, en barreras específicas: el persistente machismo en la sociedad (patriarcal); el dominio (androcéntrico) de las organizaciones políticas por una cúpula de hombres; y los hechos de acoso y violencia política de los que son víctimas las mujeres. El abanico de barreras abarca condiciones estructurales, cualidades organizativas y cuestiones prácticas.

Con el propósito de ampliar la indagación acerca de las barreras organizativas, se hizo una consulta específica para conocer las percepciones sobre la actitud de los partidos políticos respecto a la participación política de las mujeres: ¿las apoyan sinceramente, solo porque la ley les obliga o apenas para simular inclusión? Como se puede ver en el gráfico 5, las percepciones tanto de mujeres políticas como de la opinión pública son claras y coincidentes: no

existe una vocación o al menos voluntad de los partidos de impulsar la participación política de las mujeres y sus liderazgos; predomina, en

cambio, la acción por obligación normativa y el uso puramente instrumental, sin incidencia en la toma de decisiones.

## GRÁFICO 5. ACTITUD DE LOS PARTIDOS RESPECTO A LAS MUJERES



Fuentes: encuesta de opinión pública y estudio Delphi 2021 (Oxfam en Bolivia *et al.*, 2022).

Resulta evidente entonces que, más allá de las murallas de acceso, los partidos políticos despliegan un conjunto de barreras que dificultan, si es que directamente no impiden, el ejercicio de la función pública y representativa por parte de las mujeres, así como su permanencia en el campo político y en los propios partidos.

En cuanto a la permanencia en el campo público-político después del difícil acceso, “la carrera política femenina muestra un itinerario interrumpido o discontinuo” (Sánchez, 2020: 42). Por diferentes razones, como el acoso y violencia política y el trabajo

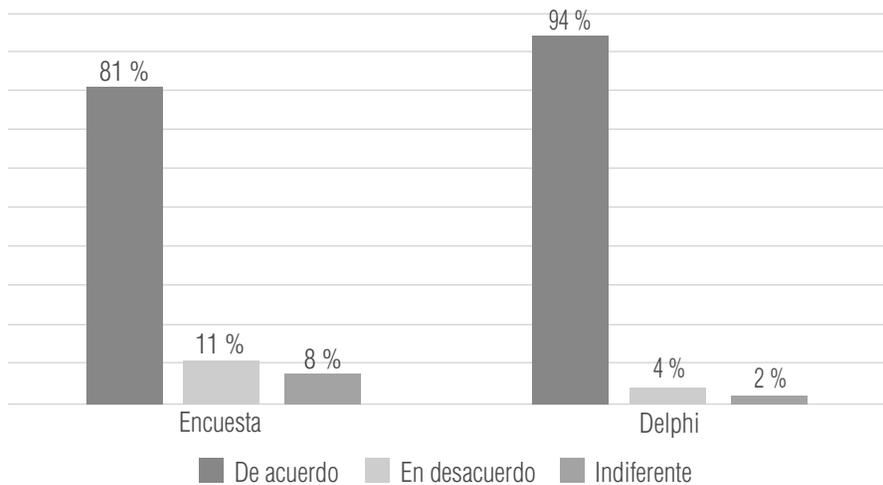
de cuidado, pocas mujeres hacen carrera en el cargo representativo o en el partido. No ocurre lo mismo con los representantes o dirigentes hombres. Lo más crítico es que esta situación se naturaliza como algo esperable y “normal”, no como un hecho de renovada desigualdad y exclusión de las mujeres.

Peor todavía. Hay discursos instalados entre dirigentes y militantes hombres que si bien aceptan (o toleran) la presencia de las mujeres en el campo político y en los partidos, lo asumen como “un mal necesario” y, para colmo, piensan que la paridad es un acto de concesión

y no una conquista de reconocimiento de derechos. A ello se añade la convicción, en clave de prejuicio, de que las mujeres no quieren, no pueden, no les interesa, en fin, que no son capaces de hacer política y permanecer en ella. Es casi como un justificativo para decir que las mujeres se “automarginan” de la política y que lo suyo, por naturaleza, es el ámbito privado, la familia, con destrezas y vocación innatas para el trabajo de cuidados.

La buena noticia, para cerrar este apartado, es que el prejuicio androcéntrico sobre la capacidad (o incapacidad) de las mujeres para acceder y permanecer en el ámbito público-político no está instalado en las percepciones de las mujeres políticas, ni tampoco en la opinión pública. Al contrario, una idea ampliamente aceptada es que las mujeres, pese al acoso del que son víctimas, son capaces para la política (véase el gráfico 6)

**GRÁFICO 6. “LAS MUJERES MUESTRAN CAPACIDAD PESE AL ACOSO”**



Fuentes: encuesta de opinión pública y estudio Delphi 2021 (Oxfam en Bolivia *et al.*, 2022).

Como sea, una paradoja crítica que debe analizarse y evaluarse es el hecho de que la paridad numérica, en tanto acceso, deriva en el ejercicio en un aumento de casos de acoso y violencia política contra las mujeres, expresiones de discriminación, prejuicios, en fin, persistencia de la desigualdad. Ello genera barreras y límites para las mujeres y se convierte en causa o incentivo para su abandono del ámbito público-político. Ciertamente que las mujeres ya forman parte del

campo político y la paridad llegó para quedarse (al menos en los órganos de representación); pero son demasiadas y persistentes las barreras, empezando por los partidos muralla, que todavía deben superarse para aproximarnos siquiera al proyecto en construcción de una democracia paritaria intercultural. Veamos algunas percepciones al respecto.

## LAS PERCEPCIONES IMPORTAN: “ES QUE NO HAY MUJERES”

[...] Las murallas que impiden el acceso y el ejercicio de la participación política de las mujeres y su desempeño en cargos de representación están asentadas en representaciones sociales, usualmente marcadas por prejuicios, acerca del lugar que ocupan en la sociedad en general y en el campo político en especial. Tales percepciones son relevantes también respecto a las organizaciones políticas y el modo en que promueven y/o entorpecen la presencia de las mujeres. Más allá de la norma, de las estructuras orgánicas y del desempeño partidario, las percepciones importan.

En el largo camino de exigencia y conquista de derechos de las mujeres en Bolivia para su acceso paritario al campo político y a los órganos del poder público, las dirigencias de los partidos políticos han sido un núcleo de resistencia al proceso incremental de reforma normativa. Puede recordarse como antecedente en los años 90 del siglo pasado la mencionada discusión de la Ley de Cuotas. Aunque terminaron aprobándola, las cúpulas masculinas se oponían a la obligatoriedad de incluir un tercio de mujeres en sus listas de candidaturas. Su “argumento” era que las mujeres debían acceder a las listas por sus méritos y no al amparo de una cuota de privilegio, como si las condiciones históricas y estructurales de acceso de mujeres y hombres fuesen las mismas.

Cuando se aprobó esa legislación inicial de acción afirmativa, las mismas dirigencias buscaron atajos para incumplirla. Si bien asumieron la cuota obligatoria tanto en diputaciones plurinominales como en senadurías, en unos casos incluyeron a las mujeres como suplentes y en otros las pusieron al final de las listas, donde no tenían ninguna posibilidad de ser electas. Las llamadas “franjas de seguridad” eran ocupadas por candidatos hombres. En el extremo, cuando las listas debían conformarse con alternancia

de género, no faltó la organización política que suplantó la identidad de sus candidatos con nombres de mujeres (Juan se convirtió en Juana, Mario en María). Había que cumplir el requisito, burlándolo.

Lo crítico es que esta práctica no es cosa de un pasado donde la normativa tenía huecos, no había sanciones por incumplimiento y la institucionalidad electoral carecía de mecanismos de verificación. Las barreras y atajos contra la paridad continúan. En las Elecciones Generales 2020, de las ocho listas de candidaturas presentadas inicialmente por igual número de partidos políticos y alianzas, siete no cumplían los criterios de paridad y alternancia (Montes, 2021). Sus listas fueron observadas por el TSE y debieron ser subsanadas obligatoriamente para ser admitidas. En tanto que en las recientes Elecciones Subnacionales 2021, a pocos días de la votación, en cinco de los nueve departamentos no se había cumplido la paridad de género en las listas, especialmente en las candidaturas por territorio (Coordinadora de la Mujer, 2021). Son frecuentes también las listas formalmente paritarias al inicio; pero que dejan de serlo por efecto de renunciadas, inhabilitaciones y sustitución de candidaturas.

¿Por qué es tan recurrente que una mayoría de las organizaciones políticas incumpla los criterios de paridad y alternancia de género en sus listas de candidaturas? ¿Cuál es la dificultad, si acaso, para incluir el 50 % de candidatas mujeres? En el marco del proceso electoral 2020, el TSE notificó a varias organizaciones políticas que debían subsanar sus listas para cumplir la paridad y llevó a cabo diálogos al respecto con sus delegados. Según cuenta la entonces jefa de la Unidad de Género, Tania Montes (2021: 149), la excusa más frecuente de los delegados acreditados (todos ellos hombres) para la ausencia de candidatas en sus listas era la

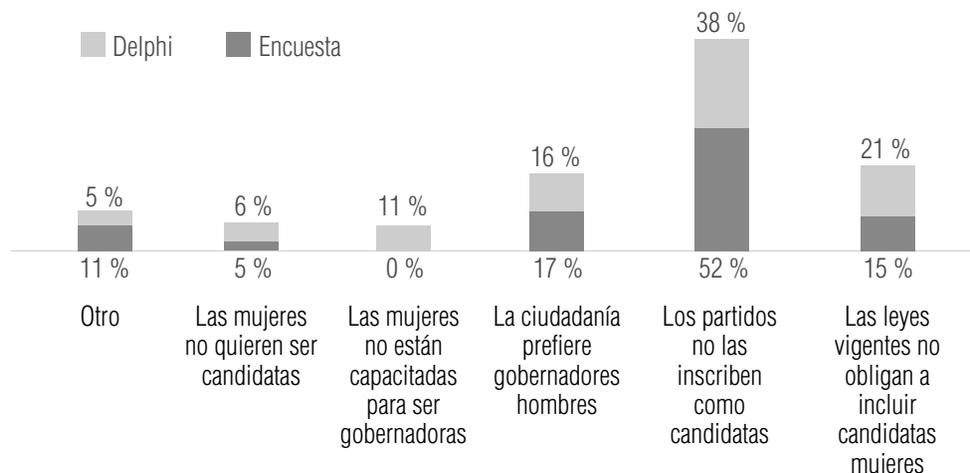
misma: “Es que no hay mujeres”. Semejante respuesta es una clara demostración de que en los partidos las mujeres pueden tener protagonismo en labores de campaña o en acciones de movilización; pero desaparecen a la hora de definir las candidaturas. O como bien precisa Lagarde (2012: 16): “El androcentrismo, la dominación patriarcal, ponen en condiciones sociales de subordinación a las mujeres, y las hacen invisibles”.

Este dato se complementa con una evidencia que reafirma la percepción. Cuando la normativa no obliga a las organizaciones políticas a postular listas paritarias de candidaturas, los partidos y alianzas no incluyen mujeres o lo hacen marginalmente: “La historia demostró que [las mujeres] son relegadas de espacios políticos formales si no existe normativa que asegure su presencia” (Montes, 2021: 148).

Así ocurre [...] con las candidaturas a cargos ejecutivos (gubernaciones y alcaldías). Si ya

las mujeres son poco visibles para las dirigencias partidarias cuando deben definir candidaturas a cargos de representación, se convierten en invisibles en el acceso a los órganos ejecutivos. Respecto a la ausencia de gobernadoras electas (ni una sola mujer frente a 36 hombres electos en cuatro comicios), consultamos las razones de esta suerte de exclusividad de los hombres como autoridades departamentales. Como puede verse en el gráfico 7, las mujeres políticas y la opinión pública coinciden en que el principal problema está en el núcleo partidario, ese “embudo”: no se eligen mujeres gobernadoras porque las organizaciones políticas no las inscriben como candidatas. Y no lo hacen, entre otras cosas, porque según la legislación vigente no es obligatorio hacerlo. Otra razón, que no es menor, es la supuesta preferencia por gobernadores hombres, en tanto que las causas atribuidas a las propias mujeres (no quieren ser candidatas o no están capacitadas para serlo) son más bien marginales en las respuestas.

## GRÁFICO 7. ¿POR QUÉ NO SE ELIGEN MUJERES GOBERNADORAS?



Fuentes: encuesta de opinión pública y estudio Delphi 2021 (Oxfam en Bolivia *et al.*, 2022).

No hay mujeres, no son capaces, no les interesa, no son necesarias... Varios discursos y percepciones androcéntricas convergen, especialmente en los partidos políticos, buscando justificar y legitimar la condición de desigualdad y exclusión de las mujeres en su acceso y ejercicio en el ámbito público-político. Ello se sintetiza en dos supuestos arraigados que expresan condiciones de discriminación (Coordinadora de la Mujer, 2019):

a) La política es “cosa de hombres”, con exclusión de las mujeres o, en su caso, inclusión subordinada en condiciones de desigualdad, con reservas y resistencias.

b) La política es “cosa de mujeres masculinizadas”, con subordinación y negación de su identidad de género.

En síntesis, en el ejercicio del cargo de representación y para su permanencia en el campo político y en el partido, “las mujeres deben probar todo el tiempo que están capacitadas y son ‘merecedoras’ de reconocimiento. Y se las evalúa y juzga —y con frecuencia se las descalifica— pares hombres” (*Ibid.*). Se evidencia así una brecha entre lo que los partidos y sus dirigencias declaran, y lo que efectivamente hacen. Veamos esa brecha en el siguiente apartado.

## DE LOS DOCUMENTOS A LAS PRÁCTICAS

¿Cuál es el lugar que ocupan las mujeres y la equidad de género, si acaso, en las declaraciones principistas y estatutos orgánicos de los partidos políticos? ¿Y cómo se expresa esto en las prácticas partidarias? Un aspecto importante para cerrar este perfil de los partidos muralla tiene que ver, por un lado, con el examen de sus documentos constitutivos en materia de equidad y paridad de género; y, por otro, la relación que existe entre tales documentos y las prácticas de la organización y su dirigencia respecto a la participación política de las mujeres.

Entre sus documentos constitutivos, que son un requisito para obtener personalidad jurídica y competir en elecciones, los partidos políticos tienen que elaborar y aprobar especialmente su declaración de principios y su estatuto orgánico. Tales documentos deben enmarcarse en los principios y reglas establecidos en la legislación electoral y sobre organizaciones políticas. Se espera, en esencia, que contengan sus principios, orientaciones ideológicas, visión de país y mecanismos para la elección de dirigencias, selección de candidaturas y toma de decisiones. Según la actual normativa, los estatutos partidarios deben incluir procedimientos de-

mocráticos y paritarios en toda su estructura y vida orgánica.

En el caso de las alianzas con fines electorales, el requisito para su registro es que los socios adopten un documento regulador. Entre otras cuestiones, el documento debe establecer la base programática de la alianza, su objeto y temporalidad, la estructura orgánica y los mecanismos para su ampliación o disolución. Se espera, por supuesto, que las fuerzas políticas que integran la alianza (partidos y agrupaciones ciudadanas) tengan sus propios documentos constitutivos con las características señaladas.

Ahora bien, ¿qué lugar ocupan actualmente la participación política de las mujeres, el principio de paridad y el proyecto de una democracia paritaria en esos documentos constitutivos? Proponemos examinar la letra de algunas declaraciones principistas para luego abordar los estatutos orgánicos.

La declaración de principios de una organización política constituye en esencia su base ideológica y doctrinaria, que rige su orientación y su acción política. Se trata de un documento fundamental. El examen

de los documentos principistas de cuatro partidos políticos y dos alianzas, como se puede observar en la tabla 1, demuestra sin matices ni atenuantes que la cuestión de género y la participación política de las mujeres son grandes ausencias. ¿Por qué? ¿Acaso las mujeres no cuentan? ¿A qué se debe su invisibilidad? El asunto es crítico y debiera interpelarnos, empezando por las propias organizaciones políticas.

Más allá de las diferencias de denominación y de alcance de sus documentos principistas

(bases programáticas, en el caso de las alianzas), el MAS-IPSP, Comunidad Ciudadana, Creemos, el Movimiento Tercer Sistema, Unidad Nacional y Demócratas no incluyen alguna consideración o principio, ni una sola palabra, sobre los derechos de las mujeres, la paridad de género, la violencia contra las mujeres y la democracia paritaria. Solo Demócratas hace referencia a la igualdad de género y hay algunas menciones periféricas sobre unidad, discriminación y libertad que podrían alcanzar a las mujeres. Nada más.

**TABLA 1. DECLARACIONES DE PRINCIPIOS DE PARTIDOS POLÍTICOS Y ALIANZAS**

Partido político o alianza	Documento	Derechos de las mujeres	Paridad: 50/50	Enfoque de género	Violencia hacia las mujeres	Democracia paritaria	Otros
Movimiento Al Socialismo-Instrumento Político por la Soberanía de los Pueblos (MAS-IPSP)	Nuestros principios ideológicos	Ninguna referencia	No se contempla	No existe	Ninguna referencia	Ninguna referencia	“Sociedad de derecho materno y paterno (de unidad hombre y mujer)”
Comunidad Ciudadana (CC)	Documento regulador de la alianza	Ninguna referencia	No se contempla	No existe	Ninguna referencia	Ninguna referencia	Ninguno
Creemos	Documento regulador de la alianza	Ninguna referencia	No se contempla	No existe	Ninguna referencia	Ninguna referencia	Ninguno
Movimiento Tercer Sistema (MTS)	Declaración de principios ideológicos	Ninguna referencia	No se contempla	No existe	Ninguna referencia	Ninguna referencia	“Supere la discriminación de cualquier tipo, sobre todo racial”

Partido político o alianza	Documento	Derechos de las mujeres	Paridad: 50/50	Enfoque de género	Violencia hacia las mujeres	Democracia paritaria	Otros
Frente de Unidad Nacional (UN)	Declaración de principios	Ninguna referencia	No se contempla	No existe	Ninguna referencia	Ninguna referencia	“Enemigos de cualquier tipo de discriminación”
Movimiento Demócrata Social (Demócratas)	Memorándum político y principios	Ninguna referencia	No se contempla	Igualdad real de oportunidades/lucha contra la discriminación/camino de igualdad y equidad de género	Ninguna referencia	Ninguna referencia	“Libertad como capacidad de hombres y mujeres para desarrollar su vida”

Fuente: elaboración propia con base en Exeni (2019) y documentos reguladores de las alianzas.

En su proceso de adecuación a la nueva Ley de Organizaciones Políticas (2018), las declaraciones de principios de los partidos políticos y agrupaciones ciudadanas, entre otros aspectos, deben incluir lo siguiente:

- Reconocimiento de la democracia paritaria.
- Respeto y reconocimiento al ejercicio de los derechos políticos de las mujeres.
- Rechazo a cualquier forma de violencia contra la mujer, y de manera particular al acoso y violencia política.

En cuanto a los estatutos orgánicos, que rigen la estructura y la vida interna de la organización política, el panorama actual permite ser más optimistas. Con mayor o menor énfasis, se incluye en general previsiones

sobre paridad interna, principios de paridad y alternancia en las listas de candidaturas, y reconocimiento de la equidad de género y derechos de las mujeres. Algunos partidos contemplan también una instancia de género (generalmente una secretaría) como parte de la dirección nacional. Y hay menciones específicas de cursos de acción en casos de acoso y violencia política contra las mujeres. En comparación con el desalentador paisaje de las declaraciones principistas, esta presencia en los estatutos orgánicos es meritoria. Claro que también hay ausencias: ningún estatuto habla explícitamente de democracia paritaria, pese a que es un principio adoptado en la Ley de Organizaciones Políticas; y hasta diciembre de 2021 solo el nuevo estatuto del MAS-IPSP, como veremos más adelante, se ocupaba de la despatriarcalización.

Más allá de este reconocimiento formal y limitado de la equidad de género y la participación política de las mujeres en los estatutos orgánicos, las prácticas muestran que la democratización interna y la igualdad política todavía son asignaturas pendientes en los partidos políticos y alianzas. Predominan todavía la falta de condiciones de igualdad, la exclusión de las mujeres, las barreras de acceso y de ejercicio, el verticalismo, el caudillismo masculino, en fin, la “concentración del poder en élites dirigenciales androcentristas” (Sánchez, 2020: 18).

¿Qué hacer? Una buena noticia en este campo tiene que ver con otro avance normativo que, en el largo plazo, puede contribuir a la democratización interna de los partidos políticos y una mayor igualdad política entre mujeres y hombres. Se hace referencia a la mencionada Ley de Organizaciones Políticas (2018), que sustituyó a la Ley de Partidos Políticos (1999) y la Ley de Agrupaciones Ciudadanas y Pueblos Indígenas (2004).

Esta nueva legislación, en el marco de la Constitución Política del Estado y la normativa electoral vigente, plantea un conjunto de principios, normas y procedimientos para reglamentar la conformación, el funcionamiento y la democracia interna en las organizaciones políticas. Lo hace asumiendo dos principios fundamentales:

- a) La democracia intercultural, en cuanto reconocimiento de la diversidad democrática.
- b) La democracia paritaria, como modelo democrático asentado en la paridad y la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Es la primera vez, y hasta ahora la única, que una ley boliviana hace referencia a la democracia paritaria. El reconocimiento de la democracia intercultural se produjo casi una década antes, ambas democracias siguieron caminos paralelos, a veces desconectados.

Y el desafío de construcción y disputa es de convergencia y síntesis: la democracia paritaria intercultural. En ese horizonte, una primera tarea de democratización interna y de igualdad de género en las organizaciones políticas es que la paridad y la interculturalidad formen parte de sus idearios y prácticas.

Cuando hablamos de organizaciones políticas nos referimos, según la ley, a tres tipos, con diferencia de alcance y de naturaleza:

- a) Partidos políticos: organizaciones de alcance nacional conformadas voluntariamente por militantes, con estructura y carácter permanente.
- b) Agrupaciones ciudadanas: organizaciones de alcance departamental, regional o municipal conformadas voluntariamente por militantes, con estructura y carácter permanente.
- c) Organizaciones de las naciones y pueblos indígena originario campesinos: organizaciones ya existentes, con estructura y funcionamiento según normas y procedimientos propios, que pueden participar en elecciones subnacionales.

Es cuestionable que solo los partidos políticos puedan postular candidaturas a escala nacional. También que las agrupaciones ciudadanas hayan sido reducidas a una suerte de “partidos locales”. Y que las organizaciones de las naciones y pueblos indígena originario campesinos estén confinadas al ámbito subnacional. Como sea, actualmente el sistema de organizaciones políticas en Bolivia está conformado por 153 organizaciones, nada menos, reconocidas formalmente con personalidad jurídica por el Órgano Electoral Plurinacional: 11 partidos políticos, 120 agrupaciones ciudadanas y 22 organizaciones de naciones y pueblos indígena originario campesinos. Semejante número podría dar cuenta de un abultado y hasta robusto sistema

de representación política; pero la realidad muestra que muy pocas organizaciones tienen estructura permanente, presencia territorial, militancia y vida orgánica. La mayoría de las organizaciones son formales o marginales, y se activan para competir en procesos electorales y/o negociar alianzas y candidaturas.

Ahora bien, más allá del número de organizaciones políticas formalmente reconocidas en el país, que se amplía en procesos electorales con la formación de alianzas, persisten dos interrogantes fundamentales. La primera [...] es cuán democráticas son estas organizaciones en su estructura orgánica, sus dirigencias, sus instancias de decisión. La segunda interrogante tiene que ver con el modo en que los partidos políticos están asumiendo el mandato normativo vigente en materia de paridad, despatriarcalización y democracia paritaria.

La Ley de Organizaciones Políticas implica un salto cualitativo al adoptar una serie de previsiones y procedimientos a fin de que la paridad de género, la despatriarcalización y la democracia paritaria sean asumidas como condiciones para la democratización interna de las organizaciones políticas. Todos estos avances deben ser adoptados por los partidos políticos y agrupaciones ciudadanas mediante la adecuación de sus estatutos orgánicos<sup>3</sup>.

En ese marco, una de las principales innovaciones y avances es el mandato de adoptar un régimen interno de despatriarcalización. ¿En qué consiste? Lo primero es el establecimiento de una instancia específica como parte de su estructura orgánica. Esta instancia debe contar con capacidad de decisión y garantizar internamente su organización, funcionamiento y presupuesto. El régimen de despatriarcalización debe establecer lo siguiente:

- a) Acciones de prevención y procedimientos, instancias competentes, sanciones y medidas de seguimiento a denuncias y restitución de derechos en casos de acoso y violencia política.
- b) Acciones afirmativas en la conformación de la estructura partidaria y los correspondientes mecanismos de seguimiento de las mismas.
- c) Planes, programas y acciones para promover la paridad y la igualdad de género entre la militancia.

Por su naturaleza, las organizaciones de las naciones y pueblos indígena originario campesinos no tienen estatutos orgánicos y, por tanto, no deben adoptar el mencionado régimen de despatriarcalización. Les corresponde como mínimo garantizar la complementariedad entre mujeres y hombres, con paridad en sus listas de candidaturas. Es un tema para el debate.

¿Cuánto se avanzó en este campo? Si bien hay cuestiones generales y comunes que permiten trazar un perfil del partido muralla, es evidente que existen diferencias entre unos y otros, empezando por su naturaleza orgánica, su tamaño, sus bases doctrinarias e ideológicas. Ello incide por supuesto en su camino de democratización interna en general y el vínculo con la igualdad de género en especial:

Los ritmos de la democratización hacia la igualdad política de las mujeres son diferentes en cada partido político, condicionados por sus orígenes constitutivos, sus bases ideológico-políticas, su composición clasista y étnica, su estructura organizativa, su colocación en el concierto de las fuerzas políticas. (Sánchez, 2020: 28-29)

---

<sup>3</sup> Hay 30 criterios de género para la adecuación de los estatutos orgánicos a la Ley de Organizaciones Políticas. Entre los principales están el reconocimiento de la democracia paritaria, la paridad en las jefaturas, candidaturas e instancias decisorias y deliberativas, y varias medidas para la prevención, denuncia y sanción del acoso y violencia política contra las mujeres.

Ahora bien, en su difícil y todavía esquiva democratización interna, los partidos políticos avanzaron muy poco. En los últimos años estuvieron concentrados en el largo y complejo ciclo electoral 2018-2021, con escasas posibilidades de adecuarse a las disposiciones de la Ley de Organizaciones Políticas. Según una disposición transitoria de esta ley, los 11 partidos y las 120 agrupaciones ciudadanas hoy reconocidas tenían plazo para hacerlo hasta el 31 de diciembre de 2021.

A pocas semanas del vencimiento del plazo (mediados de diciembre de 2021), el panorama al respecto era todavía incierto: de los 11 partidos formalmente vigentes, solo el MAS-IPSP contaba con resolución del TSE tras la adecua-

ción de su estatuto, cuyo avance es importante; pero todavía parcial respecto al régimen de despatriarcalización. Otros nueve partidos estaban en trámite en diferentes instancias.

Así las cosas, a reserva del proceso en curso de adecuación de estatutos, la constatación general es que los documentos constitutivos de los partidos políticos incluyen previsiones (con algunos vacíos y omisiones) respecto a la equidad de género, la paridad y la participación política de las mujeres. Ese reconocimiento formal, empero, además de ser limitado, tropieza con prácticas que aún son androcéntricas, y refuerzan las barreras partidarias que limitan e impiden la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

## **PARTIDOS DEMOCRÁTICOS, PARITARIOS, INTERCULTURALES**

Hasta aquí hemos visto que más allá de incluir la equidad de género en sus estatutos orgánicos y del cumplimiento obligatorio de la normativa en favor de la paridad y alternancia, los partidos políticos y alianzas, salvando diferencias, son un terreno sembrado de barreras y límites para la participación política de las mujeres y para el ejercicio de sus derechos en el ámbito público-político. La estructura orgánica de los partidos, sus jefaturas, sus mecanismos de decisión, su funcionamiento, en general, todavía son androcéntricos. Así lo muestran los documentos constitutivos y, en especial, las prácticas. Así lo percibe la ciudadanía. Así lo viven las propias mujeres políticas. No habrá democracia paritaria sin el derrumbe previo de esas murallas partidarias.

Hemos hablado de partidos muralla para retratar esa condición de estructuras, organizaciones y prácticas androcéntricas que, en lugar de impulsar la igualdad política entre mujeres y hombres, la limitan, le ponen barreras. ¿Cuál es el perfil de esos partidos muralla? ¿Qué los caracteriza respecto a la paridad de género? ¿En qué condiciones se produce el

vínculo entre las organizaciones políticas y la participación de las mujeres en el ámbito público-político? Como síntesis, se puede identificar tres aproximaciones al respecto:

- a) La primera es que, en general, los partidos políticos, que tienen el monopolio de la representación política, son más murallas que puentes, esto es, en esencia, dificultan y restringen la participación política de las mujeres. Así se expresa en su estructura interna, sus lógicas decisorias y su funcionamiento. Deciden el jefe y su entorno. Y esa cúpula, más allá de la presencia formal de mujeres en la dirección partidaria, está controlada principalmente por hombres.
- b) La segunda aproximación es que, si bien hay avances importantes en el acceso a cargos de representación política, e incluso en las propias organizaciones políticas, las mujeres encuentran una serie de barreras estructurales, organizativas y de prácticas en el ejercicio de sus funciones en el ámbito público-político. Esas barreras tienen origen en los partidos políticos y alianzas, cuyos dirigentes y

militantes hombres se resisten todavía a asumir el principio de igualdad política, y creen que las mujeres “no son capaces, nos les interesa, no son merecedoras”.

- c) Y la tercera es que, por una parte, los estatutos orgánicos de los partidos y los documentos reguladores de las alianzas incluyen de manera limitada la equidad de género y los derechos políticos de las mujeres (inexistentes en las declaraciones principistas); y, por otra, hay una brecha entre lo que los partidos políticos declaran en sus documentos constitutivos y discursos, respecto a sus prácticas de exclusión y subordinación de las mujeres. Los usos traicionan la letra.

Pero mal haríamos en concluir esta reflexión con el solo diagnóstico crítico. Es necesario asumir la necesidad/posibilidad y, por tanto, el desafío de avanzar en la democratización

interna de los partidos políticos y alianzas en el horizonte de la despatriarcalización y de una democracia paritaria (reto que se amplía, como se vio, con la descolonización y el principio de interculturalidad).

Si asumimos que es preciso derribar las murallas partidarias que impiden la igualdad de condiciones y de resultados entre mujeres y hombres para el acceso y el ejercicio en el ámbito público-político, la cuestión clave es cómo lograr que las estructuras orgánicas, el funcionamiento interno, las dirigencias y los mecanismos de toma de decisiones de los partidos sean más permeables a la igualdad sustantiva, a la despatriarcalización, a la descolonización y a una democracia paritaria intercultural.

Otros partidos, democráticos, paritarios e interculturales, son necesarios y posibles.

## REFERENCIAS

Coordinadora de la Mujer (2021). *Análisis de las listas de candidaturas Elecciones departamentales, regionales y municipales 2021*. Protagonistas.

---- (2019). *Hacia una cultura democrática paritaria. El reto de transformar la cultura política*. Coordinadora de la Mujer, serie Módulos de Interaprendizaje, núm. 8.

Exeni, J.L. (2019). *Diagnóstico declaraciones de principios y estatutos orgánicos*. Coordinadora de la Mujer, inédito.

Lagarde, M. (2012). *El feminismo en mi vida: hitos, claves y utopías*. Inmujeres.

Montes, T. (2021). “Es que no hay mujeres”, *Andamios*, año 6, núm 10, octubre. OEP, pp. 145-153.

Oxfam en Bolivia; Coordinadora de la Mujer y CESU-UMSS. (2022). *La paridad más allá de la paridad. Participación política de las mujeres en el largo camino hacia la democracia paritaria intercultural en Bolivia*. Plural editores, pp. 133-136.

Sánchez, M.C. (2020). *La democratización de las organizaciones políticas. Democracia paritaria y despatriarcalización*. Coordinadora de la Mujer/Oxfam/CESU-UMSS.