

LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES INDÍGENAS EN LA DEMOCRACIA COMUNITARIA: MANIFESTACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA

Ximena Pabón Frías¹

RESUMEN

Después de instaurado el voto universal para las mujeres y los pueblos indígenas en Bolivia el año 1952, tuvieron que transcurrir 37 años para que por primera vez una mujer indígena —como fue Remedios Loza— lograra ingresar como diputada al Parlamento. Antes de ella ya había mujeres y también indígenas en cargos de poder político; pero no mujeres indígenas.

Con ese antecedente, en este artículo se presenta los principales resultados del estudio *Acuerdos internos de “gestión compartida” como factor de acoso y violencia política hacia las mujeres* (Pabón, 2024), impulsado por el Órgano Electoral Plurinacional (OEP)

con apoyo de la Coordinadora de la Mujer, donde se reflexiona sobre las manifestaciones del acoso y violencia política en las mujeres designadas o elegidas por normas y procedimientos propios, y se identifica tres aspectos relevantes para una perspectiva inclusiva de las mujeres: superar el machismo enraizado en las comunidades indígenas, cuestionar los discursos románticos e idealizados que hacen ver a estas comunidades como espacios armónicos donde hombres y mujeres se relacionan de manera complementaria, e implantar un enfoque despatriarcalizador a las acciones dirigidas a fortalecer los derechos políticos de las personas.

PALABRAS CLAVE

mujeres indígenas

participación política

equidad de género despatriarcalización

naciones y pueblos indígenas

INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de la participación política de las mujeres afloran tres hechos indiscutibles. El primero es que su ingreso a este escenario es reciente dado que, a lo largo de la historia, la política fue un terreno de dominio exclusivamente masculino; el segundo es que las naciones y pueblos indígenas fueron los ac-

tores menos tomados en cuenta por la política estatal; y el tercero es que las mujeres indígenas, dentro de ellos, lo fueron mucho menos. De ahí que referirse hoy en día a la democracia comunitaria y a la participación política de las mujeres inserta en ella representa en sí ya un gran logro y un hito para la democracia, el cual

¹ Comunicadora Social. Actualmente se desempeña como investigadora social independiente, con experticia en derechos humanos, género e interculturalidad. La investigación de acuerdos internos de “gestión compartida” como factor de acoso y violencia política hacia las mujeres fue desarrollada en el marco de una consultoría para el Órgano Electoral Plurinacional. Correo electrónico: pabonxime@gmail.com

no hubiese sido posible sin el marco normativo vigente en Bolivia, que promueve medidas afirmativas como la paridad, la alternancia, y normas contra el acoso y la violencia política que protegen los derechos políticos de las mujeres. Asimismo, reconoce formalmente los derechos de las naciones y pueblos indígenas a su libre autodeterminación y al ejercicio de formas de autogobierno desde sus normas y procedimientos propios.

También es importante mencionar que la participación de las mujeres indígenas en el ámbito de la democracia comunitaria se halla inmersa en un contexto de constantes tensiones que suelen darse entre la democracia comunitaria y la democracia representativa, cuando ambas confluyen e interactúan en un espacio común, desde lógicas y cosmovisiones muy distintas —incluso antagónicas— en términos de los derechos que se tiende a privilegiar desde cada una de ellas y que, en el caso de las naciones y pueblos indígenas, son los derechos colectivos más que los derechos individuales de las mujeres.

Dicho esto, la intención del presente artículo no es abordar cómo se presentan dichas tensiones y lógicas antagónicas, sino comprender cómo se manifiestan en las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos (NPIOC) el acoso y la violencia política contra las mujeres designadas o elegidas por normas y procedimientos propios en la democracia comunitaria, buscando reflejar las diferencias y/o similitudes que aquello entraña con el acoso y la violencia política por *acuerdos forzosos de gestión compartida* que sufren las mujeres elegidas por la vía de la democracia representativa. De esta manera, se espera aportar con reflexiones que permitan a las y los tomadores de decisiones visibilizar alternativas y respuestas para hacer efectivo el horizonte democrático intercultural y paritario, que señala que todas las bolivianas y los bolivianos, de manera individual y colectiva, gozamos, sin ninguna forma de discriminación, de los mismos derechos políticos consagrados en la Constitución y las leyes.

1. LA PRESENCIA DE LAS MUJERES INDÍGENAS EN LA COMPOSICIÓN DEL ESTADO: AVANCES Y DESAFÍOS

Dos hitos relevantes para el contexto regional —que fueron impulsados desde Bolivia— son el poder hablar hoy en día de “las democracias”, así en plural, sentando presencia no solo de la democracia representativa, sino también de las otras dos formas de ejercicio democrático preexistentes en el país²: la democracia directa y participativa, y la democracia comunitaria. Esta última se sustenta en los principios de libre determinación, autogestión, deliberación y autogobierno en el que los sistemas y prácticas políticas de las naciones y pueblos indígenas u originarios

funcionan de acuerdo con sistemas, saberes y cosmovisiones propios que les son reconocidos formalmente por el Estado y que dieron lugar a que hoy exista una presencia más visible de los distintos pueblos y naciones indígenas en la composición del Estado.

Un segundo hito, inédito en la historia política del país, es que las mujeres bolivianas lograron incrementar significativamente su presencia en el espacio político en los últimos años, posicionando a Bolivia como el primer país del continente con mayor cantidad de

2 Exeni (2013) menciona al respecto: “El gran salto en Bolivia es pasar a hablar de las democracias en plural, y en el horizonte de una democracia intercultural, este es un salto importante, pero el reto está en garantizar su ejercicio y que sea complementario, no sé si con igual jerarquía pero al menos complementario, porque tenemos diferencias entre la democracia representativa que se sigue considerando de mayoría de edad, como la más importante vs la democracia directa y participativa, pero más episódica, por ejemplo, la revocatoria de mandato que es casi imposible de hacer y la democracia comunitaria que se la asume a regañadientes, casi como un anexo, como algo adicional y solo confinado al ámbito local comunitario, pero pese a eso han habido grandes avances”.

mujeres que participan en la política. Este logro implicó, en poco menos de dos décadas (1997-2014), un aumento de la presencia femenina en más de 40 puntos porcentuales, pasando de un promedio de 8,9 % en la elección del año 1997 al 50 % de representantes mujeres en la Cámara de Diputados/as y 44 % en la Cámara de Senadores/as en 2014 (TSE, 2017).

En cuanto a las mujeres indígenas, también es innegable su presencia en los distintos órganos deliberativos del Estado, tanto en los niveles nacional, departamental, municipal y regional como dentro de los seis gobiernos de las Autonomías Indígena Originario Campesinas (AIOC) actuales.

Esta presencia obedece igualmente al hecho de la constitucionalización de sus derechos mediante la creación de siete circunscripciones especiales en la Asamblea Legislativa Plurinacional bajo la Ley del Régimen Electoral Transitorio (Ley 4021), que permite a las organizaciones indígenas presentar sus candidaturas vía partidos políticos y vía organizaciones indígenas en el nivel nacional —Ley del Régimen Electoral (Ley 026) y Ley de Organizaciones Políticas (Ley 1096)—. Un reglamento para la inscripción y registro establece que en todas las candidaturas de titulares y suplentes para diputaciones en circunscripciones especiales indígenas u originarias se cumplan la igualdad, la paridad y la alternancia de género, a la vez que insta a las organizaciones políticas y alianzas a asegurar que, en al menos cuatro circunscripciones especiales indígena originario campesinas, la primera posición titular sea encabezada por una

mujer. Asimismo, los diversos pueblos indígenas también incorporaron en sus estatutos, de diversas formas, los principios de paridad, alternancia, equidad de género e igualdad de condiciones³.

De ahí que hoy se tenga, por ejemplo, cuatro de los escaños indígenas de la Asamblea Legislativa Plurinacional ocupados por titulares mujeres. De igual forma, en municipios con autonomías indígenas también se observa un incremento en la presencia femenina, que en 2010 llegaba a un 43 % y en 2015 llegó a ser de un 53 % (TSE, 2016).

No obstante, estos importantes avances, incluida la participación paritaria (50/50) de mujeres indígenas en la titularidad de cargos, sobre todo en las instancias deliberativas fuera de sus territorios, es algo que plantea muchos retos. En el nivel departamental solo cuatro mujeres (el 20 %) de los 25 escaños asignados a las naciones pueblos indígenas ejercen como titulares; solo uno de los tres escaños de la Asamblea Regional del Gran Chaco (33 %) está ocupado por una mujer y también una sola mujer de los cuatro escaños asignados a indígenas asume como titular en el Concejo Municipal, es decir el 25 % (Observatorio de Paridad Democrática, 2024). Si bien la participación numérica de las mujeres en el caso de los seis gobiernos autónomos indígena originario campesinos es casi similar a la de los varones (con un total de 74 varones y 68 mujeres)⁴ —lo que refleja un interesante avance en términos numéricos en estamentos con mayor grado de autonomía que los supraestatales—, en estos territorios también suelen ser más los varones que ocupan cargos principales⁵.

3 Aunque también cabe señalar que aquello se da más desde un deseo de las NPIOC de ser reconocidos formalmente en el Estado Plurinacional, antes que de una legítima voluntad de promover la igualdad de género.

4 En los territorios de Charagua Iyambae y Jatun Ayllu Yura hay menor cantidad de mujeres, en Kereimba Iyaambae, Salinas y Raqaypampa habría paridad, mientras que en Uru Chipaya incluso se estaría por encima de la misma.

5 En la autonomía Uru Chipaya se halla a la cabeza una mujer (Flora Mamani) y el Órgano Legislativo se muestra paritario con la presencia de dos mujeres y dos varones. Sin embargo, y como se verá más adelante, el acoso y la violencia que sufre dicha autoridad principal oscurece las posibilidades que tiene de cumplir con la gestión que le fue encomendada por su pueblo. Similar situación es vivida por Sara Poma, *Qulqi Kamachi* electa el año 2022 en Salinas, cuyo Consejo Supremo de Gobierno está conformado por nueve integrantes (*Qulqi Apnaquiri*), de los cuales solo dos son mujeres. En la autonomía Jatun Ayllu Yura, en 2021 se designó a las nuevas autoridades de acuerdo con su estatuto autonómico (*kurakas* y *mama thallas*) por muyu (turno de cada ayllu). En 2022 renunció el jilakata Simón Choquevilla y el Consejo de Autoridades del ayllu nombró a otro varón como nuevo jilakata. En tanto, en Kereimba Iyaambae, las autoridades naturales mburuvicha guasu de las capitanías (*Karaguasu* y *Gran Kaipependi Karoavicho*) elegidas se hallan en paridad con la elección de dos varones y dos mujeres.

2. LOS TINKUS POR LOS QUE PASA LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES INDÍGENAS

La política en Bolivia podría ser retratada como un *tinku*⁶, es decir, como un encuentro entre contrarios, en el que se dan desacuerdos que se busca resolver mediante enfrentamientos que, en el accionar político, bien pueden darse de forma indirecta, desde la aplicación de maniobras y estrategias preestablecidas, o de forma abiertamente violenta, desde golpes, ataques, secuestros, insultos, etc., mediante los cuales se busca “descargar” la tensión acumulada en su momento, de manera que ésta no desborde a la comunidad ni desestructure las relaciones sociales en su interior.

En el caso de la participación de las mujeres en la política, esta lógica *etnopsicológica*⁷ calza como anillo al dedo. Primero porque cuando ingresan a la arena política se topan con un campo caracterizado por un *tinku* interno de grandes disputas y pugnas entre dirigencias y/o partidos enfrentados, que luego se vuelca hacia ellas en forma de acoso y violencia política cuando buscan ejercer efectivamente su mandato (participar en las sesiones, gestionar recursos, fiscalizar, etc.). En ese momento se convierten en el *elemento discordante y desestabilizador de la cultura patriarcal* que rige en la política como escenario de poder, con lo cual, y para restablecer el “orden natural de las cosas”, es decir, que las mujeres vuelvan a ocupar el rol doméstico y de cuidados del hogar que socialmente se les asigna, se busca sacarlas de la vida política.

¿Cómo se manifiesta esto?

El primer *tinku* para ellas es lograr superar la frontera del pensamiento que asume que la mujer “no debe ni puede” constituirse en

actora política porque ese “no es su rol”. En este primer *tinku* sus oponentes provienen sobre todo del entorno machista que la rodea, así como de su propia subjetividad, por el miedo que lleva instalado en cuanto a sus capacidades personales para cumplir con el rol político, y que constantemente le es reforzado por su propio entorno familiar/comunal.

En tierras bajas (Amazonía y Chiquitanía), la decisión de la mujer de participar en la vida política suele ser consensuada y acordada junto con los miembros de la familia, ya que se sabe que, de ser electa, la carga de trabajo de cuidados no se reducirá para ella, sino que aumentará en vista de la escasa corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidados que suelen mostrar los varones. En varios de estos territorios las mujeres suelen representar figuras meramente simbólicas en sus organizaciones, mientras que en otros juegan un papel relevante. Por ejemplo, hay capitanas en el pueblo guaraní (*mburuvichas*) que son valoradas por haber demostrado un gran liderazgo en sus comunidades, lo que se pone a prueba cuando entran en juego intereses externos que buscan explotar los territorios indígenas y la comunidad observa qué líderes (o lideresas) pueden ponerles freno. En ese sentido, en estas regiones, en la designación o elección de sus autoridades prima el liderazgo observado en la persona —obtenido también a partir de la trayectoria o vida orgánica por la que transitó— más que el hecho de ser mujer o varón. Sin embargo, y como se destaca, son las mujeres quienes tienen menos posibilidades de cumplir este requisito debido a las tareas de cuidados que se hallan primordialmente depositadas en ellas.

6 El *tinku* es una pelea ritualizada anual en las comunidades andinas, particularmente en el norte de Potosí y en el sur de Oruro, para procesar los desacuerdos y la violencia acumulada a lo largo de un año, ya sea dentro de la comunidad o entre comunidades. Este mecanismo permite que la violencia no desborde la comunidad ni desestructure las relaciones sociales, por lo cual, luego del *tinku* sus miembros retoman relaciones sociales armónicas (Guzmán, 2019).

7 La *etnopsicología* es entendida como el estudio de la manera de ser y comportarse de un pueblo a partir de su cultura.

En las tierras altas (zonas aymaras y quechuas), su participación se da como complemento a la del varón, bajo la figura del *chacha-warmi*⁸, es decir, empiezan asumiendo un cargo junto con su pareja varón, sin que dicha dualidad represente un equilibrio en el ejercicio de poder, al visibilizarse cómo en los espacios de deliberación más importantes para la comunidad son los varones quienes hablan y participan, mientras las mujeres permanecen calladas y relegadas al fondo.

Al igual que sus pares en las tierras bajas, ellas acceden a cargos de mayor jerarquía siempre y cuando logren cumplir todos los requisitos exigidos por la democracia del ayllu —que, vale la pena remarcar, son muchísimos— y que, al igual que las mujeres en tierras bajas, no siempre pueden cumplir por las limitantes que tienen en cuanto a la corresponsabilidad de los cuidados.

En ese sentido, en las mujeres indígenas tiende a observarse con mayor fuerza lo que desde las teorías sobre psicología y subjetividad femenina se denominó un “piso pegajoso” (Inmujeres, s.f.), es decir, un conjunto de dilemas psicoemocionales que viven las mujeres, en los que sienten que al participar en ámbitos públicos están abandonando el “rol natural” que la sociedad determina para su género, lo que las lleva a sentirse culpables e inseguras sobre sus capacidades y, ante las dificultades que tienen para conciliar su vida laboral-política con su vida familiar, al final optan por abandonar el espacio político-público.

El segundo *tinku* ocurre cuando la mujer ya ocupa un cargo y se da cuenta de los intereses de poder que están dentro y fuera del ámbito político, desde los cuales se busca instrumentalizar su participación. Por ejemplo, cuando asume cargo en el marco del *chacha-warmi* (en el caso de mujeres de tierras altas) y luego

se la designa para representar al territorio por un partido político, el cual, por paridad, debe contar con un número determinado de candidatas mujeres, lo que le *obliga* a asumir el cargo aunque no quiera o no sepa nada sobre gestión política, en un espacio donde además será discriminada por no dominar el idioma castellano.

En ese momento, sus contrarios suelen ser los miembros de organizaciones políticas distintas a la suya, así como dirigentes de su propio entorno que permanecen expectantes de lo que dicha autoridad hará por ellos y por la comunidad.

Finalmente, la mujer que ejerce algún cargo político vive un tercer *tinku* cuando, llegada la mitad de su gestión —dos años y medio— (aunque también puede ocurrir antes), enfrenta el dilema de *tener que ceder* su mandato a su suplente varón (algo ilegal si fue electa por la vía de la democracia representativa y que no será aprobado por el TSE de percibirse que lo hace forzada) o continuar en el cargo, a sabiendas de la sanción social nada despreciable que aquello le puede acarrear en su comunidad por haber incumplido con sus normas y procedimientos propios que ya tienen establecido el sistema rotativo por turno (*muju*), incluso de forma escrita en sus estatutos. En este escenario, en el que suelen hallarse sobre todo las asambleístas departamentales y las concejales, ya no solo operan presiones desde el entorno político en el que se encuentran, sino y sobre todo de sus organizaciones sociales, muchas de las cuales tienen líderes que fueron cooptados por organizaciones políticas o empresas extractivas de los territorios.

Es así como en todos estos *tinkus* prevalecen relaciones de poder atravesadas tanto por miradas machistas y misóginas como por criterios discriminatorios en razón de su

⁸ Bajo el principio de complementariedad, es la práctica del ejercicio de la autoridad de acuerdo a normas y procedimientos propios constituidos en el *chacha-warmi* (hombre-mujer).

condición indígena, a los que se suman intereses capitalistas que dan cuenta de cómo los tres sistemas (el patriarcal, el capitalista y el neocolonialista) se articulan en torno

a las mujeres, impactando negativamente en su ejercicio político y, en general, en su bienestar.

3. LAS MANIFESTACIONES DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA POLÍTICA EN LAS MUJERES DESIGNADAS O ELEGIDAS POR NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PROPIOS

Bolivia fue el primer país en toda la región en definir el acoso y la violencia política como una forma de violencia de género y en promulgar la Ley Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres (Ley 243) para ponerle freno. Este hecho consiste en un conjunto de prácticas lesivas hacia las mujeres candidatas, designadas o electas que tiene como fin limitar su acceso a espacios de representación, restringir su ejercicio del cargo e impedir que puedan tomar decisiones, vale decir, ejercer sus derechos políticos.

El AVP es parte de los ordenamientos patriarcales que han legitimado una violencia estructural y no puede comprenderse sin considerar relaciones de desigualdad de género complejas —que son parte de la convergencia de las relaciones de dominio provenientes de clivajes étnico-raciales, clasistas, generacionales— en un campo político donde se recurre a justificaciones racionalizadas por intereses políticos específicos en pugna entre las fuerzas políticas o dentro de las mismas (Sánchez *et al.*, 2019).

Este tipo de violencia se da de forma más cruenta sobre las mujeres que ejercen como autoridades en municipios más pequeños y medianos, y que fueron elegidas por normas y procedimientos propios, quienes, además de tener que lidiar con el machismo enraizado en sus comunidades, lo ven profundizado por prácticas ya habituales ejercidas por sus propias bases sociales y dirigencias comunales-sindicales, que son aplicadas con mayor dureza a las mujeres que a los varones.

Entre éstas se puede mencionar la exigencia de “aportes” (entrega de dinero) a la comunidad, práctica que se percibe como *abusiva para las mujeres*, sin ninguna constancia del destino que se da a dichas exacciones; las presiones para ceder el cargo a su suplente en un tiempo determinado internamente (la “gestión compartida” a la que se hará referencia más adelante); la negación de las autoridades comunales de acompañar y aprobar cualquier acción que la autoridad busque emprender (proyectos, solicitud de fondos) sin otra justificación que el machismo presente y que se suma a la burocracia estatal ya existente; el desprestigio que se busca generar sobre su gestión junto a la deshonra de su dignidad y cuerpo, que busca hacerlas quedar mal frente a la comunidad y a su familia. Finalmente, también pesan sobre ellas acciones tales como el daño a su patrimonio, acoso y hostigamiento a sus familiares, agresiones físicas violentas, secuestros y que incluso pueden derivar en muerte civil, es decir, con su expulsión de la comunidad, lo que claramente resulta para ellas un castigo mucho más duro que el simple rechazo de su caso por parte del sistema judicial o feminicidio.

Detrás de muchas de estas acciones se encuentran autoridades suplentes que buscan la renuncia de las mujeres titulares. También participan autoridades de la propia comunidad, líderes indígenas y sindicales, comités locales, etc. Es decir, actores que forman parte del entorno comunitario y que en algunos casos son utilizados por otras autoridades u organizaciones políticas para afectar a las

mujeres. Se aprovecha los cabildos, asambleas, congresos y otros espacios de la comunidad para desprestigiarlas, intimidarlas y coaccionarlas para que renuncien, en muchas ocasiones incluso les niegan la palabra para defenderse y las amenazan con violencia física.

Las mujeres de tierras altas son quienes sufren con más dolo y de forma más reiterada las prácticas de acoso y violencia política, siendo los departamentos de La Paz, Cochabamba, Santa Cruz, Oruro y Potosí los que registran los mayores casos de denuncias, quizás por el hecho de que sus estructuras organizativas son más rígidas. La mayoría de ellas proviene del MAS-IPSP, partido con presencia sobre todo en el occidente del país. Eso no quiere decir que no haya acoso en igual magnitud en el oriente, sino que en departamentos como Pando y Beni, por ejemplo, éste no se denuncia porque no hay ante quién hacerlo, las distancias para lograr siquiera salir de la comunidad son largas y la mayoría de las mujeres no cuentan con recursos para trasladarse y poder hacer efectiva su denuncia.

Denunciar el acoso y la violencia política tampoco es garantía de que el hecho se solucione,

por el contrario, incluso deriva en mayor violencia hacia la mujer por haber *dañado el honor y buen nombre de la comunidad*.

El acoso y la violencia política no se hallan plasmados en ningún estatuto o norma de las NPIOC, lo que lleva a que algunos se animen a señalar que “si no está en sus estatutos es porque no existe”. Asimismo, esta forma de violencia se comprende en las NPIOC como *intromisión política*, la cual se daría cuando existen autoridades que buscan entrometerse en los asuntos internos de las naciones indígena originarias (por ejemplo, organizaciones políticas) cuando la participación de determinado pueblo no está considerada en la estructura estatal, o cuando se percibe que la persona designada-elegida en un cargo busca dividir a la comunidad o ir en contra de su pueblo.

En esa perspectiva, el acoso y la violencia política hacia las mujeres indígenas queda invisibilizado y solapado frente a los derechos colectivos de los pueblos, que buscan hacer prevalecer tradiciones y costumbres —aunque algunas de estas sean machistas— por encima del derecho de las mujeres a no sufrir violencia.

4. ¿HAY GESTIÓN COMPARTIDA EN LAS NACIONES Y PUEBLOS INDÍGENAS?

Un análisis importante recogido por el estudio fue el de la llamada “gestión compartida”, una práctica que no es reciente en la cultura política boliviana, puesto que ya en 2013, un año después de promulgada la Ley Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres, una investigación de la GIZ expuso:

La gestión compartida es un concepto que no está normado legalmente. A pesar de ello, es una práctica generalizada y opera en todos los departamentos del país. Consiste en una serie de acuerdos políticos que, en la mayoría de los casos, se negocian con carácter previo a las

elecciones. Dichos acuerdos determinan que la gestión de la concejalía —que es de cinco años— sea dividida en dos períodos de igual duración, de manera tal que puedan acceder al cargo tanto el concejal titular como el suplente. Los acuerdos de “gestión compartida” se producen incluso entre los principales partidos políticos. (GIZ, 2013)

Para complementar lo anteriormente señalado, la misma investigación indica que la paridad dejó de ser un principio que busca la igualdad para convertirse en:

(...) una consigna política que en vez de favorecer a las mujeres las coloca en situaciones límite, en situaciones cargadas de incertidumbre y de riesgos de represalias. La alternancia o la llamada “gestión compartida” se ha convertido en un *arma de doble filo* utilizada para expropiar los cargos de representación a las mujeres, utilizando formas de violencia extrema en muchos casos. (GIZ, 2013)

En el caso de las NPIOC, regidas por una democracia comunitaria, la cesación del mandato a la mitad de la gestión para que asuma la autoridad a la que por turno le tocaría es algo ya habitual y además establecido en sus propios estatutos y, como ya se señalaba, es parte de un sistema de gobernanza propio, con lo cual no habría ninguna transgresión a la norma si la gestión se divide, algo opuesto a lo que sucede con las autoridades electas por la democracia representativa, en quienes precisamente la división del periodo de mandato se asume como ilegal.

Bajo esa comprensión no existiría una “gestión compartida” como se la define conceptualmente, sino que en su reemplazo se aplicarían la “alternancia” o el *muyú* (*rotación por turno*) *distorsionados* como prácticas para impedir el mandato o sacar a las mujeres del cargo, procediendo de cuatro maneras: mediante la cesación o renuncia al cargo, más exigida a las mujeres que a los varones; el incumplimiento de la *alternancia o rotación por turno* cuando

es a ellas a quienes les toca ejercer la titularidad del cargo; la sustitución del titular varón por otro titular varón; la definición de un periodo de mandato para las mujeres menor que el establecido para los varones.

Respecto a la cesación obligada del mandato cabe añadir que, en tierras altas, es tan importante cumplir esto que también comenzó a hacerse más visible la solicitud de *licencias injustificadas* al OEP para que tramite la llamada *alternancia* sin observaciones, habida cuenta de que se considera que esta instancia “perjudica” cuando observa que la mujer que va a renunciar lo está haciendo por presión y decide no dar curso al cambio. En ese sentido, el mecanismo más recurrente para que las mujeres dejen el cargo en las tierras altas es la *renuncia por turno*. En cambio, en tierras bajas, al no existir el sistema de rotación de cargos, la estrategia utilizada es la solicitud de *revocatoria de mandato* de la autoridad que, vale destacar, se le puede interponer en más de una ocasión y en cualquier momento, dependiendo de las normas y procedimientos de cada pueblo⁹, con lo cual, este proceso legítimo de destitución de autoridades comenzó a ser también instrumentalizado para forzar el cese de autoridades, sobre todo de mujeres, ante la ausencia de criterios que establezcan que en los procesos revocatorios no deben existir acusaciones falsas contra las autoridades, ni que éstos pueden estar mediados por presiones o violencia.

5. CONCLUSIONES

Habida cuenta de todo lo señalado, que visibiliza lo complejo y desafiante que resulta lograr inyectar al campo político (de raíz patriarcal) una perspectiva más inclusiva de las mujeres, se considera que no se debería

dejar de considerar tres aspectos por demás relevantes.

- El primero de ellos es que el machismo robustamente enraizado en las comu-

⁹ En el caso del pueblo Guaraní, por ejemplo, puede darse en cualquier momento a sola denuncia de las autoridades comunales. En cambio, en los pueblos Chiquitano y Ayoreo puede proceder de forma automática o luego de una evaluación al cabo de un año de la gestión de la autoridad. En el caso del pueblo Guarayo, la revocatoria solo podrá aplicarse cuando al menos haya transcurrido la mitad del periodo de mandato y no podrá tener lugar durante el último año de gestión en el cargo (TSE, 2023).

nidades indígenas no solo pone un fuerte freno a la presencia y participación política de las mujeres, sino también obstaculiza la posibilidad de que los propios pueblos y naciones indígenas se liberen del patriarcado que también los subyuga a ellos, al evitar que las visiones del mundo de las mujeres en sus comunidades (y que tienden a privilegiar los cuidados de la tierra y del ser humano por encima de los intereses mercantilistas) ingresen a los espacios donde se toman decisiones, con lo cual el sistema patriarcal, corrupto y depredador, permanece inmutable.

En línea con lo anterior, un segundo aspecto que resulta imprescindible tomar en cuenta, si se quiere lograr que las mujeres cuenten con mayor poder y toma de decisión, es comenzar por cuestionar los discursos románticos e idealizados sobre las comunidades indígenas, consideradas como entes armónicos donde hombres y mujeres se relacionan de manera com-

plementaria, más allá del conflicto y del poder, pues aquello no solo no es real, sino que además retrasa la posibilidad de desmontar las estructuras patriarcales que operan tanto dentro de las organizaciones sociales y políticas como por encima de éstas desde intereses capitalistas y extractivistas.

En ese sentido, un tercer elemento es que cualquier horizonte o propuesta futura que busque fortalecer los derechos políticos de las personas (sean mujeres, pueblos indígenas, jóvenes, etc.) no podrá hacerlo sin implantar como principio la mirada despatriarcalizadora a cada una de sus acciones, entendiéndose que el patriarcado no se limita únicamente a la opresión de las mujeres, sino también de otros sujetos sometidos al poder, como lo fueron por siglos las y los indígenas, por lo que la descolonización, sin un proceso despatriarcalizador de la política que lo acompañe, no es posible.

REFERENCIAS

Exeni, J.L. (2013). Democracia intercultural, ese horizonte. *Andamios* (7 y 8). PNUD y Tribunal Supremo Electoral.

GIZ (2013). *Los techos de cristal en la participación política de las mujeres*. Acobol.

Guzmán, O. (10 de diciembre de 2019). Luego del *tinku* político. *Agencia de Noticias Fides* [ANF]. <https://www.noticiasfides.com/opinion/luego-del-tinku-politico>

Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres] (s.f.) *Glosario para la igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/piso-pegajoso>

Observatorio de Paridad Democrática (2024). *Presencia de mujeres de las Naciones y Pueblos Indígena Originario Campesinos*. <https://observatorioparidaddemocratica.oep.org.bo/pueblos-indigenas/>

Pabón, X. (2024). *Acuerdos internos de “gestión compartida” como factor de acoso y violencia política hacia las mujeres*. [Enviado para publicación].

Sánchez, C., Pereira, N. y Quisbert, G. (2019). *La desigualdad de género en un contexto de paridad: Discriminación, acoso y violencia política en la Asamblea Legislativa Plurinacional*. Instituto de Investigación, Interacción Social y Posgrado de la Carrera de Trabajo Social, UMSA.

Tribunal Supremo Electoral (2016). *Hacia la profundización de la democracia paritaria*. Memoria del Seminario Internacional: Profundización de la Democracia Paritaria (5 y 6 de abril de 2016). Órgano Electoral Plurinacional.

Tribunal Supremo Electoral (2017). *Ejercicio de los derechos políticos de las mujeres sin acoso ni violencia política*. <https://observatorioparidaddemocratica.oep.org.bo/wp-content/uploads/2022/09/Ejer-dere-pol-mujeres-AVP.pdf>.

Tribunal Supremo Electoral (2023). *Informe sobre la construcción de la democracia intercultural en el Estado Plurinacional de Bolivia (2009-2022)*. Órgano Electoral Plurinacional.

Fuentes jurídicas nacionales

Ley 026 de 2010. Ley del Régimen Electoral. 30 de junio de 2010. Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia, publicada en la edición: 147NEC.

Ley 243 de 2012. Ley Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres. 28 de mayo de 2012. Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia, publicada en la edición: 376NEC.

Ley 1096 de 2018. Ley de Organizaciones Políticas. 1 de septiembre de 2018. Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia, publicada en la edición: 1095NEC.

Ley 4021 de 2009. Ley del Régimen Electoral Transitorio. 14 de abril de 2009. Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia, publicada en la edición: 18NEC.