



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

No más
violencia,
ni acoso
político

INFORME DEFENSORIAL

“OBLIGADAS A RENUNCIAR”

Compromisos Forzosos de Gestión Compartida:
Vulneración a los Derechos Políticos de las Mujeres

Todas y todos somos defensores del pueblo



DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

INFORME DEFENSORIAL

“OBLIGADAS A RENUNCIAR” **Compromisos Forzados de Gestión Compartida:** **Vulneración a los Derechos Políticos de las Mujeres**

Mayo - 2023

Informe Defensorial:

“OBLIGADAS A RENUNCIAR”. COMPROMISOS FORZOSOS DE GESTIÓN
COMPARTIDA: VULNERACIÓN A LOS DERECHOS POLÍTICOS DE LAS MUJERES.

Autoridad:

Pedro Francisco Callisaya Aro – Defensor del Pueblo

Elaborado por:

Unidad de Derechos Humanos de las Mujeres – Adjuntoría para la Vigencia y
ejercicio de Derechos Humanos de Niña, Niño, Adolescente, mujeres y Poblaciones
en Situación de Vulnerabilidad.

Edición, corrección de estilo y diseño:

Adjuntoría para la promoción y Difusión de los Derechos Humanos.

Impresión:

XXXXXX

Producción:

Defensoría del Pueblo

Oficina Central: Calle Colombia N° 440 – Zona San Pedro.

Teléfonos (2) 2113600 – 2112600

Casilla 791

2023

Se permite la reproducción total o parcial de la información aquí publicada, siempre
que no sea alterada y se asignen los créditos correspondientes.

Esta publicación es de distribución gratuita.



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

Resolución Defensorial N.º DP/AVEDH/N.º 002/2023

La Paz, 16 de mayo de 2023

VISTOS:

El Informe Defensorial: "Obligadas a Renunciar". Compromisos Forzosos de Gestión Compartida: vulneración a los derechos políticos de las mujeres.

CONSIDERANDO:

Que, el Parágrafo I del Artículo 218.1 de la Constitución Política del Estado establece que la Defensoría del Pueblo es la institución encargada de velar por la vigencia, promoción, difusión y cumplimiento de los derechos humanos, individuales y colectivos, que se consagran en la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales.

Que, el Parágrafo I del Artículo 2 de la Ley N.º 870, de 13 de diciembre de 2016, del Defensor del Pueblo, establece: "La Defensoría del Pueblo es la institución de derecho público nacional, encargada de velar por la vigencia, promoción, difusión y cumplimiento de los derechos individuales y colectivos reconocidos por la Constitución Política del Estado, las Leyes e Instrumentos Internacionales.

Que, el numeral 3 del Artículo 222, de la Constitución Política del Estado establece como una atribución de la Defensoría del Pueblo: "*Investigar, de oficio o a solicitud de parte, los actos u omisiones que impliquen violación de los derechos, individuales y colectivos, que se establecen en la Constitución, las leyes y los instrumentos internacionales, e instar al Ministerio Público al inicio de las acciones legales que correspondan*".

Que, por su parte el numeral 5 del citado Artículo, faculta a la Defensoría del Pueblo a formular recomendaciones, recordatorios de deberes legales y sugerencias para la inmediata adopción de correctivos y medidas a todos los órganos e instituciones del Estado y emitir censura pública por actos o comportamientos contrarios a dichas formulaciones.

Que, el parágrafo I del Artículo 24, de la Ley N.º 870 de 13 de diciembre de 2016, establece que concluida la investigación y comprobadas las vulneraciones de derechos, la Defensoría del Pueblo podrá emitir resoluciones fundamentadas que contengan según sea el caso, recomendaciones, recordatorios, sugerencias o correctivos y censura pública.

Que, mediante Resolución de la Asamblea Legislativa Plurinacional R.A.L.P. N.º 22/2021-2022 de 23 de septiembre de 2022, la Asamblea Legislativa Plurinacional, designó a Pedro Francisco Callisaya Aro como Defensor del Pueblo a partir del día siguiente de la emisión de la referida resolución.



Imprime
anverso
y reverso



@DPBolivia
Defensoría del Pueblo Bolivia

OFICINA NACIONAL (La Paz) C. Colombia N° 440 San Pedro • Tel: 2113600 - 2112600

www.defensoria.gob.bo
LÍNEA GRATUITA 800 10 8004

POR TANTO

El Defensor del Pueblo, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado y la Ley N.º 870 del Defensor del Pueblo, de 13 de diciembre de 2016.

RESUELVE:

PRIMERO. - Aprobar el Informe Defensorial: "Obligadas a Renunciar". Compromisos Forzosos de Gestión Compartida: vulneración a los derechos políticos de las mujeres.

SEGUNDO. - Notificar a las autoridades correspondientes, con las recomendaciones señaladas en el informe, para su correspondiente pronunciamiento en el plazo de treinta días a partir de la citada notificación.

Es dado en la ciudad de La Paz, a los 16 días del mes de mayo del año dos mil veintitres.

Regístrese, notifíquese y archívese.



Pedro Francisco Callisaya Aro
DEFENSOR DEL PUEBLO



ÍNDICE



Abreviaturas.....	7
Presentación.....	9
Primera Parte – Aspectos Generales.....	11
1. Objetivos.....	13
2. Metodología.....	13
3. Alcance.....	14
Segunda Parte – Marco Normativo.....	17
1. Marco normativo internacional.....	19
2. Marco normativo nacional.....	21
2.1. Normativa administrativa del Órgano Electoral Plurinacional.....	25
3. Jurisprudencia del TCP.....	28
Tercera Parte – Marco Conceptual.....	31
1. Democracia paritaria.....	33
2. Alternancia y gestión compartida.....	34
3. Compromisos de Gestión Compartida.....	36
4. Compromisos Forzosos de Gestión Compartida.....	37
5. Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres.....	39
Cuarta Parte – Resultados de la Intervención Defensorial.....	43
1. Acoso y Violencia Política en el contexto boliviano.....	45
2. Registro de denuncias y renunciaciones por AVP.....	48
3. Acciones desarrolladas por el Gobierno Nacional.....	52
3.1. Tribunal Supremo Electoral.....	52
3.2. Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional.....	65
3.3. Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización.....	66
3.4. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.....	67
3.5. Gobiernos Autónomos Municipales.....	68

4. Perfil sociodemográfico de las mujeres autoridades electas	68
4.1. Estado civil	69
4.2. Grado de instrucción educativa	70
4.3. Organización política de pertenencia.....	71
5. Percepción de AVP en las mujeres autoridades encuestadas.....	72
5.1. Conocimiento de la Ley N.º 243	73
5.2. Percepción del cumplimiento de la Ley N.º 243.....	73
5.3. Postura asumida frente a un hecho de AVP.....	75
5.4. Motivos para no denunciar un hecho de AVP	76
5.5. Víctimas de AVP.....	78
5.6. Instancia donde denunciar	79
6. Compromisos de Gestión Compartida	81
6.1. Autoridades que tienen un CGC.....	81
6.2. CGC por departamento.....	81
6.3. El sexo de la autoridad suplente	83
6.4. El plazo para el cumplimiento de los CGC	84
6.5. Tipo de CGC	85
6.6. Compromisos de pagos	86
6.7. Características de la autoridad que tiene CGC	88
7. Compromisos Forzados de Gestión Compartida.....	91
8. Análisis de caso vinculado a CFGC	92
Quinta Parte – Análisis, Conclusiones y Determinaciones.....	97
1. Análisis	99
1.1. Prevención y denuncia del AVP.....	101
1.2. Los CGC y los derechos políticos	104
1.3. CFGC, una amenaza a la democracia paritaria	108
1.4. Graves vulneraciones de derechos	114
2. Conclusiones.....	121
3. Determinaciones defensoriales	125
3.1. Recomendaciones.....	125
Referencia bibliográfica	128

ABREVIATURAS



ACOBOL:	Asociación de Concejalas y Alcaldesas de Bolivia.
ALD:	Asambleas Legislativas Departamentales.
AMADBOL:	Asociación de Mujeres Asambleístas Departamentales del Estado Plurinacional de Bolivia.
AVP:	Acoso y Violencia Política.
CADH:	Convención Americana sobre Derechos Humanos.
CEDAW:	Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women.
CFGC:	Compromisos Forzosos de Gestión Compartida.
CGC:	Compromisos de Gestión Compartida.
CM:	Concejos Municipales.
CNAMIB:	Confederación Nacional de Mujeres Indígenas de Bolivia.
CPE:	Constitución Política del Estado.
GAD:	Gobierno Autónomo Departamental.
GAM:	Gobierno Autónomo Municipal.
GIZ:	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit.
MJTI:	Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional.
MTEPS:	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.
OEP:	Órgano Electoral Plurinacional.
OPD:	Observatorio de Paridad Democrática.
OXFAM:	Oxford Committee for Famine Relief.
SCP:	Sentencia Constitucional Plurinacional.
SEPMUD:	Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización.
SSP:	Sistema de Servicio al Pueblo.
TCP:	Tribunal Constitucional Plurinacional.
TED:	Tribunal Electoral Departamental.
TSE:	Tribunal Supremo Electoral.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

PRESENTACIÓN



Nuestro Estado se constituye en referente internacional en materia de los derechos políticos de las mujeres; el reconocimiento constitucional de la participación equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, la promulgación de una ley que establece lineamientos para la prevención y sanción del Acoso y Violencia Política, son hitos normativos que reflejan la importancia de garantizar la participación de las mujeres en la construcción de un Estado Democrático –bajo los criterios de alternancia y paridad– y de Derecho.

Es así que, la participación de las mujeres en los diferentes espacios de poder, y en particular, en los concejos municipales y en las asambleas legislativas departamentales, se constituye en la herramienta por la cual se busca generar cambios estructurales, adoptar políticas públicas y establecer acciones afirmativas que coadyuven a garantizar los diferentes derechos humanos e intereses de las mujeres, destruyendo cualquier “techo de cristal” o “piso pegajoso” que limite la construcción plena de sus proyectos de vida.

La información recabada por el presente informe, y registrada por diferentes instituciones vinculadas a la atención, persecución, prosecución y sanción penal por hechos de violencia política hacia las mujeres, evidencian que las autoridades mujeres se enfrentan a diversas maniobras o amenazas que buscan coartar sus derechos, invisibilizar su presencia y dejar de lado su participación en los ámbitos de poder, por ende, mantener vigente un Estado patriarcal machista y misógino.

Situación que se agrava cuando los actos de violencia son tolerados y promovidos por las organizaciones, partidos políticos y organizaciones sociales, quienes, por medio de los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida progresivamente, van eliminando la presencia de las mujeres en los ámbitos de poder, siendo una amenaza latente para la democracia paritaria, la cual es el resultado de las luchas y reivindicaciones de las diferentes organizaciones de mujeres y de los grupos feministas.

Omitir el estudio y abordaje de esta problemática social, constituye un acto de tolerancia y aquiescencia de hechos de violencia que tiene por único objeto el afectar el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, por ende, generándose la vulneración al derecho a una vida libre de violencia, al cual el Estado boliviano se encuentra compelido a proteger.

No pudiendo tolerar esta situación, la Institución Defensorial en el marco de sus competencias y facultades constitucionales, desarrolla una investigación para evidenciar la presencia de los

Compromisos Forzosos de Gestión Compartida en la coyuntura política boliviana, identificando elementos que coadyuven a su reconocimiento y de esta forma desarrollar acciones para su prevención, atención y sanción, así como, adoptar medidas destinadas a la protección de las mujeres autoridades, a fin de brindarles las garantías necesarias para que ejerzan sus derechos políticos, libres de acoso y violencia política, y con participación plena en el ámbito del poder público del Estado.

La Defensoría del Pueblo es consciente que, la participación de las mujeres es de vital importancia para construir y consolidar un Estado democrático y de derecho, en el cual no se puede tolerar ningún comportamiento que pretenda y/o defenestre los logros alcanzados en el marco de la democracia paritaria, debido a que, únicamente garantizando su presencia en los distintos ámbitos de poder, se puede lograr la deconstrucción del Estado patriarcal, así como lograr condiciones de igualdad para todas, todos y todes. Somos conscientes que, “sin ellas, no hay democracia”.

1



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

ASPECTOS GENERALES

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

ASPECTOS GENERALES



1. Objetivos

General

Evidenciar el estado de situación de la violencia política, emergente de los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida y las posibles vulneraciones a los derechos de las mujeres autoridades electas, en particular, concejalas y asambleístas departamentales.

Específicos

- a) Recopilar información respecto a la presencia de los Compromisos de Gestión Compartida a nivel nacional, en particular en concejos municipales y asambleas legislativas departamentales.
- b) Recopilar y analizar información respecto a la presencia de los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida a nivel nacional, en particular, en concejos municipales y asambleas legislativas departamentales.
- c) Identificar posibles vulneraciones de derechos de las concejalas y asambleístas departamentales, emergentes de los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida.

2. Metodología

La investigación asumió un abordaje integral, en respuesta al paradigma de transformación de las relaciones de poder entre hombres y mujeres en el ámbito político, con la perspectiva de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos, particularmente, de los derechos políticos de las mujeres, el cual implica superar la desigualdad política que se constituye en uno de los ejes centrales que sostiene la diferencia de género.

Las actoras o sujetas centrales de la investigación fueron mujeres autoridades electas de los Gobiernos Autónomos Departamentales (en adelante GAD) y Gobiernos Autónomos Municipales (en adelante GAM). Los referentes conceptuales que orientaron el diseño metodológico se centraron en la Democracia Paritaria como un modelo de organización democrática de la sociedad, de la que un pilar fundamental es la igualdad política. Asimismo, se asumió la interseccionalidad como una herramienta que permitió visualizar una serie de opresiones naturalizadas y

entrecruzadas como el género, la clase social, el nivel de educación, entre otras, que se imbrican en el escenario político.

La investigación optó por una metodología cuali-cuantitativa; permitiendo la aplicación de un cuestionario dirigido a concejalas y asambleístas departamentales, que permitió construir una base de datos actualizados con información descriptiva de: relaciones políticas, ejercicio del poder, cumplimiento de la Ley N.º 243, la presencia de Compromisos Forzosos de Gestión Compartida (en adelante CFGC) y vulneración de derechos.

3. Alcance

La investigación fue realizada con información recolectada durante los meses de agosto a octubre del 2022, desarrollándose la intervención defensorial a las nueve Asambleas Legislativas Departamentales (en adelante ALD) y a 96 Concejos Municipales (en adelante CM) que representan el 28% del total de GAM a nivel nacional, llegando a encuestar a 326 mujeres autoridades (58 asambleístas y 268 concejalas), de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N.º 1		
Municipios intervenidos		
Departamento	Municipio	
Beni	1	Riberalta
	2	Guayaramerin
	3	Rurrenabaque
	4	Trinidad
	5	Exaltación
	6	Reyes
	7	San Borja
	8	San Ramón
	9	Santa Ana
Chuquisaca	10	Sucre
	11	Incahuasi
	12	Camargo
	13	Tarabuco
	14	Zudáñez
	15	Villa Abecia
	16	Yamparaez
	17	Huacareta
	18	Monteagudo
Cochabamba	19	Sipe Sipe
	20	Chimoré
	21	Shinahota

Cochabamba	22	Puerto Villarroel
	23	Villa Tunari
	24	Colcapirhua
	25	Vinto
	26	Tiquipaya
	27	Cochabamba
	28	Sacaba
	29	Quillacollo
	La Paz	30
31		Jesús de Machaca
32		San Pedro de Tiquina
33		Caranavi
34		San Andrés de Machaca
35		Calacoto
36		Huarina
37		Tacacoma
38		Santiago de Huata
39		Colquiri
40		Guanay
41		Waldo Ballivián
42		Coroico
43		Collana
44		Taraco
45		San Pedro de Curahuara
46		Laja
47		Humala
48		Sapahaqui
49		Alto Beni
50		Nazacara
51		Santiago de Callapa
52		Humanata
53		Sapahaqui
54		Sorata
55		Mocomoco
56		Papel Pampa
57		Patacamaya
58		Palca
Oruro		59
	60	Soracachi
	61	Toledo

Oruro	62	Santiago de Huayllamarca
	63	Caracollo
	64	Huanuni
	65	Challapata
Pando	66	Puerto Rico
	67	Sena
	68	Cobija
	69	Porvenir
Potosí	70	Tinguipaya
	71	Chaquí
	72	Yocalla
	73	Caiza D
	74	Vitichi
	75	Uncía
	76	Pocoata
	77	Chayanta
Santa Cruz	78	Okinawa
	79	Warnes
	80	Porongo
	81	La Guardia
	82	Cotoca
	83	Fernández Alonzo
	84	Camiri
	85	Puerto Quijarro
	86	Carmen Rivero Torrez
	87	Puerto Suárez
Tarija	88	Cercado
	89	Uriondo
	90	Caraparí
	91	Padcaya
	92	Villamontes
	93	Yacuiba
	94	San Lorenzo
	95	Yunchará
	96	Entre Ríos

Por otro lado, el estudio abarcó a las Asambleas Legislativas Departamentales de la Paz, Oruro, Potosí, Chuquisaca, Beni, Tarija, Pando, Cochabamba¹ y Santa Cruz².

¹ Por cuestiones metodológicas vinculadas a la recolección de información, se dejó de lado ocho encuestas a asambleístas departamentales de Cochabamba, las cuales no se tomaron en cuenta en la elaboración de la presente investigación.

² Dados los conflictos sociales acontecidos en el departamento de Santa Cruz durante el último semestre de la gestión 2022 y pese a reiteradas solicitudes de reunión con las asambleístas de la ALD de Santa Cruz, no se logró desarrollar la encuesta planificada.

2



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

MARCO NORMATIVO

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

MARCO NORMATIVO



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la Constitución Política del Estado (en adelante CPE), en cuyo marco se adscriben los derechos políticos de las mujeres que se convierten en una condición ineludible de un Estado democrático y derecho, no solo en cuanto a su registro legal y formal, sino en cuanto a su ejercicio y a su consolidación como derecho humano.

El Estado boliviano es signatario de diferentes instrumentos normativos internacionales que contribuyen a la transformación de las relaciones de poder e inequidad, que permiten a las mujeres una mayor participación en la toma de decisiones y su visibilización en el ámbito político, los cuales son detallados a continuación:

1. Marco normativo internacional

Las demandas y reivindicaciones de las mujeres, han atravesado un proceso complejo en cuya dinámica los instrumentos de *soft* y *hard law* internacional han contribuido a lograr cambios estructurales, siendo asumidos y reconocidos por los Estados, constituyéndose en un vehículo efectivo para promover el ejercicio pleno de los derechos, en particular, los derechos humanos de las mujeres.

Los Estados subsumieron dichas obligaciones, a través de la adopción de normativas, de generación de políticas públicas e implementación de medidas específicas para su cumplimiento. De acuerdo al artículo 410 de la CPE, estos instrumentos normativos (en particular en materia de derechos humanos) forman parte del Bloque de Constitucionalidad y son de aplicación preferente concordante con el artículo 256. II del texto constitucional, de acuerdo al siguiente detalle:

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, establece en sus artículos 3 y 25 que los Estados deben: “garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos”, además, reconoce “el derecho y oportunidad que todos los ciudadanos tienen, sin distinciones ni restricciones indebidas, de participar directamente o por medio de representantes libremente elegidos en la dirección de los asuntos públicos, de votar y ser elegidos en elecciones y tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (en adelante CEDAW por sus siglas en inglés), establece en su artículo 7, incisos a y b, que los Estados tomarán

todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública, y garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y **ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas.**

Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, y **ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas** en todos los planos gubernamentales (el resaltado es nuestro).

Ahora bien, el Comité de la CEDAW desarrolló diferentes recomendaciones generales, entre ellas la recomendación general N° 23, que en su párrafo 14 estableció:

No puede llamarse democrática una sociedad en la que la mujer esté excluida de la vida pública y del proceso de adopción de decisiones. El concepto de democracia tendrá significación real y dinámica, además de un efecto perdurable, sólo cuando hombres y mujeres compartan la adopción de decisiones políticas y cuando los intereses de ambos se tengan en cuenta por igual (el resaltado es nuestro).

La recomendación general N° 30 de la CEDAW, recomendó que:

43. Los Estados deben idear y ejecutar medidas temporales especiales para garantizar la igualdad de representación de las mujeres en todas las esferas (...).

45.a) Lograr un equilibrio entre mujeres y hombres que ocupen cargos de elección pública.

46.b) Su goce efectivo de la igualdad de derechos a ocupar cargos públicos.

Así también, la recomendación general N° 35 de la CEDAW, estableció que los Estados deben:

29.c) Derogar, en particular en las leyes consuetudinarias, religiosas e indígenas, todas las disposiciones jurídicas que discriminan a las mujeres y, de ese modo, consagran alientan, facilitan, justifican o toleran toda forma de violencia por razón de género.

30.a) **Adoptar y aplicar medidas legislativas y otras medidas preventivas adecuadas** para abordar las causas subyacentes de la violencia por razón de género contra la mujer, en particular las actitudes patriarcales y estereotipos (...) **el incumplimiento o la denegación de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales**, y promover el empoderamiento, la capacidad de acción y las opiniones de las mujeres (el resaltado es nuestro).

Ahora bien, en el marco del Séptimo Informe Periódico del Estado boliviano ante el Comité de la CEDAW, en el párrafo 22 relativo a la mujer en la vida política y pública, éste recomendó que el Estado:

a) Adopte medidas para aumentar la representación de las mujeres, incluidas las mujeres indígenas y afrodescendientes, en los puestos de toma de decisiones en el Gobierno, el poder judicial y el sector privado.

- b) Realice una evaluación, con amplia participación de las organizaciones de mujeres, de la Ley N° 243, entre otras cosas de las penas previstas y la **reglamentación de la "gestión compartida", y refuerce el seguimiento de su aplicación a nivel municipal.**
- c) **Fortalezca el Mecanismo de Prevención y Atención Inmediata de Defensa de los Derechos de las Mujeres en Situación de Acoso y Violencia Política, dotándolo de los recursos necesarios para cumplir su función.**
- d) **Se asegure de que las denuncias de acoso y violencia política presentadas por las mujeres sean investigadas con prontitud, exhaustividad e imparcialidad; de que se enjuicie y castigue debidamente a los responsables (...).**

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (en adelante Convención de Belém do Pará), establece en sus artículos 3 y 4.f) y j), que: "Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado", además, que: "Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos" entre ellos, "el derecho a la igualdad de protección ante la ley y de la ley" y el "derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones".

Así también, establece en su artículo 7.a), b) y e), que los Estados deben condenar todas las formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas para prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en:

Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal, agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.

Tomar las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o **para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer** (el resaltado es nuestro).

2. Marco normativo nacional

En Bolivia, el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres y la prevención del AVP, se enmarcan en la CPE, que en los artículos 8.II y 11.I establece que el Estado se sustenta en "valores de igualdad de oportunidades equidad social y de género en la participación", "adoptando para su gobierno la

forma democrática, participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres".

En este sentido, se han promulgado diferentes normas nacionales que regulan el mandato constitucional, como ser:

Ley N° 018, del Órgano Electoral (2010), regula el ejercicio de la función electoral, incluyendo como principios la equivalencia (artículo 4) entendida como "la equidad de género e igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres para el ejercicio de sus derechos, individuales y colectivos”, facultando al Tribunal Supremo Electoral (en adelante TSE) el “verificar el cumplimiento de dichos principios en todas las fases del proceso electoral, así como regular y fiscalizar el cumplimiento de las organizaciones políticas en la definición de dirigencias y candidaturas en relación a género” (artículos 23, 24 y 29).

En particular la Ley N° 018 en su artículo 8 establece que la paridad y alternancia:

Consiste en la aplicación obligatoria de la paridad y alternancia en la elección y designación de todas las autoridades y representantes del Estado; en la elección interna de las dirigencias de todas las autoridades y candidaturas de las organizaciones políticas; y en la elección, designación y nominación de autoridades, candidaturas y representantes de las naciones y pueblos indígena originario campesinos mediante normas y procedimientos propios.

Ley N° 026, de Régimen Electoral (2010), en su artículo 2. e) y h) incluye principios de igualdad y equivalencia: Respecto a ésta última, se establece 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.

Así también, en sus artículos 7 y 10 establece que: “La democracia intercultural del Estado (...) se sustenta en el ejercicio complementario y en igualdad de condiciones, de tres formas de democracia: directa y participativa, representativa y comunitaria”, respecto a ésta última “la democracia comunitaria se ejerce mediante el autogobierno, la deliberación, la representación cualitativa y el ejercicio de derechos colectivos, según normas y procedimientos propios de las naciones y pueblos indígena originario campesinos”.

Respecto a la “Equivalencia de Condiciones” (artículo 11) la democracia intercultural boliviana garantiza la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Las autoridades electorales competentes están obligadas a su cumplimiento, conforme a los siguientes criterios básicos:

- a) Las listas de candidatas y candidatos a senadoras y senadores, diputadas y diputados, asambleístas departamentales y regionales, concejalas 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; un candidato suplente hombre y, a continuación, una candidata suplente mujer, de manera sucesiva.

- b) En los casos de elección de una sola candidatura en una circunscripción, la igualdad, paridad y alternancia de género se expresará en titulares y suplentes. En el total de dichas circunscripciones por lo menos el cincuenta por ciento (50%) de las candidaturas titulares pertenecerán a mujeres.
- c) Las listas de las candidatas y candidatos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, elaboradas de acuerdo a sus normas y procedimientos propios, respetarán los principios mencionados en el párrafo precedente.

Ley N° 243, Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres (2012), que tiene por objeto (artículo 2) establecer mecanismos de prevención, atención y sanción contra actos individuales o colectivos de AVP hacia las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político-pública, garantizando el ejercicio pleno de sus derechos políticos. La Ley N° 243 establece las definiciones de AVP, siendo éstas:

Acoso Político, es el acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenaza cometidos por una persona o grupo de personas, directamente a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político-pública o en contra de su familia, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducir las u obligarlas, en contra de su voluntad, a realizar una acción o incurrir en una omisión en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

Violencia Política, son las acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales cometidas por una persona o grupo de personas, directamente a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político-pública, o en contra de sus familias, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducir las u obligarlas, en contra de su voluntad, a realizar una acción o incurrir en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

La Ley N° 243, establece tres vías para su tratamiento:

- a) Vía administrativa o disciplinaria: Todas las acciones de AVP deben ser denunciadas a la misma institución a la que pertenece el agresor o agresores/as, a fin de abrir el proceso y aplicar la sanción que corresponda.
- b) Vía penal: Se incorporan los artículos 148 Bis (Acoso Político contra mujeres) y 148 Ter (Violencia Política contra mujeres) en el Código Penal.
- c) Vía constitucional: La Ley reconoce la posibilidad de que las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de la función político-pública puedan presentar una Acción de Defensa en la vía constitucional, cuando así lo consideren necesario.

Así también, establece una instancia electoral para la renuncia de las candidatas electas y/o en el ejercicio de la función político – pública, enunciando que deberán presentar renuncia a su candidatura o titularidad del cargo que ejercen, en primera instancia, al Órgano Electoral Plurinacional, estableciendo en su procedimiento que las autoridades y/o servidores o servidoras

públicas del mencionado Órgano, que tengan conocimiento de la comisión de actos de acoso y violencia política, remitirán los antecedentes, bajo responsabilidad, al Ministerio Público.

Decreto Supremo N° 2935, Reglamento de la Ley N° 243 (2016), establece tácticas, mecanismos y procedimientos para la implementación de la Ley N° 243, así como estrategias de información, prevención y capacitación dirigidas al fortalecimiento de liderazgos; mecanismo de información y sensibilización a instituciones públicas; diseño e implementación de protocolos de atención y estrategias comunicacionales de promoción de los derechos políticos de las mujeres, entre otros.

En su artículo 5 implementa el “Mecanismo de Prevención y Atención Inmediata” de defensa de los derechos de las mujeres en situación de AVP, para la coordinación, atención y articulación de acciones en casos que requieran su intervención. Finalmente, su artículo 11 y siguientes, establece un Régimen Administrativo para faltas de AVP, en el que las Comisiones de Ética de cada órgano deliberativo tienen competencia para conocer y resolver las denuncias de AVP en la vía administrativa.

Ley N.° 348, Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia (2013), define los mecanismos, medidas y políticas de prevención, atención, protección y reparación para las mujeres en situación de violencia y de persecución y sanción para los agresores. Identificando 16 tipos de violencia, que se interrelacionan entre sí y se refuerzan; reconociendo entre ellas a la “Violencia en el ejercicio político y de liderazgo de las mujeres” conforme los parámetros establecidos por la Ley N° 243.

Ley N° 1096 de Organizaciones Políticas (2018), que tiene por objeto “regular la constitución, funcionamiento y democracia interna de las organizaciones políticas como parte del sistema de representación política y de la democracia intercultural y paritaria”. En esta norma se recogieron las propuestas de diversas organizaciones de mujeres, a través de medidas para asegurar la paridad en las estructuras partidarias, en la definición de delegaciones y candidaturas, así como en las medidas de redistribución de sus bienes y recursos.

Ley N° 483 del Notariado Plurinacional (2014), la cual tiene por objeto la organización del Notariado Plurinacional y regular el ejercicio del servicio notarial. Establece en su artículo 11.I que la notaria o notario de Fe Pública es: “el profesional de derecho que cumple el servicio notarial por delegación del Estado y la ejerce de forma privada, asesorando excepcionalmente en el marco de sus funciones, interpretando y dando forma legal a la voluntad de las y los interesados, elaborando y redactando los instrumentos públicos, asimismo realizará los trámites en la vía voluntaria notarial previstos en la presente Ley”.

Así también, establece en sus artículos 3 y 18.h) que es deber de la o el notario. “Asesorar excepcionalmente, a quienes demandan sus servicios y orientarles sobre los medios jurídicos para el alcance de sus fines lícitos; sin efectuar cobros adicionales por la orientación brindada”, además de establecer como falta grave (artículo 105.m) “la realización de acto o contrato ilegal”.

2.1. Normativa administrativa del Órgano Electoral Plurinacional

Reglamento para el trámite de recepción de Renuncias y Denuncias por Acoso y Violencia Política de mujeres candidatas, electas o en función político pública (2017), que tiene por objeto (artículo 1): "establecer los procedimientos para la recepción de renuncias de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de funciones político públicas, y las denuncias de AVP hacia mujeres", en el marco de la Ley N° 243. Así también, reconoce que el TSE y los Tribunales Electorales Departamentales (en adelante TED) son competentes para la recepción de renuncias y de denuncias por AVP hacia mujeres (artículo 2).

Ahora bien, conforme lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley N.° 243, concordante con el artículo 10 de la Ley N.° 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, la cual establece, en su artículo 4, que: **" Toda renuncia de Mujer Autoridad candidata, electa, designada o en ejercicio de la función político pública, deberá ser presentada obligatoriamente de forma personal y mediante nota escrita original** ante la Secretaria o el Secretario de Cámara del Tribunal Electoral que corresponda" (el resaltado es nuestro).

En su artículo 5.I y III.2) se establece que la recepción de renuncias de mujeres candidatas, electas, designadas o en función político-pública, seguirá el siguiente trámite:

A tiempo de recibir la renuncia, la Secretaria o el Secretario de Cámara del Tribunal Electoral correspondiente, o en su defecto la Asesora o el Asesor Legal, realizará una breve **entrevista a la autoridad renunciante, a fin de confirmar si la renuncia está siendo presentada de forma voluntaria y libre, y si no existe de por medio ningún tipo de presión o acoso y violencia política**. La servidora o el servidor Público que realice la entrevista, deberá prever las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y reserva de la entrevista, debiendo realizar la misma en un ambiente privado. Asimismo, deberá informar a la autoridad electa que presenta la renuncia, sobre la normativa contra el Acoso y Violencia Política (el resaltado es nuestro).

Sobre la base de la entrevista realizada, deberá elaborarse un Informe Técnico Legal, en el que deberá considerarse mínimamente los siguientes elementos: Constatación o verificación de si la renuncia fue presentada de forma personal y si de por medio no existió presión o violencia (...).

Ahora bien, el informe emitido por Secretaría de Cámara, junto con los antecedentes de la renuncia, deberá ser remitido a la Sala Plena del Tribunal Electoral correspondiente, instancia que emitirá alguno de los siguientes pronunciamientos:

1. Si con base en el Informe de Secretaría de Cámara y lo manifestado por la renunciante en la entrevista, se evidencia que la renuncia fue presentada de forma personal, libre y sin ningún tipo de violencia o presión, la Sala Plena instruirá comunicar esta determinación a la autoridad renunciante, a la instancia de gobierno correspondiente y a la organización política respectiva.
2. Si con base en el informe emitido por Secretaría de Cámara y lo manifestado por la renunciante en la entrevista, **se evidencia que la renuncia no fue presentada de forma personal, o existe indicios o la**

propia autoridad señala que su renuncia es producto de violencia, acoso o presión política, la Sala Plena remitirá una nota con el Informe acompañando antecedentes para conocimiento de la autoridad renunciante, de la instancia de Gobierno correspondiente y de Organización Política respectiva, estableciendo en la misma que la renuncia no se considera válida porque no cumple con los presupuestos de valides y requeridos por la Ley. Además, se solicitará a la Organización Política y a la instancia de Gobierno correspondiente la activación de los mecanismos establecidos en la Ley N° 243 Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres, para el tratamiento de los hechos de acoso y violencia política (el resaltado es nuestro).

3. De ocurrir este último caso, la Sala Plena, el marco de lo dispuesto en el Artículo 15 Parágrafo I de la Ley N° 243 Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres, instruirá la remisión de antecedentes a conocimiento del Ministerio Público o autoridad jurisdiccional competente.
4. En caso de evidenciarse la existencia de hechos de violencia y acoso político que invaliden una renuncia, el Tribunal Supremo Electoral y los Tribunales Electorales Departamentales, no darán curso a las solicitudes de sustitución de autoridades legislativas electas en el marco de los artículos 194 y 195 de la Ley N.° 026 del Régimen Electoral, mientras no se esclarezcan los hechos ante la autoridad jurisdiccional competente.

Por último, el OEP creó el Observatorio de Paridad Democrática que, conforme los artículos 6 y 11, debe: “realizar seguimiento, documentar y levantar información estadística de los casos de renunciaciones de autoridades mujeres candidatas, electas o en ejercicio de función político pública” y “registrar y centralizar la información sobre los casos de denuncias por Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres”.

Reglamento de Faltas Electorales y Sanciones (2020), que tiene por objeto (artículo 1) determinar las faltas electorales, las sanciones correspondientes y los procedimientos a aplicar durante los procesos electorales. Este reglamento por primera vez otorga competencias a los jueces electorales para recibir denuncias, tramitar y sancionar a las organizaciones políticas por faltas sobre AVP hacia las mujeres en procesos electorales, por lo que, el reglamento es aplicado por las autoridades electorales jurisdiccionales, por denuncia o de oficio, ante la comisión de faltas electorales (artículo 3).

Entre otras, reconoce en su artículo 10.f), como “bien jurídico protegido” la igualdad, paridad y alternancia entre mujeres y hombres. En ese sentido, estipula en su artículo 25.d),f),j) y m) que son faltas graves cometidas por organizaciones políticas las siguientes:

No aplicar el principio de paridad y alternancia entre mujeres y hombres en la conformación de las listas de candidaturas para conformar el Órgano Legislativo.

Aplicar sanciones pecuniarias, descuentos arbitrarios e ilegales y/o retener salarios que impidan o restrinjan el ejercicio de los derechos políticos, en especial de las mujeres.

Impedir, obstaculizar o limitar las candidaturas, en especial de mujeres, o ejercer presión para la renuncia a su candidatura o a su posesión.

Obligar a una persona candidata, en especial si es mujer, a suscribir documentos que comprometan su renuncia o cesión total o parcial del ejercicio de sus derechos políticos o de su mandato, una vez elegida o posesionada (el resaltado es nuestro).

Por último, establece en su artículo 26.b), que se considera una falta muy grave cometida por organizaciones políticas: "no tramitar y, en su caso, no sancionar casos de acoso y violencia política conocidos o denunciados en la organización política".

Reglamento para el Registro de Candidaturas (2020), que tiene por objeto (artículo 1) regular los procedimientos para la inscripción y registro de candidaturas, los criterios de distribución de escaños y de alternancia y paridad para el proceso de Elecciones de Autoridades Políticas Departamentales, Regionales y Municipales 2021.

La innovación que realiza este reglamento, conforme se advierte de las opciones de listas de candidaturas a las instancias legislativas, es la posibilidad de optar por dos modalidades para el registro de las mismas:

- a) Modalidad A, en la cual la alternancia y paridad entre titular y suplente es: mujer titular-hombre suplente u hombre titular-mujer suplente.
- b) Modalidad B, en la cual la alternancia y paridad entre titular y suplente es: mujer titular-mujer suplente u hombre titular-hombre suplente.

Esta última modalidad, también conocida como "modalidad cebra B" permite que: si los titulares dejan el cargo sus suplentes del mismo sexo asumen la titularidad, por lo que, la paridad se mantiene en las instancias legislativas de los diferentes niveles subnacionales, verbigracia:

Cuadro N° 2					
Ejemplo de distribución de escaños por territorio Asamblea Legislativa Departamental de Tarija					
Provincia	Escaños por territorio	Opción 1		Opción 2	
		Titular	Suplente	Titular	Suplente
Cercado	2	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer
		Mujer	Mujer	Hombre	Hombre
Méndez	2	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer
		Mujer	Mujer	Hombre	Hombre
Avilés	2	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer
		Mujer	Mujer	Hombre	Hombre
Arce	2	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer
		Mujer	Mujer	Hombre	Hombre
Gran Chaco	2	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer
		Mujer	Mujer	Hombre	Hombre
	2	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer

O'Connor		Mujer	Mujer	Hombre	Hombre
Total	12				

Fuente: Elaboración Propia

Cuadro N° 3		
Ejemplo de distribución candidaturas de concejales		
Posición	Titular	Suplente
1	Mujer	Mujer
2	Hombre	Hombre
3	Mujer	Mujer
4	Hombre	Hombre

Fuente: Elaboración Propia

Cabe indicar que, el artículo 28 establece que: “las listas de candidaturas presentadas ante los Tribunales Electorales Departamentales deberán cumplir obligatoriamente los criterios de paridad y alternancia. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a la no admisión de la LISTA COMPLETA de candidaturas (...)”. Por último, la Disposición Final Segunda establece que: “durante el proceso electoral de elecciones subnacionales 2021, las organizaciones políticas y alianzas deben prevenir, denunciar y sancionar los casos de acoso y violencia política contra mujeres candidatas (...)”.

3. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional Plurinacional

Respecto a la renuncia de autoridades electas, el Tribunal Constitucional Plurinacional (en adelante TCP) a través de la Sentencia Constitucional Plurinacional (en adelante SCP) 0149/2014-S3, de 20 de noviembre, estableció que:

... la renuncia de autoridades electas tiene que tener la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad, por lo mismo debe estar libre de toda coacción, violencia, instigación, incitación y/o presión proveniente de terceros, lo contrario, conlleva a su ineficacia jurídica, eso significa que debe existir una decisión libre de la persona de abandonar la función pública, a través de su renuncia.

De otra parte, debe cumplir con condiciones de validez formal (...). En efecto, en el caso de autoridades de las entidades territoriales autónomas municipales (concejales y alcaldes), la exigencia es la presentación de una nota expresa de renuncia ante el Concejo Municipal, entregada de manera personal y con la identificación del renunciante mediante su cédula de identidad. Así la SC 876/2004-R, de 8 de junio, estableció:

... Actos tan trascendentales como la entrega de una renuncia, para tener validez deben ser realizados por el titular del cargo, personalmente, identificándose con la cédula de identidad, que es el

documento insoslayable en todos los actos jurídicos'. La sub-regla establecida por este Tribunal para los casos de renuncia al cargo de Alcalde, tiene la finalidad de otorgar seguridad jurídica a la autoridad edilicia frente a eventuales actos fraudulentos de presentación de renunciaciones falsas a su nombre para cesarlo del cargo...". En ese mismo sentido están las SSCC 0715/2003-R, 0748/2003-R y 748/2010.

La SCP 0149/2014-S3 en su *Ratio Decidendi* estableció que:

... **la renuncia no fue voluntaria sino bajo presión; lesionando no sólo su derecho subjetivo** de la autoridad electa a permanecer en el ejercicio del poder político previsto en el art. 26 de la CPE (...) **sino también desconocieron la voluntad del titular de la soberanía popular** (art. 7 de la CPE), ostentada por la voluntad del cuerpo electoral emanado del pueblo, quien a través del ejercicio del derecho al sufragio expresa su voluntad política en los procesos de conformación de los órganos del poder público. El principio constitucional de soberanía popular significa que el poder del Estado emana del pueblo, el que, en un sistema democrático representativo, además de participativo y comunitario (art. 11 de la CPE), delega su ejercicio a sus mandatarios y representantes (el resaltado es nuestro).

En ese mismo sentido, la SCP 0343/2021-S4 de 26 de julio señaló que:

... la renuncia a un cargo, por su propia naturaleza, es un acto unilateral que expresa la voluntad de dejar de ejercer voluntariamente una actividad que se ejerce, de manera que, sólo depende de la voluntad de este y no necesita de la intervención de terceros, precisamente por ello es que la norma jurídica ya precisada en el apartado anterior establece que **la nota expresa de renuncia debe ser presentada de manera expresa y personal, y para garantizar la seguridad de que dicha voluntad no se encuentra viciada y evitar posibles actos fraudulentos es que se exige que la renuncia sea presentada directamente por el interesado y acompañando cédula de identidad** (el resaltado es nuestro).

Ahora bien, la SCP 0826/2021-S4 de 12 de noviembre, respecto a hechos de AVP emergentes de un CFGC, estableció que para la renuncia de una autoridad electa en una entidad territorial autónoma municipal sea considerada como válida constitucional y legalmente, se deben cumplir los siguientes presupuestos formales y materiales a la vez:

a) La presentación personal de la nota en la que se expresa la voluntad de renunciar, presentada ante el Concejo Municipal y el OEP; b) Que la renuncia presentada sea voluntaria y no a consecuencia de agresiones, persecución, hostigamiento, coacción, violencia, instigación, amenazas, incitación y/o presión proveniente de terceros hacia la autoridad renunciante o su familia; **y, c) La obligación del Concejo Municipal y del OEP, de verificar y hacer constar que al momento de la presentación de la denuncia, se cumplen ambos presupuestos anotados, de manera que se obre en respeto de los derechos fundamentales de dichas autoridades y con seguridad jurídica respecto a las consecuencias jurídicas de tal renuncia.**

Dicha SCP estableció que este tipo de hechos vulneran el derecho al trabajo, ya que:

... **toda renuncia que sea forzada, injustificada y/o renuncia bajo presión o amenaza, constituye de igual manera un desconocimiento al principio plurinacional que materializa el ejercicio pleno del trabajo personal y comunitario, más aun tratándose del ejercicio de la función pública;** por lo que,

brindar la protección del trabajo en todas sus formas, desarrollado desde el enfoque del derecho de los pueblos ancestrales, implica la prohibición de renunciadas forzadas, arbitrarias o injustificadas basadas en la presión social, pues el trabajo proporciona una retribución económica, que constituye el elemento fundamental para el sustento de la persona, la familia y para afianzar el desarrollo de las comunidades (el resaltado es nuestro).

3



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

**MARCO
CONCEPTUAL**

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

MARCO CONCEPTUAL



1. Democracia paritaria

Iniciamos indicando que:

El feminismo cuestiona la legitimidad de una democracia en la que la mayoría de sus instituciones representativas excluye a las mujeres, no legalmente pero sí de hecho. El feminismo que se inscribe en la tradición igualitaria sostiene que no hay democracia política legítima que excluya a la mitad de la población. Y por ello plantea la paridad como proceso estratégico de lucha contra el monopolio masculino del poder (Cobo, 2002).

Uno de los mayores resultados contemporáneos que tuvo el movimiento feminista a nivel mundial (iniciado con el movimiento sufragista) fue el reconocimiento e implementación del principio de paridad en los procesos electorales. Cabe aclarar que, en términos conceptuales, la paridad como principio ordenador de la representación política no es comparable a una cuota ampliada, pues:

... se constituye en la expresión más amplia de la universalidad. Las cuotas son medidas temporales que se mantienen hasta lograr el objetivo principal, que no es otro que la consecución de la igualdad política entre hombres y mujeres. La paridad, por el contrario, es una medida definitiva, que reformula la concepción del poder político, redefiniéndolo como un espacio que debe ser compartido igualitariamente entre hombres y mujeres (Albaine, 2015).

La construcción de los Estados atravesó históricamente diferentes etapas para la consolidación de democracias “fuertes”, contemporáneamente la democracia paritaria se constituye en un reto y un objetivo para lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. En ese sentido, se entiende por democracia paritaria: “al modelo de democracia en el que la igualdad sustantiva y la paridad entre hombres y mujeres son ejes vertebradores de las transformaciones que asume un Estado responsable e inclusivo” (ONU Mujeres, 2014) teniendo entre sus fines:

- a) El establecimiento de un nuevo contrato social y forma de organización de la sociedad por el cual se erradique toda exclusión estructural, en particular, hacia las mujeres y las niñas.
- b) Un nuevo equilibrio social entre hombres y mujeres en el que ambos contraigan responsabilidades compartidas en todas las esferas de la vida pública y privada.

En ámbitos electorales, la paridad en la representación política:

... responde al principio de igualdad en el derecho político y electoral. Se expresa en disposiciones legales y regulatorias de regímenes y sistemas electorales que incorporan en las listas oficializadas el 50% de candidaturas para cada sexo, tanto en cargos titulares como suplentes. Se expresa en una oferta electoral partidaria y en posibilidades de acceso a la representación en iguales condiciones de

oportunidad entre hombres y mujeres. Incorpora dos criterios ordenadores (mandatos de posición) en las listas partidarias: la paridad vertical y la paridad horizontal. Estos criterios son aplicables tanto a listas cerradas como a listas abiertas, cargos uninominales y/o plurinominales (ONU Mujeres, 2014).

Respecto a los conceptos de paridad vertical y paridad horizontal (ONU Mujeres, 2014), se comprenden estas como:

Paridad vertical: En las listas plurinominales la ubicación de las candidaturas de mujeres y hombres debe efectuarse de manera alternada y secuencial (uno a uno) en toda su extensión y de modo descendiente tanto en los cargos titulares como en los cargos suplentes. Si se trata de listas partidarias uninominales, la paridad se cumple con la incorporación de candidaturas suplentes con el sexo opuesto al que detenta el cargo de titular.

Paridad horizontal: Participación equivalente de mujeres y hombres en los encabezamientos de las listas partidarias (primeros lugares). Cuando un mismo partido político y/o alianza se presenta en varios distritos electorales simultáneamente debe acordarse encabezamientos de mujeres y hombres por igual.

Por lo desarrollado *ut supra*, podemos indicar que:

La sociedad en su conjunto debe tomar conciencia que la paridad no es una medida de acción afirmativa temporal, o una medida compensatoria, sino, es todo lo contrario, es una medida permanente para lograr la inclusión de mujeres en los espacios de decisión pública y hacer efectivo los derechos políticos electorales de las ciudadanas y ciudadanos en igualdad de condiciones (Lujan, 2021).

2. Alternancia y gestión compartida

La alternancia en el ámbito político, se desarrolla en dos espectros de estudio, la primera se basa en “las reglas de elección democráticas que permiten la remoción pacífica de los gobernantes (...). El cambio es garantía de un buen funcionamiento y respeto de las reglas de la democracia participativa y representativa, mediante procesos electorales, que otorgan la legitimidad necesaria para que los gobernantes se desempeñen con el respaldo de los ciudadanos” (López, 2019).

“La alternancia política no solo implica cambios de personas o partidos políticos en el poder, sino también es un proceso que permite reforzar la confianza en las instituciones electorales y políticas de las democracias representativas” (López, 2019). Cabe indicar que, dicho espectro no será desarrollado en la presente investigación.

Como segundo espectro de análisis encontramos a la alternancia de género, la cual es un principio que tiene por objetivo fundamental lograr la participación equilibrada de las mujeres en los cargos de elección popular, en los diferentes órganos de poder, a través de una ubicación alternada en las listas de candidaturas.

"La alternancia de género, es una herramienta que sirve para asegurar que ningún género se quede sin el derecho de participación política, de forma sucesiva e intercalada" (Bustillo, 2010), se considera que: "el mejor sistema para la igualdad efectiva es la alternancia de géneros o sistema cremallera en todos los puestos posibles y fundamentalmente, en los que presumiblemente van a ser traducidos en escaños" (Macías, 2015).

Este mecanismo:

... conocido popularmente como lista trenzada, de zipper o cremallera o, en inglés, *position of mandate, rank position system* o *rank ordering rules*, es el que hace posible que, con cuota o paridad –a la que los analistas europeos denominan sistema de cuota neutral, al plantear el 50% de nominaciones para ambos sexos– los partidos políticos no ubiquen a las mujeres en el piso, para hacer la plancha, en otras palabras, que las incluyan, pero no en los últimos lugares de las listas de elección popular, donde nunca tendrán reales oportunidades de resultar electas (Zamora, 2013).

En el marco de la temática de investigación, los escritos y diversos estudios locales analizados – que mayoritariamente versan sobre AVP– hacen una breve referencia o desarrollan superficialmente el concepto de gestión compartida, una de las primeras en las cuales se desarrolla es de la ACOBOL (2013) que establece que: "la gestión compartida proviene de la interpretación que las comunidades hacen del concepto de alternancia".

La gestión compartida es un concepto nuevo, que básicamente hace referencia a acuerdos internos, 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 (OEP, 2017).

Básicamente, se comprueba que el concepto primigenio "gestión compartida" se estructura con base a los preceptos de la paridad y alternancia de género, que fueron erradamente vinculados o comprendidos como la "alternabilidad" de cargos, lo cual implica el ceder la titularidad del cargo, momentánea o definitivamente.

Cabe indicar que, el concepto de gestión compartida adquiere fuerza y "legitimidad" cuando determinados sectores de la sociedad, organizaciones políticas y desde la academia, la fueron vinculando como parte de la democracia comunitaria, en la cual: "las autoridades originarias y autoridades políticas representativas son previamente elegidas de acuerdo a las costumbres y sabidurías milenarias (muyu) en base a acuerdos y consensos, los mismos que tienen prestigio y sólida legitimidad, pero a la vez son controladas por la base social que son sus comunidades" (Attard y Sauma, 2019).

La postura de relacionar la "gestión compartida" como parte de la democracia comunitaria, no necesariamente implica que se garantice o reconozca los derechos políticos de las mujeres –en particular, las mujeres indígenas originarias campesinas– porque "la pregonada paridad y

alternancia formulada en la CPE y la Ley del Régimen Electoral, tiene grandes debilidades en los ámbitos de las mujeres indígenas, porque esa representación está relegada a la figura del suplente varón” (CNAMIB *et al*, 2015).

... hay grandes avances en el tema de la representación política de mujeres (...). Hemos detectado que la representación de las mujeres indígenas está relegada a la figura de suplente de un varón. Así mismo, la intervención de las mujeres indígenas en la política nos ha mostrado que tenemos grandes deficiencias en cuanto a la calidad de nuestra participación (...) el criterio de paridad y alternancia de la participación de las mujeres, antes que coadyuvar hacia una participación cualitativa de ellas en la política muestra una instrumentalización de las mujeres para cumplir con la Ley Electoral (CNAMIB *et al*, 2015).

Por lo desarrollado, se evidencia la complejidad de la construcción de un concepto unívoco de gestión compartida, pues el mismo abarca una serie de elementos y características de dos o más principios de la democracia paritaria y comunitaria, motivo por el cual no será objeto de análisis en la presente investigación, pues merece un análisis antropológico, sociológico y jurídico a profundidad. Sin embargo, se consideró hacer una mención *grosso modo* que nos acerque a la problemática.

3. Compromisos de Gestión Compartida

Las características desarrolladas *ut supra* sobre el concepto de “gestión compartida”, nos facilitan la comprensión del acto jurídico que emerge de esta, en el caso concreto los Compromisos de Gestión Compartida, cuya característica principal es la voluntariedad de las partes (autoridad titular y suplente) para concretar la cesión del cargo en un determinado tiempo, de forma temporal o permanente, la cual puede ser verbal o escrita y que se desarrolla durante la etapa preelectoral.

Aunque no se puede dejar de lado que, más allá de la ausencia de vicios del consentimiento, se debe tener en cuenta la existencia de otros elementos de vulneración interseccional, tal el caso del nivel de educación que facilitarían que una persona candidata asuma un Compromiso de Gestión Compartida.

Ahora bien, la presencia de los CGC no serían un hecho de reciente data en la coyuntura política boliviana, puesto que, en una investigación de la GIZ de 2013 (un año después de haberse promulgado la Ley N° 243) se indicaba que:

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 5 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.

En los casos de las organizaciones sociales que tienen un peso específico más fuerte como las comunidades rurales organizadas en centralías y subcentralías, el asunto se determina por acuerdos entre comunidades, entre cantones o subcentrales. El objetivo es otorgar un acceso equitativo a los representantes de determinados lugares, siguiendo una lógica "prebendal" muy extendida en la cultura política boliviana, que supone que tener a un representante apoyado por ciertas bases garantizará la canalización de recursos y obras hacia ese territorio en particular o a favor de ese sector determinado. La idea es que solamente si se cuenta con un representante del territorio o del sector se logrará canalizar obras y recursos a su favor (GIZ, 2013).

Relacionado a los conceptos desarrollados en la investigación de la GIZ, se encuentra una situación que vincula aspectos económicos; en ese sentido, un documento de AMADBOL establecía que:

... el problema es más bien de carácter económico personal, argumentan que los Asambleístas Suplentes no reciben remuneración económica y que, por ello, se realizan alianzas y firman acuerdos, que son refrendados por las organizaciones matrices del sector al que representan, en la mayoría de los casos se acuerda compartir la gestión a la mitad, así ambos se benefician económicamente (López, 2019).

Esta última afirmación, sería fácilmente verificable al ponerlo como posible motivación para que la Asamblea Legislativa Departamental de Tarija, en su reglamento general haya estipulado que:

Los y las asambleístas suplentes reemplazarán a sus titulares mínimamente una semana al mes de sesiones plenarias, pudiendo adscribirse a las sesiones o comisiones o comités" [por ende] "los y las asambleístas suplentes percibirán una remuneración mensual por las funciones que desempeñan, de un 33.3% en relación a la remuneración de los asambleístas titulares bajo un sistema de informe y de control administrativo.

Más allá de identificar las causales de este tipo de actos jurídicos, es evidente que la misma se constituyó y fue subsumida por la idiosincrasia política boliviana al momento de la elaboración de las listas de candidaturas. Sin embargo, cabe recalcar que para el análisis *a posteriori* de este tipo de prácticas, se debe tener en cuenta que *a prima facie* las mismas cuentan con el consentimiento de la mujer candidata, elemento principal que viabilizaría este tipo de actos jurídicos, sin dejar de lado otras situaciones de discriminación interseccional que podrían estar presentes al momento de su conformación.

4. Compromisos Forzosos de Gestión Compartida

Una de las modalidades más recurrentes en los últimos años, destinada a forzar la renuncia en el periodo de mandato de las mujeres autoridades electas titulares, para que el suplente —que por lo general es hombre— asuma el cargo por el periodo restante, han sido los CFGC, que erradamente fueron desarrollados por diferentes ámbitos políticos y académicos como gestión compartida (denotando una carga negativa de dicho concepto, que por lo desarrollado en los acápites precedentes tiene otra implicancia).

En ese sentido, los CFGC tienen una dinámica particular, pues los mismos son acuerdos verbales o escritos entre las partes (titular y suplente) en los cuales prima el acoso, la intimidación u otro tipo de violencia para concretar su cumplimiento durante el periodo pactado para la cesión del cargo, que además conlleva otro tipo de cargas, erogaciones u obligaciones impuestas a la mujer autoridad, para con el suplente, las organizaciones sociales e incluso el partido político.

En dichos compromisos, se identificaría elementos en común, entre ellos:

... primero se establece el monto a ser cancelado mensualmente al suplente, segundo se acuerda la renuncia a mitad de gestión y tercero se definen las sanciones en caso de incumplimiento. No se refleja en los acuerdos temas de gestión, administración o planes políticos, son acuerdos que tienen la finalidad de precautelar los derechos individuales del suplente hombre (López, 2019).

Esta situación “atípica” de la realidad política boliviana generó que:

[...] en términos prácticos, la paridad [haya] dejado de ser una posibilidad para romper con el “monopolio de poder masculino”; 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” que es utilizada para expropiar los cargos de representación política a las mujeres, utilizando formas de violencia extrema en muchos casos (GIZ, 2013).

Es así que, se puede afirmar que los CFGC tienen por objetivo: “alterar el cargo entre la autoridad titular con el suplente; que si bien, no se encuentra prohibida por la normativa electoral boliviana, se identifica como factor de generación de AVP” (Defensoría del Pueblo, 2021), aunque esta no es su única característica, pues aborda otros aspectos, como ser:

Se trata de una práctica naturalizada que consiste en un acuerdo previo –a veces verbal– entre titular y suplente, a partir del cual, quien resultara electo, ejerce media gestión, renunciando luego para habilitar al suplente (Novillo, 2020).

Se refiere a la suscripción de acuerdos (...) bajo presión, entre concejales titulares y concejales suplentes, en la etapa pre electoral, para compartir la gestión del mandato, vale decir dos años y medio ejerce la titular y dos años y medio ejerce el suplente. Estos acuerdos no se encuentran establecidos dentro de nuestro ordenamiento jurídico, toda vez que el art. 288 de la Constitución Política del Estado, establece que el periodo de mandato de las Autoridades democráticamente electas, es de 5 años (ACOBOL, 2019).

Esta práctica va acompañada de diversas formas de acoso y violencias como ser: violencia física, violencia psicológica, violencia económica y patrimonial, acoso laboral, amenazas, agresiones, amedrentamiento, persecución, entre otras formas; siendo importante enfatizar que, como sujetos

activos o agresores, se constituyen: autoridades locales, organizaciones políticas (del mismo partido de las víctimas, con base acuerdos internos) y organizaciones sociales (Miranda. s/f).

Por lo desarrollado *ut supra*, se evidencia que estos compromisos dan lugar a una serie de agresiones, cuyo objetivo es la sustitución de las mujeres autoridades electas como titulares para que el cargo sea ocupado por el suplente hombre. En ese mismo sentido, la Defensoría del Pueblo (2021) identificó que:

Las renunciaciones por "lealtad de trabajo", a través de la solicitud de "licencias injustificadas", son otro mecanismo para que la "gestión compartida" sea tramitada sin observaciones ante el OEP, se identificó que en algunos casos las autoridades de las organizaciones sociales, como del partido al cual pertenecen las concejales, quienes deciden sobre el futuro de la autoridad en reuniones exclusivamente convocadas para tratar la renuncia de las concejales titulares y de la habilitación de los suplentes.

Los CFGC, como expresión de AVP, están presentes en la realidad política del Estado, a través de las organizaciones políticas, sociales y de otras formas asociativas públicas de la sociedad civil; vale decir, en los espacios públicos estatales que actualmente cuentan con presencia y participación política de mujeres. Se ha convertido en una modalidad recurrente destinada a forzar la renuncia a la mitad, menos o más, del mandato de las mujeres titulares para que el suplente hombre asuma el cargo por el periodo restante.

La figura de la gestión compartida entre el titular y el suplente no solo responde al requerimiento de los suplentes hombres de hacerse cargo para trabajar por los asuntos de interés general; de forma generalizada, la representación política es un vehículo para acceder a ingresos y recursos adicionales, práctica expandida entre elites dirigenciales masculinas, entre las que la dirigencia no es un servicio, sino un medio para obtener ingresos y privilegios (OEP, 2017).

Ahora bien, la resistencia de las mujeres a su cumplimiento desata la reacción de una cadena de actos de AVP, que se caracteriza por ser permanente y persistente como forma de castigo. En todo caso, el AVP que se ejerce sobre las mujeres autoridades electas, es un indicador de la resistencia y lucha de las mujeres por sus derechos en condiciones adversas tomando en cuenta la estructura decisional partidaria y la mediación dirigencial de un manejo discrecional que las excluye de los espacios de poder.

5. Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres

La incorporación de las mujeres a la esfera pública-política ha significado un avance importante en la consecución de sus derechos; hoy en día, se las encuentra desempeñando (a pesar de que, en comparación a los hombres, su presencia aún es menor) una serie de cargos en el espacio público, este proceso no fue fácil, se desarrolló en condiciones históricamente adversas, que han frenado la incursión de las mujeres en espacios como la política, resistiendo a una serie de mecanismos que operan de diferentes maneras para mantener a las mujeres excluidas de los espacios de decisión.

Uno de los obstáculos que las mujeres deben enfrentar cuando ingresan al campo político se expresan a través del AVP, que se constituye en manifestaciones radicales de discriminación contra las mujeres (Sánchez, 2019), cuya finalidad es la restricción y exclusión de las mujeres del sistema político por el hecho de ser mujeres, buscando que renuncien a sus candidaturas o al cargo político ejercido.

En América Latina, el AVP, como concepto, apareció primero en Bolivia en el año 2000, cuando varias concejales se reunieron en un seminario en la Cámara de Diputados para discutir casos de acoso y violencia contra las mujeres en municipios rurales.

Diversos eventos que se realizaron a partir de esta reunión jugaron un papel fundamental en toda la región, para dar nombre a este fenómeno, definir sus límites en términos del tipo de acciones que constituyen violencia y acoso político, y privilegiar reformas legales como la estrategia primaria para combatir este fenómeno creciente (Krook y Restrepo, 2016).

En ese sentido, el caso boliviano se convierte en referente a nivel regional —no solo por tener la primera norma que sanciona los hechos de AVP— sino porque es:

... notable el “avance jurídico normativo” en lo que a políticas de inclusión política y pro equidad de género se refiere. En menos de 15 años se ha transitado del debate centrado en las cuotas mínimas de inclusión de mujeres en las listas de candidatos hacia la adopción de un orden normativo estatal fundado en los principios de equivalencia, paridad y alternancia (Brockmann, s.f.).

El AVP vulnera el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, tanto en relación al acceso a espacios de representación, como al ejercicio del cargo o la toma de decisiones.

El acoso político es la forma más recurrente de violencia política contra las mujeres. Las amenazas son sus manifestaciones más frecuentes, ya sea durante el período de campaña, en su desempeño como legisladoras electas, en la distribución de responsabilidades internas, en el acceso a recursos y oportunidades o en su relación como representantes políticas con la sociedad civil (Sánchez, 2019).

El AVP se manifiesta a través de presiones, chantajes, ridiculizaciones, amenazas, violencia sexual, hasta llegar al feminicidio (Sánchez, 2019). Sus diversas expresiones han logrado que muchas mujeres decidan abandonar el cargo, no quieran continuar en la actividad política y se vean limitadas en el ejercicio de sus responsabilidades como autoridades electas.

El acoso y la violencia política (...) es un efecto no deseado de la paridad que atenta contra la igualdad de género y se expresa en el machismo como práctica habitual en el campo político. El acoso y la violencia política son constantes, se manifiestan de diversas maneras y cuando son denunciados — escasamente, por temor y desconfianza en la justicia—, sus autores no son sancionados (OXFAM, 2022).

La forma más drástica de exclusión y despojo de sus derechos políticos ha sido y es el AVP, que ha adquirido mayor visibilidad como una práctica generalizada contra las candidatas y autoridades mujeres electas. Se da en mayor medida dentro de las organizaciones políticas, en las disputas por cargos de representación y espacios de poder (Sánchez, 2019).

En este sistema político, las trayectorias de la mayoría de las mujeres que han incursionado en la política muestran los esfuerzos que deben realizar, junto con un progresivo empoderamiento que ha ido cambiando sus vidas. Muchas de ellas, ya inmersas en cargos electos como autoridades públicas, han tenido oportunidades de acceder a conocimiento y tener experiencia sobre la dinámica estatal.

Sin embargo, muchas de las que acceden por primera vez a un puesto de poder, se sienten temerosas frente al nuevo escenario político y deben seguir una ruta de aprendizaje, muchas al estar en situación de dependencia frente a terceros, como líderes de organizaciones políticas, asesores o mujeres en niveles de jerarquía política superiores, carecen de autonomía política.

El acoso político es la forma más recurrente de violencia política contra las mujeres. Las amenazas son sus manifestaciones más frecuentes, ya sea durante el período de campaña, en su desempeño como legisladoras electas, en la distribución de responsabilidades internas, en el acceso a recursos y oportunidades o en su relación como representantes políticas con la sociedad civil (Sánchez, 2019).

Ahora bien, los cambios que se han ido produciendo en el sistema político boliviano de cara a una mayor inclusión e igualdad de género, han logrado resultados importantes; las mujeres han accedido –sobre todo en las últimas décadas– a determinados niveles de decisión, pero pocas se han empoderado y logrado importantes trayectorias políticas.

El que algunas mujeres hayan accedido a espacios de decisión y ejercicio de poder es significativo; sin embargo, no suficiente para transformar las relaciones de poder en el sistema político estatal; que aún mantiene y reproduce el dominio masculino en las esferas del poder público.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

4



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN DEFENSORIAL

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

RESULTADOS DE LA INTERVENCIÓN DEFENSORIAL



1. Acoso y Violencia Política en el contexto boliviano

La incorporación de las mujeres en la actividad política significa un avance importante en la consecución de sus derechos. Actualmente, se las encuentra desempeñando una serie de funciones en distintas esferas del ámbito público, a pesar de que en comparación a los hombres su presencia es aún menor (Quisbert, 2021).

En efecto, el país ha logrado avances significativos con relación a la participación política de las mujeres, la CPE, así como normativa electoral (leyes N° 018, 026, entre otras), han generado una base normativa que incluye principios de equivalencia entre mujeres y hombres, equidad de género, paridad y alternancia, que entre otros, configuran un nuevo escenario para la representación política de las mujeres.

La implementación de la base legal en el país ha permitido la ampliación de los márgenes de participación política de las mujeres, fundamentalmente en los niveles legislativos (en la ALP, las ALD y los CM) posibilitando una importante presencia femenina en espacios históricamente excluyentes.

Los resultados de las Elecciones Generales de 2020 muestran una composición paritaria en la Cámara de Senadores (20 mujeres y 16 hombres) aunque en la Cámara de Diputados se registró un menor porcentaje (61 mujeres y 69 hombres). Por su parte, las Elecciones Subnacionales de 2021 (conforme al cuadro N° 4) de 272 escaños para las nueve ALD, 117 fueron mujeres (43%) y 155 (57%) hombres.

Cuadro N° 4			
Asambleístas Departamentales electos en la gestión 2021			
Departamento	Total escaños	Mujeres	Hombres
La Paz	45	14	31
Beni	28	14	14
Cochabamba	34	16	18
Chuquisaca	21	10	11
Tarija	30	10	20
Pando	21	10	11
Potosí	32	16	16
Santa Cruz	28	12	16
Oruro	33	15	18
Total	272	117	155

Fuente: Elaboración propia, basado en datos del OEP, 2021

Con relación a la distribución de 1.979 escaños en 336 GAM, 1.003 (51%) fueron mujeres elegidas como concejales y 976 (49%) fueron hombres.

Cuadro N° 5			
Autoridades electas a Concejos Municipales en la gestión 2021			
Departamento	Total municipios	Mujeres	Hombres
La Paz	87	249	241
Beni	19	59	56
Cochabamba	47	160	139
Chuquisaca	29	79	83
Tarija	11	43	36
Pando	15	42	38
Potosí	41	113	125
Santa Cruz	54	172	174
Oruro	33	86	84
Total	336	1003	976

Fuente: Elaboración propia, basado en datos del OEP, 2021

Los resultados de las elecciones subnacionales permiten visibilizar el efecto de la implementación de normas que promueven la paridad, resultados que ubican a las mujeres bolivianas en una nueva etapa en la que se disputa la transformación de las condiciones del sistema político para el ejercicio de poder y la necesidad de cambiar las prácticas y cultura políticas, que reproducen los valores patriarcales y limitan la participación de las mujeres (Novillo, 2020).

En efecto, la adopción de la paridad, como ninguna otra medida, permitió incrementar significativamente la presencia de las mujeres en los espacios de decisión pública, sobre todo en ámbitos subnacionales. A pesar de estos avances importantes, en el país persisten prácticas tradicionalmente machistas, patriarcales y discriminatorias hacia las mujeres, por lo que, existen resistencias a este cambio en las bases de la configuración de la representación y en el reconocimiento a las mujeres como actoras políticas.

Estas prácticas, no solo se han caracterizado por fuertes expresiones de exclusión, sino también por el ejercicio del AVP. Las mujeres inmersas en la política, enfrentan obstáculos para avanzar en el efectivo ejercicio de sus derechos políticos, así como en la inclusión de estos en agendas que contribuyan a la transformación de las relaciones de poder que les permitan participar efectivamente en la toma de decisiones. Pero, además, afrontan dificultades que tienen los hombres para aceptar la ruptura de su monopolio en el ejercicio del poder (Sánchez *et al*, 2019).

En efecto, uno de los mayores obstáculos que enfrentan las mujeres cuando ingresan al campo político se expresa en el AVP, a partir de resistencias que, desde un espacio tradicionalmente

masculino, se utilizan para impedir el ejercicio de sus derechos políticos de las mujeres, tanto en lo que se refiere al acceso a espacios de representación como al ejercicio del cargo.

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).

El AVP se expresa en acciones que niegan los derechos políticos de las mujeres, adquiriendo mayor visibilidad desde la promulgación de la Ley N° 243 y diferentes normativas electorales, las cuales establecen medidas tendientes a su eliminación.

Ahora bien, “no se puede hablar de una efectiva implementación de la Ley N° 243, pues: aún existen limitaciones para garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de los derechos políticos, quienes se ven expuestas ante actos de AVP, cuya finalidad no es más que hacerlas renunciar, coartando de esa forma su participación en el espacio político” (Churqui, 2022).

Los estudios realizados en el país sobre AVP evidencian que esta problemática se presenta con mayor agudeza en los niveles subnacionales de gobierno, y está demostrado que es uno de los factores que explica las dificultades de la participación política de las mujeres y el ejercicio de sus derechos.

El AVP no son fenómenos que ocurren solo en los niveles locales. Investigaciones del TSE dan cuenta de situaciones de AVP en las ALD, de manera que el 54% de las mujeres assembleístas han vivido alguna forma de AVP en el desempeño de las funciones públicas. Asimismo, un estudio realizado en la ALP [...] revela que 7 de cada 10 mujeres assembleístas han sufrido alguna situación de AVP. Los estudios coinciden en que existe una suerte de naturalización de este tipo de violencia en el ámbito político (Novillo, 2020).

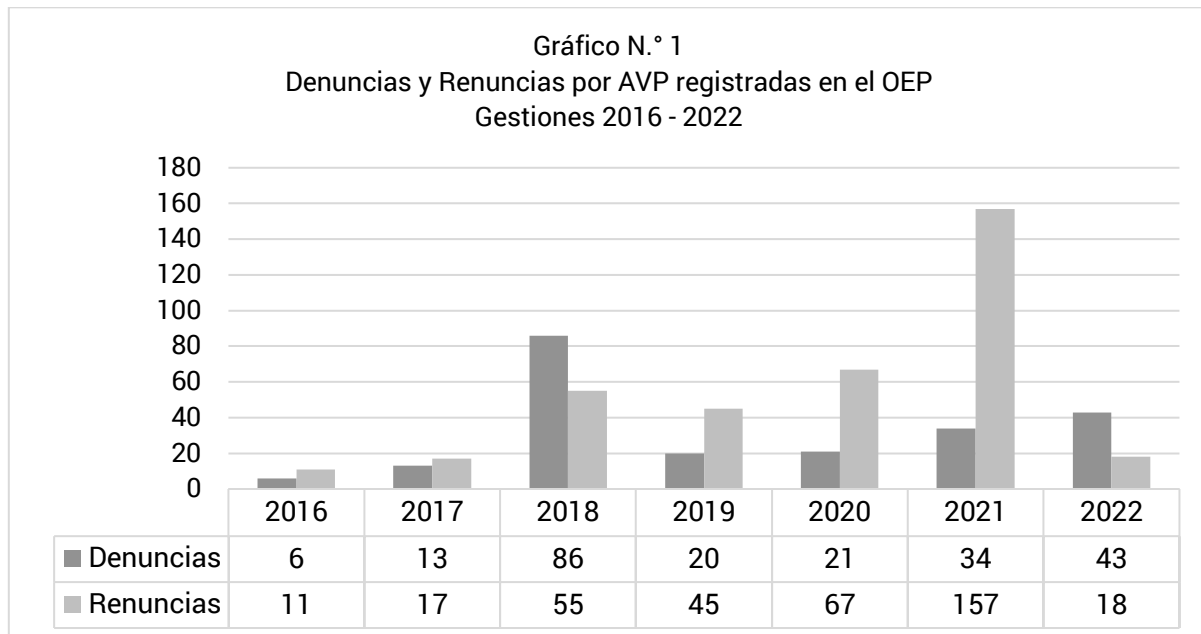
El AVP actualmente se constituye en una problemática que atraviesan las mujeres inmersas en la política, se despliega en el entorno institucional y se sostiene en la naturalización de las relaciones de poder y dominación que subordinan a las mujeres, negando principalmente sus derechos civiles y políticos.

Enfrentar el AVP implica desafiar el poder masculino instalado en el Estado y la sociedad (que por lo general se manifiesta en la etapa electoral, en el ejercicio de cargo y en el espacio partidario) ejercido principalmente por militantes hombres en las disputas por cargos de representación y espacios de poder; pero también se produce por miembros de otras organizaciones políticas exacerbados por la confrontación política que ha penetrado en la esfera pública, en todos los espacios de la institucionalidad pública, así como en las organizaciones sociales que también presionan a partir de pactos instalados con las organizaciones políticas.

2. Registro de denuncias y renunciaciones por AVP

A pesar de los cambios legislativos generados desde la promulgación de la Ley N° 243, aún persiste y se reproduce los hechos de AVP, como parte de las diferentes construcciones patriarcales que imponen la supremacía masculina y que asumen a la política como un lugar privilegiado para los hombres. Las expresiones de AVP son protagonizadas en mayor medida por hombres contra mujeres, aunque existe registro en menor medida de algunos casos de mujeres contra mujeres.

La sistematización de la información proporcionada por la Unidad de Género del Tribunal Supremo Electoral muestra que el año 2018, justo cuando la gestión legislativa alcanza la mitad (dos años y medio) se presentaron los mayores casos de denuncia a los cargos electos, el siguiente gráfico ilustra con claridad este fenómeno.

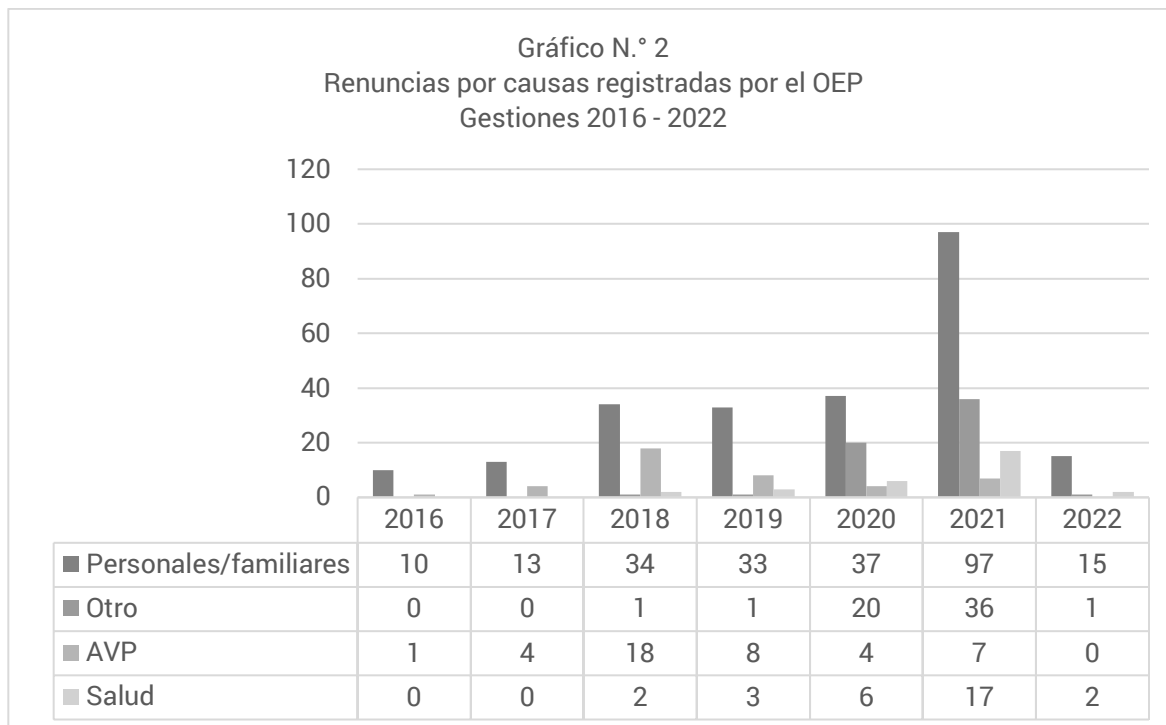


Fuente. Tribunal Supremo Electoral, Unidad de Género, 2022

Conforme los datos del gráfico N° 1, desde la gestión 2016 al 2022, el OEP registró 223 denuncias por AVP hacia mujeres autoridades electas, de las cuales solo dos llegaron a tener sentencia condenatoria en el ámbito penal (casos Quispe contra Huanca y Vegamonte contra Patzi). El resto de casos aún permanecerían en estrados judiciales o bien, las víctimas desistieron del proceso judicial.

Respecto a las renunciaciones registradas desde la gestión 2016 al 2022, el TSE registró 370 renunciaciones de mujeres autoridades electas, de las cuales 157 corresponden a la gestión 2021. Esto se debería a que fue un año caracterizado por el proceso electoral y de posesión de nuevas autoridades sub nacionales.

Cabe aclarar que, de las 370 renunciaciones registradas por el OEP, 239 (65%) serían por temas personales o familiares, 42 (11%) por AVP, 30 (8%) por temas de salud y 59 (16%) por otro tipo de causas.



Fuente. Tribunal Supremo Electoral, Unidad de Género, 2022

Conforme los datos del OEP, la principal razón de renuncia de las mujeres autoridades electa no es el AVP, sino las razones “personales/familiares”; sin embargo, el trasfondo de dichos casos sería la presión que ejercen los suplentes para que las mujeres autoridades electas titulares renuncien.

Frente a esta realidad, el OEP desde el 2017 generó normativa para atender las denuncias y renunciaciones en el ámbito de competencia electoral, constituyéndose en una instancia competente para la protección de los derechos políticos de las mujeres. Entre esta normativa se encuentra el “Reglamento para el trámite de recepción de renunciaciones y denuncias por acoso y violencia política de mujeres candidatas, electas o en función político pública”, el cual pone una suerte de “candado” a la sustitución de la autoridad renunciante por su suplente, ya que establece que cuando hay indicios de AVP detrás de su dimisión, se debe remitir los antecedentes del caso al Ministerio Público.

Respecto al registro de casos por los delitos establecidos en el Código Penal sobre Acoso Político contra Mujeres (artículo 148 BIS) y Violencia Política contra Mujeres (artículo 148 TER), el Ministerio Público informó que tendría 515 casos registrados desde la gestión 2012 al 16 de octubre de 2022, conforme el siguiente detalle:



Fuente: Elaboración propia con datos del Ministerio Público.

Ahora bien, la Defensoría del Pueblo registró un total de 173 casos relacionados a AVP, entre las gestiones 2014 al 14 de abril del 2023, a través del Sistema de Servicio al Pueblo.

Cuadro N.º 6
Denuncias por AVP registradas por la Defensoría del Pueblo

Departamento	Gestión										Total
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
La Paz	10	4	6	1	11	11	7	8	19	2	79
Potosí	5	4	3	1	3	1	2	3	12	1	35
Cochabamba	0	0	2	3	2	2	2	2	8	0	21
Santa Cruz	0	1	1	0	2	1	1	1	11	0	18
Beni	0	0	0	0	0	1	0	3	1	0	5
Oruro	0	0	0	2	0	1	0	1	1	0	5
Chuquisaca	0	0	0	1	0	0	0	0	5	0	6
Tarija	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Pando	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2
Total	16	10	12	8	18	17	13	19	57	3	173

Fuente: Elaboración propia con datos del SSP, 2023

De los datos reflejados en el cuadro N.º 6, resalta que el departamento de La Paz registre la mayor cantidad de casos de AVP con un total de 71 denuncias. Por otro lado, respecto al año con mayor cantidad de denuncias por AVP, ésta sería la gestión 2022.

Por la información desarrollada, se evidencia que la incorporación de las mujeres en espacios de representación política a nivel departamental y local, se encuentra intrínsecamente vinculada con hechos de AVP, constatándose que el mayor número de denuncias por AVP (conforme a datos del OEP) se registró en el 2018, justo a la mitad de la gestión legislativa —es decir al cumplirse los dos años y medio— lo que permite deducir que los suplentes generaron hechos de violencia contra las mujeres autoridades titulares, para el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la etapa preelectoral.

Finalmente, es necesario hacer referencia a los datos que registra la Asociación de Concejalas y Alcaldesas de Bolivia (en adelante ACOBOL) quien tendría identificado 14 formas de AVP contra mujeres autoridades electas en el ejercicio de sus mandatos, de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro N° 7										
Causas registradas por AVP - ACOBOL - 2018										
CAUSAS	LP	OR	PT	CB	CH	SC	BN	PN	TOTAL	%
Gestión compartida	17	1	13	4	6	9	1	0	51	44%
Fiscalización	10	4	0	2	0	0	0	0	16	14%
Discriminación	4	1	1	1	1	0	2	0	10	9%
Retención y descuentos de salarios	9	0	0	0	0	0	0	0	9	8%
Limitación de funciones	2	0	0	0	0	0	2	2	6	5%
Afinidad política	4	0	0	0	0	1	0	1	6	5%
Presión	0	0	0	1	0	2	1	0	4	3%
Conformación de Directiva del Concejo	3	0	1	0	0	0	0	0	4	3%
Ingovernabilidad	3	0	0	0	0	0	0	0	3	2%
Aprobación de proyectos	3	0	0	0	0	0	0	0	3	2%
Acoso sexual	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2%
Conflicto de atribuciones	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2%
Represalia por denunciar	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1%
Negativa a reincorporación	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1%
Total	58	6	15	9	7	12	7	3	117	100%

Fuente: Base de datos de ACOBOL, 2018

Por los datos descritos *ut supra*, se podría afirmar *a priori* que la mayor cantidad de denuncias corresponden al ámbito municipal, tanto de mujeres candidatas como en el ejercicio de funciones, y que la recurrencia de denuncias es más elevada en ciertos períodos, como se evidencia por los

registros del Ministerio Público del 2018, año en el que se registraron un total de 85 denuncias y que coincidían con el medio término de la gestión iniciada el 2015.

3. Acciones desarrolladas por el Gobierno Nacional

La Defensoría del Pueblo, mediante requerimientos de informe escrito solicitó información a diferentes instituciones del Gobierno Nacional, que desarrollan acciones en el marco de la prevención, atención y prosecución penal por hechos vinculados a CFGC; en ese sentido, se comunicó a la institución defensorial que:

3.1. Tribunal Supremo Electoral

Conforme el artículo 205 de la CPE, el OEP está compuesto por el Tribunal Supremo Electoral, los Tribunales Electorales Departamentales, los Juzgados Electorales, los Jurados de las Mesas de sufragio y los Notarios Electorales. En ese sentido, el artículo 11 de la Ley N° 018, establece que el TSE “es el máximo nivel y autoridad del OEP, con jurisdicción y competencia en todo el territorio del Estado Plurinacional y en los asientos electorales ubicados en el exterior”, además tiene entre sus obligaciones (artículo 37.2 y 9):

Garantizar el ejercicio de los derechos políticos, individuales y colectivos, en el marco de la Constitución Política del Estado, la Ley del Régimen Electoral y la presente Ley.

Verificar en todas las fases de los procesos electorales el estricto cumplimiento del principio de equivalencia, garantizando la paridad y alternancia entre varones y mujeres en la presentación, por parte de las organizaciones políticas, de candidaturas de alcance nacional, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Régimen Electoral.

Por lo que se solicitó información al TSE sobre las acciones que desarrollaría en razón al ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, en particular, se consultó sobre la situación del Observatorio de Paridad Democrática (en adelante OPD), de la Unidad de Género y de la actualización del reglamento de renunciadas y denuncias. Con relación a la primera informó que:

... el OPD es una plataforma que brinda acceso a información tanto estadística como educativa, para el análisis del estado de la participación política de las mujeres sin AVP, cuya línea de trabajo es la democracia paritaria”, dicho portal brindaría información respecto a: “normativa nacional e internacional, datos descargables con información actualizada sobre la participación política de las mujeres, acceso detallado a la Revista Tejedoras, materiales digitales de educación, formación y capacitación y materiales informativos y comunicativos” [sic] (Nota del TSE con cite TSE.PRES.DN.SIFDE N° 021/2023 de 13 de enero).

Respecto a la Unidad de Género, el TSE indicó que:

... ha asumido la profundización y fortalecimiento de la Democracia Paritaria y la complementariedad de mujeres y hombres pertenecientes a pueblos indígenas originarios campesinos como una prioridad, el mismo que se materializa en la creación de la Unidad de Género cuyo objetivo está enmarcado en la generación e implementación de políticas públicas con enfoque de género, para contribuir al fortalecimiento de la educación democrática con equidad de género, establecer estrategias de prevención contra el AVP hacia mujeres en función política pública, asesorar la institucionalización de la equidad de género y la democracia paritaria en las áreas estratégicas del OEP y así garantizar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en igualdad de oportunidades.

Es importante señalar que la Unidad de Género establece lineamientos a nivel nacional los mismos que son ejecutados en cada departamento por el Servicio Intercultural de Fortalecimiento Democrático y los casos de renunciaciones y denuncias por AVP atendidos por las Secretarías de Cámara de cada departamento y el seguimiento a los mismos realizado por la Unidad de Género a nivel nacional [sic] (Nota del TSE con cite TSE.PRES.DN.SIFDE N° 021/2023 de 13 de enero).

Sobre la actualización del reglamento de renunciaciones y denuncias, informó que:

... en el transcurso de la gestión 2022, el TSE a través del Servicio Intercultural de Fortalecimiento Democrático (SIFDE) y la Unidad de Género, fue realizando y realiza en la actualidad, gestiones internas en coordinación con Secretaría de Cámara y la Dirección Nacional Jurídica, a efecto de realizar la correspondiente actualización del Reglamento para el Trámite de Recepción de Renunciaciones y Denuncias por Acoso y Violencia Política de Mujeres Candidatas, Electas o en Función Política Pública, llevando a cabo talleres, mesas de trabajo, entre otras actividades, tarea que prevé llegar a su conclusión a finalizar la presente gestión [sic] (Nota del TSE con cite TSE.PRES.DN.SIFDE N° 991/2022 de 30 de septiembre).

Cabe indicar que, la Defensoría del Pueblo solicitó a los TED información referente a la situación de la violencia política hacia las mujeres autoridades electas (en particular vinculado con los CFGC); en ese sentido, el TED de Tarija remitió información de las diferentes solicitudes de renuncia al cargo de mujeres autoridades, resaltando la siguiente:

San Lorenzo: A tiempo de agradecer a mi pueblo por la confianza ofrecida, comunica a usted, que **por razones estrictamente personales y no existiendo las garantías de asumir la titularidad en un periodo**, y fin de evitar cualquier tipo de irregularidad dentro del municipio y de esa manera desempeñar un cargo público [...] tengo a bien hacer conocer la formalización de mi renuncia al cargo de Primer concejal suplente [sic] (Nota de renuncia al cargo de G.V.C de 17 de agosto de 2021) (el resaltado es nuestro).

Resalta de la información del TED de Tarija, las renunciaciones irrevocables de dos concejalas del GAM de Padcaya por motivos personales, las cuales se dan con una diferencia de 30 días; sin embargo, de la revisión de ambas notas, se evidencia que el tenor es idéntico en ambas, al grado de tener los mismos errores ortográficos.

Imagen N° 1
Renuncia de concejalas del GAM de Padcaya

000116

Padcaya, 04 de Julio de 2018.

Señor: -
Ing. Eduardo Garnica Quiroga
PRESIDENTE DEL CONCEJO MUNICIPAL.
Presente:



Ref.: Renuncia Irrevocable

De mi mayor consideración:

A través de la presente tengo a bien saludar a su Autoridad y a través suyo a todo el pleno del Concejo, el objeto de la presente es hacerle llegar **MI RENUNCIA IRREVOCABLE** al cargo de Concejal del Gobierno Autónomo Municipal de Padcaya, renuncia que la hago a raíz de motivos personales, para lo cual solicito se siga el trámite de rigor para la habilitación del Conejal Suplente que corresponde, deseando el mayor de los éxitos a todos los concejales y agradeciendo por su amistad y la oportunidad de desarrollar un trabajo en conjunto en favor del Municipio.

Sin otro particular me despido de usted.

Atte:

CONCEJAL
GOBIERNO AUTONOMO MUNICIPAL DE PADCAYA

Imagen N° 2
Renuncia de concejales del GAM de Padcaya

CONCEJO MUNICIPAL DE
PADCAYA

000129

Padcaya, 5 de Junio de 2018.

Señor:
Ing. Eduardo Garnica Quiroga
PRESIDENTE DEL CONCEJO MUNICIPAL.
Presente:

Ref.: Renuncia Irrevocable

De mi mayor consideración:

A través de la presente tengo a bien saludar a su Autoridad y a través suyo a todo el pleno del Concejo, el objeto de la presente es hacerle llegar **MI RENUNCIA IRREVOCABLE** al cargo de Concejales del Gobierno Autónomo Municipal de Padcaya, renuncia que la hago a raíz de motivos personales, para lo cual solicito se siga el trámite de rigor para la habilitación del Concejales Suplente que corresponde, deseando el mayor de los éxitos a todos los concejales y agradeciendo por su amistad y la oportunidad de desarrollar un trabajo en conjunto en favor del Municipio.

Sin otro particular me despido de usted.
Atte:

CONCEJAL
GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE PADCAYA

Así también, en la información brindada por el TED de Chuquisaca, se evidenció un caso de AVP en la cual se amedrenta a la concejala denunciante, con el no pago de sus haberes mensuales, conforme el siguiente detalle:

Indica también que, en este último tiempo **solicitó de manera escrita al presidente del concejo y al asesor un informe, donde se le haga conocer por qué no se le estaba cancelando su salario** ya que se veía perjudicada desde el mes de junio con este hecho, ante este hecho el cual fue observado por su autoridad cuando se encontraba con el presidente del concejo municipal de Villa Charcas, el asesor legal de manera textual indicó: **“que haga lo que quiera, lo que corresponde es qué presente un amparo constitucional cosa que llevará tres meses aproximadamente, lo cual no debe preocuparle que para eso están para defenderles”**.

Indica también que, fruto de todos estos actos en muchos casos ha pensado en renunciar a su cargo, por la impotencia de no poder ejercer sus funciones de manera libre y conforme a normativa [sic] (el resaltado es nuestro) (Denuncia por AVP del TED de Chuquisaca con cite TEDCH/SC/INT/076/2022 de 27 de junio).

También resalta, la entrevista que se hace a una concejala del GAM de Incahuasi, en la cual se evidencia la coerción que se hace a la autoridad y las instrucciones que debe desarrollar al momento de ser entrevistada por el TED de Chuquisaca, conforme el siguiente detalle:

P: Por Secretaría de Cámara se le consultó, ¿Su renuncia al cargo de concejal es libre, y si no existe de por medio ningún tipo de presión, acoso y/o violencia?

R: Manifiesta que, la verdad ha venido por presión, que por ello ha venido a dejar la carta.

P: Por Secretaría de Cámara se le consultó ¿Qué tipo de presión han ejercido sobre su persona?

R: Manifiesta que, **le han dicho que no venga a decir nada aquí, usted simplemente debe señalar que es por motivos de enfermedad, familia**, a lo cual ella les contestó que no puede mentir que ella dirá la verdad, le han dicho que deje la carta irrevocable de renuncia, todas las veces le han exigido que renuncie, pero siempre ha sido humillada, señala que les indicó que iba a ir a la Corte a dejar la carta [sic] (el resaltado es nuestro) (Acta de entrevista de renuncia del TED de Chuquisaca de 8 de junio de 2022).

Finalmente, es de preocupación para la Defensoría del Pueblo los actos que se estarían desarrollando en Chuquisaca y que, con probabilidad, vendrían a ser replicados en otros puntos geográficos del país. La misma versa en razón a la “normalización” del uso de poderes amplios y suficientes otorgados ante notarios de Fe Pública, por parte de mujeres autoridades y candidatas, para que un tercero presente y realice todos los actuados requeridos, para concretar la renuncia al cargo ante el TED, conforme el siguiente detalle:

Imagen N° 3
Renuncia de candidata a asambleista - Poder notarial

CORRESPONDE
TESTIMONIO

ESCRITURA NUMERO: VEINTIUNO/ DOS MIL VEINTIUNO-----N° 21/2021-----
PODER ESPECIAL, AMPLIO Y SUFICIENTE QUE CONFIEREN LOS SEÑORES: HUGO HENRY
APAHAZA JIMÉNEZ, Y BITER VIRGINIA VELÁSQUEZ LOAYZA, A FAVOR DE BENITO HERRERA
FLORES.

MES ENERO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO

En la localidad de Villa Serrano, Provincia Belisario Boeto del departamento Chuquisaca, a **horas dieciocho con cinco minutos del día de hoy miércoles veintisiete de enero del año dos mil veintiuno**, ante mi **Abogado BEYMAR PANOZO ONTIVEROS, Notario de Fe Pública No.1 del Municipio de Villa Serrano**, dependiente de la Dirección del Notariado Plurinacional de Bolivia, bajo tuición del Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional de Bolivia, con residencia fija en esta población de Villa Serrano, se hicieron presentes por derecho propio, de manera libre y voluntaria los señores: **Hugo Henry Apahaza Jiménez**, mayor de edad, con cédula de identidad número: cuatro, seis, tres, cero, nueve, cero y cero expedida en Chuquisaca (C.I. N° 4630900-Ch.), casado, Ingeniero Comercial, boliviano, con domicilio en calle Monteagudo s/n de Villa Serrano y hábil por derecho, y _____, mayor de edad, con cédula de identidad número: _____ expedida en Chuquisaca (C.I. N° _____-Ch), soltera, estudiante, boliviana, con domicilio en calle _____ s/n de _____ hábil por derecho; quienes manifiestan que gozan de sus capacidades mentales y se encuentran conscientes de sus actos, también mencionan su libertad y voluntad para conferir el presente documento de representación, por lo tanto capaces a mi juicio, a quienes los conozco e identifiqué mediante sus cédulas de identidad, que doy fe, y a fin de cumplir normativas en actual vigencia y según el Artículo 62 numeral I, Inc. a) de la Ley del Notariado Plurinacional y el Artículo 74 numeral I Inc. b) y 77 numeral I y II de su Reglamento, **manifestando su voluntad dijeron: CONFERIMOS PODER ESPECIAL, AMPLIO y SUFICIENTE**, cual por derecho se requiere, a favor del señor: **Benito Herrera Flores**, mayor de edad, con cédula de identidad número: siete, cuatro, siete, cuatro, tres, cuatro, y cero expedida en Chuquisaca (C.I. 7474340-Ch.), soltero, con domicilio en Pasaje Añimbo N° 17 de la ciudad de Sucre y hábil por derecho, manifiestan además los otorgantes, que el apoderado goza de plena capacidad legal para desempeñar el mandato conferido, para este efecto me entregan una Instructiva de Poder cuyo Literal es trascrita de acuerdo al siguiente tenor:--

INSTRUCCIÓN DE PODER

SEÑOR NOTARIO DE FE PÚBLICA:

Sírvase extender Poder especial, amplio y suficiente, que otorgan los señores **Hugo Henry Apahaza Jiménez**, mayor de edad, con C.I. N° 4630900-Ch., casado, ingeniero Comercial, boliviano, con domicilio en calle Monteagudo s/n de Villa Serrano y hábil por derecho y _____ mayor de edad, con C.I. N° _____ Ch., soltera, estudiante boliviana, con domicilio en _____ de _____ y hábil por derecho, a favor del señor **Benito Herrera Flores**, mayor de edad, con cédula de identidad número: siete, cuatro, siete, cuatro, tres, cuatro, y cero expedida en Chuquisaca (C.I. 7474340-Ch.), soltero, con domicilio en Pasaje Añimbo N° 17 de la ciudad de Sucre y hábil por derecho:--Para que en representación de los mandantes, pueda apersonarse ante el **Tribunal Departamental Electoral e Chuquisaca** en pleno, y/o en sus oficinas o instancias que corresponda a efectos de iniciar y hasta su conclusión tramite de **RENUNICA IRREVOCABLE A LA CANDIDATURA DE ASAMBLEISTAS SUPLENTE POR TERRITORIO DE LA PROVINCIA BELISARIO BOETO**, por la agrupación ciudadana "BOLIVIA SOMOS TODOS CHUQUISACA", a tales efectos queda facultado para presentar cartas, memoriales, solicitar certificaciones, comprar valores, de tal manera que queden depurados de las listas de candidatos de las Elecciones Sub-nacionales gestión 2021, y en suma podrá realizar todos los trámites y gestiones que correspondan, sin que por falta de cláusula expresa pueda ser tachado e insuficiente el presente poder.

Imagen N° 4 Renuncia de candidata a asambleísta - acta entrevista



ACTA SC-TEDCH-RENUN-N° 04/2021
3 de febrero de 2021

ACTA DE ENTREVISTA DE RENUNCIA


TRIBUNAL ELECTORAL DEPARTAMENTAL DE CHUQUISACA

En la ciudad de Sucre, Capital del Estado Plurinacional de Bolivia, a horas 0910:06 minutos del día miércoles tres de febrero de dos mil veinte y un años, en el ambiente de secretaria de Cámara del Tribunal Electoral Departamental de Chuquisaca, se realizó la sesión privada de entrevista sobre la renuncia de la Sra.

, Candidata a Asambleísta por territorio por la Provincia Belisario Boeto del departamento de Chuquisaca., quien otorgó Poder Amplio y Suficiente mediante Testimonio 21/2021 de 27 de enero de 2021, en favor del señor Benito Herrera Flores , con CI: 7474340 Ch. ante Notaría de Fe Pública N°1 de Villa Serrano a cargo de Beymar Panozo Ontiveros, presento ante este Tribunal, entrevista que se efectuó conforme el Reglamento para el Trámite de recepción de renuncias y denuncias por acoso y violencia política de mujeres candidatas, electas o en función político publica, por el Secretario de Cámara, Abog. Rafael Aldrin Barrón López, a la prenombrada ciudadana.


P: El Secretario de Cámara pregunto al apoderado que manifieste sus generales de Ley de el y la renunciante?
R: Manifiesta que se llama _____, con C.I: _____ Ch; mayor de edad y hábil por ley.
P: Por Secretaria de Cámara se le consulta, si presenta la renuncia de forma voluntaria y libre, y si no existía de por medio ningún tipo de presión, acoso y/o violencia política?
R: Manifiesta que es de forma voluntaria y libre, conoce que no existe presión alguna o acoso político.
P: Por Secretaria de Cámara se le consulto, si tenía algo más que agregar?
R: Manifiesta que no, nada más.

Con lo que concluyo la entrevista, aclarando que para este trámite se presentó ante esta Secretaría de Cámara, la documental consistente en: 1: Carta de renuncia de fecha 27 de enero de 2021; 2: Fotocopia simple de su C.I, firmada; y el Formulario de renuncia para candidato debidamente llenado; así como el original del Testimonio 21/2021 de 27 de enero de 2021, otorgado en favor del señor Benito Herrera Flores , con CI: 7474340 Ch. ante Notaría de Fe Pública N°1 de Villa Serrano a cargo de Beymar Panozo Ontiveros



Benito Herrera Flores
Ci: 7474340 CH

Ante mi:



Abog. Rafael Aldrin Barrón López
Secretario de Cámara
Tribunal Electoral Departamental de Chuquisaca

Imagen N° 4
Renuncia de candidata a asambleísta - acta entrevista

Conforme las imágenes *ut supra*, se evidencia el proceder por el cual una candidata a asambleísta por territorio de la agrupación ciudadana "CHUQUISACA SOMOS TODOS" "autoriza" y delega presentar y desarrollar todos los actuados necesarios, hasta lograr la aceptación de la renuncia por el TED. Lo llamativo del caso, es el incumplimiento y desconocimiento de la normativa por parte del personal del TED, quien realiza preguntas de carácter personal al apoderado, validando la renuncia.

En ese mismo sentido, y con accionar similar, se precede y se concreta la renuncia de una concejala de la agrupación ciudadana "CHUQUISACA SOMOS TODOS" del GAM de Villa Charcas:

Imagen N° 5

Renuncia de concejala - poder notarial

-----CORRESPONDE-----

TESTIMONIO N° 17/2021.- NÚMERO DIECISIETE QUEBRADO / DOS MIL VEINTIUNO-----


PODER ESPECIAL, AMPLIO y SUFICIENTE; QUE CONFIERE LA PODERDANTE: _____

C.I. _____; EN FAVOR DEL APODERADO: **ADOLFO BENJAMIN MARTINEZ VILLARPANDO C.I. 4631267 CH**; CON EL OBJETO DE PRESENTAR RENUNCIA A LA CANDIDATURA COMO 2do CONCEJAL SUPLENTE DEL MUNICIPIO DE _____, POR LA ORGANIZACIÓN POLITICA: CHUQUISACA SOMOS TODOS (CST)-----

-----Culpina, 20 de enero de 2021-----

En esta Localidad de Culpina, Capital del Municipio de Culpina, Provincia Sud Cinti, Departamento de Chuquisaca, Estado Plurinacional de Bolivia; siendo a horas quince con treinta minutos pasado el meridiano (15:30 p.m.), del día miércoles veinte de enero del año dos mil veintiuno; **ante mí: Abog. ROLANDO TEJERINA CARVAJAL, NOTARIO DE FE PÚBLICA N° 1 DEL MUNICIPIO DE CULPINA DEL DEPARTAMENTO DE CHUQUISACA – ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA**, con residencia fija y permanente en esta Localidad de Culpina, perteneciente a la jurisdicción del Tribunal Departamental de Justicia de Chuquisaca; fue presente en este despacho notarial a mi cargo, la **poderdante: _____ C.I. _____ TJ** (Cédula de Identidad número: _____ expedido en Tarija), mayor de edad, Nacionalidad: Boliviana, Nacida el: 14 de Julio de 1983, En: Chuquisaca – _____, Estado Civil: Soltera, Profesión/Ocupación: Labores de Casa, Domicilio: _____ – Chuquisaca, y hábil por ley; a quien después de identificarla por su Cédula de Identidad y según mi juicio con plena capacidad de obrar para el otorgamiento de este Poder: **doy fe y dijo: QUE CONFIERE PODER ESPECIAL, AMPLIO y SUFICIENTE**, conforme en derecho se requiere, a favor del **apoderado: ADOLFO BENJAMIN MARTINEZ VILLARPANDO C.I. 4631267 CH** (Cédula de Identidad número: cuatro seis tres uno dos seis siete, expedido en Chuquisaca), mayor de edad, Nacionalidad: Boliviana, Nacido el: 31 de marzo de 1976, En: Chuquisaca – Oropeza – Sucre, Estado Civil: Casado, Profesión/Ocupación: Abogado, Domicilio: calle La Paz N° 890 – Sucre, y hábil por ley; también capaz para este acto según declara la poderdante bajo su responsabilidad; **PARA QUE EN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PODERDANTE, EL APODERADO QUEDA FACULTADO PARA APERSONARSE POR ANTE AUTORIDADES DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEPARTAMENTAL DE CHUQUISACA (TED), CON EL OBJETO DE PRESENTAR RENUNCIA A LA CANDIDATURA DE LA PODERDANTE AL CARGO DE 2do CONCEJAL SUPLENTE DEL MUNICIPIO DE VILLA CHARCAS, SEGÚN CONVOCATORIA PARA ELECCIONES**

Imagen N° 6 Renuncia de candidata a asambleísta - acta de entrevista


ÓRGANO ELECTORAL PLURINACIONAL
BOLIVIA

ACTA SC-TEDCH-RENUN-N° 02/2021
21 de enero de 2021

ACTA DE ENTREVISTA DE RENUNCIA
TRIBUNAL ELECTORAL DEPARTAMENTAL DE CHUQUISACA

En la ciudad de Sucre, Capital del Estado Plurinacional de Bolivia, a horas 16:15 minutos del día jueves veintiuno de enero de dos mil veinte y un años, en el ambiente de Secretaría de Cámara del Tribunal Electoral Departamental de Chuquisaca, se realizó la sesión privada de entrevista sobre la renuncia de la Sra.

Candidata a concejal Suplente (Primera) del municipio de _____ la cual otorga un poder Especial, Amplio y Suficiente en favor del Sr. Adolfo Benjamín Martínez Villarpando con Cédula de Identidad _____ ante Notaría de Fé Pública N° 01 del Abog. Rolando Tejerina Carvajal, presentado ante este Tribunal, entrevista que se efectuó conforme el Reglamento para el Trámite de recepción de renunciaciones y denuncias por acoso y violencia política de mujeres candidatas, electas o en función político pública, por el Secretario de Cámara, Abog. Rafael Aldrin Barrón López, a la prenombrada ciudadana.

P: El Secretario de Cámara pregunto al apoderado que manifieste las generales de Ley de la candidata renunciante?

R: Manifiesta que se llama _____ con C.I. _____, con domicilio en la _____, mayor de edad y hábil por ley.


P: Por Secretaría de Cámara se le consulta, si presenta la renuncia de forma voluntaria y libre, y si no existía de por medio ningún tipo de presión, acoso y/o violencia política?

R: Manifiesta que es de forma voluntaria y libre, conoce que no existe presión alguna o acoso político que su renuncia se debe a temas personales.

P: Por Secretaría de Cámara se le consulto, si tenía algo más que agregar?

R: Manifiesta que no, nada más.

Con lo que concluyo la entrevista, aclarando que para este trámite se presentó ante esta Secretaría de Cámara, la documental consistente en: 1: Carta de renuncia de fecha 19 de enero de 2021; 2: Fotocopia simple de su C.I., firmada; y el Formulario de renuncia para candidato debidamente llenado, Poder Especial, Amplio y Suficiente en favor de ADOLFO BENJAMIN MARTINEZ VILLARPANDO


Abog. Rafael Aldrin Barrón López
Secretario de Cámara

El proceder identificado para la renuncia de mujeres candidatas —asambleístas y concejalas— también sería replicado al tratarse de autoridades nacionales, tal el caso de la candidata a diputada uninominal de la organización política “COMUNIDAD CIUDADANA”:

Imagen N°7
Renuncia de candidata a diputada - poder notarial

-----CORRESPONDE-----

TESTIMONIO. -No. 049/2.020.--- NUMERO: CERO CUARENTA Y NUEVE QUEBRADO DOS MIL VEINTE. -----

PODER ESPECIAL, BASTANTE Y SUFICIENTE QUE CONFIERE LA SEÑORA: con C. I. No. T.J., en favor de la señora: con C.I No. -----

-----Camargo, 21 de agosto de 2.020-----

En la localidad de Camargo, Capital de la Provincia Nor Cinti del departamento de Chuquisaca, Estado Plurinacional de Bolivia, siendo a horas once con treinta minutos antes meridiano del día viernes veintiuno de agosto de dos mil veinte años, ante mí: **KARINA MAGALI ARCIENEGA AVILES, NOTARIA DE FE PUBLICA DE CAMARGO NUMERO UNO-** con residencia fija y permanente en ésta ciudad, del Distrito Judicial de Chuquisaca, fue presente en éste despacho Notarial la señora:

con C. I. No. (Cédula de Identidad Número cinco, siete, nueve, cuatro, siete, ocho, nueve) Expedido en Tarija, mayor de edad, soltera, estudiante, de nacionalidad boliviana, natural y vecina de esta, a mi juicio capas y hábil por derecho, quien manifiesta que está apta para accionar en su vida civil y a mi juicio capaz para obrar, a quien a tiempo de identificar mediante su cedula de identidad en esta notaria y a fin de cumplir disposiciones según el Artículo 62 numeral I Inc. A) de la Ley del Notariado Plurinacional y el Artículo 74 Numeral I Inc. B) y 77 Numeral I y II de su reglamento manifiesta su voluntad y dijo: Que confiere **PODER ESPECIAL, AMPLIO, BASTANTE Y SUFICIENTE** en favor de la señora:

con C.I No. (Cédula de Identidad Número) Expedido en Potosí, mayor de edad, soltera, abogada, de nacionalidad boliviana, natural con domicilio en de la ciudad de Sucre, de quien dijo que es capaz, para que en representación de su persona acciones y derechos en la ciudad de sucre, se apersona **ANTE LAS OFICINAS DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEPARTAMENTAL DE CHUQUISACA Y OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS y PRIVADAS QUE CORRESPONDAN Y SEAN NECESARIAS, A OBJETO DE PRESENTAR Y TRAMITAR LA RENUNCIA IRREVOCABLE DE LA MANDANTE A CANDIDATURA DE DIPUTADA UNINOMINAL CIRCUNSCRIPCIÓN 5 DEL DEPARTAMENTO DE CHUQUISACA POR LA ALIANZA POLÍTICA DE COMUNIDAD CIUDADANA EN LAS ELECCIONES NACIONALES A LLEVARSE ACABO EN LA PRESENTE GESTIÓN.**

Al efecto de sus incidencias y emergencias, le otorga facultades de apersonarse ante las autoridades pertinentes sean judiciales o administrativas, presentar escritos memoriales, certificados, documentos, recabar los mismos, presentar la documentación solicitada, efectuar pagos por cualquier concepto relacionado al trámite, firmar todo tipo de memoriales, comprobantes, asistir a audiencias de cualquier indoles, etc.-----

En suma hacer uso de cuanta facultad legal sea necesaria a fin de cumplir con éxito el presente mandato, sin que la omisión de cláusula expresa no consignada en el mismo pueda ser tachado de insuficiente o límite la personería del apoderado.-----

Imagen N° 8 Renuncia de candidata a diputada - acta de entrevista



00181

ACTA SC-TEDCH-RENUN-N° 002/2020
30 de agosto de 2020

ACTA DE ENTREVISTA DE RENUNCIA

TRIBUNAL ELECTORAL DEPARTAMENTAL DE CHUQUISACA

En la ciudad de Sucre, Capital del Estado Plurinacional de Bolivia, a horas 08:28 minutos del día lunes treinta y uno de agosto de dos mil veinte años, se realizó la entrevista vía telefónica, en mérito a la imposibilidad de hacerse presente en la ciudad de Sucre, sobre la renuncia de la Sra. _____ a la Candidatura Uninominal Titular de la Circunscripción 5 del Departamento de Chuquisaca, presentada ante este Tribunal por la Sra. Paola Alejandra Téllez Borda mediante poder notarial 049/2.020 otorgado ante notario de Fe Publica N° 01 Dra. Karina Magali Arcienega Avilés, en su calidad de delegada política departamental por la Agrupación "Comunidad Ciudadana", entrevista que se efectuó conforme el Reglamento para el Trámite de recepción de renuncias y denuncias por acoso y violencia política de mujeres candidatas, electas o en función político publica, por el Secretario de Cámara, Abog. Edwin Terrazas Rodriguez, a la renunciante.

P: El Secretario de Cámara pregunto a la renunciante que manifieste sus generales, y señale el número de su celular al cual comunicarse posteriormente.

R: Manifiesta que se llama _____ con C.I: _____ Tj; mayor de edad y hábil por ley, con número de celular _____

P: Por Secretaria de Cámara se le consulto, si la presentación de su renuncia como candidata Uninominal Titular de la Circunscripción 5 del Departamento de Chuquisaca, era de forma voluntaria y libre, y si no existía de por medio ningún tipo de presión, acoso y/o violencia política?

R: Manifiesta que es de forma voluntaria y libre, y señala no existe presión alguna o acoso político, pues se encuentra de autoridad en su municipio de Camargo, con el cargo Concejala Titular y Vicepresidente del Concejo Municipal de Camargo.

P: Por Secretaria de Cámara se le consulto, si tenía algo más que agregar?

R: Manifiesta que no, solo eso que dada la circunstancia y por la pandemia que se vive actualmente por la que no se pueden desplazar de un lado a otro, no se va a poder trabajar en ambas gestiones, de Concejala y Candidata.

Con lo que concluyo la entrevista, a horas 08:55 de la mañana.

Abog. Edwin F. Terrazas Rodriguez
SECRETARIO DE CÁMARA
Tribunal Electoral Departamental de Chuquisaca

Uso de Poderes Notariales

De las imágenes descritas *ut supra*, información que fue proporcionada por el OEP, se evidenció la “normalización” del uso de poderes amplios y suficientes otorgados ante notarios de Fe Pública, por parte de mujeres candidatas, para concretar la renuncia al cargo ante el TED.

3.2. Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional

El Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional (en adelante MJTI) en calidad de Ente Rector, es la instancia responsable de diseñar, implementar, monitorear y evaluar políticas estratégicas y mecanismos para la prevención, atención y sanción del AVP hacia las mujeres, en estricta coordinación con los diferentes órganos del nivel central del Estado.

En ese sentido, se consultó sobre las acciones que habría realizado ante denuncias de “gestión compartida” relacionadas con hechos de AVP hacia las mujeres en GAD o GAM, a lo cual informó que: “de la revisión de antecedentes de la gestión 2022, el VIO no recibió denuncias de concejales referentes a gestión compartida y en las reuniones del Mecanismo (...) tampoco se trataron casos relacionados a la temática” (Nota con cite: MJTI-DESP-NE-Z-330-2023 de 15 de marzo).

Así también, se consultó sobre las acciones que desarrolló con relación al diseño, implementación, evaluación de políticas estratégicas y mecanismos para la prevención, atención, sanción del AVP, en coordinación con los diferentes Órganos del nivel central, entidades territoriales autónomas y otras instancias públicas y privadas.

El MJTI informó que: “en la gestión 2022, el MJTI a través del VIO realizó dos acciones concretas, la primera referida a la Coordinación Interórganos y la segunda el curso especializado destinada a servidores públicos”. Teniendo como resultado de la Coordinación Interórganos los siguientes compromisos:

- a) Adoptar medidas que faciliten la articulación y coordinación de actividades interinstitucionales contra el AVP hacia las mujeres.
- b) Evaluar la estrategia comunicacional para la prevención del AVP.
- c) Establecer criterios para la conformación de espacios de educación democrática con enfoque de género para la información, prevención y sensibilización de la temática de AVP hacia las mujeres.
- d) Coordinar aspectos que coadyuven de manera efectiva a la atención de casos relacionados al AVP.
- e) Brindar información que coadyuve al seguimiento de los casos sobre AVP, en el marco de sus competencias (Nota con cite: MJTI-DESP-NE-Z-330-2023 de 15 de marzo).

Con relación al curso especializado, en coordinación con la Escuela de Gestión Pública Plurinacional, habrían diseñado e implementado el “Curso especializado sobre la Ley N° 243 Contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres”, en la cual participaron 60 funcionarios y funcionarias públicas.

Ahora bien, el MJTI informó sobre dos casos vinculados con retenciones salariales producto de AVP, siendo la primera el caso de la exconcejala Juana Choque de Chui, quien logró a través de la SCP N° 0826/2021-S4 de 12 de noviembre, que el GAM de Huarina tenga que proceder al pago de sueldos o cualquier beneficio inherente a su cargo, desde el mes de marzo de 2018 hasta el mes de abril de 2021.

... de acuerdo al Informe Técnico Financiero e informe legal emitido por el GAM de Huarina, el monto que se le adeudaba a la Sra. Juana Choque de Chui consistía en Bs. 292.675,82. De las gestiones realizadas por las instituciones que conforman el mecanismo se tiene conocimiento que el mencionado municipio manifestó que existía una falta de presupuesto en la gestión 2022, razón por la que se procedería al pago de la suma de Bs. 81.102,50, medida que fue aprobada mediante Resolución Municipal N° 44/2022 de 29 de marzo.

Cabe señalar que si bien se hizo referencia a un Plan de Pagos que abarcaría desde abril a diciembre de 2022, no se mencionó nada respecto al resto del monto adeudado. (Nota con cite: MJTI-DESP-NE-Z-330-2023 de 15 de marzo).

Sobre este último punto, en reunión del Mecanismo de 26 de mayo de 2022, se habría acordado:

Analizar la mejor vía para dar cumplimiento a la resolución 216/2021 del Juez de Garantías Constitucionales y SCP 0826/2021, considerando aspectos administrativos y legales más viables desde el GAM, tarea que debe realizarse en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas Públicas. Responsables: VIO – Viceministerio de Autonomías [sic] (Nota con cite: MJTI-DESP-NE-Z-330-2023 de 15 de marzo).

El segundo caso, el de la exconcejala Vicencia Apaza Cachi, se acordó mediante el Mecanismo:

Atender la solicitud de pago de salarios de la ex – concejala y trabajar en el tema de restitución de derechos laborales en el marco de la Coordinación Interórganos e Interinstitucional, siendo que amerita un análisis minucioso y especializado con entidades como el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, Viceministerio de Autonomías, entre otras. **Asimismo, se precisó que la ex – concejala no se encuentra en situación de riesgo, que amerita una intervención del Mecanismo** [sic] (el resaltado es nuestro) (Nota con cite: MJTI-DESP-NE-Z-330-2023 de 15 de marzo).

Por último, informó que adicionalmente a los dos casos descritos *ut supra*, durante la gestión 2022 se habría coordinado, mediante el Mecanismo y conforme a las competencias de cada entidad, la atención de seis casos referidos a AVP.

3.3. Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización

El Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización (en adelante SEPMUD) informó que tendrían registrados dos casos vinculados a CFGC, además que: “viene trabajando en el monitoreo, realizar seguimiento y evaluar el cumplimiento de las normativas y políticas públicas hacia la despatriarcalización a favor del ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres”. Respecto a la atención de casos, éste informó:

Los servicios de seguimiento y/o acompañamiento de los procesos de violencia en contra de la mujer, se realizan previa coordinación con la víctima o con su abogado (si es que lo tiene); toda vez que tanto en el Ministerio Público como en Juzgados manifiestan que los procesos, por el tipo de delito, tienen carácter de reserva y no son proporcionados a terceros [sic] (Nota del SEPMUD con cite DGE EXT. N° 970/2022 de 05 de septiembre).

3.4. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social

Se realizó la consulta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (en adelante MTEPS), respecto a las acciones que realiza dicha institución ante retenciones salariales producto de hechos de AVP hacia las mujeres en GAD o GAM, es así que informó:

Señalar que el inc. A) del art. 5 de la Ley N° 2027 de 27 de octubre de 1999, establece que los funcionarios electos, son aquellas personas cuya función pública se origina en un proceso eleccionario previsto por la CPE. Estos funcionarios no están sujetos a las disposiciones relativas a la Carrera Administrativa ni de Régimen Laboral del presente Estatuto concordante con el inciso a) del artículo 12 del Decreto Supremo N° 25749 respecto a los funcionarios electos en los cuales se encuentran los concejales, personas que son elegidas por votación, universal, directa, libre y secreta por el periodo que establece la CPE. En ese contexto, este [Ministerio] no tiene competencia para atender y resolver asuntos de retenciones salariales de autoridades electas [sic] (Nota del MTEPS con cite D.M.T.E.P.S O.f.: 0944/22 de 29 de diciembre).

Así también, se consultó sobre las acciones que realiza ante la vulneración del derecho a la maternidad de autoridades mujeres electas (concejales y asambleístas), a lo cual informó que:

El Decreto Supremo N° 0012 de 19 de febrero de 2009, reglamenta las condiciones de inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores que trabajen en el sector público o privado, cuyo artículo 6 fue complementado por el Decreto Supremo N° 496 de 1 de mayo de 2010, en el que señala que: "I. En caso de incumplimiento de la inamovilidad laboral, a solicitud de la madre y/o padre progenitores, el MTEPS instruirá al empleador, para que cumpla, la reincorporación con goce de haberes y otros derechos sociales por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral; II. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo precedente, la afectada o afectado podrá interponer las acciones constitucionales que correspondan, tomándose en cuenta la inmediatez de la protección del derecho constitucional de inamovilidad laboral".

Empero, el TCP en la SCP 0864/2012 de 20 de agosto, con referencia a la tutela al derecho al trabajo, inamovilidad funcionaria y a la salud de una concejal que luego de cumplirse su baja médica pre y post natal, pidió la reincorporación a su fuente laboral, solicitud que le fue negada por el Presidente del Concejo Municipal de Caripuyo, ha señalado que: "es decir, que ante la gravidez que presentaba la accionante, pidió sus bajas, pre y post natal una vez cumplidas pidió su reincorporación, la cual en principio no fue respondida y posteriormente se la rechazó ignorándose que una licencia médica del cargo de concejal por motivos de embarazo es temporal y que el Presidente del Concejo, el pleno e incluso las propias bases, no pueden negar la reincorporación ya que estarían actuando de manera arbitraria, desconociendo la tutela reforzada que le otorga la Constitución a las mujeres en estado de gestación o con hijos o hijas menores a un año de edad conforme lo referido en el Fundamento Jurídico III.2 de esta Sentencia, correspondiendo por lo tanto otorgar tutela al derecho al trabajo y la garantía de inamovilidad laboral y a la salud, pues se debe tomar en cuenta que el cese de sus funciones puede implicar la pérdida del seguro social y los subsidios de lactancia, además de incidir en el derecho a la integridad psicológica por la situación de incertidumbre a la que se sometió a la accionante en un periodo en el que la misma requiere de estabilidad emocional".

Por lo señalado, se tiene que, bajo la aplicación del principio de inmediatez como medida excepcional a la regla de subsidiariedad de las acciones de tutela, las autoridades electas pueden recurrir ante la justicia constitucional. No existiendo normativa o reglamentación específica en sede administrativa que habilite la competencia al MTEPS para atender y resolver asuntos de inamovilidad laboral para autoridades electas [sic] (Nota del MTEPS con cite D.M.T.E.P.S O.f.: 0944/22 de 29 de diciembre).

3.5. Gobiernos Autónomos Municipales

La Defensoría del Pueblo solicitó a algunos GAMS a nivel nacional información referente a la situación de la violencia política hacia las mujeres autoridades electas (en particular vinculado con los CFGC), en ese sentido, se obtuvo las siguientes respuestas:

GAM de Sacaba: Informar que no se cuenta con el registro de denuncias y renunciaciones por acuerdos de gestión compartida que pudiera haberse dado a nivel de las organizaciones Políticas que como sabrá usted, al ser **un tema netamente de la Organización Política en la mayoría de los casos se mantienen en reserva** y no son presentados de manera oficial, como tales solo se tiene algunas solicitudes de licencia temporal y de esa manera asume el suplente [sic] (el resaltado es nuestro) (Nota con cite OF. 273/2022 de 16 de septiembre).

GAM de Villa Abecia: Quien informó respecto a la cantidad y descripción de denuncias y renunciaciones por CFGC que: "Habiendo revisado la documentación [...] **se hace conocer que durante la gestión 2019 se tiene dos resoluciones de aprobación de dos concejales suplentes varones**" (el resaltado es nuestro) (Nota con cite H.C.M. 103/2022 de 27 de septiembre).

GAM de Incahuasi: En fecha 10 de junio del presente año se presentó en secretaría del Concejo Municipal una carta de renuncia al cargo de concejal del GAM de Incahuasi por parte de la concejala S.E.A.A., **el motivo de la renuncia fue por motivos familiares y personales**, la cual también ha sido presentado al TED de Chuquisaca, **renuncia que no fue aceptada por el Concejo Municipal** (el resaltado es nuestro) (Nota con cite C.M.G.A.M.I. N° 85/2022 de 13 de septiembre).

4. Perfil sociodemográfico de las mujeres autoridades electas

Es evidente que la participación política de las mujeres ha alcanzado importantes avances, aunque no logra ser consolidada plenamente, debido a una serie de barreras estructurales que impiden el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. Sin embargo, en las últimas elecciones subnacionales de 2021 se renovaron los liderazgos femeninos, con presencia de nuevos perfiles, este avance cualitativo es fundamental, ya que permite pensar que se tomó en cuenta la inclusión de las mujeres en nuevos espacios de poder dentro del Estado.

Además del avance cualitativo, se evidencia un incremento cuantitativo en la representación política de las instancias legislativas, municipal y departamental, con miras a alcanzar la paridad o al menos aproximarse a ella. En ese sentido, los espacios de representación política se fortalecieron mediante una amplia y diversa participación de mujeres, procedentes desde diferentes espacios identitarios y territoriales, que en la presente investigación fueron abordados a partir de encuestas

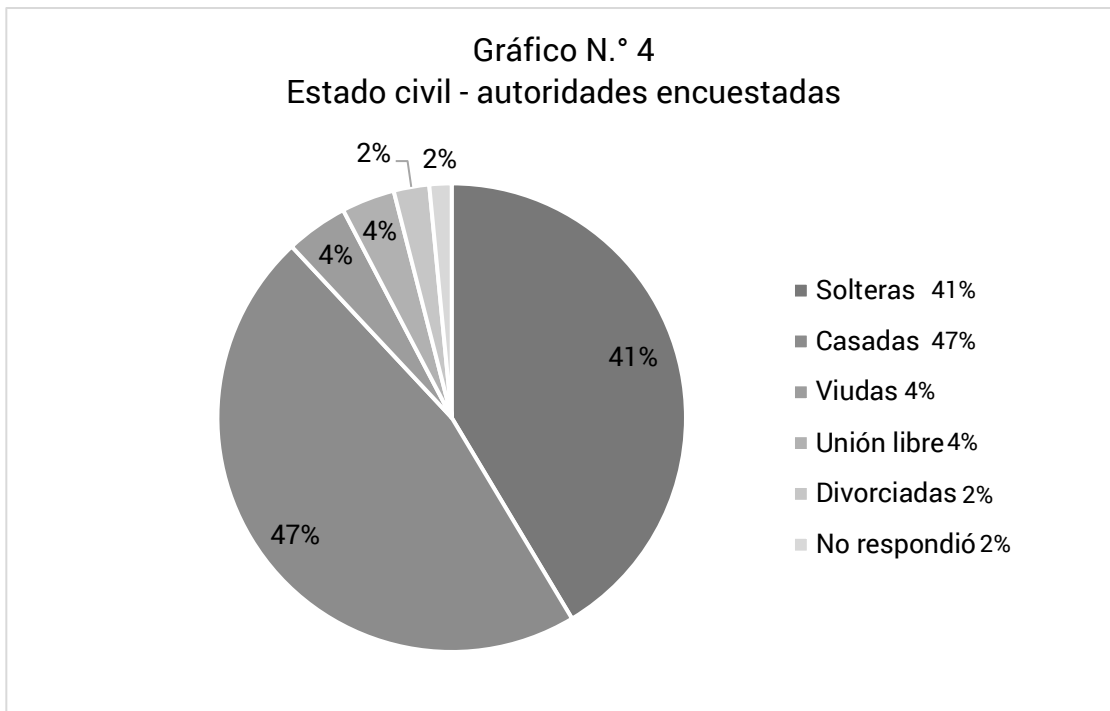
desarrolladas a las mujeres, autoridades electas (concejales y asambleístas departamentales) a fin de identificar posibles patrones al momento de la prevalencia de los CFGC.

4.1. Estado civil

De 268 encuestas desarrolladas a mujeres autoridades concejales en 96 municipios a nivel nacional, se evidenció que el 48% (129) tienen el estado civil casada, 40% (106) son solteras, 5% (13) son viudas, 4% (12) se encuentran en situación de unión libre o concubinato, el 2% (cinco) son divorciadas/separadas y el 1% (tres) no respondió.

Con relación a las asambleas departamentales, de 58 encuestas desarrolladas se evidenció que el 50% (29) son solteras, el 40% (23) son casadas, el 5% (tres) es divorciada/separada, el 2% (uno) es viuda y el 3% (dos) no respondió.

Es así que, la encuesta realizada a 326 mujeres autoridades a nivel nacional, evidenció que el 47% (152) es casada, el 41% (135) es soltera, el 4% (14) es viuda, el 4% (12) está en unión libre o concubinato, el 2% (ocho) está divorciada/separada y finalmente el 2% (cinco) no brindó información al respecto.



Fuente: Elaboración propia

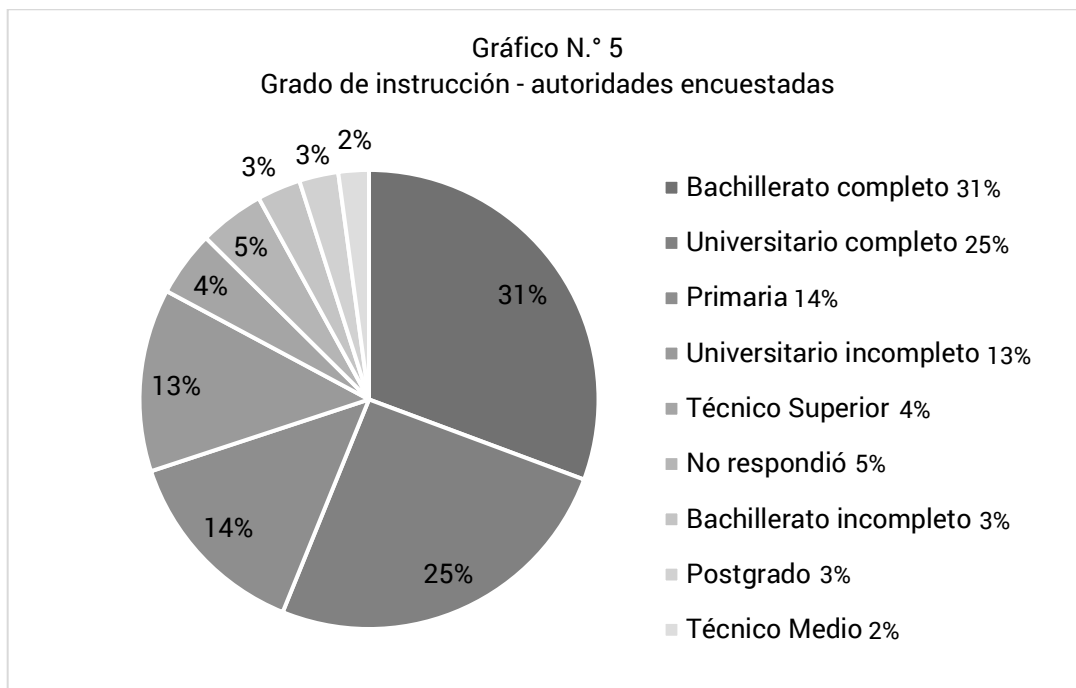
Esta información es necesaria, dado que la mayoría de las mujeres autoridades electas distribuyen su tiempo entre la vida pública y privada; esto implica una disputa entre sus funciones como mujer autoridad electa y sus responsabilidades como madre o esposa.

El acceso de las mujeres al espacio público no rompió con la dicotomía entre lo público y lo privado. Es así, porque las mujeres que ejercen funciones públicas como autoridades siguen sujetas a las responsabilidades del trabajo doméstico y las tareas del cuidado; por tanto, el tiempo dedicado a lo público está condicionado a sus responsabilidades y exigencias en el ámbito privado (Quisbert, 2021).

4.2. Grado de instrucción educativa

Respecto al grado de instrucción educativa de las 268 concejales a nivel nacional, se evidenció que el 29% (77) tienen el bachillerato completo, el 25% (66) estudios universitarios completos, 16% (44) educación primaria, 13% (34) tiene estudios universitarios incompletos, el 5% (13) es técnico superior, el 3% (nueve) tiene el bachillerato incompleto, 3% (ocho) cuenta con postgrado, 2% (seis) es técnico medio y finalmente el 4% (11) no respondió.

Respecto al grado de instrucción de las 58 assembleístas departamentales, se evidenció que el 39% (23) tiene el bachillerato completo, 29% (17) con estudios universitarios completos, 14% (ocho) con estudios universitarios incompletos, 3% (dos) es técnico superior, 2% (uno) con estudios primarios, con bachillerato incompleto, es técnico medio y tienen estudios a nivel postgrado respectivamente, y finalmente el 7% (cuatro) no respondió.



Fuente: Elaboración propia

Es así que, se puede indicar que de las 326 mujeres autoridades (concejales y assembleístas departamentales), el 31% (100) tiene el bachillerato completo, el 25% (83) tiene estudios universitarios completos, el 14% (45) con estudios primarios, el 13% (42) con estudios universitarios

incompletos, el 4% (15) es técnico superior, el 3% (diez) tiene bachillerato incompleto o tiene estudios a nivel postgrado respectivamente, el 2% (siete) es técnico medio y finalmente el 5% (15) no brindó información al respecto.

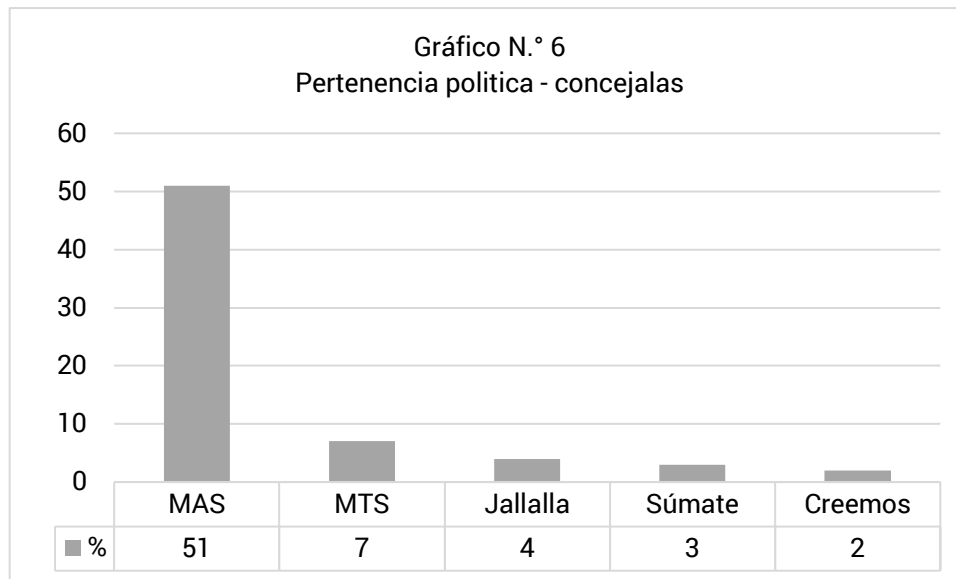
Históricamente, las mujeres han logrado avances importantes respecto al derecho a la educación, lo cual tuvo impacto en su incursión en la política. Estas dos variables permiten observar características importantes del perfil actual de las autoridades electas en los niveles subnacionales de gobierno, ya que la participación política de las mujeres exige mayor formación, pero además la educación terciaria ha experimentado un vertiginoso aumento en sus tasas de matriculación.

Los datos muestran que existe mayor porcentaje de autoridades subnacionales con perfiles o trayectorias académicas y profesionales. Si bien, el nivel educativo no es un requisito para ocupar un cargo electo, es evidente que la presencia de mujeres en espacios políticos con mayor grado de educación es cada vez mayoritaria. Este aspecto es muy relevante, considerando que el nivel educativo ejerce un poder considerable a la hora de aumentar la igualdad entre mujeres y hombres. La educación puede ayudar a abordar disparidades de género en cuanto a ingresos, nivel de pobreza, autonomía reproductiva y poder político (OXFAM, 2019).

4.3. Organización política de pertenencia

Respecto a la pertenencia política de las 268 concejalas encuestadas, estas serían representantes de 48³ partidos políticos o agrupaciones ciudadanas a nivel nacional, de los cuales, cinco partidos políticos congregarían el 67% del total de encuestas realizadas y el 33% restante, se encuentra integrado por partidos o agrupaciones ciudadanas que únicamente tienen presencia local, conforme el siguiente detalle:

³ Se tiene el registro de los siguientes partidos y organizaciones políticas: Movimiento al Socialismo, Frente para la Victoria, Comunidad de Todos Unidos por Tarija, Movimiento por la Soberanía, Agrupación Sol, Santa Cruz para Todos, Movimiento, Organizaciones Populares, Alianza Social, Consejo de Ayllus Originarios de Chaquí, Alianza de Ayllus Originarios de Qullasuyo, Comunidad Integración Democrática, Frente Indígena Campesino, Un sol para Oruro, Movimiento Ciudadano del Pueblo, Venceremos, Somos Pueblo, Jallalla, UNE, Unidos por Cochabamba, Súmate, Todos, Ahora, Nacer, Demócratas, Movimientos Nacionalista Revolucionario, UNEBEN, Unión Todos Somos Sucre, Cambiemos, Unidad Nacional, Creemos, Comunidad Ciudadana, Partido Demócrata Cristiano, República 2025, UNIR, PANBOL, CID, Sol Oruro, Chuquisaca Somos Todos, entre otros.



Fuente: Elaboración propia

En relación a la pertenencia política de las 58 assembleístas encuestadas, 3 de 13 partidos aglutinan el 74% del total de assembleístas, siendo estas el MAS con el 65%, el MTS con el 5% y PANBOL con el 4%, el restante 26% es distribuido por partidos políticos y agrupaciones ciudadanas que solo tienen representación local.

Por los datos evidenciados en el presente acápite, se puede indicar que el MAS es la organización política con mayor representación tanto en GAD como en GAM, no siendo casual que la mayoría de las denuncias y renuncias vinculadas a AVP correspondan a este partido político.

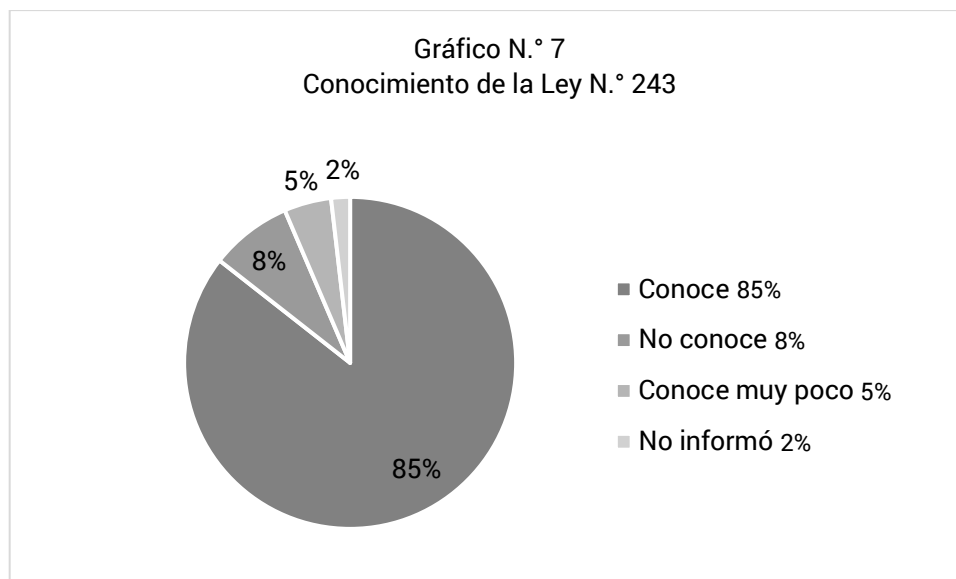
5. Percepción de AVP en las mujeres autoridades encuestadas

La presencia de las mujeres en espacios público-políticos ha estado acompañada de una serie de expresiones de AVP, sobre todo hacia mujeres autoridades electas, cuyo objetivo principal es impedir su acceso al ejercicio del cargo, evitar que las mujeres participen en espacios de decisión o que denuncien irregularidades en la administración pública, actos de corrupción, entre otros, ya que la participación política de las mujeres resulta amenazante para un sistema político que tradicionalmente ha estado en manos de los hombres.

En ese sentido, se realizó la encuesta a 326 concejalas y assembleístas departamentales, a quienes se les consultó sobre el conocimiento de la Ley N° 243, percepción de su cumplimiento, acciones realizadas frente a un hecho de AVP, percepción respecto a ser víctima, motivos para no denunciar e instancias donde podría presentar una denuncia, obteniendo los siguientes resultados:

5.1. Conocimiento de la Ley N° 243

Con relación al conocimiento de la Ley N° 243, de las 268 concejales encuestadas a nivel nacional, el 86% (230) conoce la norma, en contra posición, el 7% (19) no tendría conocimiento de la misma, el 5% (14) conoce muy poco y el 2% (cinco) no brindó información. Respecto de las 58 asambleístas departamentales, el 84% (49) conoce la ley, el 12% (siete) no la conoce, el 2% (uno) la conoce muy poco y el restante 2% (uno) no informó.



Fuente: Elaboración propia

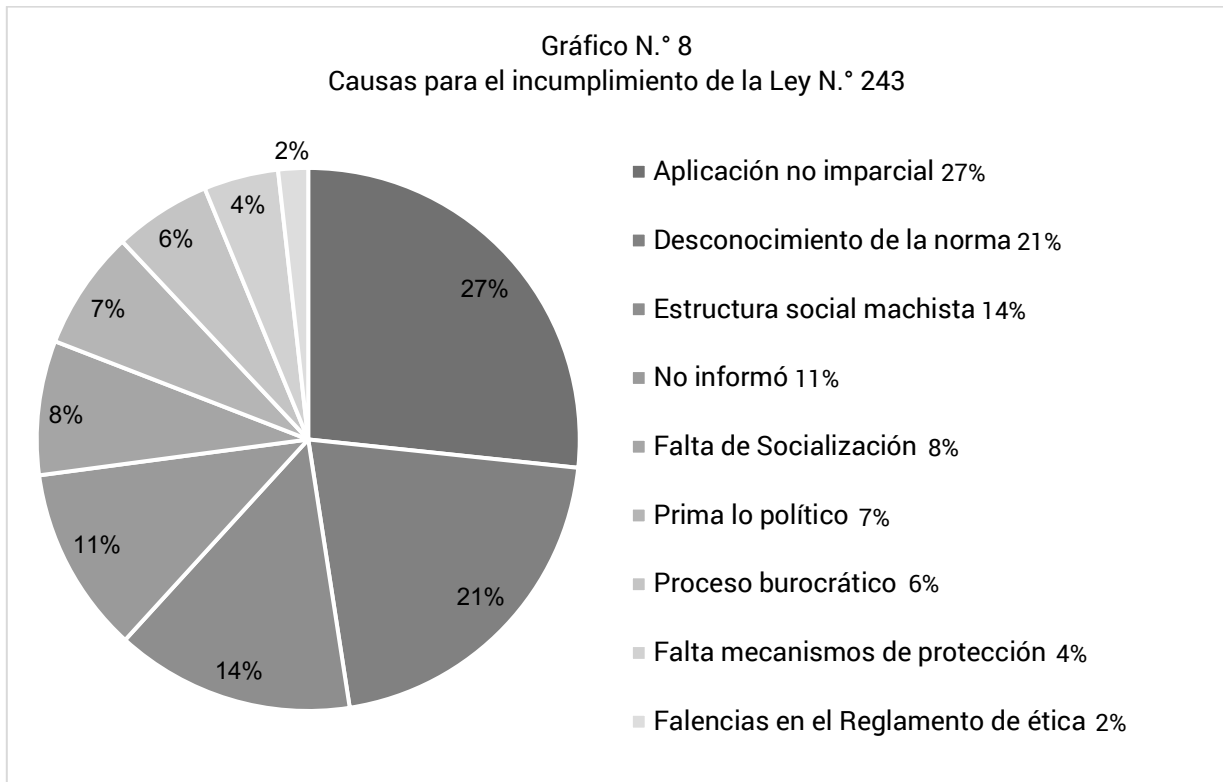
En ese sentido, se puede afirmar que, el 85% (279) del total de mujeres autoridades encuestadas (concejales y asambleístas departamentales) conoce la Ley N° 243, el 8% (26) no tiene conocimiento y el 5% (15) conoce muy poco sobre dicha norma.

5.2. Percepción del cumplimiento de la Ley N° 243

Se consultó a las 326 mujeres autoridades encuestadas, respecto a su percepción del cumplimiento de la Ley N° 243 y las posibles causas vinculadas a su incumplimiento; en ese sentido, de las 268 concejales, solo el 36% (96) indicó que, sí se daría cumplimiento a dicha norma, en contra posición al 64% (172) que afirmó lo contrario.

De estas 172, el 24% (42) indicó que se debería al desconocimiento de la norma, el 23% (40) debido a que su aplicación no es imparcial, el 13% (22) porque aún existe una estructura social machista, el 9% (15) por falta de socialización, el 6% (11) porque el proceso es burocrático, porque prima lo político y por falta de mecanismos de protección respectivamente, 2% (tres) por falencias en el reglamento de ética y finalmente el 11% (19) no brindó información al respecto.

En relación con las 58 asambleístas departamentales, únicamente el 9% (cinco) considera que, si se da cumplimiento a la Ley N° 243, en contraposición, el 91% (53) indicó que no se cumple con la norma. De estas últimas, el 38% (20) indicó que sería debido a que su aplicación no es imparcial, 19% (diez) porque aún existe una estructura social machista, 11% (seis) porque prima lo político, 9% (cinco) indicó que se debería al desconocimiento de la norma, 6% (tres) por falta de socialización, 4% (dos) porque el proceso es burocrático, 2% (uno) por falencias en el reglamento de ética y finalmente el 11% (seis) no brindó información al respecto.



Fuente: Elaboración propia

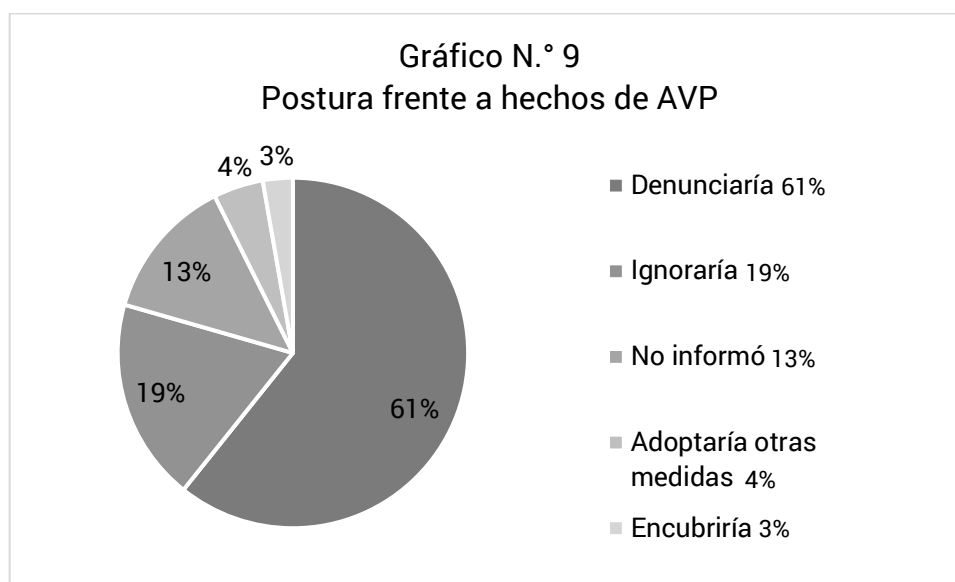
En ese sentido, se puede indicar que de 326 mujeres autoridades encuestadas respecto a la percepción de cumplimiento de la Ley N° 243, el 31% (101) considera que la ley se cumple y el 69% (225) afirma que la norma no se cumple.

De las 225 que afirmaron tal extremo, el 27% (60) indicó que sería debido a que su aplicación no es imparcial, el 21% (47) por el desconocimiento de la norma, el 14% (32) porque aún existe una estructura social machista, 8% (18) por falta de socialización, 7% (16) porque prima lo político, 6% (13) porque el proceso es burocrático, 4% (diez) por falta de mecanismos de protección, 2% (cuatro) por falencias en el reglamento de ética y finalmente el 11% (25) no brindó información al respecto.

5.3. Postura asumida frente a un hecho de AVP

Se consultó a las 326 mujeres autoridades, respecto a la postura que ellas asumen al conocer un hecho de AVP, en ese sentido, de las 268 concejales el 60% (161) indicó que lo denunciaría, el 18% (49) lo ignoraría, el 5% (14) adoptaría otras medidas, el 3% (ocho) lo encubriría y el 14% (36) no informó al respecto.

Respecto a las 58 asambleístas departamentales, el 64% (37) lo denunciaría, el 20% (12) lo ignoraría, el 2% (uno) lo encubriría o adoptaría otras medidas y, finalmente, el 12% (siete) no informó al respecto.



Fuente: Elaboración propia

Por los datos del gráfico N.º 9, se puede evidenciar que de 326 mujeres autoridades encuestadas, el 61% (198) denunciaría un hecho de AVP, el 19% (61) lo ignoraría, el 4% (15) adoptaría otras medidas, siendo llamativo que el 3% (nueve) encubriría este tipo de violencia, finalmente el 13% (43) no informó al respecto.

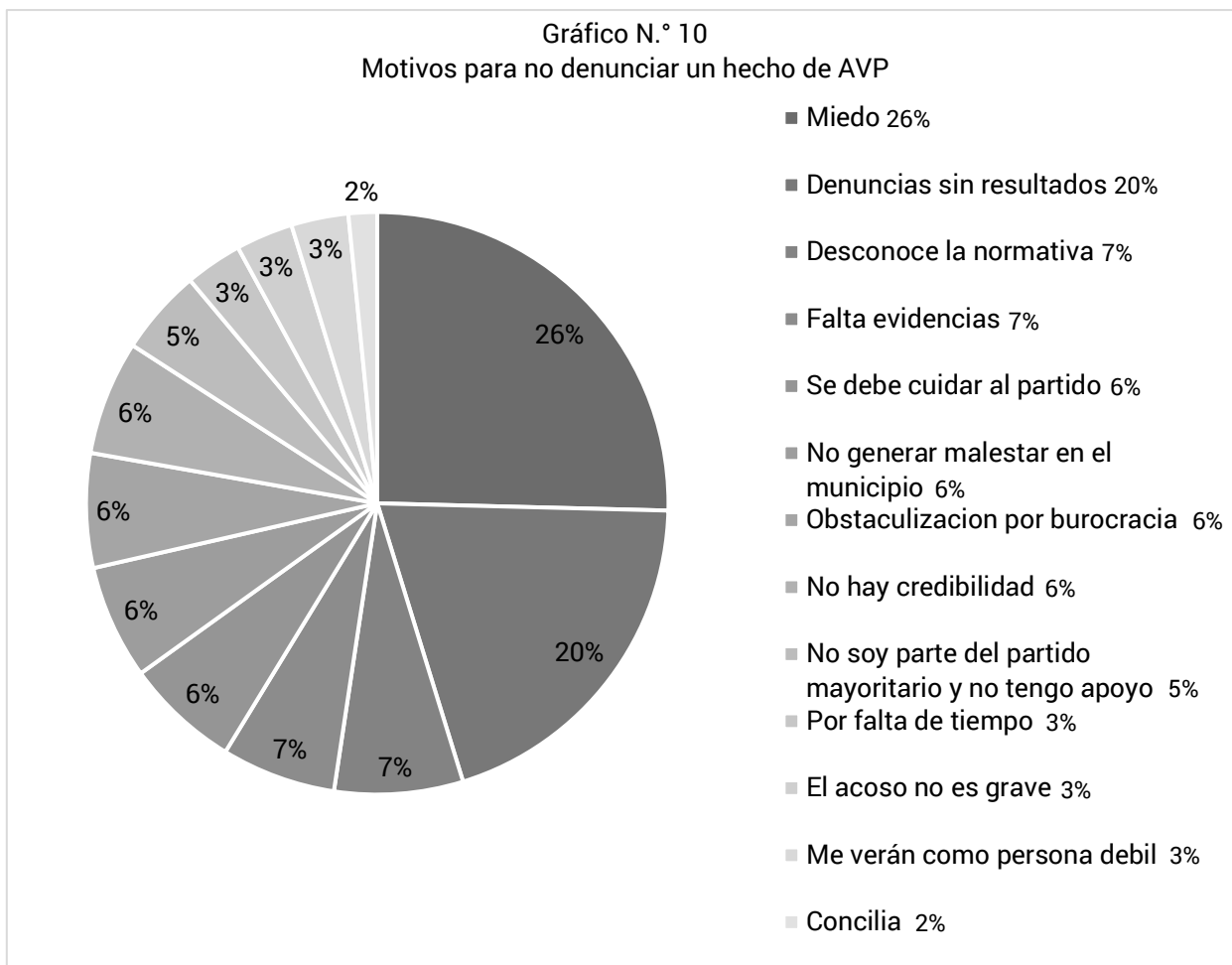
El hecho de que un importante porcentaje de las mujeres autoridades encuestadas indiquen que es mejor ignorar un hecho de AVP, es bastante preocupante, ya que puede implicar temor a la denuncia y no necesariamente significa que aprueben el hecho de AVP. Estas actitudes permiten ver como las mujeres van asimilando la cultura política androcentrista como mandato para el ejercicio de la función pública.

5.4. Motivos para no denunciar un hecho de AVP

Se consultó a las 326 mujeres autoridades los motivos por los cuales no se denunciaría un hecho de AVP, en ese sentido, de las 268 concejales encuestadas, el 63% (170) no informó al respecto, únicamente el 37% (98) dio motivos por los cuales no se denunciaría este tipo de violencia.

De las cuales, el 30% (29) indicó que sería por miedo, el 17% (16) porque las denuncias no tienen resultado, 7% (siete) porque desconocerían el procedimiento de denuncia, 7% (siete) por falta de evidencias, 7% (siete) por no generar malestar en el municipio, 6% (seis) porque no sería parte del partido mayoritario y, por ende, no tendría apoyo, 5% (cinco) por excesiva burocracia, 5% (cinco) porque no hay credibilidad para obtener una sanción, 4% (cuatro) porque se debe cuidar la imagen del partido o porque el acoso no sería grave, 3% (tres) por falta de tiempo, 5% (cinco) porque la verían como una persona débil, y finalmente el 2% (dos) buscaría primeramente una conciliación.

Respecto a las 58 assembleístas departamentales, el 52% (30) no informó pero, el 48% (28) dio motivos por los cuales no se denunciaría este tipo de violencia, de las mismas, el 32% (nueve) sería porque las denuncias no tienen resultado, 14% (cuatro) porque se debe cuidar la imagen del partido, 11% (tres) por miedo, 11% (tres) porque no hay credibilidad para obtener una sanción, 11% (tres) por excesiva burocracia, 7% (dos) porque desconocerían el procedimiento de denuncia, 4% (uno) por falta de tiempo, 4% (cuatro) porque la verían como una persona débil, 4% (cuatro) por falta de evidencias y 4% (cuatro) para no generar malestar en el municipio.



Fuente: Elaboración propia

Por tal razón, de las encuestas realizadas a 326 mujeres autoridades (concejalas y assembleístas departamentales), solo el 39% (126) brindó información respecto a los motivos por los cuales no se denunciaría un hecho de AVP, de los cuales, el 26% (32) sería por miedo, el 20% (25) porque conocía denuncias sin resultados, 7% (nueve) por falta de evidencias, 7% (nueve) porque desconocerían el procedimiento de denuncia, 6% (ocho) porque se debe cuidar la imagen del partido, 6% (ocho) para no generar malestar en el municipio, 6% (ocho) por excesiva burocracia, 6% (ocho) porque no hay credibilidad para obtener una sanción, 5% (seis) porque no serían parte del partido mayoritario, por ende, no tendría apoyo, 3% (cuatro) por falta de tiempo, 3% (cuatro) porque el acoso no sería grave, 3% (cuatro) porque la verían como una persona débil y finalmente el 2% (dos) buscarían primeramente una conciliación.

Llamó la atención de la Defensoría del Pueblo, algunas declaraciones de mujeres autoridades que, con relación a la pregunta, brindaban las siguientes respuestas:

Concejala del municipio de Tarabuco: “[no denuncio porque] no quiero tener problemas, estoy acostumbrada a ese maltrato” [sic].

Concejala del municipio de Zudáñez: “Cuando damos nuestra opinión los hombres siempre dicen que no están de acuerdo o nos dan la contra en todo, no quiero tener problemas, espero que las cosas mejoren” [sic].

Concejala del municipio de Tarabuco: “[no denunció] por miedo a las represalias” [sic].

Concejala del municipio de Tiquipaya: “[no denunció] por la coyuntura política y por las acciones que tomaran en su contra” [sic].

Concejala del municipio de Quillacollo: “[no denunció por] temor a que no prospere y para no crear conflictos internos en el concejo” [sic].

Concejala del municipio de Jesús de Machaca: “[no denunció porque] estaba amenazada por los mallkus originarios” [sic].

Concejala del municipio de Jesús de Machaca: “[no denunció porque] nos amenazaron con victimar a mi familia y a mi persona” [sic].

Concejala del municipio de San Pedro de Tiquina: “[no denunció] por miedo a más represión” [sic].

Concejala del municipio de Tacacoma: “[no denunció por] miedo, por no generar más problemas, yo pienso que poniendo una denuncia ya has sido desprestigiada, porque sería como un antecedente” [sic].

Concejala del municipio de San Andrés de Machaca: “[no denunció] porque te atemorizan con las agresiones de las autoridades originarias” [sic].

Concejala del municipio de Taraco: “[no denunció] por temor a las autoridades, porque nos dicen, que perjudicaremos al municipio y debemos agachar la cabeza” [sic].

Concejala del municipio de Palca: “[no denunció] porque me amenazan, me hacen perseguir” [sic].

Asambleísta Departamental de Potosí: “[no denunció] porque somos de la misma organización” [sic].

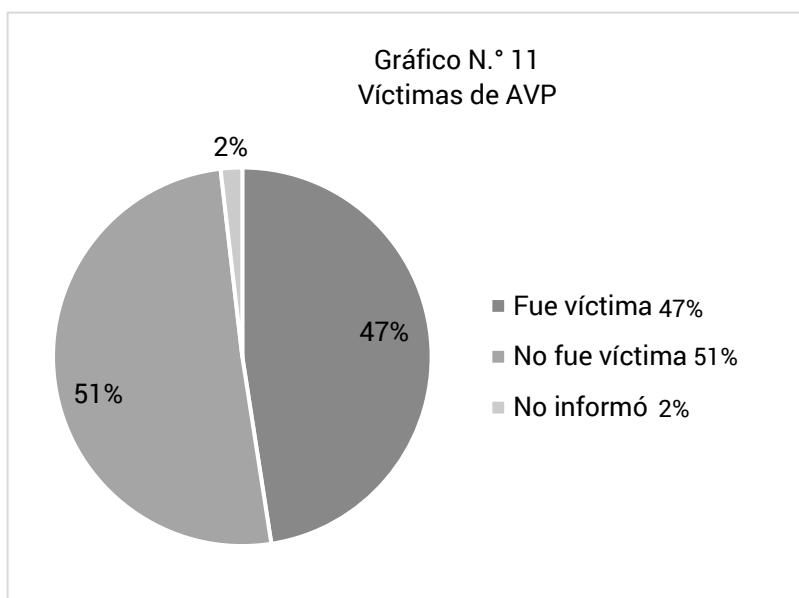
Asambleísta Departamental de Tarija: “[no denunció] por falta de pruebas y por temor a represalias” [sic].

5.5. Víctimas de AVP

Se consultó a las 326 mujeres autoridades, si habrían sufrido algún tipo de AVP al interior del CM o de la ALD. En ese sentido, de las 268 concejalas, el 51% (138) indicó que no habría sido víctima de este tipo de hechos, en contra posición, el 47% (125) afirmó haber sido víctima, y el 2% (cinco) no informó al respecto.

Respecto a las 58 asambleístas departamentales, la cantidad que afirma haber sido víctima de AVP es del 52% (30), el 46% (27) no habría sufrido este tipo de violencia, y el 2% (uno) no informó al respecto.

Se evidenció, conforme las encuestas realizadas a 326 mujeres autoridades, que el 51% (165) indicó que no sufrió un hecho de AVP al interior del CM o de la ALD, contrariamente, el 47% (155) afirmó haber sido víctima de este tipo de violencia, y el 2% (seis) no informó.



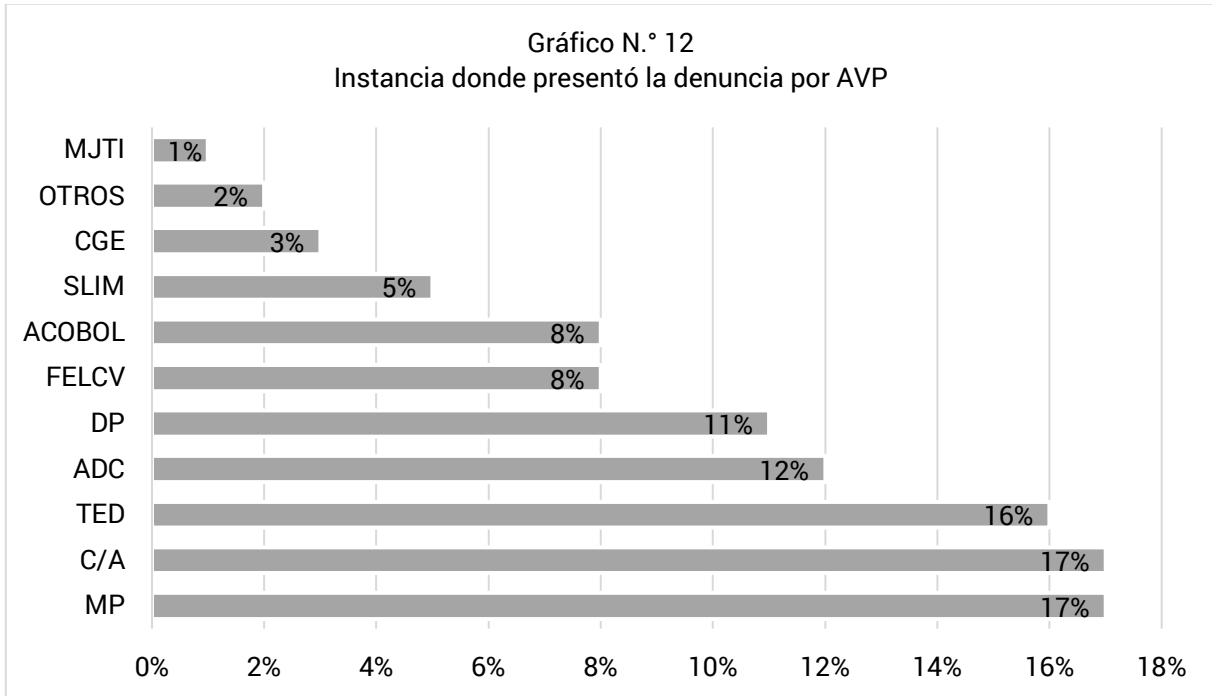
Fuente: Elaboración propia

5.6. Instancia donde denunciar

Cabe indicar que, en relación con la pregunta a si habrían sufrido algún tipo de AVP al interior del concejo municipal o de la asamblea departamental, se consultó a las 326 mujeres autoridades (concejales y asambleístas departamentales) si en algún momento acudieron a alguna instancia para efectuar su denuncia por hechos de AVP.

En ese sentido, de las 268 concejales encuestadas, el 76% (203) no brindó información al respecto, únicamente el 24% (65) afirmó haber realizado algún tipo de denuncia a una o más instituciones – que bajo su percepción investigarían y sancionarían este tipo de violencia– de las cuales, el 17% (16) lo habría hecho ante el Ministerio Público, el 17% (16) al CM, el 14% (13) ante la asociación departamental de concejales, el 13% (12) ante el TED, el 10% (nueve) ante la ACOBOL, 10% (nueve) a la Defensoría del Pueblo, 10% (nueve) a la FELCV, 5% (cinco) al SLIM del municipio, 3% (tres) ante la Contraloría General del Estado, el 1% (uno) ante el MJTI.

Respecto a las 58 asambleístas departamentales, el 78% (45) no informó, únicamente el 22% (13) afirmó haber realizado algún tipo de denuncia a una o más instituciones —que bajo su percepción investigarían y sancionarían este tipo de violencia— de las cuales, el 37% (seis) habrían presentado una denuncia ante el TED, el 19% (tres) ante la ALD, 19% (tres) a la Defensoría del Pueblo, 19% (tres) al Ministerio Público y el 6% (uno) ante otros actores.



Fuente: Elaboración propia

De la consulta a las 326 mujeres autoridades, relacionada con acudir a una instancia para efectuar su denuncia por hechos de AVP, solo el 24% (78) afirmó haber realizado algún tipo de denuncia a una o más instituciones, de las cuales, el 17% (19) lo habría hecho al Ministerio Público, 17% (19) ante el CM o la ALD, el 16% (18) al TED, 12% (13) a la asociación departamental de concejales, 11% (12) a la Defensoría del Pueblo, 8% (nueve) a la ACOBOL, 8% (nueve) a la FELCV, 5% (cinco) al SLIM del municipio, 3% (tres) a la Contraloría General del Estado, 2% (dos) ante otros actores y finalmente el 1% (uno) al MJTI.

Llamó la atención de la Defensoría del Pueblo que, el desconocimiento de las instancias para la presentación de una denuncia por un hecho de AVP, lleve a una mujer autoridad a solicitar la intermediación de otras autoridades, verbigracia, una concejala del municipio de Chaquí a razón de estar sufriendo AVP, indicó que acudió: “ante el obispo para que hable con los demás”.

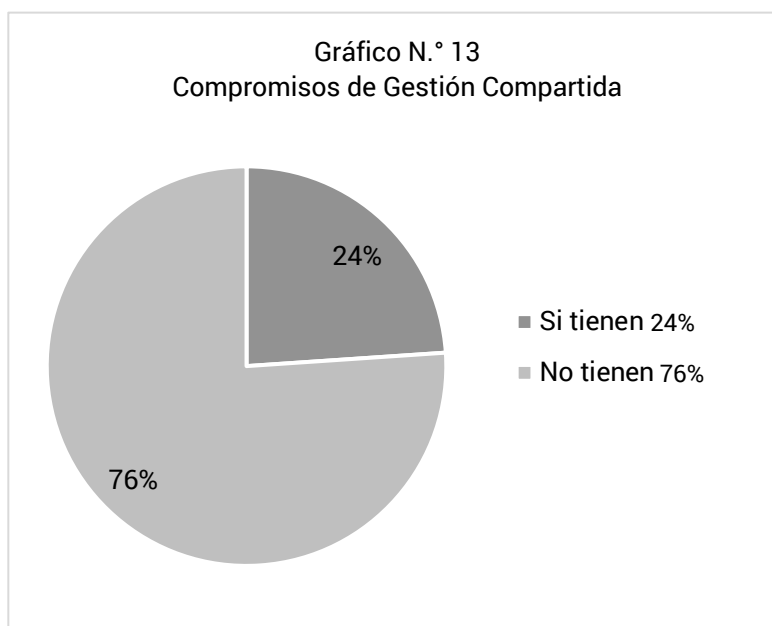
6. Compromisos de Gestión Compartida

En la presente investigación, se consultó a las mujeres autoridades (concejales y asambleístas departamentales) sobre aspectos vinculados a la existencia de CGC, sus características, el tipo y las obligaciones emergentes de estas; en ese sentido, se obtuvo la siguiente información:

6.1. Autoridades que tienen un CGC

De las 268 concejales encuestadas, el 27% (72) afirmó tener un CGC con su suplente, en contraposición al 73% (196) que negó tener este tipo de compromisos. Respecto a las 58 asambleístas departamentales, el 10% (seis) afirmó tal extremo y el 90% (52) no tendría estos compromisos.

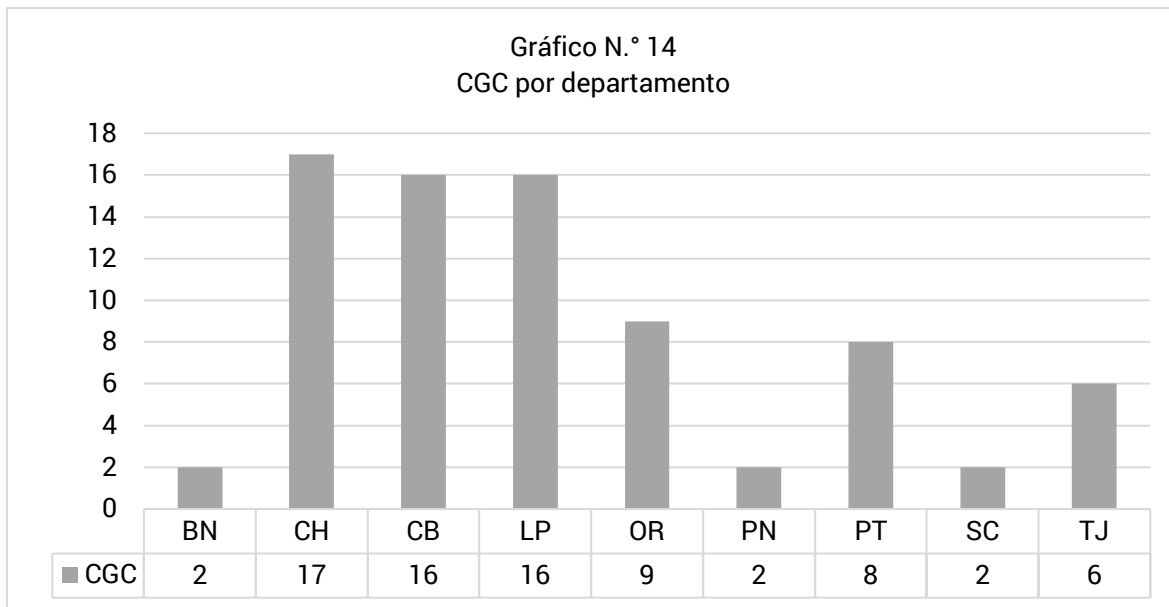
Por la información emergente de las encuestas a las 326 mujeres autoridades, se evidenció que el 76% (248) de las mismas, no tendría un CGC con su suplente. Contrariamente, el 24% (78) afirmó la existencia de dichos compromisos.



Fuente: Elaboración propia

6.2. CGC por departamento

De los 78 CGC identificados a partir de la encuesta, 72 CGC corresponden a las concejales, de las cuales estarían en el departamento de La Paz (16), Chuquisaca (16), Cochabamba (16), Oruro (ocho), Potosí (ocho), Tarija (cuatro), Santa Cruz (dos) y el Beni (dos). Respecto a los seis CGC que corresponden a las asambleístas departamentales, estas se encontrarían en Tarija (dos), Pando (dos), Chuquisaca (uno) y Oruro (uno).



Fuente: Elaboración propia

Es así que, se evidenció que a nivel nacional, el departamento de Chuquisaca con el 22% registraría la mayor cantidad de CGC, seguido de Cochabamba y La Paz con 20%, Oruro con 11%, Potosí con 10%, Tarija con 8% y finalmente, el Beni, Pando y Santa Cruz con el 3% respectivamente.

En la presente investigación se logró identificar a los municipios en los cuales se distribuyen los 72 CGC, que afirmaron tener las concejales autoridades electas con sus suplentes, conforme el siguiente detalle:

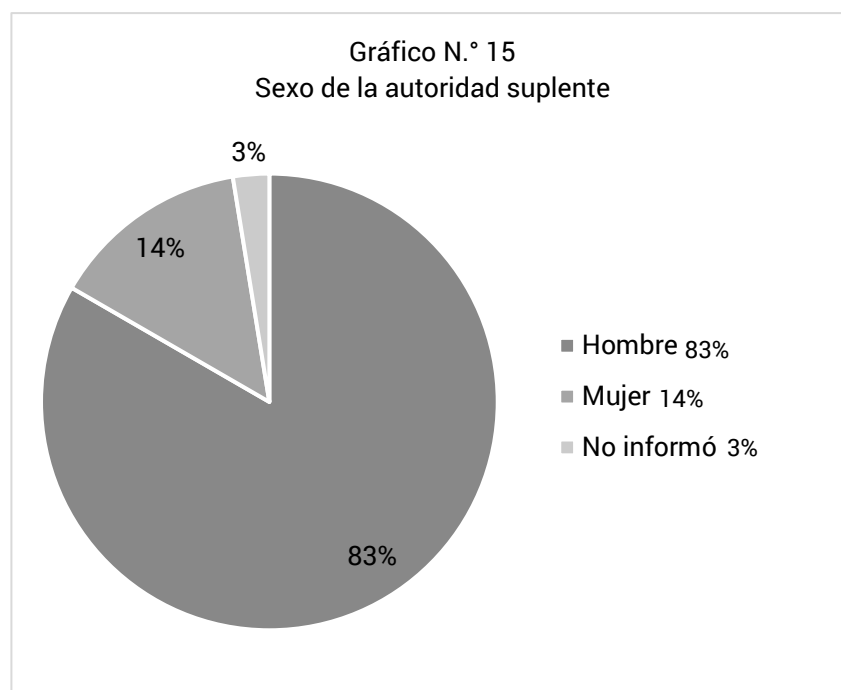
Cuadro N.º 8	
CGC por municipio	
Departamento	GAM
Beni	San Borja y Riberalta
Cochabamba	Puerto Villarroel, Chimoré, Shinahota, Villa Tunari y Tiquipaya
Chuquisaca	Zudáñez, Yamparaez, Villa Abecia, Tarabuco, Camargo, Incahuasi y Monteagudo.
La Paz	Tacacoma, Huarina, Palca, Guanay, Colquiri, Sorata, Taraco, Humala, Alto Beni, Laja, San Pedro de Tiquina, Jesús de Machaca, Calacoto y Caranavi.
Oruro	Huanuni, Toledo, Challapata, Soracachi y Caracollo
Potosí	Vitichi, Caiza D, Yocalla, Chaquí y Tinguipaya
Santa Cruz	Camiri y Fernández Alonso
Tarija	Padcaya y Caraparí

Fuente: Elaboración propia

6.3. El sexo de la autoridad suplente

Ahora bien, se consultó a las 78 mujeres autoridades (concejales y assembleístas departamentales) que afirmaron tener un CGC, si su suplente era hombre o mujer. En ese sentido, de las 72 concejalas, el 83% (60) indicó que era hombre, 14% (diez) que eran mujeres y el 3% (ocho) no brindó información. Con relación a los suplentes de las seis assembleístas departamentales, el 83% (cinco) serían hombres y el 17% (uno) serían mujeres.

Por lo que, podemos indicar que la encuesta a las 78 mujeres autoridades (concejales y assembleístas departamentales) a nivel nacional que afirmaron tener un CGC, evidenció que el 83% (65) tendría como autoridad suplente a un hombre, el 14% (11) a una mujer y el restante 3% (dos) no brindó información al respecto.



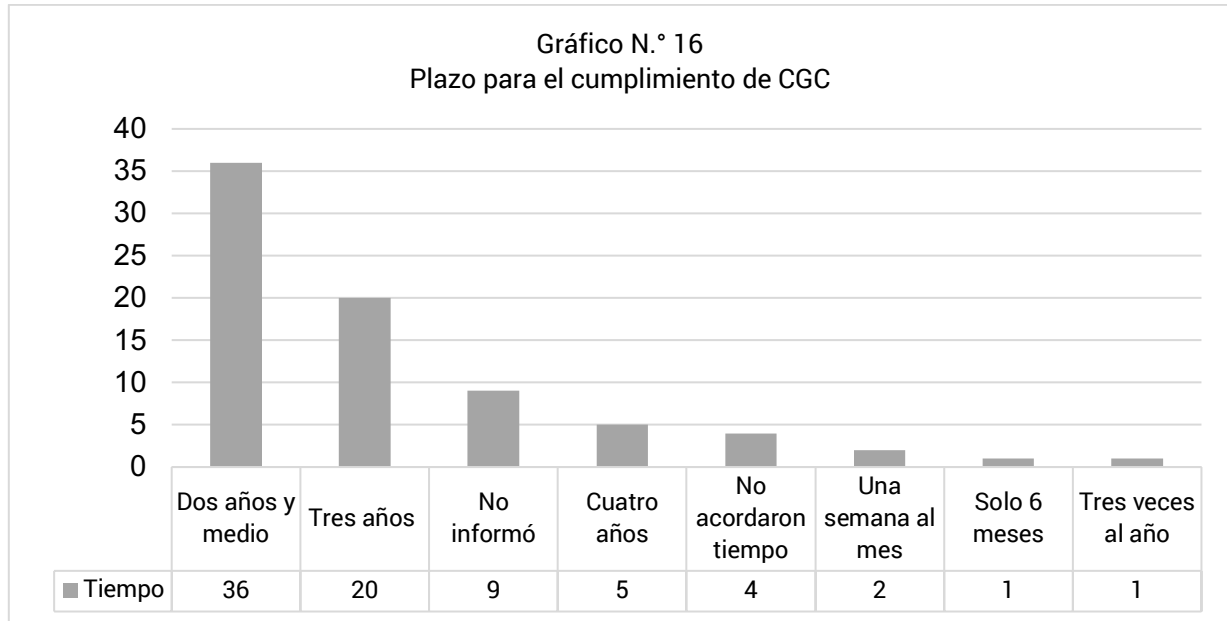
Fuente: Elaboración propia

6.4. El plazo para el cumplimiento de los CGC

Ahora bien, se consultó el tiempo en el cual habrían acordado dar cumplimiento a dicho compromiso. En ese sentido, de la consulta a las 72 concejalas se evidenció que el 49% (35) acordó dar cumplimiento a los dos años y medio, el 26% (19) a los tres años de gestión, el 6% (cuatro) al cuarto año de gestión, 6% (cuatro) indicó que no habría acordado el tiempo, el 1% (uno) a los seis meses posterior a asumir el cargo y finalmente el 12% (nueve) no brindó información al respecto.

Respecto a las seis assembleístas departamentales, el 17% (uno) indicó que sería a los dos años y medio, 17% (uno) al tercer año de gestión y el 17% (uno) al cuarto año de gestión. Llamó la atención

que, en el caso de las asambleístas, exista dos plazos que no involucren el cese total de la titularidad del cargo, pues el 17% (uno) indicó que tendría la titularidad tres veces al año y el 33% (dos) que la titularidad le correspondería por una semana al mes.



Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, se puede afirmar que, de las 78 mujeres autoridades que afirmaron tener un CGC, el 46% (36) tendría un CGC que distribuye la titularidad del cargo a los dos años y medio, el 26% (20) sería tres años para la titular y dos para su suplente, el 6% (cinco) sería cuatro años para la titular y uno para el suplente, el 5% (cuatro) indicó que no habrían acordado un plazo, el 3% (dos) que sería una semana al mes, el 1% (uno) que sería tres veces al año, el 1% (uno) sería de solo seis meses posterior a asumir el cargo y finalmente el 12% (nueve) no informó al respecto.

En el marco de la presente investigación, llamó la atención de la institución defensorial, algunas respuestas de mujeres autoridades —en el marco de la pregunta sobre los plazos para concretar el CGC— entre ellas:

Concejala del municipio de Incahuasi: “El acuerdo es de 2 años y medio, porque para la campaña en partes iguales hemos aportado a 7.000 bolivianos” [sic].

Concejala del municipio de San Borja: “No hay tiempo definido, por ejemplo, el año pasado estuvo dos meses y medio, también por día” [sic].

Concejala del municipio de San Borja: “El acuerdo fue verbal, hay que darle algunos meses al suplente para que trabaje”.

Concejala del municipio de Guanay: “[acordamos] dos años y medio y con compromiso de un porcentaje del sueldo”.

Concejala del municipio de Chaquí: “[acordamos] de manera voluntaria estar 2 años y medio y dejar el resto para el compañero”.

Concejala del municipio de Vitichi: “el tiempo es mas de voluntad de mi persona” [sic].

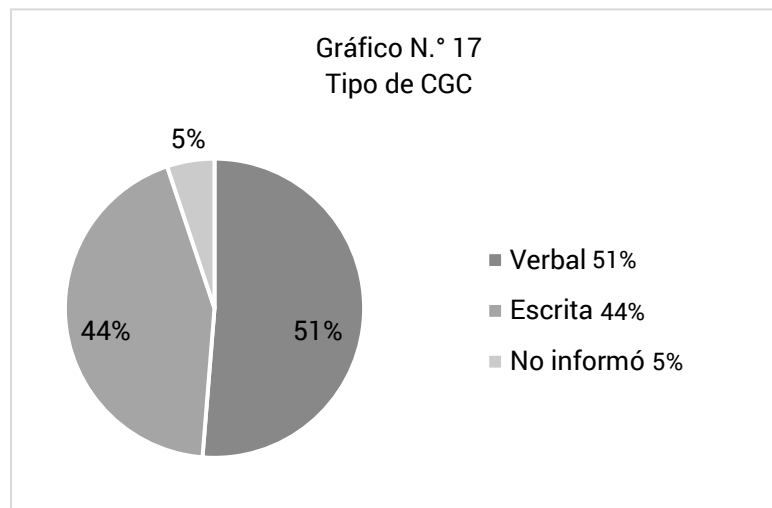
Asambleísta Departamental de Chuquisaca: “Quedamos en que mi persona asuma tres años y la suplente dos años, si ella cumplía con el aporte de 60/40 para la campaña” [sic].

Asambleísta Departamental de Pando: “[Acordamos] media gestión, con algunos acuerdos que no cumplió con su parte”.

Asambleísta Departamental de Tarija: “Conforme al Reglamento General de la Asamblea Legislativa Departamental de Tarija, una semana al mes se da alternancia entre el titular y el suplente” [sic].

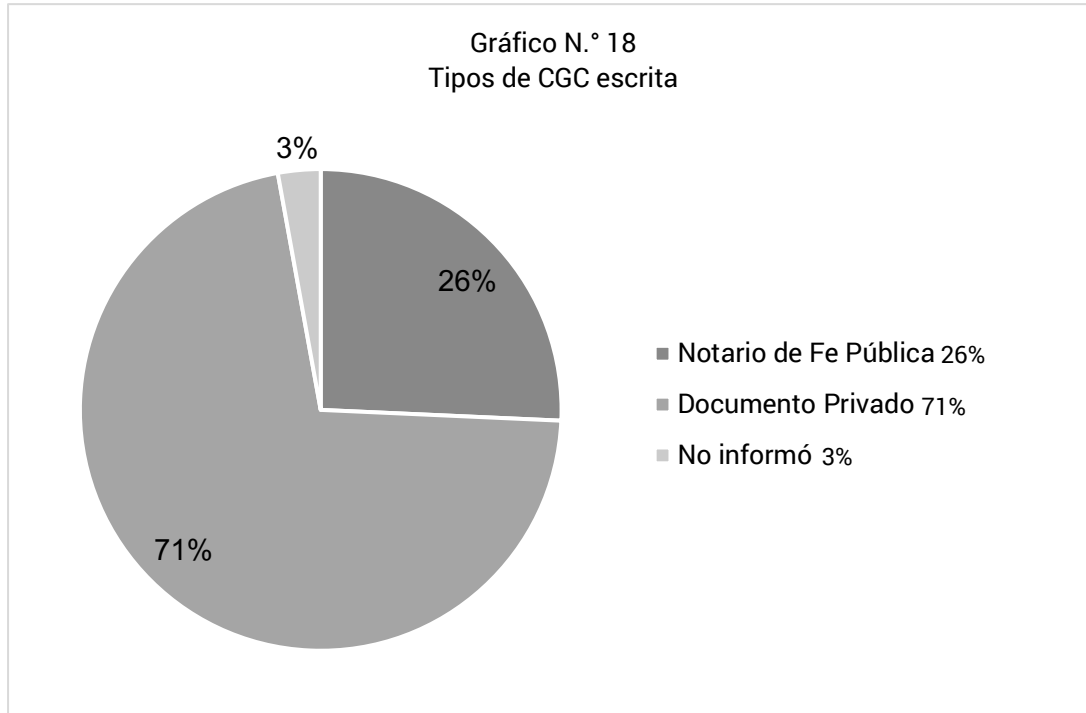
6.5. Tipo de CGC

Identificada la cantidad de CGC, se consultó a las 78 mujeres autoridades (concejalas y asambleístas departamentales) si el CGC sería de forma verbal o escrita; en ese sentido, de las 72 concejals que afirmaron este extremo, el 51% (37) sería de forma verbal, el 46% (33) sería de forma escrita y un 3% (dos) no informó al respecto. En el caso de las asambleístas, el 50% (tres) sería de forma verbal, el 17% (uno) de forma escrita y el 33% (dos) no informó.



Fuente: Elaboración propia

De esta forma se puede indicar que, de las 78 mujeres autoridades que afirmaron tener un CGC, el 51% (40) lo habrían hecho de forma verbal, el 44% (34) de forma escrita y el 5% (cuatro) no informó al respecto.

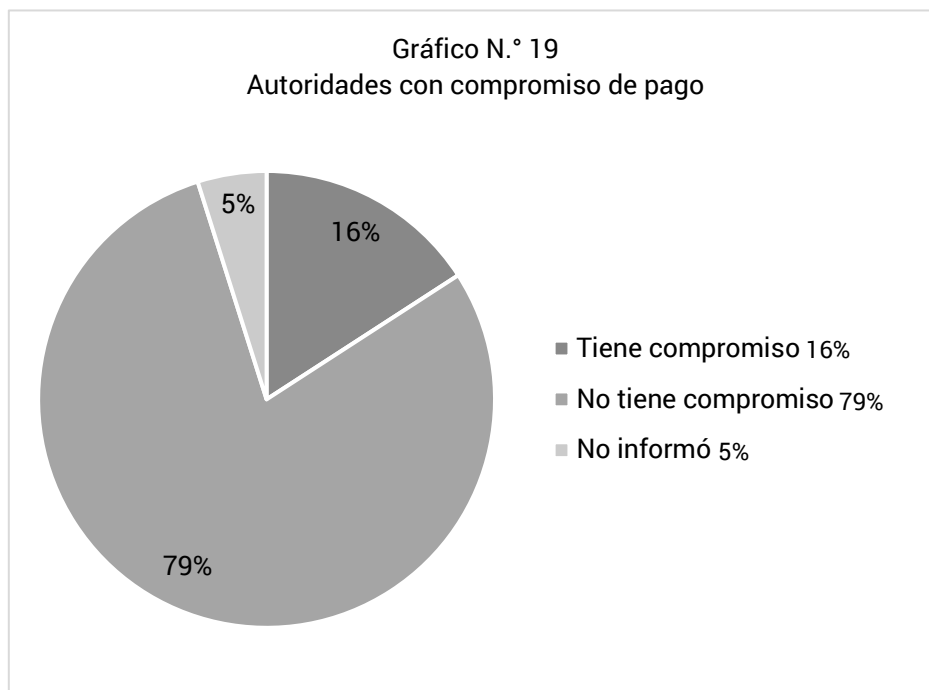


Fuente: Elaboración propia

Cabe indicar que, de los 34 CGC de forma escrita (identificados en el gráfico *ut supra*), el 71% (25) sería a través de la firma de un documento privado –entre las partes o entre las partes, con la participación e intermediación de sus partidos u organizaciones políticas, con las organizaciones sociales o con la presencia de representantes de sus comunidades– el 26% (nueve) sería mediante un documento firmado ante notario de Fe Pública y finalmente el 3% (uno) no informó.

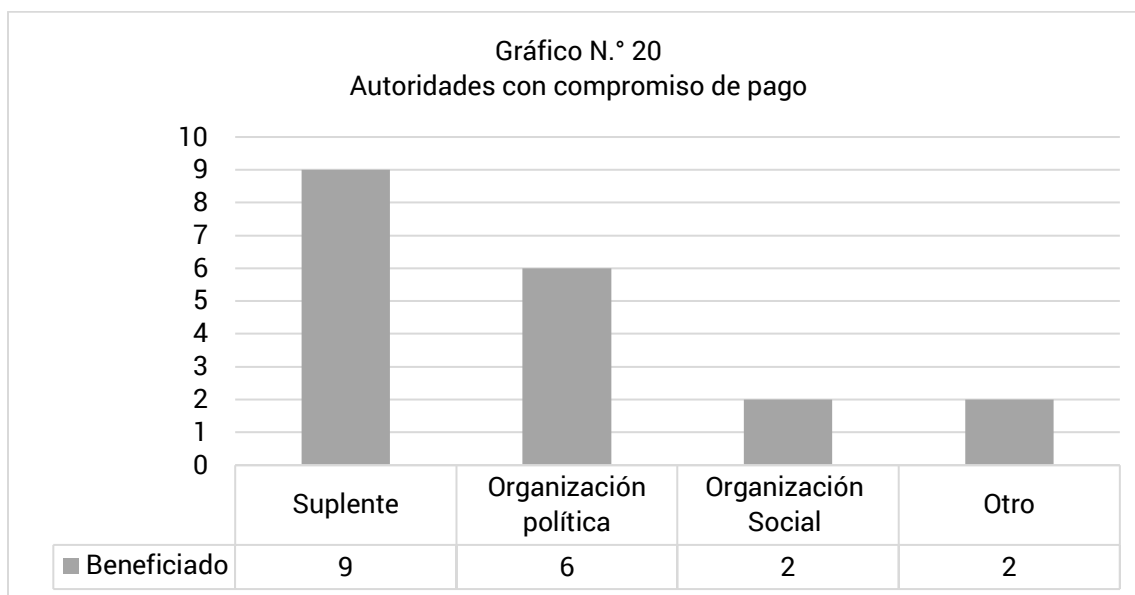
6.6. Compromisos de pagos

En la presente investigación, se consultó a las 326 mujeres autoridades (concejales y asambleístas departamentales) si tendrían algún compromiso de pago en el marco de su cargo, llamó la atención que, además de las 78 mujeres que afirmaron tener un CGC –quienes tendrían mayor probabilidad de haber asumido este tipo de compromisos– cuatro concejales sin CGC afirmaron tener que realizar algún tipo de pago.



Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, se puede indicar que de las 82 mujeres autoridades que afirmaron tener este tipo de compromisos de pago, el 79% (65) no tendría un CGC, el 16% (13) sí tendría un CGC y finalmente el 5% (cuatro) no brindaron información al respecto.



Fuente: Elaboración propia

Habiendo identificado la existencia de este tipo de compromisos de pago, se consultó a las mujeres autoridades, quien sería la “beneficiada” de dichos pagos; en ese sentido, cuatro serían las instancias beneficiadas. Es así que, las mujeres autoridades harían el pago a su suplente el 47% (nueve), a su partido u organización política el 32% (seis) y a su organización social u otros actores el 10,5% (dos). Cabe indicar que, de las autoridades que brindaron la información desarrollada en el presente acápite, algunas realizaban el pago a más de un beneficiado.

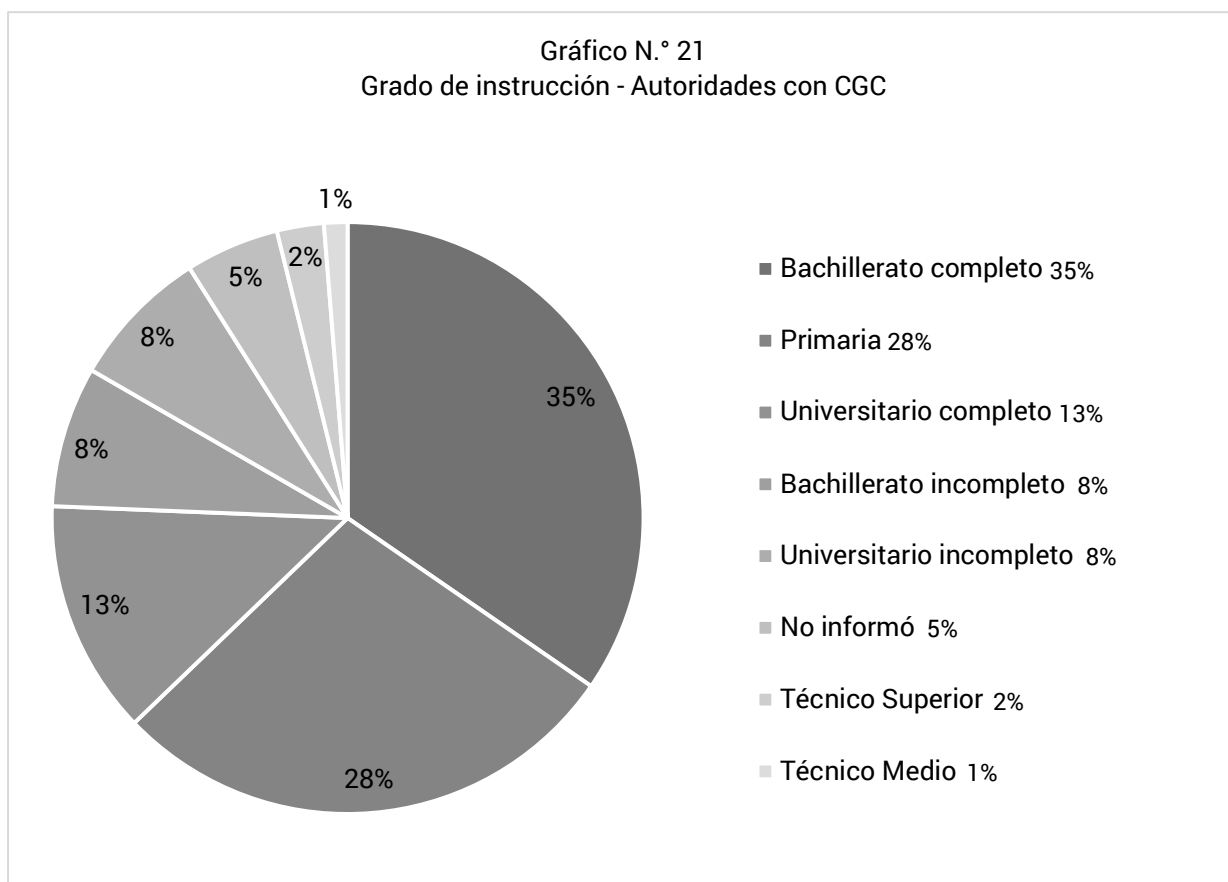
En el marco de la presente investigación, se identificó un caso que llamó la atención de la institución defensorial, el cual es de una concejala del municipio de Riberalta, quien tendría compromiso para hacer el pago a su suplente, al partido y al candidato a alcalde, quien no habría sido electo, la misma indicó:

... en la primer charla me habían propuesto de yo salirme, que yo este un mes y que de ese mes le de la mitad de mi sueldo y aparte que ponga el aporte al partido [...] el primer sueldo lo compartí, el segundo también, el tercero también, y se me vinieron una y mil cosas más, porque quería el suplente la mitad del sueldo, querían lo que supuestamente me han apoyado en mi campaña, los que habían puesto la plata supuestamente en mi suplente, la persona que estaba a su lado era la persona que había amollado, hubieron muchos actores que empezaron a decir yo puse la plata, yo puse la plata, todo el mundo puso la plata para llevarse todo el dinero, yo tenía que darle la mitad del sueldo al suplente porque supuestamente pagó la campaña y dio todo, tenía que darle 500 bolivianos al partido y 3000 bolivianos más tenía que darle al alcalde que estaba en ese tiempo candidateando junto conmigo [...] con cuanto me quedaba, ni con un sueldo mínimo [sic].

6.7. Características de la autoridad que tiene CGC

Se vio por necesario identificar posibles elementos comunes en relación con las mujeres autoridades que afirmaron tener un CGC, tal el caso del nivel de educación, si tienen conocimiento de la Ley N° 243 y si habrían sufrido algún tipo de AVP al interior del CM o de la ALD.

Grado de instrucción educativa

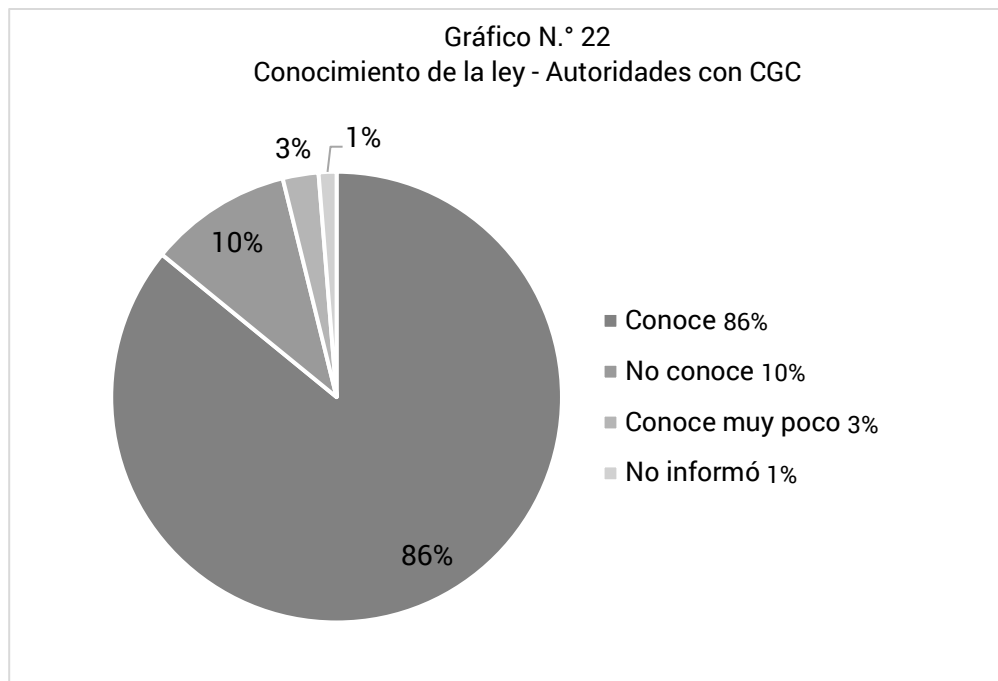


Fuente: Elaboración propia

Se evidenció que, de las 78 mujeres autoridades que afirmaron tener un CGC, el 35% (27) tiene el bachillerato completo, el 28% (22) tiene educación primaria, 13% (diez) universitario completo, 8% (seis) cuenta con el bachillerato incompleto, 8% (seis) tiene estudios universitarios incompletos, 2% (dos) es técnico superior, 1% es técnico medio y finalmente el 5% (cuatro) no brindó información.

Conocimiento de la Ley N° 243

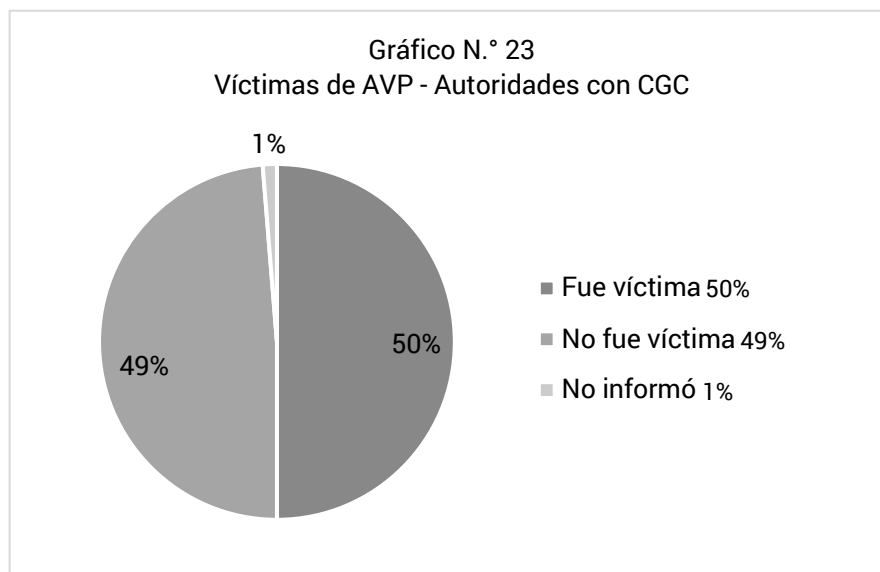
Respecto al conocimiento de la Ley N° 243, de las 78 mujeres autoridades que afirmaron tener un CGC, el 86% (67) indicó conocer dicha norma, el 10% (ocho) que no tenía conocimiento de la misma, el 3% (dos) que conocía muy poco y finalmente el 1% (uno) no informó.



Fuente: Elaboración propia

Víctimas de AVP

Finalmente, de las 78 mujeres autoridades que afirmaron tener un CGC, un 50% (39) indicó haber sido víctima, un 49% (38) que no habría sufrido este tipo de violencia y un 1% (uno) no brindó información al respecto.



Fuente: Elaboración propia

7. Compromisos Forzados de Gestión Compartida

Conforme la información brindada por las mujeres autoridades con relación a los CGC, se fue identificando algunos casos que por sus características darían a comprender que se encuentran en el marco de los CFGC, pues de las declaraciones de las mujeres autoridades se puede evidenciar que existió alguna forma de presión al momento de ser concretado.

Es así que, de los 78 CGC identificados, en 19 de ellos las mujeres autoridades informaron hechos que, para la Defensoría del Pueblo, estarían vinculados con algún hecho de coerción o presión, generando vicios del consentimiento, entre los que destacan:

Concejala del municipio de Incahuasi: “Firmamos un acta con el Central de la organización política”.

Concejala del municipio de Tarabuco: “Firmamos en el acta de la Centralía”.

Concejala del municipio de Zudáñez: “Quedamos que se haga el cambio en dos años y medio, pero intentaron hacerme firmar una deuda de 150.000 bolivianos con el suplente” [sic].

Concejala del municipio de Incahuasi: “[quedamos en hacer el cambio] a media gestión; sin embargo, este año me buscaron para pedirme que renuncie, yo fui al TED, pero no aceptaron mi renuncia”.

Concejala del municipio de Shinahota: “las organizaciones sociales determinan que seremos gestión compartida de dos años y medio” [sic].

Concejala del municipio de Puerto Villarroel: “no tengo acuerdo con el concejal suplente, pero tenemos compromisos con la organización” [sic].

Concejala del municipio de Colquiri: “Firmamos en el Acta de la comunidad”.

Concejala del municipio de Soracachi: “me hicieron firmar diez hojas en blanco y me indicaron que, si no quiero salir, las llenarán y llevarán para que salga del cargo”.

Concejala del municipio de Toledo: “Firmamos un acta de compromiso que está en poder del partido y del suplente”.

Concejala del municipio de Caracollo: “Las autoridades me obligaron públicamente, la Federación Sindical tiene el documento”.

Concejala del municipio de Challapata: “[Firmamos un documento] mediante presión de las bases y encargos de la sigla [el documento] solo lo tiene el propietario de la sigla”.

Concejala del municipio de Challapata: “Firmamos en el Libro de Actas en un Cabildo”.

Concejala del municipio de Challapata: “Las bases me hicieron comprender con documentos, si decido quedarme tendría que pagar los gastos que hizo en la campaña el suplente, el documento lo tienen las autoridades originarias, quienes indicaron que, si se niega de la firma, lo llevarán ante el reconocimiento de firmas”.

Concejala del municipio de Fernández Alonso: “[Firmamos un documento] dos años titular, dos años el suplente y el ultimo vuelvo a cumplirlo, el documento fue ante Notario de Fe Pública”.

Concejala del municipio de Padcaya: “Mediante la organización se acordó que habría rotación mediante renuncia. Dos años los primeros, dos años los suplentes, un año los últimos de la plancha, son actas firmadas”.

8. Análisis de caso vinculado a CFGC

En la presente investigación, se analizó *grosso modo* un caso en el cual se registraron hechos de AVP, emergente de un CFGC, el cual se constituye en un precedente en la temática, ya que el TCP estableció el alcance de la restitución de derechos, que incluye el gasto emergente y lucro cesante, así como el proceso de repetición que se debería interponer contra los “agresores” beneficiados.

Caso Juana Gregoria Choque de Chui (JGCC).

El 3 de junio de 2015 la señora JGCC y el señor Idilfonso Salinas Flores (ISF), suscribieron un acta de “buen acuerdo” para la alternancia de la titularidad del cargo de concejalía del municipio de Huarina, provincia Omasuyos del departamento de La Paz, misma que debía entrar en vigencia desde el mes de enero de 2018, al cumplirse más de dos años y medio de la gestión municipal.

Según la concejala JGCC, desde el mes de octubre de 2017 fue víctima de constante intimidación y presión por parte del concejal suplente ISF, de las autoridades de su comunidad y de su propia organización política. La concejala se vio presionada también por el resto de concejales, quienes en una sesión del Concejo Municipal realizado en la comunidad de Copancara, enfrentaron a la concejala con las autoridades originarias de las comunidades, quienes la obligaron a firmar su renuncia al cargo de concejala titular.

En sesión llevada a cabo en la plaza del Centro de Copancara, en presencia de la multitud presente, me agredieron verbalmente, presionándome, indicándome que mi persona debía renunciar al Concejo Municipal, tal fue la presión, hasta llegar al punto de obligarme a firmar mi renuncia involuntaria que

por razones extrañas ya estaba redactada por la asesora del Concejo, debido a tanta presión de los comunarios y autoridades del cantón y retándome por no haber renunciado a tiempo, ellos me pidieron pagar 10 cajas de cerveza como multa, a lo cual junto con mi esposo accedimos a pagar para cuidar nuestra integridad física.

La carta de renuncia fue leída en sesión del Concejo Municipal y emitieron la Resolución N° 051/18, en la cual se aceptó la renuncia voluntaria e irrevocable de la concejala JGCC. Asimismo, se pidió iniciar los trámites para que el concejal suplente ISF asuma la titularidad del cargo. La carta de renuncia y la Resolución 051/18 fueron remitidas al Alcalde Municipal de Huarina y a través suyo fue derivada al TED de La Paz.

Tras su tratamiento, el 21 de febrero de 2018, el informe de TED de La Paz, recomendó que la Sala Plena habilite al concejal suplente ISF, como concejal titular, en remplazo de la señora JGCC; sin embargo, tras realizar la entrevista a la concejala renunciante en el marco del reglamento para trámites de recepción de renunciaciones y denuncias por acoso y violencia política, se identificó que la renuncia no fue voluntaria, sino mediante amenazas, presión y acoso político, por tanto, la renuncia no fue considerada válida. Al respecto, el asesor legal del TED de La Paz remitió a la Fiscalía Departamental de La Paz el formulario de renuncia que evidencia el delito de acoso político a la concejala JGCC, haciendo conocer:

... desde el mes de noviembre de 2017 se dan los actos y de acoso y violencia política, en primera instancia, las autoridades originarias y el concejal suplente y el sub alcalde MMF, le retuvieron en la plaza principal en Copancara, la discriminaron por ser mujer, le agredieron verbalmente, esto fue a principios de noviembre de 2017; en segunda instancia en la plaza principal de Huarina, fue agredida verbalmente e intentaron chicotearla las autoridades originarias y el concejal suplente gritaba, esto fue a fines del mes de noviembre. El 30 de enero de 2018 en Copancara sede sindical Wiscantia con la presencia de autoridades originarias y la base la agredieron verbalmente para que renuncie al cargo o le iban a quitar sus tierras y tomar posesión.

El 8 de abril de 2018, el Concejo Municipal de Huarina remitió al alcalde municipal la Resolución N° 062/2018, mediante la cual se dispone el remplazo temporal de la concejala JGCC, por su suplente ISF. Sin embargo, el presidente del TED de La Paz manifestó que no daría lugar a la solicitud de habilitación del concejal suplente, mientras no exista pronunciamiento de la Fiscalía de Achacachi.

El 27 de julio de 2018, la concejala JGCC, solicita al presidente del Concejo Municipal de Huarina su incorporación, “además de pedir se le haga conocer por escrito, los motivos por los cuales no se estaría dando su reincorporación al cargo, ya que se le estarían coartando de sus derechos constitucionales emergentes del cargo”.

Por su parte, las autoridades originarias de la comunidad de Wiscantia del municipio de Huarina, manifestaron que ella se habría comprometido a compartir la gestión municipal con su suplente; sin embargo, hasta la fecha no se habría concretado el acuerdo, rompiendo su palabra empeñada, por lo que deciden emitir un memorial desde la Central Agraria de Trabajadores Campesinos del

cantón de Copancara al fiscal de Achacachi, rechazando los supuestos actos de AVP contra la concejala JGCC, solicitando declinar la competencia en razón de que sería un conflicto emergente de “usos y costumbres y procedimientos propios” del cantón, además de la existencia de la Resolución 52/18, por lo que no se podría juzgar dos veces un mismo hecho. Al respecto, el Juez Público Mixto e Instrucción Penal Primero de Pucarani, mediante Resolución N° 131/2018–P, rechazó el conflicto de competencias jurisdiccionales.

El 16 de agosto, el TED de La Paz comunicó a la concejala JGCC que determinó la no aceptación de solicitud de habilitación del concejal suplente del GAM de Huarina, en virtud de la existencia de antecedentes de AVP. Sin embargo, la concejala percibía resistencia del Concejo Municipal para hacerla participar plenamente en su calidad de concejala titular, además, en la última sesión del mes de agosto autoridades indígena originarias no le permitieron que ingrese a la sesión de concejo y le notificaron para que el 1 de septiembre brinde un informe ante las autoridades originarias.

Temiendo por su integridad y bajo recomendación de la Delegación Defensorial de La Paz, la concejala decidió no asistir, además, la presencia de la concejala en las sesiones no fue posible, ya que las autoridades originarias se hacían presentes en las sesiones, amedrentándola y no permitiendo que se siente en su curul. Al respecto, la asesora de ACOLAPAZ relató a un medio de comunicación escrito que: “JGCC asiste a todas las sesiones del Concejo Municipal, pero no le permiten ni siquiera sentarse en su curul, menos le otorgan la palabra, no le hacen firmar las actas, ni le informan sobre las actividades de la institución”.

El 2 de marzo de 2019, el “Mecanismo de Prevención y Atención Inmediata de Defensa de los Derechos de las Mujeres en Situación de Acoso y Violencia Política” logró la restitución de la JGCC a su cargo de concejala titular, luego de varias gestiones, entre ellas: reuniones con autoridades del GAM de Huarina, tanto del nivel ejecutivo como el legislativo, organizaciones de base del municipio de Huarina y autoridades indígena originarias campesinas del cantón de Copancara. Al respecto, la concejala contó a un medio de comunicación escrito:

En estos años que he sufrido violencia política desde 2018 hasta enero de 2021, recién me han reincorporado, he hecho procesos en Sucre, ACOBOL, ACOLAPAZ, la Defensoría del Pueblo, el Mecanismo, me han ayudado, de ese modo he vuelto a mi curul, ha habido un maltrato sistemático, me pegaban, me agredían, me chicoteaban las autoridades.

A pesar de que la ley está a su favor y no fue su voluntad renunciar a su cargo, durante tres años la concejala no pudo ejercer sus funciones; sin embargo, su peregrinación no terminó, ya que el GAM le negó el pago de su salario. JGCC indicaba que: “no me quieren permitir que cobre de todo este tiempo, yo estoy luchando, no me quieren pagar. Los cantones se oponen, dicen que no tengo que cobrar ya que no he trabajado, pero no es porque yo he querido, yo quería trabajar hasta de ocultas he intentado”.

JGCC retornó a sus funciones cuando ya casi se cumplía la gestión de mandato de autoridades subnacionales, que fue ampliado para todas las autoridades municipales y departamentales en medio de la crisis política que atravesaba el país; sin embargo, hasta ahora no se le ha cancelado su salario, pese a haberse suscrito compromisos con las nuevas autoridades municipales de GAM de Huarina.

El caso de JGCC se constituye en un hito en la materia, ya que el TCP, mediante la SCP 0826/2021-S4 de 12 de noviembre, instituyó el estándar más alto con relación a la protección de derechos y reparación integral de la víctima de AVP. En dicha sentencia se estableció que:

... el pago de salarios mensuales y los derechos sociales dejados de percibir durante el tiempo no trabajado por la impetrante de tutela a causa de las medidas de hecho, así como los aportes a la seguridad social para fines previsionales (...) disponiendo la restitución en el cargo que ocupaba la solicitante de tutela, pudiendo el Gobierno Autónomo Municipal de Huarina proseguir una acción de repetición en su caso, contra la persona que se haya beneficiado indebidamente con esos sueldos y beneficios.

La jurisprudencia emergente del caso de JGCC, sienta precedente para que toda mujer autoridad reciba la reparación económica (daño emergente y lucro cesante) y aquellos vinculados a sus derechos sociales —en particular con los aportes al seguro social de largo plazo— por el impedimento al ejercicio de sus funciones por parte de las autoridades de una entidad territorial autónoma, quien podrá interponer acción de repetición ante los agresores de este tipo de hechos de violencia, a fin de no generar daño económico a la institución del gobierno subnacional correspondiente.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

5



DEFENSORÍA DEL PUEBLO
ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y DETERMINACIONES

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA

ANÁLISIS, CONCLUSIONES Y DETERMINACIONES



1. Análisis

Los derechos humanos están enmarcados en instrumentos del *soft* y *hard law* internacional, que constituyen un conjunto de obligaciones que deben cumplir los Estados, tendientes a garantizar a todas las personas —en particular a las mujeres— el desarrollo pleno de sus proyectos de vida, sin distinción de ninguna clase, en igualdad y sin discriminación, principios fundamentales para que una sociedad alcance su desarrollo democrático.

El ejercicio de los derechos políticos se constituye en el medio por el cual se consolida un Estado democrático y de derecho. Cabe indicar que, dichos derechos se manifiestan y se consolidan a través de: el derecho a votar o a ser elegido o elegida, el derecho de toda persona a participar en la dirección de los asuntos políticos, de manera directa o por medio de representantes, y el derecho a ejercer el cargo en la función pública, en condiciones de igualdad.

La historia nos demuestra que, durante mucho tiempo, las mujeres no fueron consideradas sujetas de derechos y mucho menos ciudadanas, estando excluidas de la política, la ciudadanía y la igualdad. La actividad política y la vida pública eran asuntos exclusivos de los hombres, es así que, la construcción de un Estado democrático y de derecho implica la participación y representación plena de las mujeres en el ejercicio efectivo y en el proceso de toma de decisiones en todas las esferas del ámbito político, en igualdad de condiciones y sin ningún tipo de AVP.

A pesar de que Bolivia cuenta con una normativa favorable a la protección de los derechos políticos de las mujeres, aún no se ha logrado el pleno ejercicio de sus derechos en el marco de la paridad y la igualdad en el sistema político. Esto se debería a que los modelos de participación política responden a modelos patriarcales y machistas y con poca proclividad a la promoción de la participación y liderazgos femeninos.

Si bien la paridad, como resultado de la lucha de los movimientos feministas y de mujeres, configuró un nuevo escenario con la participación activa de las mujeres y el surgimiento de nuevos liderazgos, que tuvieron efectos en el aumento de la influencia de las mujeres, sobre todo en la gestión local, aún no se logra romper el monopolio masculino en los núcleos centrales del poder político patriarcal.

El derecho a la igualdad política, como principio democrático organizador y de la convivencia social y política, no es asumido plenamente por el Estado, evidenciándose un déficit democrático por las

restricciones patriarcales vigentes, que limitan el ejercicio de la representación política de las mujeres.

El reconocimiento formal de los derechos y entre ellos el derecho a la igualdad política en el discurso oficial, sin la democratización interna de los partidos y organizaciones políticas que postulan y supeditan el desempeño institucional de assembleístas y concejales, no garantiza la igualdad de condiciones para su aplicación, que, por el contrario, obstaculizan el avance político de las mujeres, pues aún se mantienen incólumes las estructuras verticalistas de organización, las cuales tienen una arraigada tradición de autoridad masculina.

Actualmente, estamos frente a un escenario político nuevo, las mujeres ya están inmersas en el campo político a partir de su participación en la representación política a nivel nacional y subnacional del país, y en la conformación de los Órganos del Estado; sin embargo, no se ha logrado revertir los límites a la paridad y avanzar hacia nuevas perspectivas democráticas.

Las mujeres han llegado a puestos de autoridad y de representación política socialmente valorados, aunque en entornos adversos. Este acceso a diferentes niveles de ejercicio de poder les ha permitido el uso de recursos simbólicos y contar con un capital político; empero, ello no ha traído consigo cambios significativos en el desempeño de sus funciones como autoridades electas, ya que la administración del Estado se caracteriza por una estructura marcada por la exclusión y la discriminación hacia las mujeres, producto del sistema patriarcal imbricado en la política.

En este contexto, las trayectorias políticas de las mujeres hacen ver que han desarrollado una serie de estrategias para romper barreras que les permitan acceder a ser candidatas y lograr ser parte de las élites políticas —sobre todo a nivel subnacional de gobierno— una vez que son elegidas como autoridades enfrentan nuevos obstáculos, debido a que la institucionalidad pública evidencia, con mucha dureza, la reproducción de prácticas machistas y discriminatorias hacia las mujeres.

Si bien, la presencia de las mujeres en el ámbito político es reciente —en comparación con la de los hombres— se caracteriza y diferencia por ser, en su mayor parte, carreras políticas cortas o temporales, esto debido a una serie de barreras que atraviesan, como la sobrecarga de trabajo vinculada a las responsabilidades cotidianas del hogar, la maternidad y el cuidado de la familia, entre otras, que de manera directa inciden en su permanencia en la política.

Está claro que el sistema patriarcal ha generado una división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, naturalizando roles y esferas de actuación para las mujeres en la política, por tanto, existe la necesidad de superar una serie de obstáculos poco visibles, que afectan sobre todo a la participación política de las mujeres de manera plena.

Por todo lo expuesto, la Defensoría del Pueblo, en el marco de sus competencias constitucionales y legales, decide realizar una investigación que evidencie el estado de situación de la violencia política, emergente de los compromisos forzosos de gestión compartida, los cuales se encuentran

vinculados con vulneraciones a los derechos de las mujeres autoridades electas, en particular, concejales y asambleístas departamentales.

1.1. Prevención y denuncia del AVP

El amplio *soft y hard law* internacional, en el marco de los derechos políticos de las mujeres, estableció la obligación de los Estados en adoptar medidas eficaces y apropiadas para garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos —entre los cuales están los derechos políticos—, en el marco del derecho a una vida libre de violencia.

Particularmente en el caso boliviano, las observaciones finales sobre el Séptimo Informe Periódico ante el Comité de la CEDAW (2022) en su acápite relativo a la mujer en la vida política y pública, recomendó entre otras que:

Se asegure de que las denuncias de AVP presentadas por las mujeres sean investigadas con prontitud, exhaustividad e imparcialidad; de que se enjuicie y castigue debidamente a las responsables; y de que las víctimas obtengan reparaciones adecuadas, como su readmisión, disculpas públicas y garantías de no repetición.

Recomendación que fue considerada al momento de la elaboración de la presente investigación, a través de la recolección de información a partir de los saberes y de las experiencias de vida de 326 mujeres autoridades a nivel nacional.

En ese sentido, fue grato para la Defensoría del Pueblo evidenciar que el 85% (279) de las mujeres autoridades encuestadas indicaron conocer la Ley N° 243: Este hecho denota, por sí, un esfuerzo por parte de los diferentes actores (públicos y privados) en el desarrollo de acciones de socialización y difusión de la norma.

Sin embargo, es preocupante que el 69% (225) de las mismas consideren o perciban que la norma no se cumple, esta situación —para la Defensoría del Pueblo— destruye y deja de lado todos los esfuerzos que se hace para la socialización y difusión de la norma, mucho más al tener como principal motivo de desconfianza “la aplicación parcializada de la norma”.

Este mensaje de tolerancia y aquiescencia por hechos de AVP, que genera la deficiente administración de justicia a nivel nacional —la cual es un problema estructural— es fácilmente comprobada con la trágica cantidad de sentencias que se tiene en el marco de la Ley N° 243 que, a más de 10 años de vigencia, apenas tiene registrados dos casos con sentencia condenatoria (casos: Huanca contra Quispe y Patzi contra Vegamonte), agravándose la misma al considerar que no existen sentencias condenatorias contra agresores de concejales y alcaldesas, siendo estas las que mayormente presentan denuncias por AVP.

A pesar de este extremo, los resultados en la presente investigación denotaron que el 61% (198) de las mujeres autoridades realizarían la denuncia al tener conocimiento de hechos de violencia, aunque es preocupante para la institución defensorial que un 22% (70) ignoraría o en su caso los encubriría, situación que a priori evidencia, la sumisión y tolerancia de comportamientos violentos por parte de las mujeres autoridades, muchas ellas educadas en clave machista patriarcal.

En la misma línea, se consultó sobre los motivos por los cuales no se denunciaría un hecho de AVP, siendo de extrema preocupación que del 39% (126) que brindó información al respecto, un 26% (32) afirmó que no lo haría por miedo. Esta situación se agrava cuando en las declaraciones de las mujeres autoridades, se evidencia que las mismas estaban conscientes que si presentaban una denuncia se verían inmersas en represalias, tanto por su organización política, por sus organizaciones sociales o autoridades comunitarias, al grado de haberse identificado casos donde se habría amenazado con victimar a su entorno familiar.

La coyuntura de violencia en la que se encontrarían las mujeres autoridades, fue ratificada cuando el 47% (155) de las mismas, aseveró haber sufrido algún tipo de AVP al interior del CM o de la ALD. Los datos desarrollados hasta el momento, reflejan dos caras de una misma moneda, la primera vinculada con la mala percepción y con la prevalencia de los hechos de AVP de los cuales son víctimas las mujeres autoridades —en particular, concejales y assembleístas departamentales— a nivel nacional.

Pese a tener normativa de vanguardia, como la Ley N° 243, los hechos de AVP hacia las mujeres aún son elevados a nivel nacional, no habiéndose consolidado el efecto disuasivo penal en el constructo mental de la población, que *a priori* se debería a la excesiva burocracia, el desconocimiento del procedimiento, la dificultad al momento de recabar pruebas y la imparcialidad al momento del juzgamiento.

Esta situación debe ser un llamado de atención para las instituciones encargadas de la persecución y prosecución penal, así como de las instituciones del Gobierno nacional, encargadas de la temática de género (en particular, el Ente Rector y en menor medida el SEPMUD), pues es inaudito que, de 515 casos de AVP registrados en el Ministerio Público desde la vigencia de la Ley N° 243, apenas se tengan dos sentencias condenatorias en la temática, lo cual demuestra el fracaso de las medidas sancionatorias sobre hechos de AVP en Bolivia.

Ahora bien, en contraposición y siendo la cara más favorable y optimista, se encuentra el conocimiento de la existencia de la norma por el 85% de las autoridades mujeres, así como el asumir la cultura de denuncia ante conocimientos de hechos de AVP, los cuales deben seguir siendo reforzados por las instancias competentes. Empero, no se podrá indicar que la ley tiene efectividad si no se trabaja a la par con la consolidación del sistema sancionatorio de este tipo de violencia hacia las mujeres.

Un punto que merece un propio análisis es aquel vinculado con las instituciones a las cuales las mujeres autoridades víctimas de hechos de AVP presentan su denuncia. Si bien, la Ley N° 243 establece, en sus artículos 16 y siguientes, las vías en las cuales se podría gestionar la sanción del agresor, estas llegan a ser subsumidas por el procedimiento establecido por la Ley N° 348; en ese sentido, tendríamos clarificado que, ante la vía administrativa, serían competentes los CM y las ALD que, a través de sus comités de ética, deberían sancionar este tipo de hechos.

A nivel penal, serían la Policía Boliviana (FELCV) y el Ministerio Público las establecidas por ley, para el registro de denuncias, su investigación y correspondiente prosecución penal, siendo toda otra institución una mera promotora de denuncia. Sobre esta situación, es llamativo para la institución defensorial que, apenas el 25% de las mujeres autoridades que afirmaron presentar una denuncia por AVP, lo hayan hecho ante las dos instituciones señaladas *ut supra*.

O que un 20% lo haya presentado ante una institución privada como ser la ACOBOL o las Asociaciones Departamentales de Concejalas —a la cual las propias autoridades víctimas le tienen más confianza— e incluso que se llegue a presentar denuncias ante instancias que no son llamadas por ley ni siquiera para ser promotoras de la denuncia, tal el caso de la Contraloría General del Estado, la propia Defensoría del Pueblo o llegando a extremos de hacerlo ante un representante religioso (tal el caso de un obispo).

El desconocimiento y la amplia variedad de instituciones a las cuales las mujeres autoridades van a presentar su denuncia por un hecho de AVP, debe ser analizada por las instituciones competentes (en particular, por el Ente Rector), quienes deben comprender que la misma, es una debilidad y amenaza para lograr la consolidación institucional en materia del combate a la violencia política hacia las mujeres.

A este punto, se debe sumar que, en diez años de vigencia de la Ley N° 243, el Estado boliviano no haya consolidado una institución que sistematice, analice y difunda toda la información emergente de hechos de AVP, habiendo relegado tácitamente este deber a las acciones que se realiza desde la ACOBOL, quien no tiene el deber de generar información oficial para la adopción de acciones en el marco de la política criminal en materia de género o del derecho a una vida libre de violencia.

Así también, preocupa que el Mecanismo de Prevención y Atención Inmediata de Defensa de los Derechos de las Mujeres en Situación de AVP no tenga la institucionalidad necesaria y únicamente se reúna cuando se considere que un caso es "relevante", lo cual implica una discriminación total al resto de los casos y situaciones de violencia que podrían estar atravesando mujeres autoridades a nivel nacional.

En el mismo sentido, si bien es loable que el TSE cuente con el Observatorio de Paridad Democrática y una Unidad de Género, las mismas deberían adoptar y tener un rol más preponderante: la primera debiendo constituirse en el referente estadístico a nivel estatal en la temática, y la segunda, debiendo tener un alcance real a nivel nacional para la capacitación, control y evaluación de los

criterios que se asumen al momento de viabilizar las renunciaciones de las mujeres autoridades, pues de lo informado por el TSE (información que será desarrollada más adelante) se evidenciaría una total falta de perspectiva de género y de criterio razonable al proseguir y viabilizar las mismas.

Motivo por el cual se puede inferir la omisión e incumplimiento por parte del Estado boliviano, en razón a la prevención de hechos de violencia contra las mujeres, mucho más al tratarse de mujeres autoridades, quienes tendrían que tener todas las garantías necesarias, para desarrollar sus funciones y labores, que se vinculan con la construcción de un Estado democrático y de derecho.

Por lo expuesto, el Estado boliviano, al no garantizar la plena implementación de las políticas destinadas a la prevención y sanción de hechos de AVP hacia las mujeres, vulnera el derecho al acceso a la justicia, en el marco de lo establecido en los artículos 8.1 (garantías judiciales), 24 (igualdad ante la ley) y 25 (protección judicial) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de los artículos 3, 4 y 5 de la Convención de Belém do Pará.

1.2. Los CGC y los Derechos Políticos

El espíritu de la presente investigación se enmarcó en la identificación de los CGC, los cuales y por lo desarrollado en acápite precedentes, se caracterizan por la voluntariedad de las partes, quienes acuerdan, de forma verbal o escrita, el ceder el cargo en un determinado tiempo, ya sea de forma temporal o permanente.

Empero, se debe tener en cuenta que pese a existir la manifestación de la voluntad por parte de la candidata —sin vicios de consentimiento— pueden estar presentes otras situaciones vinculadas con la discriminación interseccional, lo cual facilitaría la concreción de este tipo de compromisos, sin dejar evidencia o rastro alguno de violencia.

Ahora bien, los CGC como constructo conceptual, son validados a través de la información brindada por las 326 autoridades mujeres en 42 municipios a nivel nacional y en siete de las nueve ALD, de las cuales el 24% (78) afirmó tener este tipo de compromiso con su suplente, de quienes el 83% (65) era hombre y apenas un 14% (11) era con una mujer, por lo que se evidencia que, este tipo de compromisos es directamente vinculado y que debe ser analizado con enfoque de género.

A lo que se debe agregar, el grado de instrucción académica de la mujer autoridad, como un dato no menor y de posible estudio a futuro, pues se evidenció que un 71% (55) de las mismas tendría un nivel de educación de bachillerato completo, bachillerato incompleto o de nivel primario (35%, 8% y 28% respectivamente), lo cual facilitaría *a priori* la obtención de la aceptación de estos compromisos, conforme lo indicado *ut supra* con relación a situaciones de discriminación interseccional.

Siendo necesario un análisis de dicha situación, a través del enfoque de interseccionalidad, puesto que, en contraposición al dato desarrollado *ut supra*, se evidenció que solo un 13% (diez) de las autoridades mujeres que afirmaron tener un CGC habrían completado la universidad, es decir que, a mayor nivel de educación, menor probabilidad de asumir este tipo de compromisos.

Otros datos que son necesarios conocer respecto a las características de las 78 autoridades que afirmaron tener un CGC es el vinculado con el conocimiento de la Ley N° 243; este indicador tiene relevancia para comprender el actuar que podría asumir la mujer autoridad, en ese sentido, un 86% (67) afirmó conocer dicha norma.

Empero, contrario al dato descrito, está el vinculado con los hechos de AVP, pues es preocupante que de las 78 mujeres autoridades que tienen un CGC, el 50% (39) afirmó haber sufrido un hecho de AVP en el CM o en la ALD. Este indicador, si bien no estaría presente durante la elaboración de estos compromisos (etapa preelectoral), si sería un factor determinante para que la mujer autoridad decida dar un paso al costado de su cargo durante su mandato.

Por la información cuantitativa vinculada con las características de las mujeres autoridades que tienen un CGC, se evidenciaron los diferentes elementos interseccionales de vulnerabilidad que facilitarían este tipo de compromisos, indicadores que tendrían que ser estudiados —para su correspondiente intervención— por las autoridades competentes.

Ahora bien, de la información cualitativa emergente de las entrevistas a las mujeres autoridades que afirmaron tener un CGC, se evidenció la presencia de indicadores con diversidad de características en elementos que son parte de un CGC, entre ellas:

Tiempo: En relación con las características propias de los CGC, se desmitifica el criterio de pensar que este tipo de compromisos tiene por único objetivo el dividir a la mitad el ejercicio del cargo, es decir a dos años y medio, pues a nivel nacional existiría al menos seis modalidades por las cuales se estaría dando esta cesión del cargo.

Si bien, la modalidad de “dos años y medio” representa el 46% (36) de los CGC identificados, las modalidades “3 a 2” y “4 a 1” que representa el 32% (25) serían las modalidades utilizadas con base al valor y cantidad de los aportes que cada autoridad (titular y suplente) realizaría al momento de desarrollar la campaña electoral.

Otras modalidades que evidencian el principio de voluntariedad en este tipo de compromisos, son aquellas en las cuales “no se acordó el tiempo” o que son “tres veces al año”, las cuales están a discrecionalidad de la mujer autoridad. Así también, llamó la atención y se constituye en una modalidad que puede ser adoptada por las ALD a nivel nacional, es la experiencia de la ALD de Tarija, la cual, mediante su reglamento general, moduló este tipo de compromisos.

La ALD de Tarija normó la cesión del cargo de forma mensual, dividiendo la misma a tres semanas para el titular y una para el suplente (artículo 11.VI), y por ende, distribuyéndose el salario mensual, el cual también fue normado, estableciendo en su artículo 11.V que: “los y las asambleístas suplentes percibirán una remuneración mensual de un 33.3% en relación con la remuneración de los asambleístas titulares”.

El proceder de la ALD de Tarija se constituye en el mejor ejemplo de normativizar una realidad social y prevenir un hecho de violencia, pues de esta forma se garantiza que la autoridad mujer cumpla con todo el periodo por el cual fue electa, así como, no dejar de lado al suplente, quien podrá desarrollar actividades legislativas y de representación efectiva remunerada.

Tipo: Otra información que se desmitifica es la relacionada con el tipo de CGC; de las 78 mujeres autoridades que indicaron tener este tipo de compromisos, el 51% (40) lo habría hecho de forma verbal, el cual, para ser concretado dependería en gran medida de la voluntad de dicha autoridad, así como del cumplimiento de otros compromisos previamente asumidos por el suplente que, de no hacerlo, generaría que la titular se niegue o directamente desconozca dicho CGC por falta de cumplimiento.

Concejala de Huarina: “Firmamos un acta previo apoyo en las campañas y financiamiento, pero no ha cumplido”.

Sin embargo, se constató que los CGC escritos son los que, con mayor fuerza y prevalencia, tendrían a ser cumplidos pues, más allá del acuerdo asumido entre las partes (titular y suplente), existiría un “tercer interesado” como ser las organizaciones sociales, los partidos políticos o autoridades de la comunidad, quienes ejercerían una suerte de veedor o garante para concretar dichos compromisos.

Ahora bien, es necesario hacer un énfasis con relación a los dos subtipos de CGC escritos identificados: el 71% (25) de las 35 mujeres autoridades indicó que dichos compromisos lo habrían realizado en actas de la comunidad o por medio de documentos privados, llamando la atención la existencia de CGC que fueron registrados ante notarias de Fe Pública. Esta última modalidad fue adoptada por el 26% (nueve) de las mujeres autoridades que tienen un CGC.

Si bien, no es una acción ilegal –conforme los parámetros establecidos en el artículo 55.I de la Ley N.º 483– a consideración de la Defensoría del Pueblo, debe ser regulada por el DIRNOPLU con base a los criterios que emita el TSE, dada la finalidad (ceder el cargo) que se pretende con dicho reconocimiento que, a la vez puede ser utilizado de forma coercitiva (verbigracia, documento de reconocimiento de deuda) para que la mujer autoridad ceda su cargo, por ende, eliminando toda forma de voluntariedad de este tipo de compromisos.

Compromisos de pago: Los CGC tienen entre sus características la no existencia de compromisos de pagos, tal cual lo corroboraron el 79% (65) de las 78 mujeres autoridades que afirmaron tener

este tipo de compromisos; sin embargo, llamó la atención que el 16% (13) afirmó que realizaría algún tipo de pago.

Cabe aclarar que, durante la recolección de información, se evidenció que cuatro concejales de las 13 que efectúan algún tipo de pago no tendrían un CGC, constatándose que los compromisos de pago, no serían propios ni exclusivos de los CGC, sino que *a priori* se deberían a los acuerdos internos de las organizaciones y partidos políticos.

Sin embargo, preocupa a la Defensoría del Pueblo que los compromisos de pago sean impuestos o exigidos por parte de diferentes actores que se benefician del mismo —tal el caso de las organizaciones sociales y otros actores, como ser postulantes a alcaldes— quienes exigirían a las mujeres autoridades pagos por el hecho de haber sido postuladas, apoyadas o porque “se estarían beneficiando de una sigla” que, en algunos casos podría estar beneficiando económicamente a más de un actor, en total detrimento de los intereses de las autoridades mujeres.

Por todo lo expuesto, se evidencia la existencia de los CGC, los cuales se basan en la voluntariedad y acuerdo entre las partes (titular y suplente) para ceder la titularidad del cargo; sin embargo, al existir mayor prevalencia de hombres suplentes que se beneficiarían de esta cesión del cargo, se puede afirmar que los CGC son acciones vinculadas con el género.

Situación que se complejiza al evidenciarse que existen otros factores que, de forma interseccional, confluyen en esta actividad, tal el caso del nivel de educación o que la mujer autoridad haya sido víctima de AVP (esta última, como factor que podría motivar a adelantar el cese del cargo) pese a que la misma tenga conocimiento de la Ley N° 243, por ende, estar al tanto que puede denunciar este tipo de violencia.

Las autoridades bolivianas —en particular, el Ente Rector en la materia— no pueden continuar invisibilizando esta realidad, posponiendo la adopción de medidas que regulen la misma, ya que esto implicaría consentir y fomentar posibles hechos de AVP hacia las mujeres.

Dicha regulación no estaría lejana a la realidad, pues se tiene experiencias exitosas, tal el caso de la ALD de Tarija, que a falta de lineamientos nacionales y en el marco de su autonomía, reguló la participación de los asambleístas suplentes, así como el salario que percibirían por dicha participación.

Además de la regulación, es necesario que el TSE adopte medidas que garanticen la participación paritaria de hombres y mujeres durante toda la gestión de gobierno, de lo contrario se podría estar fomentando situaciones en las cuales un CM o una ALD termine su gestión integrada mayoritaria o totalmente por hombres.

Por tal razón, una de las medidas que se debe adoptar es establecer para todas las futuras elecciones, la Modalidad B —o también conocida como modalidad cebrá B— para garantizar la

alternancia, paridad y la presencia de las mujeres en los espacios de poder, que si bien fue incorporada en el “Reglamento para el Registro de Candidaturas del OEP para el Proceso de Elección de Autoridades Políticas Departamentales, Regionales y Municipales 2021”, la misma no fue cumplida a cabalidad por los partidos y organizaciones políticas, pues de la entrevista a las 326 autoridades mujeres se evidenció que prevalece la figura de hombre-mujer y viceversa en los distintos cargos de poder en CM y ALD.

A la vez, recalcar que dicha regulación daría cumplimiento a una de las recomendaciones que realizó el Comité de la CEDAW al Estado boliviano, a quien recomendó explícitamente: “la reglamentación de la gestión compartida, y refuerce el seguimiento de su aplicación a nivel municipal”.

La ausencia de regulación de un hecho que compromete y pone en riesgo los avances en materia de género, en particular, aquel vinculado con la participación política de las mujeres, a través de la paridad, conlleva y obliga a que el Estado, en el marco de sus compromisos internacionales, desarrolle acciones que garanticen la participación y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, pues no se puede tolerar, ni fomentar actos que mantengan incólume el sistema patriarcal machista, ni mucho menos, pretender construir un Estado sin la participación de las mujeres, pues sin ellas no hay democracia (Callisaya, 2023).

Por lo expuesto, el Estado boliviano, al no garantizar la plena implementación de las políticas destinadas al ejercicio de los derechos políticos de las mujeres, vulneró los artículos 23 (derechos políticos) y 24 (derecho a la igualdad ante la ley) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de los artículos 4, 5, 6 y 7 de la Convención de Belém do Pará.

1.3. CFGC, una amenaza a la Democracia Paritaria

Para el desarrollo del presente acápite es necesario desarrollar brevemente dos elementos que nos ayudarán a comprender el fenómeno existente tras los CFGC, siendo estos: el consentimiento que debe existir al momento de la configuración de un acto jurídico y la renuncia al cargo de una autoridad electa.

Consentimiento: Cabe indicar que: “un acto jurídico se reputa voluntario cuando es ejecutado con discernimiento, intención y libertad” (De Fourcade, 2015), “si se produce un faltante de alguna de estas características, estamos frente a un acto jurídico que no producirá los efectos que tenía destinados con su producción” (Leguizamón, 2021), respecto a la libertad que tendría que tener una persona en un acto jurídico, esta sufriría ciertos menoscabos o limitaciones cuando se consume por medio o se constate la posible presencia de hechos violencia, que no implique el temor reverencial.

El criterio descrito previamente, se lo encuentra normativizado en el Código Civil boliviano, que en sus artículos 473 y 477 establece que: "No es válido el consentimiento prestado por error, o con violencia o dolo" y que "la violencia invalida el consentimiento, aunque sea ejercida por un tercero".

El consentimiento tiene una importancia fundamental en las acciones que implican la construcción y desarrollo de los proyectos de vida de las personas, esta postura fue adoptada por diferentes instituciones internacionales en materia de derechos humanos, quienes generaron lineamientos para comprender el alcance del consentimiento, verbigracia, la Corte Penal Internacional (2000) consideró —en particular, en casos de violencia sexual— que esta debe estar enmarcada en la Regla 70, que establece que:

El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando la fuerza, la amenaza de la fuerza, la coacción o el aprovechamiento de un entorno coercitivo hayan disminuido su capacidad para dar un consentimiento voluntario y libre.

El consentimiento no podrá inferirse de ninguna palabra o conducta de la víctima cuando esta sea incapaz de dar un consentimiento libre.

Renuncia al cargo electo: Conforme el artículo 26.I de la CPE: "Todas las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio de sus representantes, y de manera individual o colectiva. La participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres".

La ciudadanía se encuentra vinculada con el ejercicio de los derechos políticos, lo cual implica la participación en tres momentos centrales de la vida política:

Formación del poder político: Supone la participación en organizaciones políticas que buscan dar forma al poder político (entendido como poder que actúa en el espacio público generando transformaciones en la vida de las personas).

Ejercicio del poder político: Supone una actividad que se desarrolla en el tiempo, es decir en el primer caso se participa en la formación del poder político, pero una vez que empieza a formarse el poder político, el derecho se extiende al ejercicio del poder político, es decir la participación efectiva en organizaciones políticas, en la administración de los poderes públicos.

Control del poder político: La posibilidad de controlar el poder político permite diseñar una serie de observatorios de género que pueda contrastar la presencia de la mujer en los espacios de poder con el diseño de una agencia pública de transformaciones (Rojas, 2016).

Conforme al criterio descrito *ut supra*, el TCP en la SCP N° 0682/2022-S1 de 3 de noviembre, estableció que: "dentro de los derechos políticos previstos en la CPE, precisamente se encuentra el derecho a ejercer la función pública, consecuentemente, corresponde señalar que cualquier acto que menoscabe o intente impedir a una persona el poder desempeñarse en un cargo para el cual fue electa o electo, afecta gravemente su derecho a ejercer esa función pública".

Es decir, que una persona, al momento de ser electa para el ejercicio de un cargo, tiene diferentes obligaciones relacionadas con el mismo, así como derechos y garantías que la protegen ante cualquier hecho que pueda menoscabar o entorpecer dichas labores, reforzándose estas medidas cuando se trata de mujeres autoridades, empero, un derecho que también tienen las autoridades es el de renunciar al cargo, pues nadie puede estar obligado a ejercer y permanecer donde no se quiera.

En ese sentido, la SCP N° 0149/2014-S3 de 20 de noviembre, respecto a las renunciaciones de las autoridades electas, estableció que para que tengan la validez legal y constitucional, las mismas tienen que:

... tener la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad, por lo mismo debe estar libre de toda coacción, violencia, instigación, incitación y/o presión proveniente de terceros, lo contrario, conlleva a su ineficacia jurídica, eso significa que debe existir una decisión libre de la persona de abandonar la función pública, a través de su renuncia (el resaltado es nuestro).

Por lo desarrollado podemos aseverar que las mujeres, en el marco de sus derechos políticos, pueden ejercer el poder político, es decir, la participación efectiva en organizaciones políticas y en la administración de los poderes públicos, la cual es gravemente amenazada por cualquier acto que menoscabe, intente impedir su normal desenvolvimiento o pretenda conseguir la renuncia de la misma.

Sin embargo, las mujeres autoridades tienen el derecho a renunciar al cargo, siendo válido este acto únicamente cuando sea efectivizado en completa voluntad y esté libre de cualquier vicio del consentimiento, en particular, libre de cualquier tipo de violencia. En ese sentido, en la presente investigación se identificó la existencia de 78 CGC de los cuales el 24% (19) tendría indicios o estarían implicados con hechos de violencia, por ende, se constituirían en CFGC.

Estos 19 CFGC evidencian la existencia de actos en los cuales y a través de hechos de violencia, se concreta la renuncia de las mujeres autoridades (en particular, asambleístas departamentales y concejales) lo cual, transgrede y va en contra de todos los intentos estatales para garantizar a las mujeres la participación activa en la construcción del Estado.

Al evidenciarse que la mayoría de los suplentes “beneficiados” de dichos CDGC son hombres, se generarían condiciones para erosionar los cimientos de la democracia paritaria, la cual tiene en la participación paritaria (50% hombres y 50% mujeres) uno de sus mayores logros. Que sean mayormente mujeres las que tengan que ceder su cargo a media gestión implica que, al finalizar la gestión de gobierno, los entes legislativos (asambleas departamentales y concejos municipales) se vean integrados mayormente por hombres, lo cual es un atentado *en prima facie* a la consolidación de la democracia paritaria.

Ahora bien que, en la etapa preelectoral, el acto jurídico por el cual el titular y suplente se comprometan a ceder el cargo en un determinado tiempo, se registre alguna acción que implique, el sometimiento, la imposición o la coerción por parte del suplente o de un tercero interesado (organización social, partido político o autoridad comunitaria) para la Defensoría del Pueblo se constituye en un grave atentado contra la integridad y el desarrollo del proyecto de vida de la mujer, particularmente, atentando contra el ejercicio de sus derechos políticos.

Por las respuestas obtenidas, en particular de las 19 mujeres autoridades que tendrían un CFGC, se evidenció que este tipo de acuerdos se firmaban en actas de la centralía, de las organizaciones sociales o de la comunidad, además de ser realizados durante reuniones, asambleas, cabildos o en otro tipo de evento que implicaría la reunión de varias personas, lo cual, *a priori*, generaría una sumisión y aceptación implícita a cualquier exigencia que se pudiera decidir, las cuales, con probabilidad, irían en contra de los intereses de la mujer candidata.

Concejala del municipio de Shinahota: "Las organizaciones sociales determinan que seremos gestión compartida de dos años y medio" [sic].

Concejala del municipio de Caracollo: "Las autoridades me obligaron públicamente, la Federación Sindical tiene el documento".

Concejala del municipio de Challapata: "Firmamos en el Libro de Actas en un Cabildo".

Otro dato que se evidenció en la elaboración de la presente investigación y que se daría al momento de la concreción de los CFGC, es la posesión del documento en el cual firman las y los candidatos, pues la misma quedaría en resguardo del partido, del suplente, de la comunidad o incluso del "propietario" de la sigla, situación que evidencia un total sometimiento e imposibilidad de conseguir una sanción si se animase a denunciar, por falta de pruebas.

La posesión del documento por parte de los actores descritos *ut supra*, es un indicador que evidencia la captura de la voluntad de la mujer candidata, pues esta no tiene acceso directo a un documento en el cual se ven comprometidos sus intereses. Esta situación puede ser analizada teniendo como ejemplo, la situación en la que se encuentran las víctimas de la trata de personas, a quienes y por lo general, sus captores les quitan sus documentos de identificación, como medio de sometimiento, retención y coacción para la explotación.

Concejala del municipio de Toledo: "Firmamos un acta de compromiso que está en poder del partido y del suplente".

Concejala del municipio de Challapata: "[Firmamos un documento] mediante presión de las bases y encargos de la sigla [el documento] solo lo tiene el propietario de la sigla".

Un indicador, que es de preocupación para la Defensoría del Pueblo, es la existencia de CFGC en los cuales se consignan deudas económicas o el pago de montos económicos, los cuales serían utilizados como medios coercitivos para que la mujer autoridad deje el cargo.

Esta situación, que se asemeja a un “reconocimiento de deuda”, elimina cualquier posibilidad a que la mujer autoridad decida continuar con su gestión, más allá del plazo acordado para ceder el cargo, pues con probabilidad tendría a ser víctima de acoso por parte de su suplente o de los terceros interesados para conseguir el pago respectivo, mismos que podrían proceder con el reconocimiento de firmas, dándole mayor “validez”, por ende, mayor “legalidad” para proceder con el acoso para lograr la cesión del cargo, o en su caso, el pago de lo “comprometido”.

Concejala del municipio de Zudáñez: “Quedamos que se haga el cambio en dos años y medio, pero intentaron hacerme firmar una deuda de 150.000 bolivianos con el suplente” [sic].

Concejala del municipio de Challapata: “Las bases me hicieron comprender con documentos, si decido quedarme tendría que pagar los gastos que hizo en la campaña el suplente, el documento lo tienen las autoridades originarias, quienes indicaron que, si me niego de la firma, lo llevarán ante el reconocimiento de firmas”.

Otra situación que es llamativa en los CFGC identificados, es aquella en la cual se establece una especie de “rotación mediante renuncia” entre el titular y suplente, sin considerarse que, una vez renunciado al cargo, la mujer autoridad no tiene opción para retornar al cargo. Este proceder *a priori* evidencia el desconocimiento de la mujer candidata a los procedimientos normativos, así como del abuso de confianza que ejercerían el suplente o los terceros interesados, al momento de la suscripción de documentos, los cuales incluso llegan ante notario de Fe Pública.

Concejala del municipio de Padcaya: “Mediante la organización se acordó que habría rotación mediante renuncia. Dos años los primeros, dos años los suplentes, un año los últimos de la plancha, son actas firmadas”.

Concejala del municipio de Fernández Alonso: “[Firmamos un documento] dos años titular, dos años el suplente y el ultimo vuelvo a cumplirlo, el documento fue ante Notario de Fe Pública”.

Por último, se evidenció una grave vulneración a los derechos de una mujer autoridad, a quien se le habría hecho firmar documentos en blanco, los cuales serían llenados para concretar el cese del cargo. Esta situación, que pone en riesgo, no solo el cargo, sino que podría ser utilizado para otros fines que menoscaben los intereses patrimoniales y económicos de la mujer autoridad, son el máximo reflejo del abuso, coerción, amenaza y violencia con la cual se consiguen los CFGC.

Concejala del municipio de Soracachi: “Me hicieron firmar diez hojas en blanco y me indicaron que, si no quiero salir, las llenarán y llevarán para que salga del cargo”.

Cabe indicar que, el OEP conociendo la problemática que emerge a razón de los CFGC, en el artículo 25.m de su Reglamento de Faltas Electorales y Sanciones, estableció que son faltas graves cometidas por organizaciones políticas: **“Obligar a una persona candidata, en especial si es mujer, a suscribir documentos que comprometan su renuncia o cesión total o parcial del ejercicio de sus derechos políticos o de su mandato, una vez elegida o posesionada”**.

Pese a considerarlas faltas graves, la presente investigación identificó que este tipo de violencia aún es vigente y tiende a tomar mayor fuerza durante el año 2023, dado que se cumplirá la media gestión de las autoridades en concejos municipales y asambleístas departamentales a nivel nacional.

Los CFGC se constituyen en una amenaza latente, no solo contra los derechos de las mujeres autoridades, sino que, por su naturaleza tienden a corroer los avances de la democracia paritaria, pues al concretarse el cese del cargo de las mujeres, los suplentes —que en su mayoría son hombres— asumen la misma, por ende, todas las acciones desarrolladas durante la etapa preelectoral en la cual se logra el 50% de hombres y mujeres en las listas de candidatos quedan de lado, pues a través del cumplimiento de los CFGC se podría dar casos en los cuales los CM o las ALD terminen su gestión de mandato con una representación mayoritaria o total de autoridades hombres.

En ese sentido, es necesario que las autoridades competentes consideren a los CFGC como una acción a ser incorporada al tipo penal de Violencia Política contra Mujeres (artículo 148 ter del Código Penal), además de establecer los procedimientos sancionatorios y de protección reforzada por parte del TSE cuando llegue a identificar este tipo de actos, a fin de garantizar el ejercicio del cargo de la mujer autoridad denunciante.

Asimismo, se evidenció que los CFGC son una amenaza contra los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de la población de un determinado gobierno subnacional. Esta afirmación nace en razón a lo estipulado en la SCP N° 0826/2021-S4 de 12 de noviembre y el proceder del GAM de Huarina en un caso particular.

La citada SCP estableció que se haga el pago de los salarios adeudados a una concejala que fue cesada de su cargo —so pretexto de los CFGC— salarios que llegarían a los Bs. 292.675,82 (doscientos noventa y dos mil seiscientos setenta y cinco 82/100). El posible pago de este monto, generó en el GAM de Huarina un rechazo, ya que “existiría una falta de presupuesto”, a la fecha y por información del MJTI, solo existe un compromiso de pago de Bs. 81.102,50 (ochenta y un mil ciento dos 50/100).

El pago que se debe realizar a la concejala víctima, en el caso del GAM de Huarina, conllevaría a que se busque otras partidas en el marco de su POA, para dar cumplimiento con la SCP, lo cual implicaría una disminución, cese o cierre de programas, proyectos u otros vinculados a garantizar el ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de dicha población, sin

contar que el GAM deberá iniciar con los procesos de repetición respectivos para concretar la recuperación de los montos por el daño económico a dicha institución.

En síntesis, podemos aseverar que el cese del cargo de una mujer autoridad (temporal o definitivamente) como resultado de un CFGC, se constituye en un hecho de discriminación que es tolerado por una cultura machista patriarcal, generando posibles vulneraciones a derechos colectivos, además de ser un accionar que va en contra de la consolidación de la democracia paritaria.

Por lo que se evidenció, la ausencia de la debida diligencia y la no adopción de todos los medios y mecanismos necesarios para la eliminación de la discriminación hacia las mujeres, debe tener un carácter reforzado al tratarse de mujeres autoridades, por ende, existe una omisión del Estado boliviano en el cumplimiento de los artículos 5 (derecho a la integridad personal), 23 (derechos políticos) y 24 (igualdad ante la ley) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como de los artículos 3, 4, 5, 6 y 7 de la Convención de Belém do Pará.

1.4. Graves vulneraciones de derechos

Durante la elaboración de la presente investigación se fueron evidenciando posibles hechos que para la Defensoría del Pueblo constituyen graves vulneraciones de derechos, pues en uno de ellos existiría la coparticipación de servicios delegados por el Estado, así como un accionar por el cual se coacciona a la mujer autoridad su renuncia, la cual se agrava al no tener un marco de protección normativa.

Los notarios de Fe Pública, coprotagonistas de los hechos de AVP: A partir de las encuestas a las 326 mujeres autoridades (concejales y assembleístas departamentales) se evidenció que la participación de los notarios de Fe Pública, al momento de protocolizar los documentos en los cuales se concretaban los CGC, era particularmente alta.

En ese sentido, de los 34 CGC que serían de tipo escrito, un 26% (nueve) habrían sido “protocolizados” en notarías de Fe Pública, situación que, por lo desarrollado en acápite superiores, debe ser regulado por el TSE y el DIRNOPLU. Sin embargo, se identificó que la participación de los notarios de Fe Pública también abarcaba la tramitación de la renuncia de la mujer autoridad.

Previo al análisis de fondo, es necesario conocer el procedimiento establecido por la norma para presentar y viabilizar una renuncia de autoridad. En ese sentido, la SCP N° 0682/2020-S1 de 03 de noviembre establece que:

La renuncia es concebida como el acto en virtud del cual una persona hace manifiesta, de manera escrita, su voluntad espontánea, consciente e inequívoca de separarse de la labor que desempeña y cesar en el ejercicio del cargo que le fue encomendado. En ese sentido, se tiene que, la renuncia es

un acto formal, respecto del cual la voluntad se constituye en un elemento esencial que no puede encontrarse viciado por algún tipo de violencia, instigación, incitación y/o presión proveniente de terceros.

Así también, la SCP 0343/2021-S4 de 26 de julio señaló que: “la nota expresa de renuncia debe ser presentada de manera expresa y personal, y para garantizar la seguridad de que dicha voluntad no se encuentra viciada y evitar posibles actos fraudulentos es que se exige que la renuncia sea presentada directamente por el interesado y acompañando cédula de identidad”.

Sobre la pérdida de mandato de autoridades municipales (alcaldes o concejales), la Ley N° 482, en su artículo 12, estableció que perderían su mandato por:

- a) Sentencia condenatoria ejecutoriada en materia penal.
- b) **Renuncia expresa a su mandato en forma escrita y personal.**
- c) Revocatoria de mandato, conforme al artículo 240 de la Constitución Política del Estado.
- d) Fallecimiento.
- e) Incapacidad permanente declarada por autoridad jurisdiccional competente (el resaltado es nuestro).

La Ley N° 482 estableció en su artículo 10.I y II que:

Toda renuncia de Alcaldesa o Alcalde, Concejala o Concejales, se formalizará mediante la presentación personal de una nota expresa de renuncia ante el Concejo Municipal y el Órgano Electoral. De no cumplirse ambos requisitos, no se reconocerá como válida la renuncia.

La nota de renuncia presentada por tercera persona, no será considerada por ningún Órgano o Entidad Pública para la prosecución de la renuncia, ni surtirá efecto alguno (el resaltado es nuestro).

Asimismo, la Ley N° 243 en su artículo 24 estableció que: “las candidatas electas y/o en el ejercicio de la función político - pública deberán presentar renuncia a su candidatura o titularidad del cargo que ejercen en primera instancia al Órgano Electoral Plurinacional”, el cual aprobó el “Reglamento para el trámite de recepción de Renuncias y Denuncias por Acoso y Violencia Política de mujeres candidatas, electas o en función político pública”.

Reglamento que, en su artículo 4 establece que: **“toda renuncia de Mujer Autoridad candidata, electa, designada o en ejercicio de la función político pública, deberá ser presentada obligatoriamente de forma personal y mediante nota escrita original** ante la secretaria o el secretario de cámara del Tribunal Electoral que corresponda”.

Por último, en su artículo 5.I y III.2) establece el procedimiento para la recepción de renuncias de mujeres candidatas, electas, designadas o en función político pública, siendo esta

A tiempo de recibir la renuncia, la Secretaria o el Secretario de Cámara del Tribunal Electoral correspondiente o en su defecto la Asesora o el Asesor Legal, realizará una breve **entrevista**

a la autoridad renunciante, a fin de confirmar si la renuncia está siendo presentada de forma voluntaria y libre, y si no existe de por medio ningún tipo de presión o acoso y violencia política. La servidora o el servidor público que realice la entrevista, deberá prever las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad y reserva de la entrevista, debiendo realizar la misma en un ambiente privado. Asimismo, deberá informar a la autoridad electa que presenta la renuncia, sobre la normativa contra el Acoso y Violencia Política (el resaltado es nuestro).

Sobre la base de la entrevista realizada, deberá elaborarse un Informe Técnico Legal, en el que deberá considerarse mínimamente los siguientes elementos: Constatación o verificación de si la renuncia fue presentada de forma personal y si de por medio no existió presión o violencia (...).

Por lo desarrollado y conforme el criterio del TCP (SC 876/2004-R de 8 de junio) queda claro que: “actos tan trascendentales como la entrega de una renuncia, **para tener validez deben ser realizados por el titular del cargo, personalmente,** identificándose con la cédula de identidad, que es el documento insoslayable en todos los actos jurídicos”, a lo cual, se suma como medida reforzada, la entrevista por parte de servidores públicos dependientes del TSE para identificar posibles hechos de AVP.

El procedimiento para la recepción y aceptación de la renuncia es claro, no pudiendo existir dudas con relación a los requisitos que se debe exigir a la autoridad que renunciará, así como las labores que deben desarrollar los servidores públicos vinculados a dicho procedimiento.

Sin embargo, es de suma gravedad el haber evidenciado que este procedimiento no se cumple, además de ser utilizado por diferentes organizaciones políticas para conseguir la renuncia de mujeres candidatas, naturalizando de esta forma este proceder ilegal con ayuda de los notarios de Fe Pública, lo cual sienta un precedente negativo, que puede ser utilizado para lograr el cese del cargo de autoridades mujeres.

Este proceder ilegal se identificó en el departamento de Chuquisaca, donde los partidos políticos de “Chuquisaca Somos Todos” y “Comunidad Ciudadana”, para conseguir la renuncia de una candidata a asambleísta suplente, de una candidata a concejal suplente e incluso de una candidata a diputada uninominal, realizaron el trámite correspondiente utilizando “poderes especiales” conferidos a terceras personas, para que:

... en representación de los mandantes, pueda apersonarse ante el Tribunal Departamental Electoral e Chuquisaca en pleno, y/o en sus oficinas o instancias que corresponda a efectos de iniciar y hasta su conclusión tramite de **RENUNCIA IRREVOCABLE A LA CANDIDATURA DE ASAMBLEÍSTAS SUPLENTE POR TERRITORIO DE LA PROVINCIA BELISARIO BOETO**, por la agrupación ciudadana “CHUQUISACA SOMOS TODOS” [sic] (Villa Serrano, Testimonio N.º 21/2021 de 27 de enero)

... EN REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PODERDANTE, EL APODERADO QUEDA FACULTADO PARA APERSONARSE POR ANTE AUTORIDADES DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEPARTAMENTAL DE CHUQUISACA (TED) CON EL OBJETO DE PRESENTAR RENUNCIA A LA CANDIDATURA DE LA PODERDANTE AL CARGO DE 2DO CONCEJAL SUPLENTE DEL MUNICIPIO DE VILLA CHARCAS [sic] (Culpina, Testimonio N.º 17/2021 de 20 de enero).

... se apersona ANTE LAS OFICINAS DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEPARTAMENTAL DE CHUQUISACA Y OTRAS INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS QUE CORRESPONDAN Y SEAN NECESARIAS, A OBJETO DE PRESENTAR Y TRAMITAR LA RENUNCIA IRREVOCABLE DE LA MANDANTE A CANDIDATURA DE DIPUTADA UNINOMINAL CIRCUNSCRIPCIÓN 5 DEL DEPARTAMENTO DE CHUQUISACA POR LA ALIANZA POLÍTICA DE COMUNIDAD CIUDADANA EN LAS ELECCIONES NACIONALES [sic] (Camargo, Testimonio N.º 049/2020 de 21 de agosto).

Como se evidenció, mediante los “poderes especiales” las mujeres candidatas otorgaron las facultades para que un tercero inicie y proceda hasta concluir con el trámite de la renuncia ante el TED de Chuquisaca, acto que contraviene lo estipulado en el artículo 24 de la Ley N° 243, y artículo 4 del Reglamento para el Trámite de Recepción de Renuncias y Denuncias por Acoso y Violencia Política de Mujeres Candidatas, Electas o en Función Política Pública, del TSE.

Este proceder de los notarios de Fe Pública, quienes cumplen el servicio notarial por delegación del Estado, contraviene el artículo 18. h, de la Ley N° 483, el cual establece que es su deber: “asesorar a las personas naturales o jurídicas que requieran sus servicios”, además de ser una falta grave, conforme lo establecido en el artículo 105. m, de la citada ley, pues estarían realizando un acto o contrato ilegal.

Si bien, las y los notarios tienen una labor concreta y exclusiva (conforme la Ley N° 483) y no participan activamente de las acciones de prevención, atención o persecución penal por hechos de AVP, no pueden alegar desconocimiento de la norma –conforme lo establecido en el artículo 108. l, de la CPE– como justificativo para tal proceder, agravándose el mismo, al ser el medio por el cual se brinda un servicio delegado del Estado, que por más que sea de ejercicio privado, requiere un máximo de conocimientos para no validar actos que contravengan la normativa nacional.

Ahora bien, si el actuar de los notarios de Fe Pública es cuestionable, la falta de criterio razonable, el desconocimiento de la norma y del enfoque de género por parte de los servidores públicos dependientes del TED de Chuquisaca es alarmante, dado que, viabilizaron la renuncia de las candidatas, al realizar las entrevistas a los apoderados y no así a las candidatas poderdantes.

En la ciudad de Sucre [...] en el ambiente de Secretaria de Cámara del TED de Chuquisaca, se realizó la sesión privada de entrevista sobre la renuncia de la Sra. B.V.V.L., candidata a asambleísta por territorio [...] quien otorgó Poder Amplio y Suficiente [...] en favor del señor B.H.F., presentó ante este Tribunal, entrevista que se efectuó conforme el Reglamento para el Trámite de recepción de renuncias y denuncias por AVP de mujeres candidatas, electas o en función político pública, por el Secretario de Cámara Abg. R.A.B.L. a la prenombrada ciudadana (Acta de Entrevista de renuncia, con cite SC-TEDCH-RENUN-N° 04/202 de 3 de febrero de 2021).

En la ciudad de Sucre [...] se realizó la sesión privada de entrevista sobre la renuncia de la Sra. M.M.C.T. Candidata a concejal suplente (primera) del municipio de Villa Charcas, la cual otorga un poder Especial, Amplio y Suficiente en favor del Sr. A.B.M.V. [...] presentado ante este Tribunal, entrevista que se efectuó conforme el Reglamento para el Trámite de recepción de renunciaciones y denuncias por AVP de mujeres candidatas, electas o en función política pública, por el Secretario de Cámara Abg. R.A.B.L. a la prenombrada ciudadana (Acta de Entrevista de renuncia, con cite SC-TEDCH-RENUN-N° 02/202 de 21 de enero de 2021).

En la ciudad de Sucre [...] se realizó la entrevista vía telefónica, en merito a la imposibilidad de hacerse presente en la ciudad de Sucre, sobre la renuncia de la Sra. M.T.C.O a la candidatura Uninominal Titular de la Circunscripción 5 del departamento de Chuquisaca, presentada ante este Tribunal por la Sra. P.A.T.B. mediante poder notarial [...] en su calidad de delegada política departamental por la Agrupación "Comunidad Ciudadana", entrevista que se efectuó conforme el Reglamento para el Trámite de recepción de renunciaciones y denuncias por AVP de mujeres candidatas, electas o en función política pública, por el Secretario de Cámara, Abg. E.T.R, a la renunciante (Acta de Entrevista de renuncia, con cite SC-TEDCH-RENUN-N° 02/2020 de 30 de agosto de 2020).

Para la Defensoría del Pueblo es de extrema gravedad que los servidores públicos dependientes del OEP desconozcan la normativa nacional relacionada sobre AVP, así como la propia normativa que regula el procedimiento de las renunciaciones de candidatas y autoridades electas, agravándose la misma al tratarse de los Secretarios de Cámara, quienes son los últimos garantes para identificar posibles hechos que vulneren los derechos políticos, en el caso particular, de las mujeres candidatas en Chuquisaca.

La ausencia de criterio por parte de los servidores públicos dependientes del TED de Chuquisaca, llegó al grado inverosímil de viabilizar una renuncia a través de una entrevista telefónica; que por medio de un "poder especial" se pueda tramitar la renuncia de más de un candidato (Testimonio N° 21/2021 de 27 de enero) o que se realice al apoderado preguntas tan personalísimas como:

Pregunta: ¿El Secretario de Cámara preguntó al apoderado que manifieste las generales de Ley de la candidata renunciante?

Respuesta: Manifiesta que se llama M.M.C.T. con C.I. xxxxxxx, con domicilio en la Calle Bolívar –Barrio 3 de abril– Villa Charcas, mayor de edad y hábil por ley.

Pregunta: ¿Por Secretaria de Cámara se le consulta, si presenta la renuncia de forma voluntaria y libre, y si no existía de por medio ningún tipo de presión, acoso y/o violencia política?

Respuesta: Manifiesta que es de forma voluntaria y libre, conoce que no existe presión alguna o acoso político, que su renuncia se debe a temas personales.

Pregunta: ¿Por Secretaria de Cámara se le consultó, si tenía algo más que agregar?

Respuesta: Manifiesta que no, nada más [sic] (TED de Chuquisaca, Acta de Entrevista de Renuncia de 21 de enero de 2021).

No existiendo enfoque de género en el procedimiento que realiza el TED de Chuquisaca, pues se haría la consulta al posible agresor y no a la víctima o directamente interesada, sobre cuestiones tan personales como si fue víctima de AVP o si era una renuncia voluntaria. Este proceder identificado en Chuquisaca tendría o podría estar siendo utilizado por los partidos y organizaciones políticas a nivel nacional, por lo que, urge adoptar medidas efectivas y urgentes para su sanción.

También se identificó la utilización de cartas de renuncia idénticas –incluso con el mismo error ortográfico–, las cuales únicamente varían en la fecha y la persona que lo firma. Esta situación que, si bien no está prohibida, con probabilidad encubre el cumplimiento de CFGC, por ende, tendría que ser analizada con mayor profundidad por las autoridades de los TSE, antes de generar los informes respectivos para viabilizar dichas renunciaciones.

A través de la presente tengo a bien saludar a su Autoridad y a través suyo a todo el pleno del Concejo, el objeto de la presente es hacerle llegar MI RENUNCIA IRREVOCABLE al cargo de Concejal del Gobierno Autónomo Municipal de Padcaya, renuncia que la hago a raíz de motivos personales, para lo cual solicito se siga el trámite de rigor para la habilitación del **Conejal Suplente** que corresponde, deseando el mayor de los éxitos a todos los concejales y agradeciendo por su amistad y la oportunidad de desarrollar un trabajo en conjunto en favor del Municipio [sic] (Padcaya, Nota de Renuncia de 04 de julio de 2018).

El uso de “cartas modelo” para dar a conocer la renuncia de una autoridad y proceder con la habilitación del suplente, fue identificado con anterioridad en el Informe Defensorial “Sin nosotras no hay democracia” y al volverse a identificar este patrón en la presente investigación, requiere que el TSE adopte las medidas necesarias para identificar posibles hechos de violencia a partir de dicho indicador.

Cabe recalcar que, la Defensoría del Pueblo no pretende forzar a que una mujer autoridad se mantenga en el cargo, si es que no es su voluntad, empero, se encuentra compelida a identificar posibles hechos que sean utilizados para vulnerar los derechos políticos, en este caso el de las mujeres autoridades a nivel nacional.

Otra situación que se constituiría en un hecho recurrente por el cual se estaría coaccionando a las mujeres autoridades, es la relacionada con la retención de salarios. Cabe aclarar que, en la presente investigación, se identificó este hecho de violencia, empero, no se abordó a profundidad dado que fue un resultado colateral al momento del desarrollo de las entrevistas a las 326 mujeres autoridades.

En ese sentido, la restitución de los derechos laborales (pago de salarios) no sería un fenómeno desconocido para las autoridades nacionales, pues tanto el MJTI, quien informó del caso de la exconcejala Vicencia Apaza Cachi, así como el TSE, quien incluso estableció en el artículo 25. j) del Reglamento de Faltas Electorales y Sanciones (2020), que es una falta grave: “aplicar sanciones

pecuniarias, descuentos arbitrarios e ilegales y/o retener salarios que impidan o restrinjan el ejercicio de los derechos políticos, en especial de las mujeres”.

La retención de salarios a las mujeres autoridades, administrativamente las coloca en situación de vulnerabilidad dada la naturaleza de su cargo, pues no pueden utilizar los mecanismos establecidos en la Ley General del Trabajo o del Estatuto del Funcionario Público, para exigir la restitución de sus derechos laborales, siendo su única opción la vía del Amparo Constitucional.

Empero, pese a que la vía del Amparo Constitucional es un proceso de naturaleza tutelar, de tramitación especial y sumarísima, que tiene por objeto la restitución o restablecimiento inmediato de los derechos, no sería impedimento para que los agresores continúen con la vulneración o pretendan alargar el tiempo para dar una solución específica, tal como lo registra el TED de Chuquisaca en un caso de AVP contra una concejala, quien:

... solicitó de manera escrita al presidente del concejo y al asesor un informe, donde se le haga conocer por qué no se le estaba cancelando su salario ya que se veía perjudicada desde el mes de junio con este hecho, ante este hecho [...] el asesor legal de manera textual indicó: **“que haga lo que quiera, lo que corresponde es qué presente un amparo constitucional cosa que llevará tres meses aproximadamente, lo cual no debe preocuparle que para eso están para defenderles”** (el resaltado es nuestro) (Denuncia por AVP del TED de Chuquisaca con cite TEDCH/SC/INT/076/2022 de 27 de junio).

Además, por el principio de subsidiariedad, las mujeres autoridades tendrían que agotar todas las instancias pertinentes, en este caso en los CM y las ALD, lo cual complejiza su situación, dado que son estas mismas instancias las que estarían permitiendo, tolerando y promoviendo los hechos de AVP.

Es necesario recordar que, en el informe defensorial “Sin nosotras, no hay democracia” se vio someramente esta problemática, identificando la existencia del proyecto de Ley N° 355/19 de 28 de junio, en cuya exposición de motivos indicaba que: “se ve la necesidad de poder contar con mecanismos legales que permitan ejercer y defender el derecho de percibir un salario digno, que se viene vulnerando en los casos de concejalas de GAM, teniendo registrado en la ACOBOL 32 denuncias por retención de salarios y descuentos arbitrarios”.

Lo desarrollado *ut supra*, evidencia que es necesario que el Estado boliviano, a través del Ente Rector, genere y proponga los mecanismos para regular y establecer las vías administrativas efectivas y expeditas para garantizar a las mujeres autoridades el derecho al trabajo en su vertiente del derecho al salario, en particular, las vías para la restitución de sus derechos salariales cuando se evidencie una retención ilegal e injustificada del mismo.

Por todo lo expuesto, se comprobó la existencia de vulneraciones a los derechos políticos y laborales de las mujeres autoridades, que se agrava —con relación a los derechos políticos— por la

participación de servidores públicos del OEP, así como de profesionales que brindan un servicio delegado por el Estado.

La ausencia de la debida diligencia, la no adopción de todos los medios y mecanismos necesarios para el cumplimiento de la normativa de prevención, identificación y sanción hechos de AVP, genera el incumplimiento y la omisión del Estado boliviano en razón a lo establecido en los artículos 5 (derecho a la integridad personal), 11 (protección de la honra y de la dignidad), 23 (derechos políticos), 24 (igualdad ante la ley) y 25 (protección judicial) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como de los artículos 3, 4, 5, 6 y 7 de la Convención de Belém do Pará.

2. Conclusiones

De los hallazgos y del análisis a la información brindada por las instituciones intervenidas y de los resultados de las entrevistas a 326 mujeres autoridades (concejales y asambleístas departamentales) a nivel nacional, se dan las siguientes conclusiones, que al entender de la institución defensorial, se encuentran enmarcadas en cuatro acápites relacionados con la vulneración de los derechos políticos, en el marco de: la prevención y sanción del AVP, la ausencia de regulación, la necesidad sancionar nuevos actos a violencia y el incumplimiento de deberes a nivel Estatal.

a) Incumplimiento al deber de garantizar a las mujeres sus derechos políticos frente a hechos de AVP

El Estado boliviano tiene un marco normativo desarrollado, a nivel constitucional y legal, que garantiza los derechos políticos de las mujeres, así como la prevención y sanción contra el AVP, acciones que fueron subsumidas en la psiquis de la población, en particular de las mujeres autoridades, quienes conforme a los resultados de la presente investigación en un 85% indicaron conocer la normativa, aspecto altamente valorable que se debería a las acciones de socialización por parte del Estado e instituciones privadas.

Sin embargo, que un 47% de las mujeres autoridades haya informado que fue víctima de AVP, y de las que presentaron una denuncia, únicamente el 25% haya presentado correctamente una denuncia a una institución competente para el registro y prosecución penal, refleja las falencias y debilidades de la implementación de la normativa en la materia.

A diez años de la promulgación de la Ley N° 243, el registro de 515 casos de AVP por parte del Ministerio Público refleja la cultura de denuncia adoptada por las mujeres autoridades. Empero, todas las acciones positivas que se lograron en la temática pasan a un segundo plano al constatarse que únicamente se tiene dos sentencias condenatorias por este tipo de violencia a nivel nacional.

En ese sentido, se puede afirmar que la implementación de la Ley N° 243 fracasó en virtud a su aspecto sancionatorio, pues no existe un mensaje preventivo/disuasivo por parte del Estado boliviano, generándose un mensaje equívoco de tolerancia y permisividad ante este tipo de violencia.

Además de agravarse esta situación, al constatarse que el Mecanismo de Prevención y Atención Inmediata de Defensa de los Derechos de las Mujeres en Situación de AVP no cuenta con una institucionalidad sólida que regule su funcionamiento, además de no tener parámetros mínimos para identificar los “casos urgentes” para su respectiva atención, por lo que, se estaría atendiendo casos con una total discrecionalidad y posiblemente discriminando casos que merecerían la atención correspondiente.

Así también, se constató la existencia del Observatorio de Paridad Democrática, que estaría encargado de la sistematización de información cuantitativa en razón de hechos de AVP. Sin embargo, el mismo requiere un fortalecimiento urgente, a fin de ser la institución estatal que genere este tipo de información, lo cual servirá para la adopción de medidas en el marco de políticas públicas y política criminal en la temática; cabe indicar que, actualmente esta labor es desarrollada por una institución privada, lo cual evidencia una omisión por parte del Estado.

Por lo que, el Estado boliviano incumplió con la adopción e implementación de medidas eficaces y de institucionalidad –para el seguimiento de casos y sistematización de información– que garantice a las mujeres autoridades (en particular, concejales y assembleístas departamentales) el ejercicio pleno de sus derechos políticos y la sanción a los agresores de AVP, vulnerando de esta forma el derecho a una vida libre de violencia, conforme lo establecido en los artículos 5.1; 21; 23. c); 24 y 25, en relación con la obligación general de garantías establecidas en los artículos 1.1 y 2 de la CADH; artículos 2, 3, 4. b) f) g) y j) 5, 6. a) 7. b) e) f) g) y h) y 8. a) de la Convención de Belém do Pará y 15.II y 115 de la CPE, entre otras.

b) Ausencia de mecanismos y parámetros para la regulación de los CGC

Dentro de la idiosincrasia política boliviana, se configura la presencia de los CGC, los cuales se caracterizan por la voluntariedad de las partes (titular y suplente), quienes acuerdan de formas verbal o escrita, el ceder el cargo en un determinado tiempo, ya sea de forma temporal o permanente.

Se constató la existencia de diversos elementos que confluyen en los CGC y que con probabilidad facilitarían su aceptación (nivel bajo de educación de la mujer autoridad), así como, su temprano cumplimiento (compromisos de pago o ser víctima de hechos de violencia).

Los CGC se encuentran presentes a nivel nacional y son aplicados por los diferentes partidos u organizaciones políticas, las cuales con probabilidad son generadores de hechos de AVP, a raíz de los intereses políticos, económicos de los suplentes o de terceros interesados, por lo que es

necesario regularlos, dado que la naturaleza de los mismos se basa en la voluntariedad que puede existir por parte de la mujer candidata.

Esta postura de la Defensoría del Pueblo refuerza el criterio asumido por el Comité de la CEDAW, que recomendó explícitamente al Estado boliviano la regulación de los CGC, la cual, no dista de la realidad, pues se evidenció que existe una experiencia positiva (ALD de Tarija) donde se establecieron parámetros (tiempo y el sueldo) del titular y el suplente.

Así también, la ausencia de regulación de los CGC implica tolerar y fomentar situaciones de violencia contra las mujeres, en particular las concejales y asambleístas departamentales, quienes tendrían que tener todo el respaldo normativo para desarrollar las funciones por las cuales fueron electas, por ende, ejercer plenamente sus derechos políticos y construir sus proyectos de vida, libres de violencias.

Por tal situación, el Estado boliviano incumplió con el deber de prevenir hechos que generan la vulneración de los derechos políticos de las mujeres, en particular las concejales y asambleístas departamentales, conforme lo establecido en los artículos 23.1. c) y 24, con relación al deber de adoptar disposiciones de derecho interno, establecidas en el artículo 2 de la CADH, artículos 3, 4, d) g) y j) 5 y 7 de la Convención de Belém do Pará, artículos 15.II y 26 de la CPE, entre otras.

c) Omisión para sancionar los CFGC, generadores y promotores del AVP hacia las mujeres

Se evidenció la existencia de CFGC en el contexto político boliviano, cuya característica principal es la presencia de situaciones de violencia al momento de su realización. Este vicio de consentimiento que invalida un CGC, se agrava cuando de por medio se establecen condiciones – pago de montos económicos, la retención y guarda del documento, las amenazas de reconocimiento de firmas, entre otras– que colocan en una situación de total vulnerabilidad e indefensión a la mujer candidata, quien debe acatar y aceptar todo lo impuesto por su suplente, por su organización social, partido político o la autoridad de su comunidad.

Los CFGC atentan contra los derechos políticos de las mujeres, además de ser una amenaza en la consolidación de la democracia paritaria, inclusive pudiendo afectar –como daño colateral– el ejercicio de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales de una determinada población, en razón al pago que se deba realizar a una mujer autoridad por el daño emergente y el lucro cesante por la suspensión o cese del cargo.

Ante tal situación es necesario modificar la Ley N° 243, incorporando a los CFGC como actos de Acoso y Violencia Política hacia las mujeres, para su respectiva persecución y sanción penal, así como incorporar medidas de protección y sanción en la normativa electoral del OEP, no solamente en el proceso electoral, sino también en la gestión de gobierno, además de incorporar similares medidas en los reglamentos de los partidos y organizaciones políticas, y en particular en los reglamentos de los órganos legislativos subnacionales.

Por lo que, el Estado boliviano incumplió con la adopción de medidas jurídicas, políticas y administrativas para garantizar y proteger a las mujeres candidatas y autoridades (titulares y suplentes) el derecho a una vida libre de violencia, así como el ejercicio de sus derechos políticos, fomentando y tolerando acciones que desconocen la voluntad del titular de la soberanía popular al no sancionar los CFGC, la cual es una amenaza a la consolidación de la democracia paritaria, conforme lo establecido en los artículos 5.1; 23.1. a) b) y c); 24, en relación con el deber de adoptar disposiciones de derecho interno, establecido en el artículo 2 de la CADH, artículos 3, 4. b) f) y j) 5, 6. a) y 7 de la Convención de Belém do Pará, artículos 14.II, 15.II y III, y 26.I de la CPE, entre otros.

d) Aquiescencia del Estado ante graves vulneraciones a los derechos de las mujeres

En la presente investigación se evidenciaron acciones que, para la Defensoría del Pueblo, son graves vulneraciones a los derechos de las mujeres, puesto que en ellas existe participación de servidores públicos o de servicios delegados por parte del Estado boliviano.

El uso de “poderes especiales” como medio para tramitar la renuncia de candidatas a diferentes instancias legislativas, el desconocimiento de la normativa nacional y administrativa que regula el procedimiento de registro, tramitación y aceptación de la renuncia de una autoridad mujer, son el reflejo de un Estado patriarcal, que busca coartar y limitar su participación, a través de diversos mecanismos.

La ausencia de criterio razonable y de enfoque de género por parte de los servidores públicos dependientes del OEP, es de preocupación para la Defensoría del Pueblo, pues ésta es la instancia que en última *ratio* identifica hechos de AVP, por ende, garantiza el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. Situación que se agrava, al verificarse que son los Secretarios de Cámara quienes incurrirían y viabilizarían este proceder ilegal.

Si bien, no se desarrolló un análisis a profundidad sobre la retención salarial a mujeres autoridades —como mecanismo de hostigamiento y coerción—, se evidenció que la misma sería un proceder que es de conocimiento por parte del OEP y del Ente Rector, lo que *a priori* reflejaría la presencia, no esporádica, de dicho proceder en la coyuntura política boliviana, lo cual amerita que dichas instituciones implementen acciones para garantizar a las mujeres autoridades —en particular, concejalas y asambleístas departamentales— el acceso a recursos ágiles y efectivos, para garantizar y restituir sus derechos laborales.

Por lo que, el Estado boliviano incumplió con el deber de garantizar el debido proceso, el ejercicio de los derechos políticos, laborales y salariales, por ende, no garantizó a las mujeres —en particular a concejalas y asambleístas departamentales— el derecho a una vida libre de violencia, conforme lo establecido en los artículos 5,1, 23.1, 24, 25.1 y 26 con relación a las obligaciones generales de garantías establecidas en los artículos 1.1 y 2 de la CADH, artículos 3, 4. f) g) y j), 5, 6. a) y 7. a) b)

c) f) g) y h) de la Convención de Belém do Pará y artículos 14.II, 15.II y III, y 26.I de la CPE, entre otros.

3. Determinaciones Defensoriales

La Defensoría del Pueblo, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 222.3 y 5 de la CPE, así como lo establecido en los artículos 5.3, 24, 25, 26 y 27 de la Ley N° 870 del Defensor del Pueblo, resuelve:

3.1. Recomendaciones

Al Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional

En cumplimiento a lo estipulado en los artículos 8, 10.I y 12 de la Ley N° 243, de los artículos 80. h) i) j) y 83 del Decreto Supremo N° 29894, de los artículos 3, 5, 6, 8, 9 y 10 del Decreto Supremo N° 2935 y recomendación al Estado boliviano en el marco del Séptimo Informe Periódico ante el Comité de la CEDAW:

- a) Consolidar la institucionalización del Mecanismo de Prevención y Atención Inmediata de Defensa de los Derechos de las Mujeres en Situación de Acoso y Violencia Política, brindándole un reglamento de funcionamiento, organización, registro y atención de casos atendidos.
- b) Promover la modificación de la Ley N° 243, a fin de incorporar los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida como un acto de Acoso y/o Violencia Política hacia las Mujeres.
- c) Establecer, junto al Tribunal Supremo Electoral, los lineamientos para la regulación de los Compromisos de Gestión Compartida y sanción de los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida.
- d) Desarrollar, en coordinación con el Tribunal Supremo Electoral y el Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización, procesos de socialización, información y capacitación en prevención, atención y protección a mujeres autoridades (en particular, concejalas y asambleístas departamentales) sobre Acoso y Violencia Política, las instancias para su denuncia y la protección estatal ante hechos de violencia vinculadas con los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida.

Al Tribunal Supremo Electoral

En cumplimiento a lo estipulado en los artículos 8, 23.2 y 6; 27.3 y 30. 3 y 5 de la Ley N° 018, artículos 10.II, 24 y 25 de la Ley N° 243, y artículos 3. e) y 10 del Decreto Supremo N° 2935:

- a) Fortalecer y consolidar el funcionamiento del Observatorio de Paridad Democrática, para que realice el seguimiento, documentación y levantamiento de información estadística de los casos de renuncias de autoridades mujeres candidatas, electas o en ejercicio de función político-pública; registre y centralice la información sobre los casos de Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres.
- b) Fortalecer y consolidar la Unidad de Género del Tribunal Supremo Electoral, para que contribuya al fortalecimiento de la educación democrática con equidad de género, establezca estrategias de prevención, atención y protección contra el Acoso y Violencia Política e identifique en las renuncias de mujeres autoridades electas, actos de Acoso y Violencia Política, mediante las entrevistas, y sea el ente encargado para dar lineamientos en materia de género y democracia paritaria.
- c) Incorporar Unidades de Género en los nueve Tribunales Electorales Departamentales, que dependan de la Unidad de Género del Tribunal Supremo Electoral, las cuales deberán implementar los lineamientos y estrategias de prevención, atención y protección contra el Acoso y Violencia Política y estar encargada de la entrevista que dispone el “Reglamento para el Trámite de Recepción de Renuncias y Denuncias por Acoso y Violencia Política de Mujeres Candidatas, Electas o en Función Político Pública”.
- d) Concluir con la actualización, aprobación, implementación y socialización a nivel nacional del “Reglamento para el Trámite de Recepción de Renuncias y Denuncias por Acoso y Violencia Política de Mujeres Candidatas, Electas o en Función Político Pública”, en el cual debe fortalecerse el procedimiento para la detección y sanción de los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida durante el periodo pre y postelectoral.
- e) Reforzar los mecanismos de detección de hechos de Acoso y Violencia Política, durante la gestión 2023, al momento de recibir las renuncias de mujeres autoridades, en particular de concejalas y asambleístas departamentales, al constituirse en la mitad de gestión de los gobiernos subnacionales.
- f) Analizar y evaluar los procesos de renuncia de candidatas, viabilizados por los Secretarios de Cámara de los nueve Tribunales Electorales Departamentales, especialmente en el Tribunal Electoral Departamental de Chuquisaca y proceder con las sanciones administrativas y penales en caso de ratificarse las vulneraciones identificadas en la presente investigación y otras que se llegue a evidenciar.
- g) Fortalecer las capacidades de las y los Secretarios de Cámara del Tribunal Supremo Electoral y de los nueve Tribunales Electorales Departamentales, en materias de género, prevención del Acoso y Violencia Política e identificación en la presentación de renuncias de Acoso y Violencia Política hacia las mujeres.

- h) Adoptar normativa para que, en todos los procesos electorales a nivel nacional, se garantice la alternancia y paridad entre titular y suplente a través de la “modalidad cebra B” es decir: mujer titular-mujer suplente u hombre titular-hombre suplente.
- i) Desarrollar, en coordinación con el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional y el Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización, procesos de socialización, información y capacitación en prevención, atención y protección a mujeres autoridades – en particular, concejales y asambleístas departamentales– sobre Acoso y Violencia Política, las instancias para su denuncia y la protección estatal ante hechos de violencia vinculadas con los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida.

A la Dirección del Notariado Plurinacional

En cumplimiento de los artículos 3.a), 7.d), 11.i, 18. b) h) y j), 19. d) y 105. m) de la Ley N° 483:

- a) En coordinación con el Tribunal Supremo Electoral, desarrollar procesos de capacitación dirigidos a las y los notarios de Fe Pública a nivel nacional, a fin de que no se protocolicen documentos cuyo objetivo sea la cesión del cargo de mujeres candidatas y autoridades a sus suplentes.
- b) Evaluar el accionar de las y los notarios de Fe Pública que generaron “poderes especiales”, cuyo objeto era viabilizar la renuncia de candidatas en el departamento de Chuquisaca, y de ratificarse los incumplimientos a deberes legales identificados en la presente investigación, establecer las sanciones administrativas correspondientes.

Al Servicio Plurinacional de la Mujer y de la Despatriarcalización “Ana María Romero”

En cumplimiento al artículo 4 del Decreto Supremo N° 3774:

- a) Monitorear, realizar seguimiento y evaluar el cumplimiento de la Ley N° 243, en particular, en el ámbito de persecución y sanción penal por hechos de Acoso y Violencia Política.
- b) Desarrollar, en coordinación con el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional y el Tribunal Supremo Electoral, procesos de socialización, información y capacitación en prevención, atención y protección a mujeres autoridades –en particular, concejales y asambleístas departamentales– sobre Acoso y Violencia Política, las instancias para su denuncia y la protección estatal ante hechos de violencia vinculadas con los Compromisos Forzosos de Gestión Compartida.



REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

ACOBOL (2013). El acoso y la violencia política hacia las mujeres en Bolivia. Avances formales y desafíos reales para la igualdad. ACOBOL.

(2019). Reporte anual de seguimiento a casos de acoso y violencia Política Gestión 2019. Disponible en: <http://www.acobol.org.bo/wp-content/uploads/2020/12/REPORTE-ANUAL-DE-CASOS-DE-AVP-2019.pdf>

Albaine, Laura (2015). Obstáculos y desafíos de la paridad de género. Violencia política, sistema electoral e interculturalidad. Revista Iconos.

Attard Bellido, María Elena y Sauma Zankys, Gabriela (2019). Análisis de casos de mujeres indígena originaria campesinas (IOC) candidatas o electas que suscriben acuerdos de gestión compartida en el marco de la democracia comunitaria. Idea Internacional.

Brockmann Quiroga, Erika (s.f.). Paridad y alternancia en Bolivia: paradojas y nuevas preguntas. Iknowpolitics. Disponible en https://iknowpolitics.org/sites/default/files/opinion_de_especialistaerika_brockmann_0.pdf

Bustillo Marín, Roselía (2010). Equidad de Género y Justicia Electoral. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

Callisaya Aro, Pedro (2023). Participación de las mujeres y paridad, elementos sine qua non para la construcción del Estado. En Revista Justicia Constitucional y Género. Sucre. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1MFpWh4C4h-hCB9bm87w3m2V7Yq250Dys/view>

Churqui Aquino, Nelson (2022). Juanas: Análisis a 10 años de vigencia de la Ley N.º 243 Contra el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres. En *Revista Jurídica Género, Violencia y Derechos Humanos*. Sucre. Disponible en: <https://revista.eje.gob.bo/ver-publicacion/2>

CNAMIB, CONAMAQ y CIDOB (2015). Informe sombra mujeres de pueblos y naciones indígenas en Bolivia. Disponible en <https://cambioclimatico.org.bo/documento/informe-sombra-de-las-mujeres-de-naciones-y-pueblos-indigenas-de-bolivia/>

Cobo, Rosa (2002). Democracia Paritaria y Sujeto Político Feminista. Anales de la Cátedra Francisco Suárez.

Corte Penal Internacional (2000). Las Reglas de Procedimiento y de Prueba. ONU.

Defensoría del Pueblo Bolivia. (2021). Informe Defensorial "Sin nosotras, no hay democracia" Cumplimiento de la Ley N° 243 contra el acoso y violencia política hacia las mujeres. Defensoría del Pueblo.

De Fourcade, Bertoldi (2015). Manual de Derecho Privado. Advocatus.

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

Krook, M. Restrepo J. (2016). Género y Violencia en América Latina: conceptos, debate y soluciones. En Política y Gobierno.

Leguizamón, Manuel (2021). Reflexiones sobre los vicios de la voluntad en contextos de violencia y desde una perspectiva de género. Microjuris.

López Canelas, Elizabeth (2021). Entre la alternancia y la paridad, Acoso Político a las Mujeres. Revista Tejedoras. TSE.

López Sandoval, Ignacio Marcelino (2019). La importancia de la alternancia política en la consolidación de la democracia en México y los resultados electorales del 2018. Disponible en <https://alacip.org/?todasponencias=la-importancia-de-la-alternancia>

Lujan Cavero, Marianela (2021). La paridad y alternancia en la arena política subnacional. CIPCA Regional Altiplano. Disponible en <https://www.cipca.org.bo/analisis-y-opinion/cipca-notas/la-paridad-y-alternancia-en-la-arena-politica-subnacional>

Macías Jara, María (2015). La democracia en clave de igualdad Entre la alternancia y las listas abiertas para la igualdad. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5357128>

Miranda, Fabiana (s/f). De compartir la Gestión a la Gestión Compartida.

Novillo, Mónica (2020). Mujeres bolivianas en ruta: de la paridad a la democracia paritaria. IDEA Internacional.

OEP (2017). Acoso y Violencia Política en los Órganos Legislativos Departamentales. OEP.

ONU Mujeres (2014). Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria. ONU Mujeres.

- OXFAM Internacional. (2019). El poder de la educación en la lucha contra la desigualdad. OXFAM.
- (2022). La paridad más allá de la paridad. Participación política de las mujeres en el largo camino hacia la democracia paritaria intercultural. OXFAM.
- Quisbert, Gladys (2021). Mujeres Asambleístas del departamento de La Paz: El trabajo reproductivo y su incidencia en el accionar político. Revista Tejedoras. TSE.
- Rojas, Farit (2016). Ejercicio de derechos políticos en Bolivia. Centro de Investigaciones Sociales.
- Sánchez, C., Pereira, N. & 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.
- Zamora Chavarría, Eugenia María (2013). El mecanismo de alternancia en el nuevo Código Electoral y su aplicación. Revista Derecho Electoral. Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica.

DELEGACIONES DEFENSORIALES DEPARTAMENTALES Y COORDINACIONES REGIONALES

LA PAZ

Calle Capitán Ravelo N° 2329,
Edificio Excelsior, Piso 5.
Telf.: (2) 2113588
Whatsapp: 67007644

EL ALTO

Av. Juan Pablo II N° 75
(Altura Cruz Papal).
Telf.: (2) 2153264 - 2153179
2152352
Whatsapp: 72039523

DESAGUADERO

Av. La Paz, Esq. Calle Ballivián
S/N, (Ex local Suipacha).
Whatsapp: 71536984

CARANAVI

Calle Tocopilla N° 4-B,
Edificio COSAPAC, Piso 1.
Zona Central Telf.: 2 8243934
Whatsapp: 72085410

COCHABAMBA

Calle 16 de Julio N° 680,
(Plazuela Constitución).
Telf.: 44140745 - 4 4140751
Whatsapp: 71726434

CHAPARE

Calle Hans Grether N° 10.
Telf./Fax: (4) 4136334
Whatsapp: 71725479

SANTA CRUZ

Calle Andrés Ibáñez N° 241,
entre 21 de Mayo y España.
Telf./Fax: 3 3111695 3 338808
Whatsapp: 72137404

PUERTO SUÁREZ

Av. 6 de Agosto N° 29, entre
La Paz y Santa Cruz.
Telf. 67290016
Whatsapp: 73999959

ORURO

Calle Soria Galvarro N° 5212,
entre Tupiza y León.
Telf.: (2) 5112471 - 5112927
Whatsapp: 71843822

POTOSÍ

Av. Serrudo N° 143, Esq. Arce,
Edificio Renovación (interior).
Telf./Fax: (2) 6120805 - 6124744
Whatsapp: 71547857

LLALLAGUA

Calle Oruro N° 29, entre Bolívar
y Cochabamba.
Telf./Fax: (2) 5821538
Whatsapp: 71557895

CHUQUISACA - SUCRE

Calle J.J. Pérez N° 602,
Esq. Trinidad.
Telf./Fax: (4) 6916115
6918054 - 6913241 - 6410453
Whatsapp: 71162444

MONTEAGUDO

Barrio Paraíso,
Avenida Costanera S/N.
Telf.: (4) 6473352
Whatsapp: 71280641

TARIJA

Calle Ingavi N° 789,
Esq. Ramón Rojas, El Molino.
Telf./Fax: (4) 6116444 - 6112441
Whatsapp: 71567109

YACUIBA

Calle Juan XXIII S/N, entre Martín
Barroso y Cornelio Ríos.
Telf.: (4) 682 7166 * Fax: (4) 6822142
Whatsapp: 73369448

PANDO

Calle Cochabamba N° 86, detrás del
templo de Nuestra Señora del Pilar.
Telf./Fax: (3) 842 3888 - 71112900
Whatsapp: 71112900

BENI - TRINIDAD

Calle Félix Pinto N° 68, entre
Suárez y 18 de Noviembre.
Telf.: (3) 4652200 - 4652401
Whatsapp: 71133372

RIBERALTA

Av. Plácido Méndez N° 948,
Hotel Campos.
Telf./Fax: 73993148
Whatsapp: 73993128

Oficina Nacional: Calle Colombia N.º 440
Zona San Pedro - La Paz
Teléfonos: (2) 2113600 - 2112600 Casilla 791
WhatsApp: 72006607



Con el apoyo de:



Alianza por la Solidaridad
act:onaid



Descargue el material
escaneando el código QR