

# PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN TIEMPOS DE GESTIÓN COMPARTIDA



OBSERVATORIO  
DE GÉNERO  
COORDINADORA DE LA MUJER

# CONTENIDO

	<b>PRESENTACIÓN</b>	<b>2</b>
<b>01</b>	<b>GESTIÓN COMPARTIDA: ENTRE LA VIOLENCIA Y LA ILEGALIDAD</b>	<b>3</b>
<b>02</b>	<b>ENTONCES, ¿QUÉ ES LA GESTIÓN COMPARTIDA?</b>	<b>6</b>
<b>03</b>	<b>CÓMO OPERA LA GESTIÓN COMPARTIDA Y CUÁLES SON SUS EFECTOS</b>	<b>9</b>
<b>04</b>	<b>UNA PRÁCTICA SIN AVAL NORMATIVO</b>	<b>14</b>
<b>05</b>	<b>LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS FRENTE A LA GESTIÓN COMPARTIDA</b>	<b>20</b>
<b>06</b>	<b>QUÉ HACEMOS FRENTE A LA GESTIÓN COMPARTIDA</b>	<b>23</b>

# PRESENTACIÓN

Bolivia es el primer país en la región en contar con una norma contra el acoso y la violencia política, la Ley 243, cuyo objetivo es garantizar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres a través de la prevención de los actos de acoso y/o violencia política (AVP, en adelante). Sin embargo, la escalada de renunciadas como consecuencia de estos casos y la falta de respuesta de la justicia boliviana son preocupantes.

El sistema de partidos, tradicionalmente masculino, emplea diversos mecanismos para reducir y limitar la participación de las mujeres en el ámbito político - público y promueve que los espacios de poder continúen en manos de los hombres. Uno de estos mecanismos es la denominada gestión compartida, práctica ilegal y consentida por las organizaciones políticas que pretende forzar a las mujeres titulares a ceder sus curules antes de concluir su mandato, con el objetivo de que asuma el cargo su suplente varón.

Esta situación se agrava cuando estos “compromisos” derivan en actos de acoso y/o violencia para obligar a las mujeres a su cumplimiento; hechos que son tolerados y promovidos por algunos partidos políticos y organizaciones sociales, con el objetivo de mermar la presencia de las mujeres en los espacios de poder y de toma de decisiones, lo cual es una amenaza latente para la democracia paritaria.

En este contexto tiene lugar la presentación de este boletín del Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer, con el fin de que sea un insumo para el análisis y la reflexión respecto a la gestión compartida como una práctica ilegal, sexista y antidemocrática, que pone en riesgo las conquistas logradas por las mujeres durante una larga lucha. Esta publicación cuenta con el apoyo de la Unión Europea.



# 1. GESTIÓN COMPARTIDA: ENTRE LA VIOLENCIA Y LA ILEGALIDAD

La gestión compartida es una práctica naturalizada en el sistema político de Bolivia y afecta, fundamentalmente, a los derechos políticos de las mujeres, toda vez que son obligadas a firmar acuerdos forzosos para renunciar a sus cargos titulares o son presionadas por sus organizaciones o comunidades para asumir una rotación de cargos con sus suplentes.

Como se podrá ver en los casos y testimonios presentados a continuación, esta es una práctica ilegal que desencadena en actos de acoso y violencia contra las mujeres con el fin de hacerlas renunciar a sus cargos para habilitar a sus suplentes.



Cuatro de las seis concejalas de Sacaba, municipio de Cochabamba, denunciaron que sufren acoso político debido a que algunos sectores sociales exigen la “alternancia de cargos”, es decir, que los titulares cedan sus cargos a sus suplentes.

El conflicto se originó el 3 de mayo de 2024, fecha en la que se cumplió el mandato de la directiva del órgano deliberante.

En declaraciones a la prensa, el alcalde de Sacaba, Pedro Gutiérrez, negó que se estén vulnerando los derechos políticos de las concejalas y que, al contrario, ellas suscribieron un acuerdo de forma voluntaria y orgánica para después de tres años dejar que sus suplentes asuman sus cargos en el Legislativo por otros dos años y que ellas debieron haber “previsto esto” antes de firmar los acuerdos que ahora reclaman.



Sacaba tiene un Concejo Municipal conformado por 11 concejales y concejalas. En las Elecciones Subnacionales 2021, el Movimiento Al Socialismo (MAS) logró cinco concejales; el Movimiento Tercer Sistema (MTS) obtuvo tres; Fuerza Republicana Democrática Nacional (Súmate), dos y el Frente Para la Victoria (FPV), uno.

Las organizaciones sociales movilizadas exigen que la totalidad de las autoridades del ente legislativo municipal de Sacaba cumplan la alternancia, aunque la normativa vigente establece que estas autoridades deben continuar ejerciendo el cargo hasta final de mandato.

Las cuatro concejalas ya formalizaron denuncia ante el Tribunal Electoral Departamental (TED), y esperan que la Fiscalía, a través de la Policía, pueda brindarles las garantías establecidas por norma vigente para volver a ejercer sus funciones al interior del Concejo municipal.

**Indagan cuatro casos de violencia política**  
Dos mujeres del municipio de San Pedro de Macha habrían sido obligadas a dimitir.

**Reportan que concejales de Ocurí fueron llevados por la fuerza a Maragua para obligarles a renunciar**  
A situación en el municipio de Ocurí en torno desde el 8 de marzo cuando se registró protestas en demanda de renuncia de autoridades.

**Justicia condena a tres años de cárcel al acusado de retener a concejalas de Ocurí para que renuncien**  
El Tribunal Electoral Departamental (TED) condenó a tres años de prisión al acusado de retener a tres concejalas del municipio de Ocurí para que renunciar.

**ACCIONES REALIZADAS**  
**APREHENSION DE LAS PERSONAS QUE EJERCEN VIOLENCIA POLITICA HACIA MAS MUJERES COOPERATIVISTAS**

El 8 de marzo de 2024 en el municipio de Ocurí (Potosí), un grupo de cooperativistas tomaron de forma violenta la Alcaldía Municipal de Ocurí exigiendo la renuncia de los concejales. Este grupo de personas compuesto por dirigentes y comunarios trasladaron a dos concejalas y un concejal hasta la comunidad de Maragua para exigirles que firmen sus renuncias con el argumento de “rotación”.

Estos grupos violentos, liderados por mineros, secuestraron a uno de los concejales, Justino Cancejo, y golpearon a las concejalas Martha Villca y Alejandrina Quispe. El concejal fue internado en un nosocomio con lesiones leves y graves.



Bajo la amenaza de matarla y de quemar su casa, la concejala del MAS Marta Villca Cuaquira fue obligada a renunciar a su cargo para que asuma su suplente. Ella denunció que hace varios días le llegaban mensajes de muerte a su celular por parte de un grupo de ocho mineros cooperativistas de Maragua. Este grupo de cooperativistas, además, emitió una resolución en la que echan a Villca, a su padre y a sus hermanos de la cooperativa.

*“Estoy muy afectada, han amenazado con matarme a mí y a mi familia, también con quemar mi casa. Yo temo por mi hijo. Han dejado sin trabajo a mi padre y a mis hermanos.”*

*Marta Villca Cuaquira, ex concejala, Ocurí, Potosí*

Tras una audiencia de medidas cautelares, la jueza Soraya Rodríguez ordenó la detención preventiva de seis hombres identificados como los presuntos secuestradores de los concejales de Ocurí. Estas personas son investigadas por los delitos de acoso y violencia política por ejercer violencia, presión e intimidación y secuestro contra las concejales y el concejal para que renuncien a sus cargos.



*De acuerdo con datos de ACOBOL, de 118 denuncias de acoso y violencia política atendidas el año 2024, 67 tuvieron como causa la gestión compartida.*



## 2. ¿QUÉ ES LA GESTIÓN COMPARTIDA?

La gestión compartida, mal entendida como alternancia, es una práctica que suele darse en municipios del país e implica acuerdos previos entre autoridades titulares y suplentes para el ejercicio de las funciones públicas. No está reconocida en la normativa boliviana.

La gestión compartida no está normada legalmente. A pesar de ello, es una práctica generalizada y tiene como característica principal una serie de acuerdos políticos que, en la mayoría de los casos, se negocian con carácter previo a las elecciones (OEP, 2017).

Esta práctica cobró notoriedad desde diciembre de 2012 en Cochabamba, apareciendo como un innovador ejercicio de “alternancia” en los gobiernos municipales de ese departamento, cuando los y las concejales/as titulares del gobernante Movimiento Al Socialismo (MAS) dejaron sus cargos a mitad de sus mandatos para que éstos sean asumidos por sus suplentes durante el resto de la gestión. Es así que esta

renovación recibió el nombre de “gestión compartida”.

Sin embargo, la gestión compartida parece ser impuesta principalmente a mujeres titulares electas y es una de las causas de hechos de acoso y violencia política contra ellas. Raramente ocurre cuando quien debe renunciar es un hombre; en cambio, se lo asume como obligación cuando la autoridad titular es mujer, activando toda una maquinaria para forzarla a renunciar “cumpliendo su compromiso” (a veces suscrito contra su voluntad) y en la mayoría de los casos recurriendo a agresiones físicas, amenazas y otras formas de coerción hasta conseguir dicha renuncia.



*Mientras mayor es la presencia de mujeres en puestos de representación, mayor el número de casos de acoso y violencia política contra ellas, en su mayoría por efecto de la llamada “gestión compartida”, donde la mujer titular “debe” ceder su curul a su suplente hombre durante la otra mitad de la gestión; no sucede lo mismo con los hombres titulares, que en mayoría permanecen en el cargo hasta el final de la gestión.*

*María Del Carmen Sánchez, investigadora.*

Si bien no es una práctica extendida en todos los niveles y organizaciones políticas, ya forma parte de una cultura política que no solo tolera el acoso y la violencia, sino que se ocupa de justificarlos al minimizar los hechos y encubrir las denuncias. A ello contribuye la fragilidad institucional que suele ser lenta e inútil para tramitar y, en su caso, sancionar actos evidentes de acoso y violencia política hacia las mujeres a consecuencia de la gestión compartida.

[1] Sánchez, Carmen (2018): “Democracia Paritaria” en José Luis Exeni Rodríguez y Elizabeth Huanca Coila (Coordinadores): *Diccionario de las Democracias*. La Paz, Órgano Electoral Plurinacional.



“ Antes, cuando gobernaban entre hombres nomás, no se partía el tiempo de gobernar con los suplentes. Ahora que han visto que obligatoriamente tenemos que entrar las mujeres a los cargos políticos, ahí empezaron a molestar y están alertas de que se cumpla mitad de gestión para hacernos renunciar. Y eso deciden desde antes, al entrar ya tenemos esa presión anunciada.

Testimonio de asambleísta departamental. Investigación: Mujeres en la política: caminando sobre campo minado. Estudio sobre acoso y violencia política en el departamento de Chuquisaca, 2023.

¡El acoso y la violencia política contra las mujeres distorsionan la igualdad de género y afectan a la participación política sustantiva y a la paridad.



## GESTIÓN COMPARTIDA VS ALTERNANCIA DE GÉNERO

En 2024, la Defensoría del Pueblo expresó su preocupación por los actos de violencia que enfrentan las concejalas a nivel nacional, quienes son víctimas de coacciones por parte de sus suplentes, organizaciones sociales, partidos políticos y agrupaciones ciudadanas para que presenten sus renunciaciones, justificadas bajo la falsa premisa de gestión compartida y una interpretación errónea de la alternancia.

La alternancia de género es una herramienta que sirve para asegurar la participación política de mujeres y hombres de forma sucesiva e intercalada. Es un principio que,

junto con la paridad, han permitido incrementar la presencia de mujeres en espacios de poder y toma de decisiones, evitando que los partidos políticos ubiquen a las mujeres en los últimos lugares de las listas de candidaturas, donde nunca tendrían reales oportunidades de ser electas.

Los acuerdos de gestión compartida rigen, sobre todo, en concejos municipales y asambleas departamentales, donde autoridades titulares se comprometen, muchas veces bajo presión y en contra de su voluntad, a entregar el cargo a sus suplentes a mitad de gestión.

“



Muchas mujeres están siendo prácticamente presionadas para que renuncien de manera obligatoria bajo el título de gestión compartida, que confunden con el tema de la alternancia. Nosotras hemos sido electas para 5 años de gestión, sin embargo, hay la presión de las organizaciones sociales para dejar el cargo mucho antes. Hay una impunidad absoluta y no vemos una justicia proactiva por defender a las mujeres políticas. Exigimos al Ministerio de Justicia y a las instancias pertinentes que brinden la celeridad pertinente.

Josefina Velásquez, expresidenta de la Asociación de Concejalas de Bolivia (Acobol)



El Informe Defensorial "Obligadas a Renunciar" (2023) da cuenta de que el concepto de '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, y evidenció que estos compromisos atentan contra los derechos políticos de las mujeres y representan una amenaza para la consolidación de la democracia paritaria.

## GESTIÓN COMPARTIDA EN AUTORIDADES INDÍGENAS ORIGINARIAS

La gestión compartida es una práctica presente no solo en el marco de la democracia comunitaria sino también en el ejercicio de la democracia representativa, haciendo hincapié en las desigualdades de su aplicación en cuanto al desmedro de los derechos políticos de las mujeres.

*"Las autoridades originarias y autoridades políticas son elegidas de acuerdo a las costumbres y sabidurías milenarias (muyu) en base a acuerdos y consensos con legitimidad, controlados por sus comunidades".*

*(Attard y Sauma, 2019)*



*Asumir la gestión compartida como parte del ejercicio de la democracia comunitaria no necesariamente implica que se garantice o reconozcan los derechos políticos de las mujeres indígenas originarias campesinas.*

Un estudio sobre acoso y violencia política al interior de las naciones y pueblos indígenas (NPIOC) y autonomías indígenas originarias campesinas (AIOC), que incluye un análisis sobre los acuerdos forzados de gestión compartida, relaciona los desafíos que enfrentan las mujeres indígenas en el ámbito representativo con un tinku.


### Casos emblemáticos SECUESTRO DE UNA CONCEJALA PARA QUE RENUNCIE AL CARGO

*"Me han detenido en mi oficina, han querido agredirme físicamente, estaban en estado de ebriedad. ¿Acaso este (hecho) es lo orgánico y político?" (Testimonio Cecilia Gutiérrez Jancko).*

*El hecho ocurrió en 2012. La concejala por el MAS Cecilia Gutiérrez Jancko fue obligada a firmar su carta de renuncia a su cargo en el municipio de Tinguipaya, del departamento de Potosí, tras su retención de toda una noche. Cecilia relató que personas allegadas a su suplente presionaron al presidente del Concejo Municipal de Tinguipaya y a ella para que firme la carta de renuncia.*

*El caso de Gutiérrez es el segundo hecho de violencia política en Potosí; la primera víctima fue la concejala de Vitichi Leonarda Quispe, del MAS, la cual fue presionada a renunciar para que asumiera su suplente durante un cabildo de campesinos.*



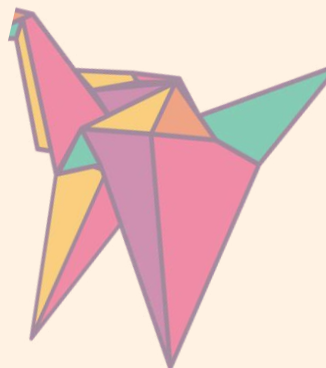
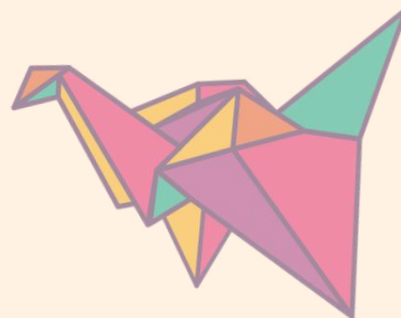
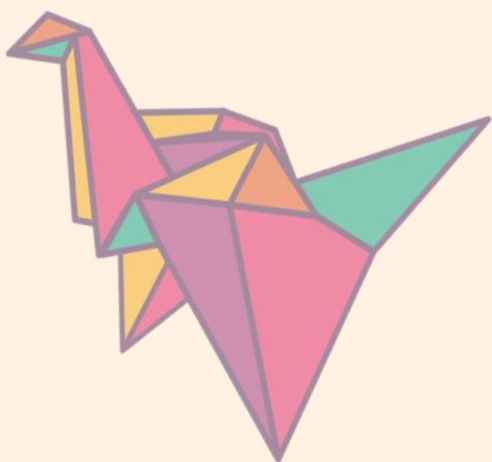


Una de estas peleas rituales se da cuando llega la mitad de gestión (aunque también puede ocurrir antes), cuando las mujeres de las NPIOC y AIOC enfrentan el dilema de tener que ceder su mandato a media gestión a su suplente varón (algo ilegal si fue electa por la vía de la democracia representativa), o continuar en el cargo, a sabiendas de la sanción social que aquello le puede acarrear en su comunidad por haber incumplido con sus normas y procedimientos propios. En varios estatutos de las NPIOC y AIOC ya está establecido el sistema rotativo por turno (muyu), incluso de forma escrita.

En este escenario (que viven, sobre todo, mujeres asambleístas departamentales y

concejales), ya no solo operan presiones desde el entorno político en el que se encuentran las autoridades titulares, sino también desde sus organizaciones sociales que tienen líderes cooptados por organizaciones políticas o empresas extractivas de los territorios o que involucran a autoridades suplentes que buscan la renuncia de las mujeres titulares.

Con este fin son aprovechados los cabildos, asambleas, congresos y otros espacios de la comunidad para desprestigiar a las mujeres autoridades, intimidarlas y coaccionarlas para que renuncien, en muchas ocasiones incluso les niegan la palabra para defenderse y las amenazan con violencia física.



### 3. CÓMO OPERA LA GESTIÓN COMPARTIDA Y CUÁLES SON SUS EFECTOS

La denominada gestión compartida se establece mediante acuerdos donde, principalmente las mujeres, aceptan ceder su puesto como autoridades electas a media gestión, para habilitar a sus suplentes hombres, en el entendido de compartir a medias la gestión y su remuneración. Sin embargo, existen casos registrados en los que la presión a las mujeres para que renuncien comienza inmediatamente después de asumir el cargo.

Se trata de acuerdos verbales o escritos entre titular y suplente; para ello, se recurre a la firma de documentos en blanco, contratos de deuda, cartas de renuncia sin fecha, actos de presión u hostigamiento mediante terceros, como las organizaciones sociales y otros mecanismos violentos, para concretar su cumplimiento.

En muchos casos, estos acuerdos ilegales conllevan otro tipo de cargas, erogaciones u obligaciones impuestas a la mujer autoridad, para con el suplente, las organizaciones sociales e incluso el partido político.

La gestión compartida tiene por objetivo “alternar el cargo entre la autoridad titular con el suplente” y es reconocida como una falta electoral grave cometida por partidos políticos, agrupaciones ciudadanas y organizaciones de naciones y pueblos indígena originario campesinos, además de ser un factor de generación de AVP (Defensoría del Pueblo, 2021). El Informe Defensorial *Obligadas a Renunciar* (2023) y otros estudios identifican que estos compromisos tienen elementos en común, entre ellos:

- Se establece el monto a ser cancelado mensualmente al suplente.
- Se acuerda la renuncia a mitad de gestión.
- Se definen las sanciones en caso de incumplimiento.
- Se solicitan “licencias” injustificadas, que es otro mecanismo para que la gestión compartida sea tramitada sin observaciones ante el OEP.
- Se realizan procesos para revocatoria de mandato.

#### Casos emblemáticos

#### OBLIGADAS A PEDIR “LICENCIA FIJA”

*En enero de 2024, una turba liderada por el dirigente vecinal Richard Olguín irrumpió en la sala de sesiones de la Alcaldía de Sipe Sipe. Con agresiones físicas y verbales obligaron a las concejales Aida Rodríguez y Jhovana Beltrán a solicitar “licencia fija”.*

*La turba, compuesta por comunarios de los pueblos de Viloma Cala Cala, Sause Rancho y Parotani, se acercó a ambas concejales con la carta de renuncia ya redactadas, lista para firmar alegando que existen acuerdos de “gestión compartida” con sus suplentes.*

*La concejala Aida Rodríguez denunció que recibió agresiones físicas y psicológicas. Su colega Jhovana Beltrán fue evacuada de la sala de sesiones y llevada a un centro médico.*



Como se puede observar, en los acuerdos no se mencionan temas de gestión, administración o planes políticos; son acuerdos que solo tienen la finalidad de precautelar los derechos individuales del suplente hombre.

El mismo escenario puede identificarse en la democracia comunitaria y de las NPIOC, donde, por ejemplo, en tierras altas el mecanismo más recurrente para la salida de las mujeres del cargo es la renuncia por turno. En tanto, en tierras bajas, al no existir el sistema rotativo, la estrategia utilizada es la solicitud de revocatoria de mandato de la autoridad que, vale destacar, le puede ser interpuesta a ésta en más de una ocasión y en cualquier momento, dependiendo de las normas y procedimientos de cada pueblo.

Así, este proceso legítimo de destitución de autoridades ha comenzado a ser también instrumentalizado para la salida sobre todo de mujeres. Ante la ausencia de criterios que establezcan procesos revocatorios no debiera existir acusaciones falsas contra las autoridades, ni que éstos pueden estar mediados por presiones o violencia.

Esta situación resulta evidente al analizar el pico de la cantidad de denuncias de AVP el año 2018 (86 denuncias), coincidiendo esa gestión con la mitad de mandato de las representantes electas en 2015, es decir que durante ese año se pudieron exigir a las mujeres el cumplimiento de la gestión compartida en favor de sus suplentes hombres.

*“El 2018 hice una conferencia de prensa porque sufrí bastante acoso político, pero formalmente no presenté la denuncia al Ministerio Público. A toda costa querían sacarme y lo lograron porque presenté mi renuncia al cargo; me decían que dos años y medio debe estar la titular y dos años y medio el suplente.”*

*Testimonio de ex concejala de Tarija. Investigación “Respuesta institucional frente al acoso y violencia política en el departamento de Tarija, 2023”*

De igual manera, se puede observar el índice de renuncias durante el periodo 2016 a noviembre de 2024, alcanzando un total de 497 renuncias de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de función político pública. El pico más alto de renuncias tuvo lugar el año 2021, con 158 renuncias de mujeres titulares; esto quiere decir que apenas asumieron sus cargos, muchas autoridades electas fueron obligada a renunciar, pues este año se caracterizó por el proceso eleccionario y de posesión de nuevas autoridades subnacionales.

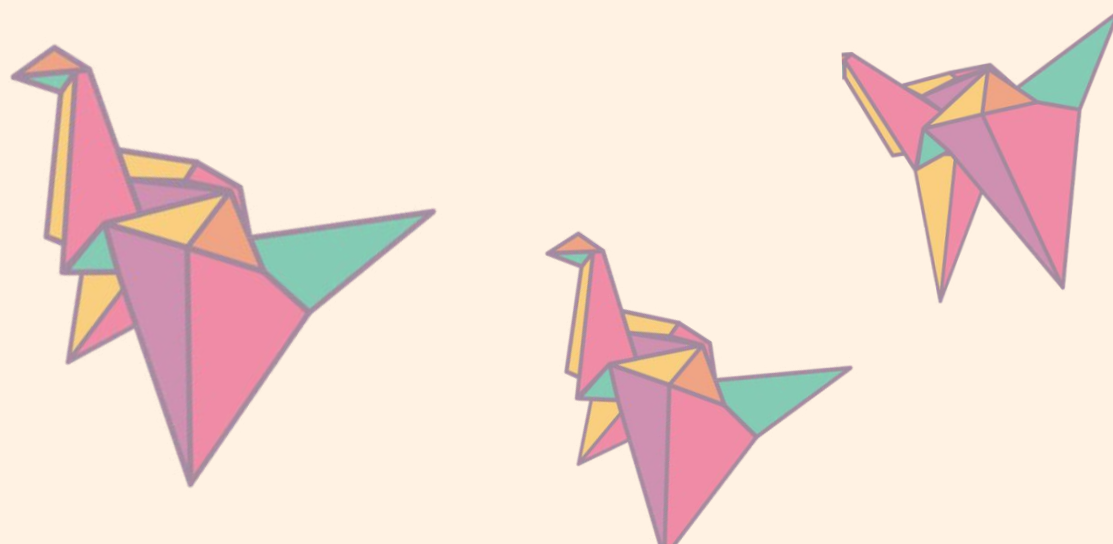
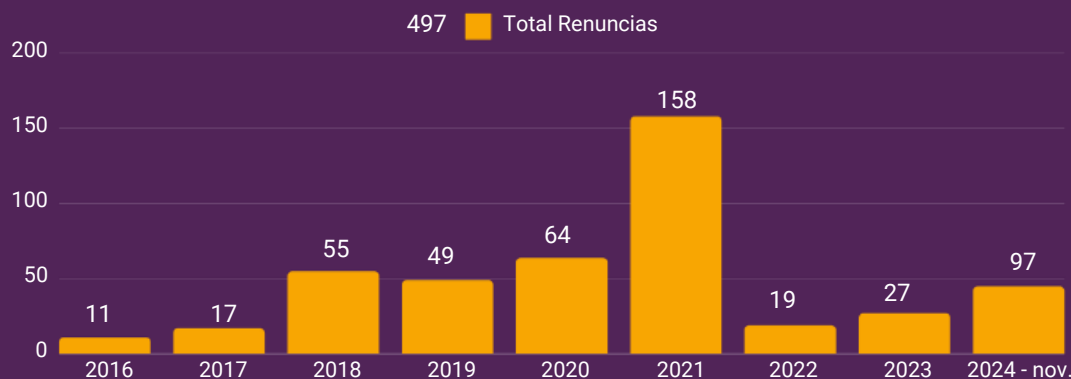


Gráfico 1. Renuncias registradas por el OEP. Gestiones 2016 - 2024 (nov.)

**RENUNCIAS QUE SE REGISTRAN EN LOS TRIBUNALES ELECTORALES DEPARTAMENTALES Y EL TRIBUNAL SUPREMO ELECTORAL: GESTIONES 2016 HASTA ABRIL DE 2024**



Fuente: Observatorio de Paridad Democrática – TSE, datos al 30 de noviembre de 2024.

Según datos del Órgano Electoral Plurinacional (OEP), del total de renuncias registradas entre la gestión 2016 y 2024 (noviembre), 497 casos, el 59% (297) se deben a causas personales; el 22% (112 casos) a otros (no se precisa), el 17% (85 casos) a acoso y/o violencia política, y 0,26% (34 casos) a problemas de salud.

En el transcurso de la gestión 2023 se identificaron conflictos en los gobiernos subnacionales por las demandas de gestión compartida, al cumplirse los dos

años y medio del mandato de las autoridades electas.

Este conflicto podría afectar, al menos, a un tercio de los concejos municipales a nivel nacional, pero también a las asambleas legislativas departamentales, generando una crisis de gobernabilidad y un posible incremento de las denuncias de AVP en los siguientes años y como consecuencia directa, las renuncias de las mujeres titulares electas a sus curules.

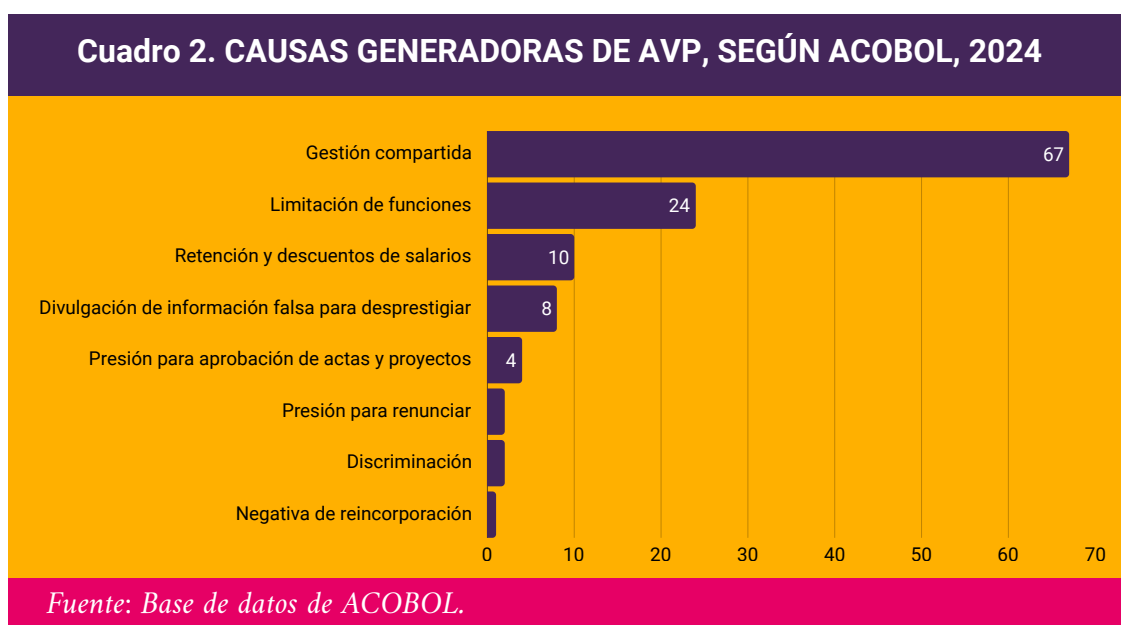
Los actos de acoso y/o violencia política por imponer la gestión compartida reafirman y consolidan los espacios de toma de decisiones dominados por los hombres, provocando un entorno hostil e intimidante para las mujeres y haciéndoles desistir de participar en política en adelante.



Analizando los periodos de mitad de mandato, según los datos proporcionados por los informes de ACOBOL, AMABOL y el Observatorio de Paridad Democrática, de los 117 casos de AVP denunciados en la gestión 2018, al menos 51 (44%) fueron por la figura de “gestión compartida”, siendo un 44% de las causas de AVP.

Cuadro 1. CAUSAS GENERADORAS DE AVP SEGÚN 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 de 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%

Fuente: Informe Defensorial Obligadas a Renunciar, 2018, con base en datos de ACOBOL





“



*La participación política de las mujeres se da en un escenario de desventaja, donde justamente se han generado esta serie de convenios que imposibilitan la permanencia de las mujeres en sus cargos. Hay que considerar que, en su mayoría, los casos de gestión compartida se aplican a las mujeres, especialmente cuando se dividen los gastos de campaña electoral y se presenta el carácter económico personal que las obliga a dividir su salario para saldar sus cuentas.*

*Elizabeth López, investigadora.*

”

Es importante resaltar que la gestión compartida como práctica tiene efectos adversos para la participación de las mujeres, no solo al restringir o coartar su derecho al ejercicio político sino también al generar en el imaginario de la población femenina una aversión a la vida política, justamente para no ser víctimas de diferentes manifestaciones de acoso y/o violencia política, lo que traería como consecuencia un retroceso en la participación efectiva y plena de las mujeres y afectaría, a su vez, a la continuidad de la gestión pública.

Realizando un análisis del impacto que las renunciadas tienen con relación a la paridad alcanzada en la representación subnacional, especialmente a nivel municipal, se advierte que los índices de paridad en las Elecciones Subnacionales 2021 reflejaron un porcentaje de concejales electas del 51%, lo que representa un total de 1.039 mujeres en todo el país [2]. Sin embargo, a finales de 2023 e inicios de 2024, cuando se cumplió la mitad del mandato de las autoridades electas en el

año 2021, se presentaron 88 renunciadas, dejando un total de 951 mujeres ejerciendo como concejales. Así, un cálculo realizado por el Observatorio de Género de la Coordinadora de la Mujer a partir de estos datos, establece que la paridad del 51% en los concejos municipales habría disminuido a 46,6% antes de finalizar el periodo de funciones de las autoridades electas.

En este contexto, la “ruta de acoso y/o violencia” para conseguir la renuncia y el cumplimiento del acuerdo no es evidenciada oportunamente sino hasta que se llega a una agresión física, pasando entonces al acoso y violencia directa del suplente a la titular, en alianza con el sector al que representa o que es cómplice del acuerdo.

Por ello, se hace imperativo buscar lineamientos que permitan a las mujeres no retroceder en el ejercicio de sus derechos y que sirvan de guía al OEP para el procesamiento intercultural de renunciadas y denuncias en casos de acoso y violencia política derivados de los acuerdos de gestión compartida.

[2] Observatorio de Paridad Democrática, TSE, .



*El Informe Defensorial “obligadas a renunciar” identificó la existencia de 78 casos de gestión compartida.*

*¿Quieres saber más? Ingresa aquí: <https://acortar.link/xBlxVf>*



## 4. UNA PRÁCTICA SIN AVAL NORMATIVO

Es evidente que la gestión compartida como mecanismo de renovación de concejales/as electos/as no está contemplada en la legislación boliviana vigente, tanto desde lo prohibitivo como en lo permisivo. La figura de suplencias en el sistema democrático representativo no es concebida para la alternancia de cargos, sino para ejercer la titularidad en determinadas situaciones excepcionales (revocatoria, suspensión temporal, renuncia o muerte del titular), como señala el artículo 31 de la Ley 2028 de Municipalidades, norma que tampoco reconoce la figura de gestión compartida.

Asimismo, como señala Fernando Arteaga, Secretario de Cámara del OEP, la normativa electoral establece que el “obligar a una persona candidata, en especial si es mujer, una vez elegida o posesionada” a suscribir documentos que comprometan su renuncia o cesión total o parcial del ejercicio de sus derechos políticos o de su mandato, es considerada una falta electoral grave, de acuerdo al inciso m) del artículo 25 del Reglamento de Faltas Electorales y Sanciones (2020).

*Los acuerdos de gestión compartida no tienen fundamento legal en la normativa boliviana. Por ello, al estar vinculados con hechos de violencia son pasibles de ser sancionados en el ámbito penal.*



El uso de la alternancia mal aplicada con carácter obligante “por decisión orgánica”, puede convertirse en un mecanismo para forzar las renunciaciones de las mujeres. Hay el riesgo, además, de generar inestabilidad institucional, porque el cambio de representantes a media gestión puede derivar en pugnas internas, previsibles, en los renovados concejos municipales.

Esta práctica también afecta el periodo de mandato y la gestión pública, ya que el periodo de cinco años para los gobiernos departamentales y municipales responde a la necesidad de un tiempo razonable para la planificación, ejecución y evaluación de proyectos. Si esta temporalidad institucional es interrumpida, junto con la experiencia adquirida por los/as concejales/as titulares (que ahora deben renunciar), se ve afectada de forma directa la gestión de proyectos en desmedro de la garantía de derechos y servicios para una comunidad o ciudad.



*El sistema político busca dificultar el acceso de las mujeres a la participación política. La ley obliga a las organizaciones políticas a que la mitad de sus listas de candidatos a los órganos de representación sean mujeres, pero no lo hacen. Muchas mujeres están siendo obligadas a renunciar en desmedro de la paridad alcanzada. Están atacando su permanencia en el cargo. Eso tiene que ver con una estructura machista patriarcal que no termina de asumir ni tolera que las mujeres son fundamentales para el ejercicio de la democracia.*

*José Luis Exeni, politólogo*





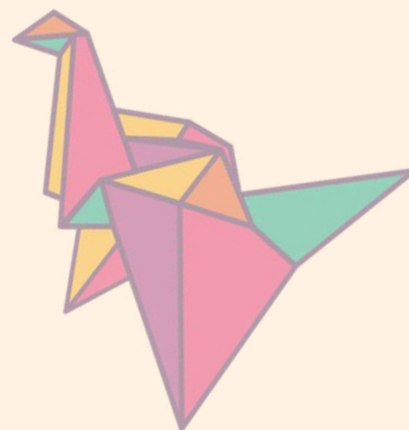
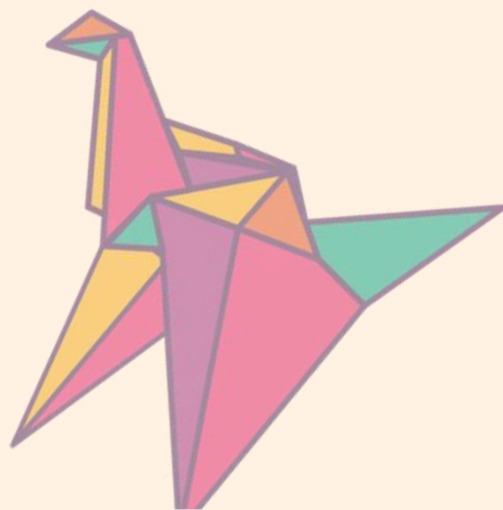
En cuanto a la gestión compartida entendida como alternancia o rotación (muyu) de cargos o como una práctica de pueblos indígenas originarios campesinos regida por usos y costumbres, se debe tener cuidado al interpretar las Sentencias Constitucionales Plurinacionales como un precedente donde se entienda a la gestión compartida como un acuerdo, porque se presumiría la existencia de un consentimiento, sin considerar que en la mayoría de los casos estos documentos son firmados bajo presión.

En este sentido, es importante resaltar que la figura de las suplencias no forma parte de los procesos ancestrales de elección autoridades en los pueblos y naciones indígena originario campesinos por lo que no se trataría de una práctica de origen ancestral y es ahí donde se advierte una cierta intencionalidad para su instrumentalización y uso a favor de los derechos políticos e individuales de los suplentes hombres.

Es necesario diferenciar el ejercicio de la gestión compartida como un mecanismo para obtener la renuncia de una concejala titular para que asuma su suplente de la práctica que se realiza en la Asamblea Legislativa Plurinacional (ALP), donde los suplentes asumen una semana al mes, mientras los/as titulares trabajan en su semana regional.

Esta figura está normada dentro del Estatuto Interno de la ALP y es una forma de trabajo parcial que asumen las suplencias y que es remunerado. Esta suplencia no tiene el objetivo de obtener la renuncia del/la titular.

De igual manera, es necesario resaltar que el OEP cuenta con reglamentación específica para el trámite de denuncias y renunciaciones de mujeres candidatas, electas o en ejercicio de funciones político públicas, sin embargo, solo puede derivar los casos y denuncias al Ministerio Público y no así convertirse en parte de la denuncia para restaurar los derechos políticos de las mujeres.



## ENTREVISTA

Fernando Arteaga  
Secretario de Cámara del TSE



*La posición institucional del OEP es de sancionar actos que restrinjan derechos de mujeres electas que comprometan su renuncia o cesión total o parcial en el ejercicio de sus derechos.*

*El Secretario de Cámara del TSE se refiere a la normativa que protege los derechos políticos de las mujeres y la relación entre el ejercicio de la gestión compartida con el incremento de las renunciaciones de mujeres electas.*

### ¿CUÁL ES LA POSTURA DEL OEP CON RELACIÓN A LA PRÁCTICA DE LA GESTIÓN COMPARTIDA?

La posición institucional del OEP es de sancionar actos que restrinjan derechos de mujeres electas que comprometan su renuncia o cesión total o parcial en el ejercicio de sus derechos, en este caso, para cumplir supuestos acuerdos de gestión compartida.

En este sentido, el OEP aprobó normativa administrativa para el tratamiento de renunciaciones de concejalas mujeres con relación a la gestión compartida. 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 (2017)* tiene por objeto (art. 1): “establecer los procedimientos para la recepción de renunciaciones 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 243.

Asimismo, reconoce que el TSE y los Tribunales Electorales Departamentales

(en adelante TED) son competentes para la recepción de renunciaciones y de denuncias por AVP hacia mujeres (art. 2). Asimismo, conforme lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 243 y el artículo 10 de la Ley 482 de Gobiernos Autónomos Municipales, el Reglamento establece en su artículo 4 que: “toda renuncia de mujer autoridad candidata, electa, designada o en función político pública, deberá ser presentada obligatoriamente de forma personal y mediante nota escrita original ante la Secretaría de Cámara del Tribunal Electoral que corresponda”.

Así también, el *Reglamento de Faltas Electorales y Sanciones (2020)* tiene por objeto determinar las faltas electorales, las sanciones y los procedimientos a aplicar durante los procesos electorales. Este reglamento otorga, por primera vez, 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 (art. 3).

El artículo 10, f) de este Reglamento establece 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 de las mujeres. Impedir, obstaculizar o limitar las candidaturas, en especial de mujeres, o su presión para la renuncia ejercer 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 derechos políticos o de su mandato, una vez elegida o posesionada.

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”.

## **¿EL OEP TIENE CONOCIMIENTO DE ALGÚN CASO DE ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA MUJERES DERIVADO DE LA GESTIÓN COMPARTIDA?**

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 renunciadas 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”.

En este sentido, 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 renuncia a los cargos electos. Desde la gestión 2016 hasta el 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 Huanca contra Quispe y Patzi contra Vegamonte). El resto de casos aún permanecerían en estrados judiciales o bien, las víctimas desistieron del proceso judicial.

Respecto a las renunciadas registradas desde la gestión 2016 hasta el 2022, el TSE registró 370 renunciadas de mujeres autoridades electas, de las cuales 157 corresponden a la gestión 2021. En los hechos, no se tiene un registro de acoso y violencia política contra mujeres derivados de la gestión compartida como tal. En las estadísticas del OEP se puede deducir que en las causales de renuncia por otro tipo de motivos se estarían comprendiendo a los casos de gestión compartida.



## ¿CÓMO SE TRAMITA UN CASO O RENUNCIA POR GESTIÓN COMPARTIDA CUANDO ES DENUNCIADO ANTE EL OEP?

El OEP desde el 2017 generó normativa para atender las denuncias y renunciaciones en el ámbito de la competencia electoral, constituyéndose en 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, que tiene la virtud de poner un “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.

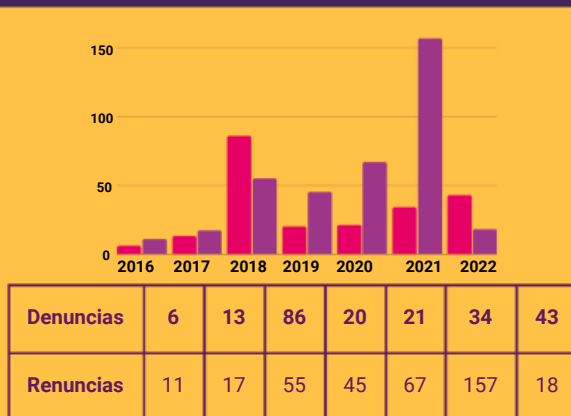
Por otra parte, el artículo 4 del citado Reglamento establece que toda renuncia obligatoriamente deberá ser presentada de forma personal y mediante nota escrita original ante la Secretaria de Cámara del Tribunal Electoral que corresponda”. El artículo 5.I y III.2) de este Reglamento establece como procedimiento para la recepción de renunciaciones de mujeres candidatas, electas, designadas o en función político pública que: “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. 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 (...)”.

## ¿EXISTE ALGUNA RELACIÓN EN CUANTO AL INCREMENTO DE RENUNCIAS DE MUJERES A LA MITAD DE SU GESTIÓN?

Sí, hay una relación, porque como se muestra en el siguiente gráfico, las renunciaciones de mujeres se producen más en procesos electorales. Entonces podría entenderse que se producen renunciaciones fruto de un posible acuerdo de gestión compartida en casos de concejalías.

**Gráfico 2 Denuncias y Renunciaciones por AVP registradas en el OEP Gestiones 2016 - 2022**



Fuente: Tribunal Supremo Electoral, Unidad de Género,

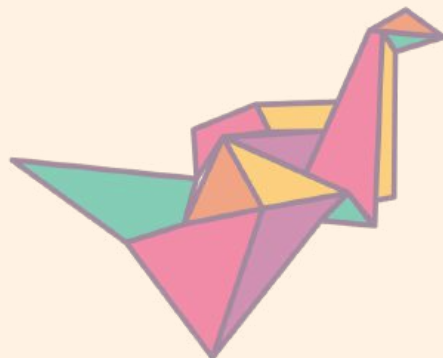


## ¿EL NÚMERO DE RENUNCIAS PRESENTADAS POR HOMBRES ES PROPORCIONAL AL DE MUJERES? (SOBRE TODO, A MEDIA GESTIÓN)

En el OEP no se tiene un dato sobre el número de renunciadas presentadas por hombres, toda vez que de acuerdo al Reglamento solo se han generado estadísticas de renunciadas presentadas por mujeres, las que quedan registradas y siguen un procedimiento establecido.



Según el estudio nacional "El Acoso y Violencia Política en el Sistema de Justicia Penal en Bolivia" (2023), de la Coordinadora de la Mujer, existen 16 sentencias por AVP, de las cuales 10 están ejecutoriadas (datos del Consejo de la Magistratura). Reportes oficiales del Consejo de la Magistratura indican que desde la aplicación de la Ley 243 (en 2012) hasta diciembre de 2022 se han registrado 538 denuncias de AVP en todo el país. El 29% de ellas corresponde a casos de acoso político y el 71% es por violencia política. Solo un 3% cuenta con sentencia, lo que significa una aplicación poco efectiva de justicia. El 44% de los casos en el sistema de registro del Órgano Judicial se detuvo en la etapa preliminar, mientras que solo el 8% concluyó y se encuentra en archivo. Si te interesa saber más, escanea:



## 5. LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS FRENTE A LA GESTIÓN COMPARTIDA

La gestión compartida es un secreto a voces al interior de las organizaciones políticas y a pesar de que los Tribunales Electorales Departamentales registran las renunciaciones de mujeres electas como titulares, en su mayoría éstas son reportadas por motivos “personales” y no se revelan las verdaderas razones por las que las mujeres dejan los cargos. Esto implica un encubrimiento que involucra también a los partidos políticos, agrupaciones ciudadanas y organizaciones de base, que tienen “acuerdos” anticipados entre titulares y suplentes, sobre todo en el caso de las mujeres.

Existe una ausencia sobre el tema tanto en los estatutos de las organizaciones políticas como en el Estado, que no garantiza procedimientos jurídicos específicos para el cumplimiento de las leyes con relación al acoso y violencia política y el respeto a la paridad de género en la conformación de instancias de toma de decisión en todos los niveles. A pesar de que hay entidades que realizan el seguimiento a los casos, ninguna asume una actuación competencial eficiente cuando se evidencia vulneración de los derechos políticos de las mujeres. (Investigación “Respuesta institucional frente al acoso y violencia política en el departamento de Tarija, 2023)

*“La figura de la gestión compartida entre el titular y el suplente responde de forma generalizada a la representación política como vehículo para acceder a ingresos y recursos adicionales, práctica extendida entre elites dirigenciales masculinas, entre las que la dirigencia no es un servicio, sino un medio para obtener ingresos y privilegios.*

OEP, 2017.

En este sentido, el Informe Defensorial sobre la gestión compartida (2023) identifica a ésta como una expresión de acoso y violencia política hacia las mujeres y como una práctica que está presente en la realidad política del Estado, a través de las organizaciones políticas, sociales y de otras formas asociativas públicas de la sociedad civil. Se ha convertido en una modalidad recurrente por algunas organizaciones políticas para 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 o para que ellas destinen parte de su salario como una obligación para con sus suplentes.

Ahora bien, la resistencia de las mujeres a la gestión compartida y 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 dirigenal de un manejo discrecional que las excluye de los espacios de poder (Informe defensorial, 2023).





*El sistema político está diseñado para ser violento y poco amigable para las mujeres. Por supuesto, tenemos al frente quien va a perder poder y no está dispuesto a hacerlo. Cuando entran como concejales, ven la violencia y acoso que se ejerce y nunca más quieren participar en la política. Este y el próximo año, sin duda, son años importantísimos no solamente para la participación de las mujeres, sino para la política boliviana en general.*

*Elizabeth Reyes, presidenta de Unidad Nacional*

En este entendido, ninguna organización política cuenta con mecanismos para identificar o frenar la práctica de la gestión compartida. Muchas de las organizaciones políticas tienen en sus estatutos la conformación de Comités de Ética para recibir denuncias sobre AVP, y en ninguno se reconoce la figura de gestión compartida como mecanismo de participación, alternancia o forma de ejercicio de mandato de una autoridad electa. Esta ausencia tiene como consecuencia que de forma tácita estas prácticas sean toleradas y fomentadas al interior de las organizaciones políticas, como parte de la distribución desigual del poder entre hombres y mujeres.



*La Ley de Organizaciones Políticas señala que debe haber una representación paritaria entre mujeres y hombres y esto ha sido fruto del trabajo y la lucha del movimiento de mujeres. La violencia política es una más de las expresiones de un sistema político altamente patriarcal y machista, porque las mujeres están disputando el poder en un espacio de los partidos políticos. Si bien hubo un marco normativo que promueve la participación política, no se hicieron acciones reales que efectivamente trabajen con el conjunto de la sociedad en términos de valorar esa participación, garantizarla y defenderla.*

*Tania Sánchez, directora ejecutiva de la Coordinadora de la Mujer*



*El acoso por gestión compartida también se da entre mujeres titulares y mujeres suplentes, lo que obliga a reflexionar sobre esta práctica como un detonante de actos de acoso contra mujeres autoridades*

## **LAS PRESIONES TAMBIÉN SE DAN ENTRE MUJERES**

Algo que llama la atención es que, a pesar que en su mayoría quienes ejercen presión para que la titular renuncie es un suplente varón, también las presiones por gestión compartida se dan entre mujeres, es decir, cuando tanto la titularidad como la suplencia de un cargo están ocupadas por personas del mismo sexo.

## TESTIMONIO

**Roxana Brito Becerra**  
Concejala del municipio  
de San Pedro, Santa Cruz

Como concejala titular he tenido inconvenientes con mi colega suplente. Nosotras pertenecemos a una nueva agrupación ciudadana que se llama Fuerza y Esperanza. Empecé a sufrir acoso por parte de ella porque me pedía el cargo por los dos años de suplencia para que ella trabaje; supuestamente fue así cómo habíamos firmado el acuerdo. El acoso empezó con algunas convulsiones al interior de nuestra agrupación, que se maneja por medio de un comité político, donde estas personas empezaron a enviar mensajes y audios en nuestra contra. Finalmente, mi persona tuvo que unirse con otra colega, con quien hemos hecho conocer el caso a la concejala Lady Guzmán, presidenta de la Asociación de Concejalas de Santa Cruz (Acocruz). A través de Acocruz realizamos un documento que hicimos llegar a la concejala suplente, donde le hicimos conocer las atribuciones de una suplente y en qué casos ella asume el cargo. Y bueno, por el momento ella está tranquila y no ha vuelto a molestarme.

Optamos por dialogar y acordar bien un acuerdo con la condición de que no vuelvan a hacer sus convulsiones porque nos basamos en la norma, no hay una ley que obligue a dar el cargo a la suplencia. Es lo que yo le manifesté a ella y comprendió. Ahora bien, con mi suplente tenemos un documento notariado, porque ella tanto me insistía para firmarlo en un inicio que me obligó a ir a una notaría.



En ese documento me comprometo a darle 20.000 bolivianos si yo no le cedía el cargo. Yo pienso cumplir con eso, pero no le daré el cargo ni por un año o dos. Mi colega también tiene una suplente mujer que le está pidiendo el cargo por la media gestión, pero en su caso, ellas no tienen ningún documento firmado ni tampoco otro tipo de acuerdo.



## 6. QUÉ HACEMOS FRENTE A LA GESTIÓN COMPARTIDA

Es innegable que la práctica ilegal de la gestión compartida tiene efectos negativos para la participación política de las mujeres, para la paridad, la calidad de la democracia y sobre todo para una gestión pública eficiente y transparente.

Ante esta práctica, existen varias propuestas de acción por parte de organizaciones de la sociedad civil y Órgano Electoral para afrontarla. Por ejemplo:

- ACOBOL sugiere la creación de un juzgado específico para casos de acoso y/o violencia política contra autoridades mujeres electas en el país.
- Mejorar la normativa interna de las organizaciones políticas para frenar los conflictos entre suplente y titular y la firma de acuerdos forzosos antes de asumir el cargo. El contar con una norma interna que defina de manera clara las atribuciones de titulares y suplentes en cuanto al trabajo político y el trabajo de gestión pública.
- Contar con una normativa y postura clara por parte del Órgano Electoral permitirá regular o eliminar la práctica de la gestión compartida antes de que entren las nuevas autoridades electas.
- Es necesario que el Observatorio de Paridad Democrática del OEP genere datos desagregados por sexo con relación a las renunciaciones de autoridades ediles y la habilitación de las suplencias, con el objetivo de tener una mirada integral sobre la práctica de gestión compartida en los pueblos indígenas originarios campesinos y en las organizaciones políticas. El contar con

esta información permitiría develar las desigualdades en cuanto a las causales de renuncia entre mujeres y hombres y, asimismo, visibilizar si la gestión compartida, en el marco de la justicia indígena originaria campesina y de la democracia representativa, afectar a todas las autoridades titulares electas o si solo se emplea de manera exclusiva y unilateral a las mujeres titulares por medio de actos de acoso y violencia política para hacerla efectiva.

- El Observatorio de Paridad Democrática del OEP debe construir indicadores de denuncias y renunciaciones desagregados por sexo que permitan identificar desigualdades en las formas y causales que obligan a las autoridades electas a renunciar a sus cargos, principalmente al llegar a media gestión.
- Es necesario que el OEP, a través del Servicio Intercultural de Fortalecimiento Democrático (SIFDE) u otra instancia institucional verifique y visibilice otros actos constitutivos que derivan en AVP en el marco y contexto de reforzar la protección de los derechos políticos de las mujeres.
- Es necesario investigar los obstáculos en el acceso a la justicia ordinaria y la justicia indígena originaria campesina de las mujeres víctimas de actos de acoso y violencia política para identificar mecanismos de respuesta rápida para la garantía y restitución de sus derechos.



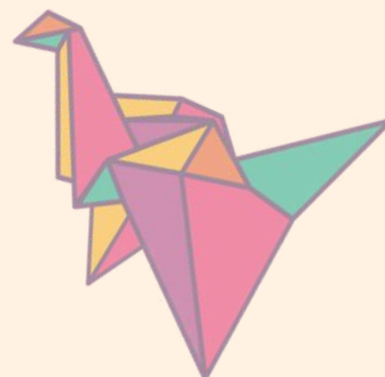
- Se debe realizar un análisis objetivo de la “ruta de violencia” en torno al AVP desde la etapa pre electoral y las consecuencias en la vida de las mujeres y sus familias por la firma de los acuerdos de gestión compartida.
- En cuanto a lo normativo: por un lado, promulgar una norma que prohíba y sancione la gestión compartida, porque afecta los derechos políticos de las mujeres y la continuidad de la gestión pública o, por el otro, promulgar una norma que reconozca la gestión compartida y establezca los procedimientos para su aplicación,

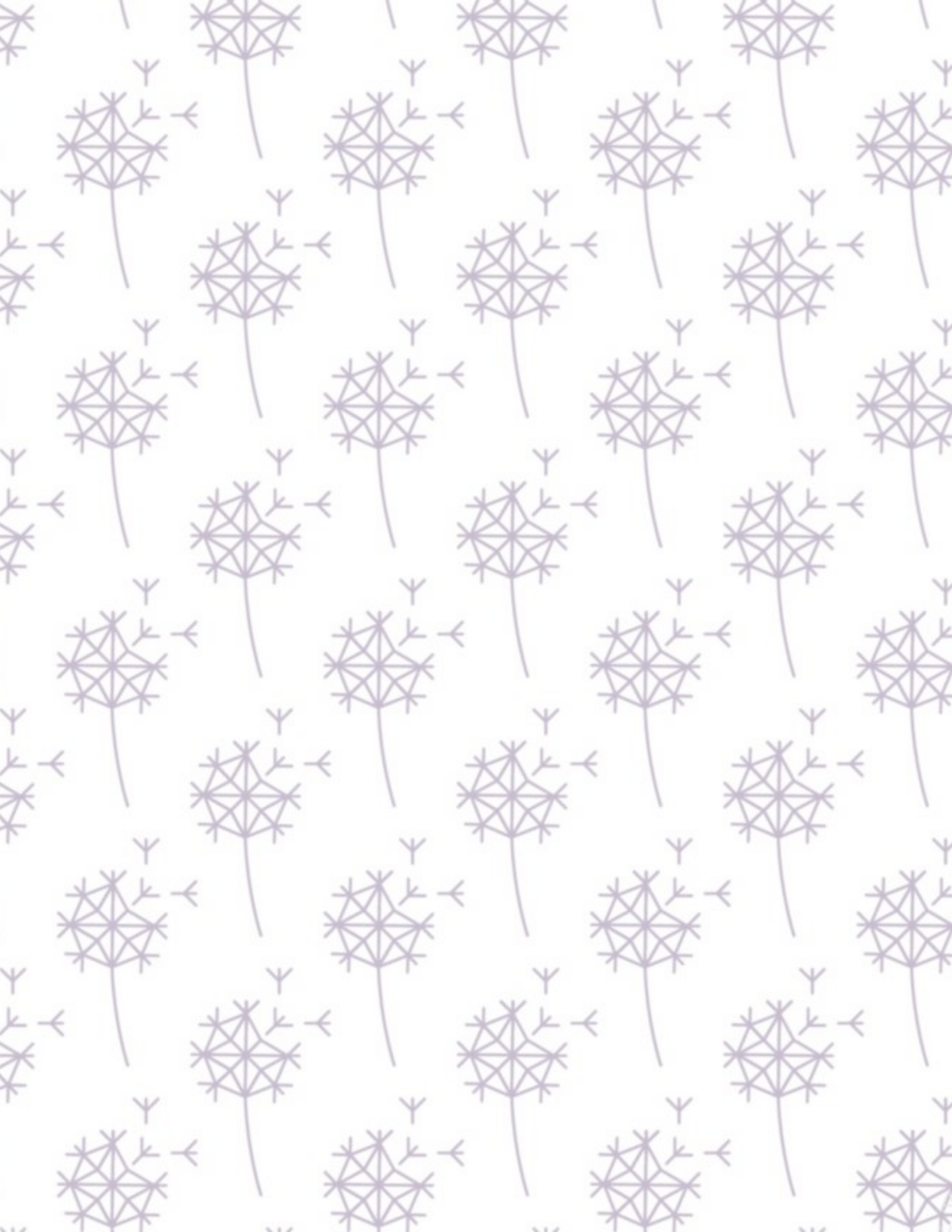
siendo de obligatoriedad para todos/as los/ titulares. De esta manera no se afectaría la paridad ni los derechos políticos de las mujeres y se disminuiría el AVP por esta causa.

- Otro camino que debe ser analizado para su implementación, es aplicar el mismo sexo para titulares y suplencias en las listas de candidaturas uninominales, es decir que, si una titular es mujer, lo tendrá que ser también su suplente y lo mismo con el sexo opuesto.



*Para tener una democracia paritaria en el país hay que garantizar la participación plena de las mujeres en el acceso y ejercicio de cargos de gobierno y de representación sin acoso ni violencia política.*





**SIN MUJERES  
NO HAY  
DEMOCRACIA**



PÁGINA WEB



**PARIDAD ES  
DEMOCRACIA**



Financiado por  
la Unión Europea