

UNIVERSIDAD AMAZONICA DE PANDO
AREA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTION PÚBLICA



PLAN DE ACCION PARA PREVENIR EL ACOSO Y VIOLENCIA
POLÍTICA HACIA LAS MUJERES EN EL GOBIERNO
AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA

*Proyecto de Grado para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias
Políticas y Gestión Pública*

POSTULANTE: Hilda Condori Mamani

TUTOR: Lic. Ana Claudia Guerrero Vásquez

Cobija - Pando – Bolivia

2019

UNIVERSIDAD AMAZONICA DE PANDO
AREA DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS
CARRERA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y GESTION PÚBLICA

PLAN DE ACCION PARA PREVENIR EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA
HACIA LAS MUJERES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE
COBIJA

Proyecto de Grado sometido a consideración de la Universidad Amazónica de Pando, del Área de Ciencias Políticas y Jurídicas y de la carrera de Ciencias Políticas y Gestión Pública

Requisito para optar el Grado Académico de
Licenciada en Ciencias Políticas y Gestión Pública

Por:

Hilda Condori Mamani

Cobija - Pando – Bolivia

2019

Este Proyecto de Grado ha sido aceptado, por la Universidad Amazónica de Pando, la Dirección del Área de Ciencias Políticas y Jurídicas, y aprobada por el Tribunal.

Firmantes:

Dr. Aríz Humerez Alvez
DIRECTOR DEL ÁREA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y JURÍDICAS

Dr. Eddy Pujro Quispe
TRIBUNAL

Lic. Karina Amalie Dávila Espada
TRIBUNAL

Lic. Maira L. Mendoza Salas
TRIBUNAL

Lic. Ana Claudia Guerrero
TUTORA

Univ. Hilda Condori Mamani
POSTULANTE

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi familia, por el ser el timón que me impulsa en el camino de la superación.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por ser mi guía en cada uno de los instantes de mi vida.

Agradecer a mi familia, docentes y amigos que fueron fuente de inspiración para continuar en el camino de la superación

RESUMEN

La participación de la mujer de forma activa e inclusiva en la vida política de un grupo social, se ha desarrollado a través del tiempo de forma lenta y desafiante ante el poder avasallador del hombre; pero sin desfallecer ha continuado por hacer prevalecer sus derechos al trato igualitario y paritario, para influir en las decisiones de los estados; comenzando por las organizaciones sociales más y menos representativas de nuestra sociedad, asumiendo la dirigencia sindical de estas agrupaciones, es que se ha visto en este caso la necesidad de llegar a la sociedad mediante un Plan de Acción para Prevenir el Acoso y Violencia Política en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

Por ello se plantea la pregunta ¿Cómo prevenir el acoso y violencia política hacia la mujer en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija?, sin embargo, se ha identificado que la problemática más preponderante es la obstaculización en la participación política de las mujeres.

En la presente investigación se ha realizado un diagnóstico situacional de las Mujeres Concejales que cumplen funciones políticas y públicas en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija; quienes manifiestan haber sido víctimas de acoso y violencia política en los cargos que ejercen, mismas que no cuentan con los instrumentos suficientes para hacer prevalecer pese a que se encuentran respaldadas con normativas nacionales e internacionales.

Para dar respuesta al problema identificado se plantea un “Plan de Acción para prevenir el acoso y violencia política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija para la gestión 2020”, en el marco de la Ley N° 243, Ley N° 348, Ley N° 045 y Ley N° 807.

INTRODUCCION

En el contexto político e institucional del país en el último cuarto de siglo, las demandas sociales han sido modificadas en distintos ámbitos como ser la aplicación de la justicia equitativa e imparcial, sobre todo cuando se trata de equidad de género.

A nivel mundial y desde tiempos inmemoriales la mujer ha buscado destacarse en la vida política de su país; recordemos de esta manera a Cleopatra VII, reina: Cleopatra Filopator Nea Thea (69-30 a. C.), Juana de Arco, heroína: la combatiente francesa (1412-1431), Indira Gandhi; la primera mujer que se manifestó públicamente en el ámbito político fue Eva Perón (1946) quien como esposa del entonces presidente Juan Perón, asumió su rol de primera dama de forma activa, promoviendo la inclusión de la mujer con la promulgación de la Ley en favor del derecho al voto en 1947.

Estas acciones de violación de los derechos de ciudadanía pasan por amedrentamientos personales hasta familiares, maltrato físico, psicológicos, y en algunos casos sexuales, prácticas de justicia indígena originaria campesina, que han ido a violentar física y psicológica de las mujeres autoridades, reforzando patrones patriarcales y machistas que la sociedad hasta el día de hoy reproduce.

Es necesario reorientar la resolución de la problemática para direccionar la buena gobernabilidad en el desarrollo de su municipio con la seguridad de que la justicia local se reconfigure, las ampare y puedan ejercer sus derechos, políticos, humanos y de ciudadanía plena.

El presente proyecto de grado, está estructurado de la siguiente forma:

Primeramente se describe los antecedentes, justificativo, objetivos y problemática a tratar y el diseño metodológico que se aplicó en el proceso investigativo.

En el Capítulo I presenta el Marco Referencial en el que se hace un análisis de teorías sobre el acoso y violencia política hacia las mujeres, desde los orígenes, evolución, el contexto actual, las concepciones y el marco legal que se encuentra en actual vigencia.

En el Capítulo II, se aborda el Diagnóstico situacional de la mujer que desempeña cargo político – público en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, realizando para el caso un análisis F.O.D.A., identificación de la institución y un diagnóstico analítico que permite identificar el problema a través de un análisis de consistencia y la identificación de soluciones.

En el Capítulo III, se da énfasis a la presentación de la propuesta, desde el señalamiento o identificación del problema a intervenir, el alcance, su fundamento legal, estructura organizacional que va de la mano de un manual de funciones; asimismo, una estructura financiera, determinación de los actores, procesos e indicadores de evaluación y seguimiento a los resultados, que para el fin se determinó el tamaño de la propuesta y la ingeniería, cada uno de estos aspectos fue elaborado para que su aplicación sea dinámica, operativa e integradora.

En el Capítulo IV, se analiza los resultados y alcances obtenidos en el proceso investigativo, asimismo, el impacto social que se puede alcanzar con la ejecución y puesta en marcha de la propuesta.

Por último las Conclusiones y Recomendaciones, que se ha llegado con el presente trabajo de investigación, esperando que el aporte sea considerado para mejorar las condiciones de la mujer en el ámbito político y público, no solamente en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, sino que cobre un impacto multiplicador de concienciación en toda la población para evitar el acoso y violencia política.

INDICE GENERAL

INTRODUCCION	1
1. Antecedentes.....	3
2. Planteamiento del problema.	5
2.1. Descripción de la problemática.	5
2.2. Delimitación del problema.	5
3. Objetivos.....	6
3.1. Objetivo General.....	6
3.2. Objetivos Específicos.	6
4. Justificación.	6
5. Metodología.	7
5.1. Tipo de Investigación.	8
5.2. Métodos.	8
5.2.1. Método Inductivo.	8
5.3. Técnicas de Investigación.....	9
5.4. Fuentes de Información.	9
5.5. Instrumentos de investigación.	9
5.5.1. El cuestionario:	9
5.5.2. La entrevista	10
6. Tamaño del Proyecto.	10
6.1. Población beneficiaria.	10
6.2. Población y muestra.....	11
7. Delimitación	12
CAPITULO I	13
MARCO REFERENCIAL.....	13
1.1. Marco Teórico.	13
1.2. Marco histórico.....	20
1.3. Marco contextual.	22
1.4. Marco conceptual.	24

1.5.	Marco legal	25
CAPITULO II.....		30
DIAGNÓSTICO		30
2.1.	Análisis F.O.D.A.	30
2.1.1.	Fortalezas.....	30
2.1.2.	Oportunidades.....	31
2.1.3.	Debilidades.	31
2.1.4.	Amenazas.....	31
2.2.	Identificación de la Institución.	32
2.2.1.	Características de la institución	33
2.2.2.	Nombre de la institución.....	34
2.2.3.	Dirección de la institución.	34
2.3.	Importancia social de la institución.	34
2.3.1.	Misión.....	34
2.3.2.	Visión.....	34
2.4.	Justificación.	34
2.5.	Diagnóstico Analítico.	35
2.5.1.	Identificación del problema	35
2.5.2.	Análisis de consistencia.....	36
2.5.3.	Identificación de soluciones.	38
CAPITULO III.....		41
PROPUESTA.....		41
Introducción.		41
3.1.	Señalamiento del problema a intervenir.	44
3.2.	Fin de la propuesta.....	44
3.3.	Objetivos de la propuesta.	44
3.3.1	Objetivo General.....	45
3.3.2	Objetivos Específicos	45
3.4.	Alcance.	45
3.4.1.	Misión.....	45

3.4.2.	Visión.....	45
3.5.	Fundamento Legal.	46
3.6.	Estructura organizacional y manual de funciones	46
3.6.1.	Estructura Organizacional.	47
3.6.2.	Manual de Funciones.....	48
3.7.	Estructura Financiera del Presupuesto.....	50
3.8.	Actores Sociales y sus Acciones para la Prevención.....	53
3.8.1.	Actores Sociales.	53
3.8.2.	Acciones para la prevención.....	54
3.9.	Evaluacion de los Resultados Alcanzados.....	56
3.9.1.	Metas.	56
3.9.2.	Indicadores.....	58
3.10.	Tamaño de la propuesta.	58
3.10.1.	Variables determinantes de la propuesta.	58
3.10.2.	El tamaño de la población beneficiaria o meta del proyecto.	59
3.10.3.	Las condiciones internas y externas a las cuales está sujeta la propuesta (governabilidad, conflicto, normatividad, intereses, otros).	60
3.10.4.	Localización.....	62
3.11.	Ingeniería de la propuesta.....	64
3.11.1.	Idea del proyecto	64
3.11.2.	Marco Lógico.	64
3.11.3.	Ejecución.	67
3.11.4.	Evaluación.	67
3.11.5.	Presupuesto.....	67
3.11.5.1.	Financiamiento de la propuesta (entidad ejecutora)	68
3.11.5.2.	Entidad promotora	68
3.11.5.3.	Entidad ejecutora	68
3.11.5.4.	Entidad operadora.....	68
	CAPITULO IV	70
	LOS RESULTADOS Y SUS ALCANCES.....	70
4.1.	Los Resultados.....	70

4.2. Los Alcances.....	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	77
Conclusiones.....	77
Recomendaciones	77
BIBLIOGRAFIA	78

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1	Relación Nominal de Mujeres Concejales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija	11
Cuadro 2	Operacionalización de las Variables	36
Cuadro 3	Descripción detallada de Activos Fijos.....	50
Cuadro 4	Descripción detallada de gastos en Difusión Social	51
Cuadro 5	Descripción de gastos en Sueldos y Salarios	52
Cuadro 6	Descripción de gastos en Material de Escritorio.....	53
Cuadro 7	Actores y acciones propuestas para la aplicación del Plan de Acción.....	55
Cuadro 8	Parámetros para la Evaluación de los Resultados Alcanzados	56
Cuadro 9	Metas propuestas del Plan de Acción	57
Cuadro 10	Mujeres electas que ocupan funciones político-públicas en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija al 31 de Diciembre de 2018	58
Cuadro 11	Marco Lógico.....	65
Cuadro 12	Presupuesto General para la aplicación del Plan de Acción	67

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Proceso Cualitativo	7
Gráfico 2	Población muestral.....	12
Gráfico 3	Análisis F.O.D.A. del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.....	32
Gráfico 4	Principios y Valores de la Ley 348 Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.	38
Gráfico 5.	Propuesta organizacional de dependencia para la aplicación del Plan de Acción para prevenir el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres en el Municipio de Cobija.	47
Gráfico 6.	Actores sociales que deben participar para la aplicación del Plan de Acción. ...	54
Gráfico 7	Análisis F.O.D.A. del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.....	62
Gráfico 8	Ubicación Edificio Gobierno Autónomo Municipal de Cobija	63

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	Formulario N° 1 Guía de Entrevista.....	i
Anexo 2	Casos de acoso y violencia política hacia las mujeres en Bolivia.....	ii
Anexo 3	Organigrama del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.....	v

1. Antecedentes

La participación de la mujer de forma activa e inclusiva en la vida política de un grupo social, se ha ido desarrollando a través del tiempo de forma lenta y desafiante ante el poder avasallador del hombre; pero sin desfallecer ha continuado por hacer prevalecer sus derechos al trato igualitario y paritario, y que de esta manera influir en las decisiones de los estados comenzando por las organizaciones sociales más y menos representativas asumiendo la dirigencia sindical de estas agrupaciones.

Se conoce que la intervención de la mujer siempre fue sometida ante el poder del hombre y las políticas diseñadas y estructuradas para que la participación de la mujer no tenga un espacio decisivo y determinante hasta el día de hoy, sin dejar de lado su función de madre, hija, hermana, abuela, su formación académica como superación profesional, iniciativas empresariales (dueña de su negocio); ha luchado desde un inicio primero por ser considerada como votante en las elecciones, luego por ser candidata, electa y cumplir sus funciones políticas de manera eficiente y participativa. (Opinión, 2016).

A nivel mundial y desde tiempo inmemoriales la mujer ha buscado destacarse en la vida política de su país; de esta manera desde Cleopatra VII, reina: Cleopatra Filopator Nea Thea (69-30 a. C.), Juana de Arco, heroína: la combatiente francesa (1412-1431), Indira Gandhi; la primera mujer que se manifestó públicamente en el ámbito político fue Eva Perón (1946) quien como esposa del entonces presidente Juan Perón, asumió su rol de primera dama de forma activa, promoviendo la inclusión de la mujer con la promulgación de la Ley en favor del derecho al voto en 1947. Sin embargo, nuestra historia relata que María Estela Martínez de Perón, más conocida como Isabelita Perón, fue quien asumió la presidencia de la República Argentina en 1974, hasta que en 1976 fue depuesta por un golpe de Estado cívico-militar. (Opinión, 2016).

En 1960, Sirimavo Bandaranaike, conocida como la «Sra. B», tomó juramento del cargo de Primera Ministra de su país, Sri Lanka; fue la líder del partido político Freedom Party – fundado en 1951, en respuesta a la colonización inglesa– durante cuatro décadas más. Fue primera ministra de su país en tres ocasiones: 1960-1965, 1970-1977 y 1994-2000. (Opinión, 2016).

Benazir Bhutto, política: líder del Partido Popular de Pakistán (1953-2007), fue la primera mujer que ocupó el cargo de primer ministro de un país musulmán. Dirigió Pakistán en dos ocasiones. Fue asesinada en plena campaña política. (Opinión, 2016).

En Bolivia, mujeres como Bartolina Sisa, Juana Azurduy de Padilla, Vicenta Juaristi Eguino, Ignacia Zeballos, Domitila Barrios de Chungara, Lidia Gueiler Tejada, Ana María Romero de Campero y muchas otras mujeres que lideraron las luchas por la igualdad y eliminar la discriminación, que dieron sus vidas por trato digno y con igualdad de oportunidades, fueron víctimas de violencia y acoso político. (Opinión, 2016).

En este proceso histórico de conquista por la igualdad de derechos para todos y todas las personas inmersas en la política, personas que representan a agrupaciones sociales e instituciones es que se creó en 1996 la Asociación de Concejalas de Pando, afiliadas a ACOBOL cuya finalidad es la de proteger a la mujer electa políticamente dentro de los procesos democráticos electivos.

A partir del cambio en el contexto político e institucional del país en el último cuarto de siglo, las demandas sociales han sido modificadas en distintos ámbitos como ser la aplicación de la justicia equitativa e imparcial, sobre todo cuando se trata de equidad de género. Estas acciones de violación de los derechos de ciudadanía pasan por amedrentamientos personales hasta familiares, maltrato físico, psicológicos, y en algunos casos sexuales, prácticas de justicia indígena originaria campesina, que han ido a violentar física y psicológica de las mujeres autoridades, reforzando patrones patriarcales y machistas que la sociedad hasta el día de hoy reproduce.

Es necesario reorientar la resolución de la problemática para direccionar la buena gobernabilidad en el desarrollo de su municipio con la seguridad de que la justicia local se reconfigure, las ampare y puedan ejercer sus derechos, políticos, humanos y de ciudadanía plena.

2. Planteamiento del problema.

2.1. Descripción de la problemática.

La obstaculización de la participación política de las mujeres, marcó un precedente para crear una serie de normas que penalizan esas conductas con el fin de crear conciencia y bajar índices que son considerables en algunos niveles de gobierno.

Ciertas provisiones más concretas llegan incluso a estipular que las mujeres tienen el derecho a no sufrir violencia física sexual o psicológica dentro de la familia y la sociedad y que el estado tiene la obligación de impedir y de castigar la violencia en razón de género.

El origen principal del problema radica en que aún no hay concientización de parte de las autoridades de sexo masculino ya que aún existe un nivel de machismo que no admite el empoderamiento de la mujer en los espacios públicos, en otras palabras, hay una contraposición muy fuerte, lo que causa casos de violencia y acoso político hacia la mujer, trayendo como efecto la baja participación de la mujer en los cargos públicos políticos en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

Se ha visto en la actualidad un incremento de la participación de las mujeres en el ámbito político de manera considerable, pero aún restringida en razón de que su participación no es considerada de relevancia y decisiva en la toma de decisiones del sector público.

La instancia política representativa de las mujeres que ejercen cargos públicos y políticos, es ACOBOL Asociación de Concejales de Bolivia, instancia que fue creada con el fin de luchar por los derechos políticos y representativos de las mujeres.

El presente estudio será realizado en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, provincia Nicolás Suárez, departamento de Pando.

2.2. Delimitación del problema.

¿Cómo prevenir el acoso y violencia política hacia la mujer en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija?

3. Objetivos.

3.1. Objetivo General.

Diseñar un Plan de Acción para prevenir el acoso y violencia política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

3.2. Objetivos Específicos.

- Realizar un diagnóstico social de la situación actual de las mujeres que ejercen funciones políticas en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.
- Identificar las leyes, políticas públicas que garanticen la participación de la mujer en el contexto de la gestión pública.
- Analizar los factores que incidieron en el acoso y violencia política hacia las mujeres en ejercicio político y público

4. Justificación.

El propósito en la elaboración de la presente propuesta es la de prevenir el acoso y la violencia hacia las mujeres que ejercen cargos políticos-públicos en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

También se pretende dejar una referencia para que a posterior se eviten acciones de acoso y violencia política hacia las mujeres que son elegidas y representan a distintas organizaciones, dando operatividad a la Ley 243 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia Las Mujeres y la Ley 348 Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia; que por lo que se ve hasta ahora casos de situación de violencia y acoso político en desmedro de las mujeres, quienes en la mayoría de las veces no denuncian a las autoridades competentes por diversas razones entre ellas: miedo a ser despedidas o denigradas públicamente (humillación), amenazas y amedrentamiento físico personal y en contra la familia.

De esta manera se pretende concientizar a través de la divulgación (socialización) para que en este y otros municipios no se vuelvan a dar más casos de violencia y acoso político hacia las mujeres.

5. Metodología.

Basado en el enfoque cualitativo; utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación. El enfoque cualitativo también se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. Con frecuencia, estas actividades sirven, primero, para descubrir cuáles son las preguntas de investigación más importantes; y después, para perfeccionarlas y responderlas. La acción indagatoria se mueve de manera dinámica en ambos sentidos: entre los hechos y su interpretación, y resulta un proceso más bien “circular” en el que la secuencia no siempre es la misma, pues varía con cada estudio. (Sampieri, 2014, pág. 7)

A continuación intentamos representarlo en la Gráfico 1 Proceso Cualitativo, pero cabe señalar que es simplemente eso, un intento, porque su complejidad y flexibilidad son mayores.

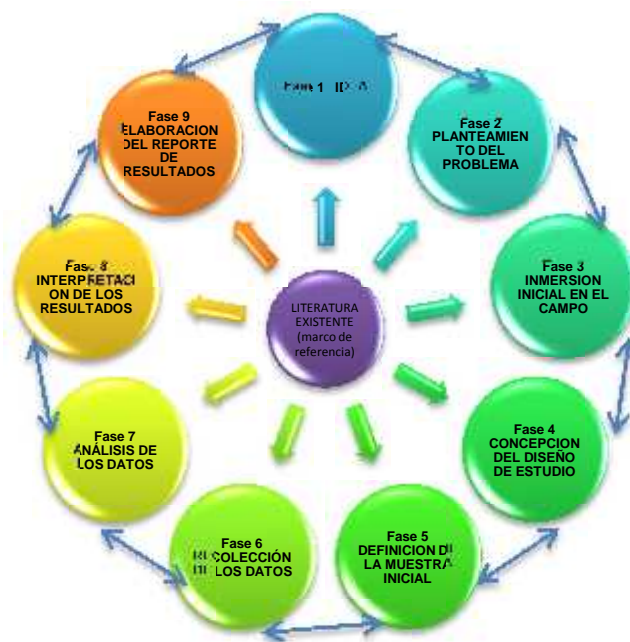


Gráfico 1 Proceso Cualitativo
Nota: (Sampieri, 2014, pág. 7)

Por las ventajas que ofrece este enfoque es que se ha decidido tomar como modelo para el desarrollo de la presente propuesta, ya que su proceso es retroalimentador e integrador por la importancia del tema que tiene impacto social, político y de género.

El **MÉTODO CUALITATIVO** que se aplicará a la presente investigación será el **INDUCTIVO** porque la investigación partirá del análisis particular como es a las concejales del Gobierno Municipal de Cobija que actualmente fungen políticamente cargos públicos y cuya aplicación de un Plan de Acción preventivo tendrá repercusiones a nivel de municipio y porque no a nivel nacional.

5.1. Tipo de Investigación.

El tipo de investigación que se aplicará propone cuatro tipos de investigación, según Dankhe (1986), quien los divide en: Estudios explicativos, Estudios correlacionales, Estudios descriptivos, y Estudios exploratorios

Se tomará en cuenta según el tipo de investigación por *estudios descriptivos* que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así (vágase la redundancia) describir lo que se investiga.

Lo que se pretende es describir a través de un análisis sobre la situación actual de conocimiento y concienciación de las mujeres que fungen cargos político – públicos en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

5.2. Métodos.

5.2.1. Método Inductivo.

En la búsqueda cualitativa, en lugar de iniciar con una teoría y luego “voltear” al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los datos y resultados, el investigador comienza examinando los hechos en sí y en el proceso desarrolla una teoría coherente para representar lo que observa (Esterberg, 2002). Dicho de otra forma, las *investigaciones cualitativas* se basan más en una lógica y proceso inductivo (explorar y describir, y luego generar perspectivas teóricas). Van de lo particular a lo general.

La presente investigación pretende que a través de los datos obtenidos en la aplicación de la entrevista a las mujeres concejales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, y la elaboración del Plan de Acción para prevenir el acoso y violencia política hacia ellas; su efecto en un futuro próximo pueda ser multiplicador; es decir, que se replique en otros municipios del país.

5.3. Técnicas de Investigación.

Las técnicas de investigación que plantea (Cubo Delgado, Martín Marín, & Ramos Sánchez, 2011, págs. 173-229), proporciona las directrices en la recolección de información relevante para el diseño y elaboración de la presente propuesta:

- **La entrevista.** Cuya principal vía de comunicación será la verbal-oral, a la población objetivo para la cual se elaborará la propuesta, se diseñará previamente y estará dirigida a las mujeres político – públicos que conforman el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

5.4. Fuentes de Información.

De acuerdo a la fuente utilizada, se recurrirá a la:

- **Bibliográfica o documental.** Se basa en fuentes secundarias, en información ya procesada. No se contacta directamente con personas mediante instrumentos, sino más bien se sustenta de información contenida en libros o documentos (Cusi E. N., 2013, pág. 48)
- **Empírica o de campo.** Su fuente de datos se encuentra en información de primera mano, proveniente de la entrevista como instrumento de recolección de información de campo.

5.5. Instrumentos de investigación.

En base a las técnicas de investigación propuestas por (Cubo Delgado, Martín Marín, & Ramos Sánchez, 2011, págs. 173-229), los instrumentos que se utilizarán:

5.5.1. El cuestionario:

Recogida de datos estructurados; el cuestionario es una “técnica o instrumento para la obtención de información dentro de una metodología cualitativa o cuantitativa siguiendo el

método de encuesta; consiste en una lista de preguntas que se pasan a una muestra representativa de la población que quiere estudiar” (Aguirre,1995).

Clasificación de tipos de cuestionario. Según Babbie (1973), “los cuestionarios pueden ser:

- a) Transversales (descripción, explicación y exploración de variables en un único momento) y
- b) Longitudinales (descripción, explicación y exploración de variables a través del tiempo). Los cuestionarios longitudinales pueden ser de tres tipos:
 - Estudios de tendencia (basados en la descripción de una población general),
 - Estudios de cohorte (basados en el estudio de una subpoblación o subgrupo específico) y
 - Estudios panelados (basado en el reestudio de los mismos respondientes exactamente en diferentes momentos).

5.5.2. La entrevista

Es una técnica de investigación cualitativa, que según Heyl (2001) se puede definir como “aquella técnica de investigación en la que los investigadores establecen relaciones respetuosas con los entrevistados, incluyendo suficiente *rapport* como para que se establezca un intercambio de puntos de vista y suficiente tiempo y sinceridad como para que el entrevistado explore junto con el entrevistador el significado de los sucesos que tienen lugar en su mundo”. Entendemos por *rapport* el clima agradable que debe generarse para facilitar la confianza y comunicación del entrevistado y el entrevistador”

6. Tamaño del Proyecto.

6.1. Población beneficiaria.

- Población directamente beneficiaria

La presente propuesta será de beneficio directo a todas las mujeres electas que cumplen funciones en el Honorable Concejo del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

- Población indirectamente beneficiaria.

La población que se beneficiará indirectamente son las mujeres que fungen cargos políticos y públicos en las distintas instituciones y organizaciones sociales. Servirá de precedente para evitar futuros casos de acoso y violencia política hacia las mujeres.

6.2. Población y muestra.

Una vez que se ha definido cuál será la *unidad de análisis*, se procede a *delimitar la población* que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Selltiz, 1974).

La *muestra* suele ser definida como un subgrupo de la población (Sudman, 1976). Para muestra deberá seleccionar la muestra deben delimitarse las características de la población... Es preferible entonces, establecer claramente las características de la población, a fin de delimitar cuáles serán los *parámetros muestrales*. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 2014, pág. 204)

Muestra En el proceso cualitativo, grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar los datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo del universo o población que se estudia. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, Metodología de la Investigación, 2014, pág. 384). En esta oportunidad se puede recurrir al siguiente tipo de muestreo:

- Muestreo por conveniencia:

Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (Otzen & Manterola, 2017)

Por la premisa, es que se decidió aplicar la entrevista a las concejales que se encontraban en la ciudad de Cobija, y contaban con tiempo y predisposición para colaborar con el proceso investigativo, siendo el tamaño de muestra igual al tamaño de población. Esta población está integrada por las siguientes mujeres:

Cuadro 1

*Relación Nominal de Mujeres Concejales del
Gobierno Autónomo Municipal de Cobija*

NOMBRES Y APELLIDOS

H. Isabel Guzmán Ríos de Vaca

H. Maribel Camacho

H. Lourdes Machaca Huanca

H. Felipa Carmela Apaza Rondan

H. Ana Paula Valenzuela de Palomo

Fuente: elaboración propia

Población muestral	=	5 mujeres concejales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija
-----------------------	---	---

Gráfico 2 Población muestral.

Fuente: elaboración propia

7. Delimitación

El presente trabajo está dirigido a todas las mujeres electas que cumplen funciones político – públicos dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija y que fueron electas por voto universal y posesionadas en cumplimiento a la Ley N° 026 Ley del Régimen Electoral del 30 junio de 2010, que son víctimas de acoso y violencia política.

CAPITULO I

MARCO REFERENCIAL.

1.1. Marco Teórico.

Acoso Político. Se entiende por acoso político al acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político - pública o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos (Bolivia, 2010, pág. 4).

Acoso Sexual. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su Artículo 7 el acoso sexual del siguiente modo:

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Acoso por razón de sexo. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su Artículo 7 el acoso por razón de sexo del siguiente modo:

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Provincias, 2007, pág. 13)

- **Agresiones y abusos sexuales.** La Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y sus posteriores modificaciones a través de la Ley orgánica 11/1999, de 30 de abril y Ley orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, entiende por agresiones sexuales aquellas conductas que atentan contra la libertad sexual de una persona y que se producen mediando violencia o intimidación. Recoge también el abuso sexual, entendiendo por tal aquellas conductas que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, atentaren contra la libertad o indemnidad sexual de una persona. Se incluyen aquí los abusos cometidos sobre personas que no pueden prestar consentimiento válido por tener limitada su capacidad volitiva o intelectual (menores, personas privadas de sentido o con determinadas discapacidades psíquicas, etc.) (Provincias, 2007, pág. 13)

- **Agresión.** (Derecho Internacional Público) “Empleo de la fuerza armada por un Estado contra la soberanía, la integridad territorial o la independencia política de otro Estado, o de toda otra manera incompatible con la Carta de las Naciones Unidas” (Definición formulada tras largos debates por una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 14/12/1974, que en su art. 3o, da una enumeración no taxativa de los actos que constituyen agresión).

En el sentido lato es toda acción contraria al derecho de otro: y en sentido estricto, la acción o efecto de acometer, de atacar. Así, en Derecho es el ataque, el acometimiento dirigido violentamente contra una persona para causarle algún daño en sus bienes, para herirla o matarla. (Jurídica, 2014)

- **Agresión psicológica.** El concepto de violencia psicológica es un concepto social que se utiliza para hacer referencia al fenómeno mediante el cual una o más personas agreden de manera verbal a otra u otras personas, estableciendo algún tipo de daño a nivel psicológico y emocional en las personas agredidas y sin que medie el contacto físico de ningún tipo, o sea, la agresión es solamente por la vía

verbal sin intervención de los golpes físicos. Violencia que implica el uso de expresiones descalificadores y en la que no interviene el ataque físico. Normalmente consiste de expresiones descalificadoras que se proponen justamente desmerecer y menospreciar a aquel al cual van dirigidas las mismas. Esta característica básica de este tipo de violencia la hace a veces improbable, porque claro, un golpe, una herida es fácil de demostrar pero muchas veces si no se tienen testigos o alguna grabación que lo pruebe, es difícil probar este tipo de violencia. (Jurídica, 2014)

- **Agresión sexual.** Hecho delictivo consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, con violencia e intimidación. La agresión supone que el autor del hecho delictivo ha de tener un contacto corporal con la víctima, ya que, si no lo hay, se estaría cometiendo el delito en grado de tentativa. Existen dos tipos en este delito: 1) tipo básico, en que el contacto corporal es exterior, y 2) tipo cualificado, en el que, en la agresión sexual, existe acceso carnal o de otros objetos. Este hecho delictivo sólo puede realizarse a título de dolo, no cabe la imprudencia. (Jurídica, 2014)
- **Amenaza [DP]** Delito contra la libertad por el que una persona expresa a otra, mediante actuaciones o palabras, que le va a causar algún mal a ella o a su familia. Las amenazas pueden distinguirse en: 1) aquellas en las que el mal amenazado es constitutivo de delito, o 2) aquellas en las que el mal no es constitutivo de delito. Exigencia de cantidad o recompensa. Asimismo, se encuentran tipificadas las amenazas condicionadas en las que la condición constituye un hecho ilícito. Para que se consume la amenaza es necesario que llegue a conocimiento del amenazado; en caso contrario, se estaría realizando en grado de tentativa. En este tipo delictivo es necesario que el mal amenazado sea creíble y cause intranquilidad en la víctima, así como que las amenazas sean serias y persistentes (MUÑOZ CONDE). En función de la clase de mal amenazado y de la condición impuesta, el hecho punible podría ser constitutivo de falta. Es perseguible sólo a instancias del perjudicado. (Jurídica, 2014)
- **Armonía.** Coexistencia y convivencia pacífica entre mujeres y hombres, y con la Madre Tierra.

- **Atención Diferenciada.** Las mujeres deben recibir la atención que sus necesidades y circunstancias específicas demanden, con criterios diferenciados que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos.
- **Complementariedad.** La comunión entre mujeres y hombres de igual, similar o diferente forma de vida e identidad cultural que conviven en concordia amistosa y pacíficamente.
- **Cultura de Paz.** Las mujeres y hombres rechazan la violencia contra las mujeres y resuelven los conflictos mediante el diálogo y el respeto entre las personas.
- **Despatriarcalización.** A efectos de la presente Ley, la despatriarcalización consiste en la elaboración de políticas públicas desde la identidad plurinacional, para la visibilización, denuncia y erradicación del patriarcado, a través de la transformación de las estructuras, relaciones, tradiciones, costumbres y comportamientos desiguales de poder, dominio, exclusión opresión y explotación de las mujeres por los hombres. (Bolivia, 2010, pág. 4)
- **Discriminación.** (Derecho Laboral) Toda distinción, exclusión o preferencia fundada en la raza, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social que tenga por efecto destruir „o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo o de profesión (Conv. núm. 111 de la O.I.T.). (Jurídica, 2014)
- **Equidad de Género.** Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres.
- **Equidad Social.** Es el bienestar común de mujeres y hombres, con participación plena y efectiva en todos los ámbitos, para lograr una justa distribución y redistribución de los productos y bienes sociales.
- **Equidad.** Medio o parámetro que puede ser empleado para la resolución de casos concretos en la aplicación e interpretación de las normas y se refiere a la justicia en cada caso concreto, en la concepción aristotélica CC, art. 3.2. (Jurídica, 2014)
- **Género.** Género es la diferente adscripción cultural que se le hace a cada uno de los sexos¹⁵ en el proceso de socialización de las personas. Es decir, la asignación de distintos espacios de actuación para mujeres y hombres y, por tanto, de roles,

valores, comportamientos, actitudes, expectativas, etc., y éstos pueden variar según el lugar y el tiempo (Provincias, 2007, pág. 13).

- **Hostigamiento.** Hostigar quiere decir maltratar, molestar o castigar y se puede utilizar en relación a una persona o a un animal. En consecuencia, el hostigamiento es toda aquella conducta con un componente ofensivo y violento. (Jurídica, 2014)
 - **Igualdad de Oportunidades.** Las mujeres, independientemente de sus circunstancias personales, sociales o económicas, de su edad, estado civil, pertenencia a un pueblo indígena originario campesino, orientación sexual, procedencia rural o urbana, creencia o religión, opinión política o cualquier otra; tendrán acceso a la protección y acciones que esta Ley establece, en todo el territorio nacional.
 - **Igualdad.** El Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole. Todas las bolivianas y los bolivianos, de manera individual y colectiva, y sin ninguna forma de discriminación, gozan de los mismos derechos políticos consagrados en la Constitución Política del Estado y las Leyes (Bolivia, 2010, pág. 4)
- La **igualdad** es el derecho a un mismo trato y de oportunidades en el acceso, ejercicio y control de derechos, poder, recursos y beneficios, sean cuales sean las características individuales (Provincias, 2007, pág. 13)
- **Inclusión.** Tomar en cuenta la cultura y origen de las mujeres, para adoptar, implementar y aplicar los mecanismos apropiados para resguardar sus derechos, asegurarles el respeto y garantizar la provisión de medios eficaces y oportunos para su protección.
 - **Informalidad.** En todos los niveles de la administración pública destinada a prevenir, atender, detectar, procesar y sancionar cualquier forma de violencia hacia las mujeres, no se exigirá el cumplimiento de requisitos formales o materiales que entorpezcan el proceso de restablecimiento de los derechos vulnerados y la sanción a los responsables.

– **Maltrato.**

La Ley orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género cita el maltrato cuando habla en su Exposición de Motivos del síndrome de la mujer maltratada "que consiste en las agresiones sufridas por la mujer como consecuencia de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género masculino y femenino, situándola en una posición de subordinación al hombre y manifestadas en los tres ámbitos básicos de relación de la persona: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, agresión sexual en la vida social y acoso en el medio laboral".

En este apartado vamos a limitar el concepto de maltrato a aquel que acontece en el seno de las relaciones de pareja o expareja. En este sentido, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género tiene por objeto "actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia". Podemos entender por maltrato a las mujeres "la violencia doméstica que se ejerce de forma continuada contra la mujer con el objetivo de controlar, someter, dominar y mantener una posición de autoridad y poder en la relación. Se sustenta sobre la previa existencia de una relación desigual de poder y su fin último no es lesionar, sino el sometimiento, la dominación y el mantenimiento de la autoridad y el poder". Su tipología incluye maltrato físico, psicológico o emocional, sexual o económico, aunque es habitual que estos tipos sean concurrentes en una relación. (Provincias, 2007, pág. 13)

- **Sensibilización.** En el caso de la violencia contra las mujeres, con la sensibilización se pretende que este fenómeno no permanezca oculto, que se conozcan y entiendan sus causas y que cada individuo tome un papel activo de manera personal o colectiva en combatirla. Sensibilizar no es tan solo informar. La información es imprescindible, pero insuficiente. La definición de 'sensible' en el Diccionario de la Real Academia recoge dos acepciones interesantes: "Perceptible, manifiesto, patente al entendimiento" y "Que cede o responde fácilmente a la

acción de ciertos agentes". Es preciso pues, poner en marcha otras líneas de actuación que permitan que las personas se 'vuelvan sensibles', es decir, que tomen conciencia del problema, que éste sea patente al entendimiento para actuar sobre él, que se responda fácilmente. El resultado deseable de la sensibilización es que cada persona esté correctamente informada para que entendiendo lo que ocurre, pueda tomar una postura crítica ante la realidad y actuar para modificarla si lo considera oportuno, en este caso, ante la violencia contra las mujeres. (Provincias, 2007, pág. 27)

- **Sexo.** Se entiende el conjunto de diferencias biológicas (Provincias, 2007, pág. 14)
- **Trato Digno.** Las mujeres en situación de violencia reciben un trato prioritario, digno y preferencial, con respeto, calidad y calidez.
- **Violencia contra las mujeres o violencia de género.** En la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia hacia la Mujer de la Asamblea General de Naciones Unidas (1993), ampliada posteriormente por el Consejo de Europa, la violencia contra las mujeres queda definida como "todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada". Es decir, toda la violencia contra las mujeres se identifica como violencia de género.

En uno de los estudios de Naciones Unidas se afirma que la violencia contra las mujeres es una cuestión de derechos humanos y dice textualmente: *"La categorización de la violencia contra la mujer como una cuestión de derechos humanos tiene importantes consecuencias. El reconocimiento de que la violencia contra la mujer es una violación de derechos humanos clarifica las normas vinculantes que imponen a los Estados las obligaciones de prevenir, erradicar y castigar esos actos de violencia y los hacen responsables en caso de que no cumplan tales obligaciones. Éstas emanan del deber de los Estados de tomar medidas para respetar, proteger, promover y cumplir los derechos humanos. De tal modo, la exigencia de que el Estado tome todas las medidas adecuadas para responder a la violencia contra la mujer sale del reino de la discrecionalidad y pasa a ser un derecho protegido jurídicamente.*

El marco de derechos humanos brinda acceso a una serie de instrumentos y mecanismos que se han elaborado para responsabilizar a los Estados en los niveles internacional y regional. Entre ellos figuran los órganos de derechos humanos creados por tratados y los tribunales penales internacionales, así como los sistemas africano, europeo e interamericano de derechos humanos" (Provincias, 2007, pág. 13)

- **Violencia Política.** Se entiende por violencia política a las acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales cometidas por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político – pública, o en contra de su familia, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.
- **Vivir Bien.** Es la condición y desarrollo de una vida íntegra material, espiritual y física, en armonía consigo misma, el entorno familiar, social y la naturaleza.

1.2. Marco histórico.

A nivel mundial y desde tiempo inmemoriales la mujer ha buscado destacarse en la vida política de su país; de esta manera desde Cleopatra VII, reina: Cleopatra Filopator Nea Thea (69-30 a. C.), Juana de Arco, heroína: la combatiente francesa (1412-1431), Indira Gandhi; la primera mujer que se manifestó públicamente en el ámbito político fue Eva Perón (1946) quien como esposa del entonces presidente Juan Perón, asumió su rol de primera dama de forma activa, promoviendo la inclusión de la mujer con la promulgación de la Ley en favor del derecho al voto en 1947. Sin embargo, nuestra historia relata que María Estela Martínez de Perón, más conocida como Isabelita Perón, fue quien asumió la presidencia de la República Argentina en 1974, hasta que en 1976 fue depuesta por un golpe de Estado cívico-militar.

En 1960, Sirimavo Bandaranaike, conocida como la «Sra. B», tomó juramento del cargo de Primera Ministra de su país, Sri Lanka; fue la líder del partido político Freedom Party –

fundado en 1951, en respuesta a la colonización inglesa– durante cuatro décadas más. Fue primera ministra de su país en tres ocasiones: 1960-1965, 1970-1977 y 1994-2000.

Benazir Bhutto, política: líder del Partido Popular de Pakistán (1953-2007), fue la primera mujer que ocupó el cargo de primer ministro de un país musulmán. Dirigió Pakistán en dos ocasiones. Fue asesinada en plena campaña política.

En Bolivia, mujeres como Bartolina Sisa, Juana Azurduy de Padilla, Vicenta Juaristi Eguino, Ignacia Zeballos, Domitila Barrios de Chungara, Lidia Gueiler Tejada, Ana María Romero de Campero y muchas otras mujeres que lideraron las luchas por la igualdad y eliminar la discriminación, que dieron sus vidas por trato digno y con igualdad de oportunidades, fueron víctimas de violencia y acoso político. (Opinión, 2016).

En este proceso histórico de conquista por la igualdad de derechos para todos y todas las personas inmersas en la política, personas que representan a agrupaciones sociales e instituciones es que se creó la Ley N° 243 de 28 de Mayo de 2012 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres y la Ley N° 348 de 9 de Marzo de 2013 Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, así como la Asociación de Concejalas de Pando, afiliadas a ACOBOL, cuya finalidad es la de defensa y protección a la mujer política electa democráticamente.

A partir del cambio en el contexto político e institucional del país en el último cuarto de siglo, las demandas sociales han sido modificadas en distintos ámbitos como ser la aplicación de la justicia equitativa e imparcial, sobre todo cuando se trata de equidad de género. Estas acciones de violación de los derechos de ciudadanía pasan por amedrentamientos personales hasta familiares, maltrato físico, psicológicos, y en algunos casos sexuales, prácticas de justicia indígena originaria campesina, que han ido a violentar física y psicológica de las mujeres autoridades, reforzando patrones patriarcales y machistas que la sociedad hasta el día de hoy reproduce.

1.3. Marco contextual.

- **Desigualdad de género en la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe.** Describe el problema de la desigualdad de género en la participación política femenina en América Latina y el Caribe

La participación política de las mujeres puede resumirse en la historia de su negación y de su conquista. Para ellas, el disfrute de sus derechos políticos, está ligado a su construcción como ciudadanas, siendo necesario diferenciar entre participación ciudadana y participación política formal. En este recorrido, muchas veces las mujeres han puesto más énfasis en participar –en la construcción democrática- que en llegar a decidir en ella.

Los elementos que caracterizan actualmente la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe (ALC) están ligados a los siguientes factores:

- La participación en los espacios de poder formal como un derecho incompleto. El derecho a la identidad como una condición básica aún no resuelta.
- La descentralización como una oportunidad ambigua para las mujeres.
- La participación política y las mujeres indígenas como la expresión de una triple desigualdad.
- Las principales causas de la desigualdad

Entre las múltiples causas que originan y perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la participación y la representación política, se pueden señalar las siguientes:

- La vigencia –si bien disminuida- de un orden de género patriarcal.
- La pobreza como una condición multidimensional que afecta a las mujeres y con connotaciones mayores en el caso de la asociación mujer pobre e indígena.
- Procesos de reforma y modernización de los Estados inconclusos, que llevan aparejada una fragilidad institucional.
- Mecanismos nacionales para la igualdad sin apoyo suficiente.
- Resistencia de los partidos políticos hacia la presencia de las mujeres.

- La emergencia de múltiples identidades locales y nacionales que implican a menudo diálogos más complejos de construirse y mantenerse en el tiempo.
- Acoso y violencia política hacia las mujeres. (Ranaboldo & Solana, 2008)

Si bien existe la normativa para que la participación de la mujer en el ámbito político sea igualitario, es necesario considerar que no es suficiente, porque la actitud prepotente y soberbia del machismo y la permisividad de las mujeres cuando callan y otorgan el poder inequívoco a los hombres para que decidan por ellas, desde los núcleos de formación como son los partidos y agrupaciones sociales representativas.

- **Ley N° 348, Ley del 09 de marzo de 2013 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres.** Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

Artículo 3. (FINES). La presente Ley establece los siguientes fines:

1. Eliminar actos, conductas y manifestaciones individuales o colectivas de acoso y violencia política que afecten directa o indirectamente a las mujeres en el ejercicio de funciones político - públicas.
2. Garantizar el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres candidatas, electas, designadas o en el ejercicio de funciones político - públicas.
3. Desarrollar e Implementar políticas y estrategias públicas para la erradicación de toda forma de acoso y violencia política hacia las mujeres.

Esta ley sanciona a las personas que agreden de forma física, psicológica y sexual contra de las mujeres que ejercen cargos y/o funciones político-públicos.

- **Guía para Sensibilizar y Prevenir desde las Entidades Locales la Violencia contra las Mujeres.** (Provincias, 2007, pág. 27). Esta Guía constituye un instrumento de apoyo a responsables políticos y técnicos de las Entidades Locales, que tienen como tarea la de elaborar y desarrollar en su ámbito planes y campañas de sensibilización y prevención de la violencia contra las mujeres a fin de mejorar las respuestas frente a este fenómeno, así como conseguir un cambio en el modelo de relación social entre los hombres y las mujeres que conciba la convivencia sin violencia. La finalidad de la misma no es otra que contribuir con propuestas

concretas, que creemos adecuadas, a la búsqueda de soluciones eficaces que hagan posible la erradicación de la violencia contra la mujer en nuestros pueblos y ciudades.

La guía trata de los procesos de socialización que se deben usar para sensibilizar a la población sobre la convivencia pacífica, armónica y de respeto mutuo que debe existir entre hombres y mujeres, desde todos los ámbitos socio-culturales en los cuales se desenvuelve el ser humano.

1.4. Marco conceptual.

- **Mujeres en Diálogo: Avanzando hacia la Despatriarcalización en Bolivia.** (Mujer, Mujeres en Diálogo: Avanzando hacia la Despatriarcalización en Bolivia, 2012); este documento resume las ponencias de mujeres representativas líderes que luchan por la independización de la mujer (Despatriarcalización) y su integración justa y equitativa en todos los espacios públicos.
- **Participación Política y Liderazgos de Mujeres en Bolivia** (Ardaya, 2001); aborda la participación de la mujer en la actividad política en Bolivia, se requiere de la construcción de una agenda política inclusiva, no victimizadora y de cambio y/o transformación de las organizaciones sociales con visión democrática y participativa.
- **Participación Política de las Mujeres en Bolivia** (Mujer, Participación Política de las Mujeres en Bolivia, 2015); este documento resume las ponencias de mujeres representativas líderes que luchan por la independización de la mujer (Despatriarcalización) y su integración justa y equitativa en todos los espacios públicos.
- **Desigualdad de género en la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe.** Describe el problema de la desigualdad de género en la participación política femenina en América Latina y el Caribe
La participación política de las mujeres puede resumirse en la historia de su negación y de su conquista. Para ellas, el disfrute de sus derechos políticos, está ligado a su construcción como ciudadanas, siendo necesario diferenciar entre participación ciudadana y participación política formal. En este recorrido, muchas

veces las mujeres han puesto más énfasis en participar –en la construcción democrática- que en llegar a decidir en ella.

1.5. Marco legal

El Estado Plurinacional de Bolivia, cuenta con normativa en actual vigencia que es sancionatoria en contra de las personas que ejerzan violencia y acoso contra la mujer en todos los espacios y ámbitos de nuestra sociedad, enmarcada desde nuestra Constitución Política del Estado

- **(United Nations & Office of the High Commissioner for Human Rights, 2014), A. LOS DERECHOS DE LA MUJER EN LA VIDA PÚBLICA Y POLÍTICA.** Históricamente, las mujeres han sido excluidas de la vida política y de la toma de decisiones. Las campañas en favor de la participación femenina en el foro público y político comenzaron en los siglos XIX y XX y continúan en la actualidad...

De conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos, toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país. Una de las primeras tareas de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer fue redactar la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1952. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se basa en las anteriores convenciones y su artículo 7 se refiere a la participación de la mujer en la toma de decisiones en la vida política y pública. El artículo 7 garantiza a las mujeres el derecho a votar en todas las elecciones y referéndums públicos y a ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas, el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, a ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales, y el derecho a participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país. El artículo 8 exige que los Estados partes “tom[en] todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de

representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales”.

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** («ACNUDH | Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer», s. f.)

Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979

Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1)

Los Estados Partes en la presente Convención, Parte II

Artículo 7 Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.** La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) establece, por vez primera y de manera explícita, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Desde su adopción, hace veinte años, se han registrado importantes avances en el reconocimiento de este derecho. Sin embargo, aunque

los Estados impulsan políticas, planes y programas para enfrentar la violencia contra las mujeres (VcM), ésta sigue siendo una expresión cotidiana de la discriminación contra ellas, basada en razones de género.

La participación política de las mujeres puede resumirse en la historia de su negación y de su conquista. Para ellas, el disfrute de sus derechos políticos, está ligado a su construcción como ciudadanas, siendo necesario diferenciar entre participación ciudadana y participación política formal. En este recorrido, muchas veces las mujeres han puesto más énfasis en participar –en la construcción democrática- que en llegar a decidir en ella.

Los elementos que caracterizan actualmente la participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe (ALC) están ligados a los siguientes factores:

- La participación en los espacios de poder formal como un derecho incompleto.
- El derecho a la identidad como una condición básica aún no resuelta.
- La descentralización como una oportunidad ambigua para las mujeres.
- La participación política y las mujeres indígenas como la expresión de una triple desigualdad.

Entre las múltiples causas que originan y perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres en cuanto a la participación y la representación política, se pueden señalar las siguientes:

- La vigencia –si bien disminuida- de un orden de género patriarcal.
- La pobreza como una condición multidimensional que afecta a las mujeres y con connotaciones mayores en el caso de la asociación mujer pobre e indígena.
- Procesos de reforma y modernización de los Estados inconclusos, que llevan aparejada una fragilidad institucional.
- Mecanismos nacionales para la igualdad sin apoyo suficiente.
- Resistencia de los partidos políticos hacia la presencia de las mujeres.
- La emergencia de múltiples identidades locales y nacionales que implican a menudo diálogos más complejos de construirse y mantenerse en el tiempo.

- Acoso y violencia política hacia las mujeres.

En esta Convención, teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, Declararon:

Ratificar la vigencia de la “Convención de Belém do Pará” con el fin de fomentar su pleno cumplimiento, priorizando la prevención, atención y sanción de la violencia hacia las mujeres y las garantías frente al derecho humano de las mujeres a una vida libre violencia.

Encabezar la lucha contra la impunidad, impulsando políticas preventivas conducentes a la eliminación de patrones socioculturales, normas y prácticas discriminatorias que mantienen la desigualdad de género, que origina la violencia hacia las mujeres. Asimismo, establecer que estas políticas sean de Estado y no de gobierno para, de esta manera, asegurar su sostenibilidad.

Impulsar la participación de hombres y mujeres en los esfuerzos encaminados al logro de la igualdad entre los géneros, y a prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra la mujer. Asimismo, incluir el tema de las masculinidades y la igualdad de género en los contenidos educativos para incidir, desde la más temprana edad, en las relaciones saludables y respetuosas de los derechos humanos y libres de discriminación entre niños y niñas.

Incidir para la aplicación de las sanciones penales, civiles, laborales y administrativas en la legislación nacional, para castigar a los agresores y actuar con la debida diligencia para reparar a las mujeres por los daños ocasionados por la violencia de género.

Promover la implementación de medidas generales para garantizar el acceso de las mujeres a la justicia y a servicios adecuados, pertinentes y de calidad, así como mecanismos específicos para aquellas que enfrentan múltiples factores de discriminación y exclusión.

Revalorar las acciones desarrolladas a nivel comunitario que han permitido dar mayor protección a las mujeres y promover su difusión y réplica.

Reiterar la necesidad de que en la Agenda Global Post 2015 se establezca un objetivo específico de igualdad de género en los Objetivos de Desarrollo

Sustentable con metas e indicadores para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En esta convención se abordó la importancia de comenzar desde las unidades educativas, como inicio para concienciar a la población de la inclusión, igualdad/equidad, respeto por los derechos de las personas cualquier sea su origen étnico, racial, religioso y sobre todo de género, esta inclusión deberá ser participativa e interactiva, de esta forma se contribuirá a la recuperación de valores sociales incluyentes.

- **Constitución Política del Estado, en el Título II Derechos Fundamentales y Garantías, Capítulo Segundo Derechos Fundamentales, Artículo 15. II.** Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad. Si bien la C.P.E. estipula los derechos de las mujeres, nuestra sociedad aún no aplica en su integridad y menos da cumplimiento a esta norma “faro”, de donde emergen todas las leyes y normativas en actual vigencia.
- **Ley N° 243 Ley de 28 de Mayo de 2012 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres**
- **Ley N° 348, Ley del 09 de marzo de 2013 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres.** Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.
- **Ley 045, Ley del 08 de Octubre, 2010 Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación**
- **Ley No 807 del 21 de Mayo de 2016. Ley de Identidad de Género**

CAPITULO II

DIAGNÓSTICO

En este acápite realizaremos un diagnóstico al Gobierno Autónomo Municipal de Cobija como una institución pública, cuyo cuerpo deliberativo es sujeto a proceso electivo, a excepción del personal administrativo; donde la provisión de los recursos para su operatividad provienen por recursos propios que genera la Alcaldía, asignación de recursos por el T.G.N. (Tesoro General de la Nación) y por I.D.H. (Impuesto Directo a los Hidrocarburos).

2.1. Análisis F.O.D.A.

(Hoffman, y otros, 2007, pág. 56), indican: Las fortalezas y debilidades representan la evaluación interna de las capacidades de la empresa... Por otra parte, las oportunidades y las amenazas son *evaluaciones externas* del entorno de la empresa.

El presente análisis FODA, nos permitirá tener un concepto más claro y preciso de la situación actual en la que se encuentra el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, con relación a la prevención, defensa y sancionamiento a las personas que cometan delitos como acoso y violencia política hacia las mujeres que cumplen funciones político públicas en esa institución.

2.1.1. Fortalezas.

Las fortalezas de una institución están dadas por las características singulares e inimitables que tiene a su favor,

- Amparada por la Ley N° 031, de 19 de julio de 2010, Marco de Autonomías y Descentralización “Andrés Bólvain” con la jurisprudencia autonómica del Tribunal Constitucional Plurinacional.
- Ley N° 482 Ley de 9 de enero de 2014 Ley de Gobiernos Autónomos Municipales.
- Ley N° 348 Ley de 9 de marzo de 2013 Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia
- Ley N° 243 Ley DE 28 de Mayo de 2012 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia Las Mujeres

- Compendio legislativo, sancionador de las acciones de acoso y violencia hacia la mujer dentro del ámbito político – público.
- Mujeres concejales, identificadas con el empoderamiento femenino, dispuestas a hacer prevalecer sus derechos y de todas las mujeres del municipio con la equidad de género y sus oportunidades.
- Grupos sociales como ACOPANDO, ACOBOL que permiten a la mujer sentirse protegida y amparada por personas defensoras de sus derechos y que pertenecen a su mismo género y condición político-público.

2.1.2. Oportunidades.

- El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija debido a que se encuentra amparado por la Ley de Autonomías, tiene la capacidad y potestad de crear y aplicar medidas preventivas de acoso y violencia política hacia las mujeres que fungen cargos político – públicos.
- Estas oportunidades deben ser consideradas como oportunas y valederas en el ámbito del respeto de los derechos humanos de hombres y mujeres que trabajan en esa institución.

2.1.3. Debilidades.

Carece de fortalecimiento institucional, debido a que los cargos son adquiridos por escaños (resultado de las elecciones municipales), no siempre la paridad y equidad de género será de prevalencia por encima de la tendencia partidaria – política.

2.1.4. Amenazas.

- Desconocimiento de las normas de protección a la mujer víctima de acoso y violencia política.
- Inaplicabilidad de las leyes en actual vigencia por parte de las autoridades competentes.



Gráfico 3 Análisis F.O.D.A. del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija
Fuente: elaboración propia

2.2. Identificación de la Institución.

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, es una institución pública creada para servir al pueblo, tratando de satisfacer sus necesidades básicas y/o prioritarias, a través de sus representantes ediles que son elegidos por voto universal; como ente organizado estructuralmente de acuerdo a un organigrama, que funciona y opera, de acuerdo a un cuerpo normativo que se encuentra en actual vigencia. Se puede describir a la Alcaldía Municipal de la siguiente manera:

- *Identificación interna;* el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, es un ente que cuenta con personal (recursos humanos), financieros que son generados a través de recursos IDH, TGN, por coparticipación y recursos propios que ingresan por la aplicación de tasas e impuestos municipales; mismos que contribuyen al funcionamiento de la institución para el logro de los objetivos y metas trazadas en el PEI como en sus POA's, además de cubrir los costos de operatividad de la misma, desde gastos administrativos (pago de sueldos y salarios), mantenimiento de la infraestructura y otros.
- *Identificación externa;* el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, tiene distribuidas sus oficinas en distintos barrios de la ciudad, ya que no cuenta con el suficiente espacio físico para albergar a las distintas unidades dependientes, cuyas

oficinas principales se encuentran ubicadas frente a la Plaza Tcnl. Germán Busch (lado oeste).

2.2.1. Características de la institución

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, fue creado según Ley N° 031, de 19 de julio de 2010, Marco de Autonomías y Descentralización “Andrés Ibáñez” con la jurisprudencia autonómica del Tribunal Constitucional Plurinacional en su *Artículo 34. (GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL). El gobierno autónomo municipal está constituido por: I. Un Concejo Municipal, con facultad deliberativa, fiscalizadora y legislativa en el ámbito de sus competencias. Está integrado por concejales y concejales electas y electos, según criterios de población, territorio y equidad, mediante sufragio universal, y representantes de naciones y pueblos indígena originario campesinos elegidas y elegidos mediante normas y procedimientos propios que no se hayan constituido en autonomía indígena originaria campesina, donde corresponda... la Ley Marco de Autonomías y Descentralización no sólo regula lo establecido en el art. 271 de la CPE, sino que regula la autonomía y descentralización como indica su nombre, y ello implica que puede regular, de manera general y en concordancia con la Constitución Política del Estado, la estructura organizativa de los gobiernos subnacionales, sin perjuicio a que esta estructura organizativa sea regulada de manera más ampliada y detallada por los estatutos y cartas orgánicas de acuerdo a la realidad y necesidad de cada entidad territorial autónoma.*

Esta institución adquirió su autonomía de gestión bajo Ley N° 482 Ley de 9 de enero de 2014 Ley de Gobiernos Autónomos Municipales.

Como indica la norma esta institución delibera, fiscaliza y legislan normas en favor de la población Cobijeña. Asimismo, esta institución es representativa y única en su estructura orgánica, en vista que sus integrantes son sujetos a votación constante en las distintas comisiones que integran respetando equidad y género, es decir paridad en el número de concejales y concejales.

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija está integrada por personas comprometidas con el desarrollo y crecimiento del Municipio de Cobija, a pesar de sus divergencias políticas cotidianamente coordinan sus acciones en favor de la población.

Su organización como muestra en el Anexo 4 Organigrama del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

2.2.2. Nombre de la institución.

GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA

2.2.3. Dirección de la institución.

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, sus oficinas quedan ubicadas frente a la Plaza Tcnl. Germán Busch entre la Av. 9 de Febrero y la Calle Tcnl. Hernández Cornejo.

2.3. Importancia social de la institución.

El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, fue creado para trabajar por la población Cobijeña, tratando de satisfacer sus necesidades básicas a través de la gestión administrativa, social y financiera, con el objetivo de proporcionar una mejor calidad de vida a sus habitantes.

2.3.1. Misión.

Promover el ejercicio pleno de nuestra autonomía a través de desarrollar los principios constitucionales, relativos a Poder Público Municipal, su autonomía, organización y funcionamiento, gobierno, administración y control, para el efectivo ejercicio de la participación protagónica del pueblo Cobijeño. H.C.M.C.

2.3.2. Visión.

“Convertirse en instrumento de participación ciudadana en pro de alcanzar las metas y propuestas visibles, de las necesidades de la población, donde el órgano legislativo de soluciones a sus necesidades, para un funcionamiento y desarrollo del gobierno local, legislando sobre competencias exclusivas de vital importancia para optimizar la calidad de vida de todos los habitantes de Cobija”. HCMC

2.4. Justificación.

El propósito en la elaboración de la presente propuesta es la de prevenir el acoso y la violencia hacia las mujeres que ejercen cargos políticos-públicos en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

También se pretende dejar una referencia para que a posterior se eviten acciones de acoso y violencia política hacia las mujeres que son elegidas y representan a distintas organizaciones, dando operatividad a la Ley 243 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia Las Mujeres y la Ley 348 Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia; que por lo que se ve hasta ahora casos de situación de violencia y acoso político en desmedro de las mujeres, quienes en la mayoría de las veces no denuncian a las autoridades competentes por diversas razones entre ellas: miedo a ser despedidas o denigradas públicamente (humillación), amenazas y amedrentamiento físico personal y en contra la familia.

De esta manera se pretende concientizar a través de la divulgación (socialización) para que en este y otros municipios no se vuelvan a dar más casos de violencia y acoso político hacia las mujeres.

2.5. Diagnóstico Analítico.

2.5.1. Identificación del problema

A pesar de que existe un marco legal en actual vigencia, que sanciona el acoso y violencia política hacia las mujeres político – públicas; concurre un vacío social de compromiso, identificación y lucha constante por poner en tela de denuncia cualquier acto de violación a los derechos humanos de las mujeres, que puedan ejercer sus funciones de manera libre, espontánea y motivada a generar espacios de poder y desarrollo en beneficio de la población, que es a quien se debe su curul político; sin vivir en medio del miedo y constante amedrentamiento.

El surgimiento de tendencias, aportes y normativa que ampara a la mujer en cuestión de acoso y violencia política, el pensamiento y actuación de hombres y mujeres que no consideran a la mujer en igualdad de condiciones políticas, sociales, económicas, de formación académica, orígenes, religión; aún persiste porque el cambio no radica solo en campañas sino en la formación básica desde el núcleo familiar, núcleo escolar, grupos sociales como son los barrios, clubes, comparsas, que fomenten y practiquen la inclusión y respeto a la diversidad.

Como resultado de la aplicación de las entrevistas se ha podido extraer la siguiente información:

- Existe tolerancia por parte de la agredida, en vista que no reacciona frente a acciones de acoso y violencia política.
- No existe respeto por parte de la población hacia sus representantes políticas, ya que ejercen presión de forma agresiva
- El Gobierno Autonomo Municipal de Cobija, no cuenta con políticas específicas para el cumplimiento y socialización de las normas en actual vigencia que sancionan todo hecho de acoso y violencia política hacia las mujeres que cumplen funciones públicas.

2.5.2. Análisis de consistencia.

El análisis de consistencia del presente proyecto se elaborará a partir de la operacionalización de las variables en una MATRIZ DE CONSISTENCIA:

Cuadro 2

Operacionalización de las Variables

<i>VARIABLES</i>	<i>DEFINICION</i>	<i>INDICADORES</i>
Acoso Político	Se entiende por acoso político al acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político - pública o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.	Actos de Presión Actos de Persecución Actos de Hostigamiento o Amenazas
Plan de Acción	Llamado también <i>Estrategia Funcional</i> por (Thompson, Jr. & Strickland III, 2004, pág. 58), quienes refieren que La <i>Estrategia funcional</i> , concierne al Plan de Acción	Programas Presupuestos Procedimientos

<p>Prevención</p>	<p>administrativo para manejar un actividad funcional o un proceso importante dentro de un negocio, como investigación y desarrollo, producción, mercadotecnia, servicio al cliente, distribución, finanzas, recursos humanos, etc.; un negocio necesita tantas estrategias funcionales como número de actividades principales tenga.</p> <p>La Implementación de la estrategia es un proceso mediante el cual las estrategias y políticas se ejecutan a través del desarrollo de programas, presupuestos y procedimientos. Este proceso podría implicar cambios en la cultura general, en la estructura o en el sistema administrativa de la organización (Wheelen & Hunger, 2007, págs. 16-17)</p> <p>s.f. Acción de prevenir o prevenirse. Prevenir v.t.r. y prnl. (lat. praevenire) (78). Tomar precauciones o medidas por anticipado para evitar o remediar un mal. (De La Peña, 2008)</p>	
<p>Violencia Política</p>	<p>Se entiende por violencia política a las acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales cometidas por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político – pública, o en contra de su familia, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.</p>	<p>acciones, conductas y/o agresiones físicas</p> <p>acciones, conductas y/o agresiones psicológicas</p> <p>acciones, conductas y/o agresiones sexuales</p>

Fuente: elaboración propia

2.5.3. Identificación de soluciones.

Ante la carencia de acciones que reflejen el estado de ánimo de las mujeres concejales que constantemente se ven sometidas a obedecer y callar, al no sentirse protegidas ni amparadas en el desempeño libre de sus funciones, es que se propone realizar un PLAN DE ACCION DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLITICA HACIA LAS MUJERES, tomando en cuenta la Ley 348 Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, el Artículo 4 (Principios y Valores):



Gráfico 4 Principios y Valores de la Ley 348 Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia.

Fuente: elaboración propia en base a Principios y Valores de la Ley 348 Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia

1. Vivir Bien. Es la condición y desarrollo de una vida íntegra material, espiritual y física, en armonía consigo misma, el entorno familiar, social y la naturaleza.

2. Igualdad. El Estado garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, el respeto y la tutela de los derechos, en especial de las mujeres, en el marco de la diversidad como valor, eliminando toda forma de distinción o discriminación por diferencias de sexo, culturales, económicas, físicas, sociales o de cualquier otra índole.

3. Inclusión. Tomar en cuenta la cultura y origen de las mujeres, para adoptar, implementar y aplicar los mecanismos apropiados para resguardar sus derechos, asegurarles el respeto y garantizar la provisión de medios eficaces y oportunos para su protección.

4. Trato Digno. Las mujeres en situación de violencia reciben un trato prioritario, digno y preferencial, con respeto, calidad y calidez.

5. Complementariedad. La comunión entre mujeres y hombres de igual, similar o diferente forma de vida e identidad cultural que conviven en concordia amistosa y pacíficamente.

6. Armonía. Coexistencia y convivencia pacífica entre mujeres y hombres, y con la Madre Tierra.

7. Igualdad de Oportunidades. Las mujeres, independientemente de sus circunstancias personales, sociales o económicas, de su edad, estado civil, pertenencia a un pueblo indígena originario campesino, orientación sexual, procedencia rural o urbana, creencia o religión, opinión política o cualquier otra; tendrán acceso a la protección y acciones que esta Ley establece, en todo el territorio nacional.

8. Equidad Social. Es el bienestar común de mujeres y hombres, con participación plena y efectiva en todos los ámbitos, para lograr una justa distribución y redistribución de los productos y bienes sociales.

9. Equidad de Género. Eliminar las brechas de desigualdad para el ejercicio pleno de las libertades y los derechos de mujeres y hombres.

10. Cultura de Paz. Las mujeres y hombres rechazan la violencia contra las mujeres y resuelven los conflictos mediante el diálogo y el respeto entre las personas.

11. Informalidad. En todos los niveles de la administración pública destinada a prevenir, atender, detectar, procesar y sancionar cualquier forma de violencia hacia las mujeres, no se exigirá el cumplimiento de requisitos formales o materiales que entorpezcan el proceso de restablecimiento de los derechos vulnerados y la sanción a los responsables.

12. Despatriarcalización. A efectos de la presente Ley, la despatriarcalización consiste en la elaboración de políticas públicas desde la identidad plurinacional, para la visibilización, denuncia y erradicación del patriarcado, a través de la transformación de las estructuras, relaciones, tradiciones, costumbres y comportamientos desiguales de poder, dominio, exclusión, opresión y explotación de las mujeres por los hombres.

13. Atención Diferenciada. Las mujeres deben recibir la atención que sus necesidades y circunstancias específicas demanden, con criterios diferenciados que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos.

14. Especialidad. En todos los niveles de la administración pública y en especial aquellas de atención, protección y sanción en casos de violencia hacia las mujeres, las y los servidores públicos deberán contar con los conocimientos necesarios para garantizar a las mujeres un trato respetuoso, digno y eficaz.

Las posibles soluciones para evitar casos de acoso y violencia política hacia las mujeres que integran el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, son:

- *Proceso de concientización hacia las mujeres sobre las acciones lesivas de las que pueden ser víctimas.*
- *Socialización de la normativa en actual vigencia de protección y defensa de los derechos humanos de las mujeres para que se encuentren libres de acoso y violencia política.*

CAPITULO III

PROPUESTA

Introducción.

Nuestro país, cuenta hasta la actualidad con una Constitución Política del Estado actualizada, un cuerpo normativo excelso porque sanciona toda forma de violencia hacia la mujer, desde el seno familiar hasta el ámbito público – político.

Si bien es cierto que se ha avanzado con estrategias y planes de ámbito nacional, con la inserción de la participación de la mujer en distintos planos accionares de la política nacional, la discriminación aún sigue siendo un obstáculo en vista que los hombres no valoran de forma real y concreta las capacidades, formación profesional y talentos que tiene el género femenino y su gran aporte a la sociedad.

A partir de la participación liderativa del Gobierno Municipal de Cobija, el presente Plan de Acción, es una guía para el proceso de socialización y concienciación a los distintos estratos sociales de la PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE COBIJA

Palabras Clave:

- **Acoso Político.** Se entiende por acoso político al acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político - pública o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos (Bolivia, 2010, pág. 4)
- **Acoso Sexual.** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su Artículo 7 el acoso sexual del siguiente modo:
 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza

sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- **Acoso por razón de sexo.** La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su Artículo 7 el acoso por razón de sexo del siguiente modo:

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

(Provincias, 2007, pág. 13)

- **Agresiones y abusos sexuales.** La Ley orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y sus posteriores modificaciones a través de la Ley orgánica 11/1999, de 30 de abril y Ley orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, entiende por agresiones sexuales aquellas conductas que atentan contra la libertad sexual de una persona y que se producen mediando violencia o intimidación. Recoge también el abuso sexual, entendiendo por tal aquellas conductas que, sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento, atentaren contra la libertad o indemnidad sexual de una persona. Se incluyen aquí los abusos cometidos sobre personas que no pueden prestar consentimiento válido por tener limitada su capacidad volitiva o intelectual (menores, personas privadas de sentido o con determinadas discapacidades psíquicas, etc.) (Provincias, 2007, pág. 13)

- **Agresión.** (Derecho Internacional Público) “Empleo de la fuerza armada por un Estado contra la soberanía, la integridad territorial o la independencia política de otro Estado, o de toda otra manera incompatible con la Carta de las Naciones Unidas” (Definición formulada tras largos debates por una resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 14/12/1974, que en su art. 3o, da una enumeración no taxativa de los actos que constituyen agresión).

En el sentido lato es toda acción contraria al derecho de otro: y en sentido estricto, la acción o efecto de acometer, de atacar. Así, en Derecho es el ataque, el acometimiento dirigido violentamente contra una persona para causarle algún daño en sus bienes, para herirla o matarla. (Jurídica, 2014)

- **Agresión psicológica.** El concepto de violencia psicológica es un concepto social que se utiliza para hacer referencia al fenómeno mediante el cual una o más personas agreden de manera verbal a otra u otras personas, estableciendo algún tipo de daño a nivel psicológico y emocional en las personas agredidas y sin que medie el contacto físico de ningún tipo, o sea, la agresión es solamente por la vía verbal sin intervención de los golpes físicos. Violencia que implica el uso de expresiones descalificadores y en la que no interviene el ataque físico Normalmente consiste de expresiones descalificadoras que se proponen justamente desmerecer y menospreciar a aquel al cual van dirigidas las mismas. Esta característica básica de este tipo de violencia la hace a veces improbable, porque claro, un golpe, una herida es fácil de demostrar pero muchas veces si no se tienen testigos o alguna grabación que lo pruebe, es difícil probar este tipo de violencia. (Jurídica, 2014)

- **Agresión sexual.** Hecho delictivo consistente en atentar contra la libertad sexual de otra persona, con violencia e intimidación. La agresión supone que el autor del hecho delictivo ha de tener un contacto corporal con la víctima, ya que, si no lo hay, se estaría cometiendo el delito en grado de tentativa. Existen dos tipos en este delito: 1) tipo básico, en que el contacto corporal es exterior, y 2) tipo cualificado, en el que, en la agresión sexual, existe acceso carnal o de otros

objetos. Este hecho delictivo sólo puede realizarse a título de dolo, no cabe la imprudencia. (Jurídica, 2014)

- **Amenaza** [DP] Delito contra la libertad por el que una persona expresa a otra, mediante actuaciones o palabras, que le va a causar algún mal a ella o a su familia. Las amenazas pueden distinguirse en: 1) aquellas en las que el mal amenazado es constitutivo de delito, o 2) aquellas en las que el mal no es constitutivo de delito. Exigencia de cantidad o recompensa. Asimismo, se encuentran tipificadas las amenazas condicionadas en las que la condición constituye un hecho ilícito. Para que se consume la amenaza es necesario que llegue a conocimiento del amenazado; en caso contrario, se estaría realizando en grado de tentativa. En este tipo delictivo es necesario que el mal amenazado sea creíble y cause intranquilidad en la víctima, así como que las amenazas sean serias y persistentes (MUÑOZ CONDE). En función de la clase de mal amenazado y de la condición impuesta, el hecho punible podría ser constitutivo de falta. Es perseguible sólo a instancias del perjudicado. (Jurídica, 2014)

3.1. Señalamiento del problema a intervenir.

Carencia de compromiso social – integral de todos los actores que componen la defensa de los derechos de la mujer en el ámbito político – público que ejerce funciones en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

3.2. Fin de la propuesta.

Concientizar a todos los actores para la defensa de los derechos por la igualdad, equidad y prevención del acoso y violencia política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

3.3. Objetivos de la propuesta.

Los objetivos que se pretende alcanzar con la siguiente propuesta es la de concientizar a la población sobre la inclusión con compromiso social de la mujer en los espacios político – públicos, sin que sea sujeto de cualquier forma de acoso y/o violencia política en el Municipio de Cobija, a través de la aplicación de estrategias, actividades y tareas dirigidas a

la sociedad en su conjunto, mediante la dirección y coordinación de un equipo de profesionales que contribuyan con la misión de bienestar social.

3.3.1 Objetivo General

Llegar a la conciencia de la población con estrategias de prevención y lucha contra el acoso y violencia política hacia las mujeres en el Municipio de Cobija.

3.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel y dependencia funcional para la operatividad y ejecución del plan de acción.
- Elaborar un presupuesto aproximado para la operativización del plan de acción.
- Establecer los actores intervinientes del proceso de aplicación del plan de acción.
- Determinar el alcance e impacto de la implementación del Plan de Acción.
- Concienciar a todos los actores en el involucramiento en la defensa por los derechos de las mujeres.
- Socializar las normativas en actual vigencia de defensa por los derechos humanos, de género y equidad.

3.4. Alcance.

El alcance de la propuesta está dirigida a toda la población, en especial a los grupos y/o organizaciones sociales, políticas, educativas a partir del Gobierno Municipal de Cobija como eje central de difusión en el proceso de socialización y concienciación en la prevención del acoso y violencia política hacia las mujeres.

3.4.1. Misión.

Concienciar a la población sobre la inclusión de la mujer en todos los espacios políticos públicos sin que sea objeto de acoso y/o violencia familiar

3.4.2. Visión.

Lograr una sociedad más justa, equitativa e inclusiva en todos sus espacios políticos donde exista el libre ejercicio de la democracia y reconocimiento genuino al aporte de la mujer en el desarrollo y crecimiento socio-económico de nuestro Municipio.

3.5. Fundamento Legal.

El Estado Plurinacional de Bolivia, cuenta con normativa en actual vigencia que es sancionatoria en contra de las personas que ejerzan violencia y acoso contra la mujer en todos los espacios y ámbitos de nuestra sociedad, como ser:

- **Constitución Política del Estado, en el Título II Derechos Fundamentales y Garantías, Capítulo Segundo Derechos Fundamentales, Artículo 15. II.** Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad.
- **Ley N° 243 Ley de 28 de Mayo de 2012 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres.**
- **Ley N° 348, Ley del 09 de marzo de 2013 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres.** Ley integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.
- **Ley 045, Ley del 08 de Octubre, 2010 Ley contra el Racismo y toda forma de Discriminación.**
- **Ley No 807 del 21 de Mayo de 2016.** Ley de Identidad de Género

3.6. Estructura organizacional y manual de funciones

Para la operativización y/o puesta en marcha del Plan de Acción para Prevenir el Acoso y Violencia Política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, es necesario la apertura de un Programa especial que realice las actividades de socialización e interacción con las distintas instituciones y comprometa su participación activa en este proceso de concienciación hacia la transformación de la sociedad cobijeña.

En este sentido, se propone la siguiente estructura organizacional, que dependerá de la Secretaría de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

3.6.1. Estructura Organizacional.

Se propone la siguiente estructura organizacional:



Gráfico 5. Propuesta organizacional de dependencia para la aplicación del Plan de Acción para prevenir el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres en el Municipio de Cobija.

Fuente: elaboración propia

Se dará creación al Programa de Prevención y Lucha contra el Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres en el Municipio de Cobija, que dependerá de la Secretaría de Desarrollo Humano del G.A.M.C. Asimismo, deberá contar con un(a) Asistente Técnico que coadyuve con el trabajo a emprender. De esta manera se propone el siguiente Manual de Funciones:

3.6.2. Manual de Funciones

Para que el organigrama sea operativo, es necesario contar con un manual de funciones en el que se especifique los requisitos y funciones que debe asumir cada funcionario en esta nueva estructura orgánica:

CODIGO:	GAMC-SDH-001
SIGLA:	RESP-GAMC-002
CARGO:	<u>RESPONSABLE DEL PROGRAMA</u>
INMEDIATO SUPERIOR:	SECRETARIA DE DESARROLLO HUMANO DEL GAMC

REQUISITOS PARA EL CARGO:

- Licenciatura en el área de ciencias políticas y jurídicas.
- Experiencia mínima de 2 años en cargos similares
- Conocimiento del marco normativo de protección y defensa de l mujer
- Capacidad de liderazgo
- Capacidad de gestión en el alcance de los resultados, de acuerdo a la misión y visión que tiene el Programa
- Puntualidad, esmero, honradez, capacidad de compromiso con el desarrollo de la empresa

FUNCIONES:

Descripción genérica:

- Planificar, periódicamente las actividades que se llevarán a cabo en las horas Operativas para alcanzar los objetivos propuestos
- Organizar los recursos humanos, financieros y logísticos del programa
- Dirigir, las acciones del personal operativo para alcanzar los objetivos y la misión propuesta
- Controlar el cumplimiento de funciones y tareas del personal operativo y eventual para el logro de los objetivos trazados
- Asesorar a los actores su participación sobre el cumplimiento de la normativa en actual vigencia en el país

- Proporcionar los recursos y asesoramiento para la operatividad del Programa
- Elaborar la documentación pertinente.

Descripción específica.

- Supervisar el cumplimiento de las normativas en actual vigencia y el reglamento interno
- Proporcionar y gestionar los recursos para el normal desempeño de las funciones del personal
- Gestionar los recursos para el desarrollo y formación integral del personal operativo.
- Controlar y supervisar el desenvolvimiento y desempeño del personal
- Exigir la entrega periódica y de emergencia de informes sobre las actividades y novedades.
- Velar por el aprovisionamiento de insumos
- Coordinar con la Secretaría de Desarrollo Humano para la toma de decisiones de gran importancia que comprometa el normal funcionamiento del Programa
- Realizar y elevar informes periódicos a la Secretaría de Desarrollo Humano.
- Reportar sobre acontecimientos suscitados durante los días laborables y no laborables clasificados como excepcionales

CODIGO:	GAMC-002
SIGLA:	TEC.AS.-GAMC-003
CARGO:	TÉCNICO ASISTENTE
INMEDIATO SUPERIOR:	RESPONSABLE DEL PROGRAMA

REQUISITOS PARA EL CARGO:

- Título de Licenciatura en Trabajo Social
- Experiencia mínima de 2 años
- Puntualidad, responsabilidad, honestidad
- Capacidad de liderazgo y trabajo en equipo

FUNCIONES:

- Elevar informe periódico de las actividades
- Cuidar y velar por las instalaciones, muebles y enseres que se encuentren bajo su dependencia

3.7. Estructura Financiera del Presupuesto.

Para la ejecución y operatividad del Plan de Acción para la Prevención del Acoso y Violencia Política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, se requiere de un Presupuesto Projectado, para el fin se ha estructurado de la siguiente manera:

Cuadro 3

Descripción detallada de Activos Fijos

DESCRIPCION	costo unitario	cantidad	COSTO TOTAL AÑO 1
TOTAL ACTIVOS FIJOS			23.450,00
<u>Muebles y Enseres</u>			8.300,00
Televisor 24"	3.600,00	1,00	3.600,00
Escritorios	3.500,00	1,00	3.500,00
Estantes gabeteros	800,00	1,00	800,00
Sillas	100,00	4,00	400,00
<u>Maquinaria y Equipos</u>			3.250,00
Cámara Filmadora SONY HDR-PJ440 HD HANDYCAM	3.250,00	1,00	3.250,00
<u>Equipos de Computación</u>			11.900,00
Computadora HP LAPTOP 240-G6-INTEL I3 7020 4MZ	4.200,00	2,00	8.400,00
Impresora L4150 220V EPSON C11CG253	1.750,00	2,00	3.500,00

Fuente: elaboración propia

En el Cuadro 3

Descripción detallada de Activos Fijos, por la adquisición de muebles y enseres asciende a Bs. 8.300.-, Maquinaria y equipos Bs. 3.250,00, Equipos de Computación Bs. 11.900.-; ascendiendo a un total de Bs. 23.450 por la adquisición de Activos Fijos, cada uno de estos ítems se describen a continuación:

Cuadro 4*Descripción detallada de gastos en Difusión Social*

Medio de Comunicación	Cant/ Mes	Costo Unitario	Cantidad	COSTO TOTAL AÑO 1
Televisión	Pases	20,00	50,00	1.000,00
Banner		250,00	1,00	250,00
Afiches/ Folletería	Realización	0,75	500,00	375,00
Página Web	Realización	1.500,00	1,00	1.500,00
Total				3.125,00

Nota: elaboración propia

El Cuadro 4

Descripción detallada de gastos en Difusión Social; dónde se especifica los gastos anuales en los que se incurrirá por la socialización a través de medios de comunicación, distribución de trípticos, colocación de banners y creación de una página web con información actualizada de las actividades que se van realizando y spots educativos que motiven a la población sobre la prevención del acoso y violencia hacia las mujeres en el Municipio de Cobija.

Cuadro 5*Descripción de gastos en Sueldos y Salarios*

No	CARGO	HABER BASICO	BONO DE FRONTERA 20%	TOTAL GANADO	DESCUENTOS			TOTAL DESCTOS	LÍQUIDO PAGABLE	COSTO TOTAL AÑO 1
					AFP 12,71%	Aporte Solidario 0,5%	RC- IVA 13%			
1	PROFESIONAL V	4.800,00	960,00	5.760,00	732,10	28,80	748,80	1.509,70	4.250,30	51.003,65
2	ADMINISTRATIVO V (SECRETARIA)	2.850,00	570,00	3.420,00	434,68	17,10	444,60	896,38	2.523,62	30.283,42
	TOTALES	7.650,00	1.530,00	9.180,00	1.166,78	45,90	1.193,40	2.406,08	6.773,92	81.287,06

Nota: elaboración propia

En el Cuadro 5 Descripción de gastos en Sueldos y Salarios, se detalla los gastos previstos para el pago de sueldos y salarios del personal que ejecutará el Plan de Acción y que formarán parte del PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL ACOSO Y VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES EN EL MUNICIPIO DE COBIJA.

Cuadro 6*Descripción de gastos en Material de Escritorio*

DESCRIPCION	CANTIDAD	PRECIO UNITARIO	COSTO TOTAL MENSUAL (En Bs.)	COSTO TOTAL ANUAL (En Bs.)
Canastillos	2	35	70,00	70,00
Marcadores (caja)	1	150	150,00	1.800,00
Resaltadores	5	5	25,00	300,00
Papel bond tamaño carta	1	35	35,00	420,00
Bolígrafos azules (caja de 50 unidades)	1	50	50,00	600,00
Tinta para impresora	1	75	75,00	900,00
TOTAL			405,00	4.090,00

Nota: elaboración propia

En el **Cuadro 6**

Descripción de gastos en Material de Escritorio; se describe a detalle el material de escritorio que se requerirá para la operativización del Plan de Acción.

3.8. Actores Sociales y sus Acciones para la Prevención.

Para la aplicación y puesta en marcha del Plan de Acción para la Prevención contra el Acoso y Violencia Política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, es necesario realizar la propuesta de las posibles acciones que se pueden realizar desde los actores que participarán en este proceso:

3.8.1. Actores Sociales.

Para el logro de los objetivos trazados se requiere de la participación comprometida de la población a través de distintos actores que se transformarán en decisivos en la aplicación y respuesta mediata al plan de acción, entre los que se propone:



Gráfico 6. Actores sociales que deben participar para la aplicación del Plan de Acción.
Fuente: elaboración propia

Como se observa en el **Gráfico 6. Actores sociales que deben participar para la aplicación del Plan de Acción.**, son las instituciones más representativas que pueden colaborar de forma eficiente al logro de los objetivos trazados:

- El Servicio Distrital de Educación puede llegar de forma efectiva a los establecimientos educativos en todos sus niveles con campañas de concienciación.
- El Órgano Judicial, como ente sancionador; puede generar espacios de prevención que puede contribuir a descongestionar el sistema judicial.
- La Federación de Juntas de Vecinos, a través de las organizaciones sociales constituidas en cada barrio, puede generar espacios deliberativos y de formación política hacia las mujeres para que conozcan y ejerzan sus derechos con libertad.
- Las entidades académicas de formación superior tanto públicas como privadas son espacios donde se forman líderes y deben ser también la base para concienciar a la población sobre la participación inclusiva y digna de la mujer en todos los espacios político – públicos.

3.8.2. Acciones para la prevención

Para prevenir la violencia, es necesario la participación con compromiso social de las instituciones:

Cuadro 7

Actores y acciones propuestas para la aplicación del Plan de Acción.

ACTORES	ACCIONES PROPUESTAS
COMUNIDAD EDUCATIVA:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impartir talleres sobre co-educación, igualdad y prevención de la violencia, gestión de conflictos, sobre corresponsabilidad, de tareas domésticas ✓ Formación específica al profesorado para incorporar el enfoque de género a su trabajo. ✓ Impartir formación a las formadoras y formadores en prevención, detección y atención de la violencia contra las mujeres. ✓ Orientación a la formación de líderes con igualdad de género. ✓ Elaboración de material didáctico específico para padres y madres sobre educación con igualdad y prevención de la violencia y acoso hacia las mujeres.
ÓRGANO JUDICIAL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Socialización del cuerpo normativo sancionatorio contra la violencia y acoso político hacia las mujeres.
ORGANIZACIONES SOCIALES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Foros, talleres de las asociaciones para profundizar sobre el fenómeno de la violencia y acoso político hacia las mujeres.
ENTIDADES ACADÉMICAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fomentar mediante la difusión de trípticos, talleres y charlas dirigidas a los estudiantes sobre igualdad de género y prevención de acoso y violencia política hacia las mujeres.

Fuente: elaboración propia

En el Cuadro 7

Actores y acciones propuestas para la aplicación del Plan de Acción. se detalla la propuesta de las posibles acciones que pueden llevar a cabo los actores sociales en coordinación con el/la Responsable del Programa de “Prevención y Lucha Contra El Acoso y Violencia Política Hacia las Mujeres”.

3.9. Evaluación de los Resultados Alcanzados.

Para la evaluación de los resultados alcanzados a través del Programa, se deberá estructurar las metas y acciones a realizar y dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Cómo reaccionan los grupos de enfoque ante la participación activa de los actores sociales?
- ✓ ¿Qué tipos de violencia se han identificado en los grupos de enfoque que se practican con regularidad?
- ✓ ¿Las herramientas que está utilizando los actores sociales son las adecuadas para llegar a los grupos de enfoque?
- ✓ ¿Qué actores son los que están cumpliendo con las estrategias del Plan de Acción?

Cuadro 8

Parámetros para la Evaluación de los Resultados Alcanzados

	NIVEL	% AVANCE
INICIO	COMPROMISO	15%
PROCESO	EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCION	65%
CONCLUSIÓN	MUESTRA DE LOS RESULTADOS	20%
	TOTAL DEL ALCANCE	100%

Fuente: elaboración propia

Para el alcance de las metas trazadas, es necesario que los parámetros señalados en el Cuadro 8 *Parámetros para la Evaluación de los Resultados Alcanzados*; sean ejecutados con minuciosidad, su aplicación correcta, oportuna y eficaz permitirá que las metas trazadas en el Plan de Acción sean alcanzables.

3.9.1. Metas.

Crear conciencia de empoderamiento en las mujeres político – públicas del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, para ser parte activa del proceso de cambio en la institución y se logre la equidad de género, respetando la generación de igualdad de oportunidades y participación decisiva.

Como se muestra en el **Cuadro 8** *Parámetros para la Evaluación de los Resultados Alcanzados*, se pueden trazar las siguientes metas:

Cuadro 9

Metas propuestas del Plan de Acción

N°	METAS TRAZADAS	% COBERTURA
1.	Compromiso institucional	20%
2.	Coordinación	10%
3.	Ejecución del proceso de concienciación	50%
4.	Difusión de los resultados alcanzados	20%
5.	TOTAL	100%

Fuente: elaboración propia

En la **Meta N° 1 de Compromiso Social**, se deberá realizar el proceso de convenios interinstitucionales, donde cada de las organizaciones (instituciones representativas de Cobija) asumirá compromiso de ejecución, y su proceso solo representará el 20% del conjunto de metas trazadas.

Como se indica en la **Meta N° 2 de Coordinación**, los actores deberán de acuerdo a cronograma establecido realizar la coordinación constante sobre las actividades a realizar para contar con el apoyo y concurrencia de las organizaciones comprometidas.

En la **Meta N° 3, se determina la Ejecución del proceso de Concienciación** como la etapa más preponderante con el 50% que significa llegar al mayor número de beneficiarios con el proceso de socialización y concienciación en todos los espacios de la sociedad.

La Meta N° 4 de Difusión de los Resultados Alcanzados, es muy importante que la sociedad conozca de las actividades que se vienen realizando de forma retroalimentadora, el 20% incluye que mediante la difusión mayor número de beneficiados serán los que reciban información.

3.9.2. Indicadores.

Como se muestra en el punto 3.4.1. Las variables y los Indicadores que se describen en el 3.10.1 y el *Cuadro 2*

Operacionalización de las Variables

3.10. Tamaño de la propuesta.

La presente propuesta pretende tener un impacto multiplicador en la sociedad, sobre todo en las organizaciones sociales y sus bases, para que pueda existir la equidad de género inclusiva, no discriminatoria, no imperativa pero de forma integral y comprometida; lo que se desea es la concientización de la población sobre la inclusión de la mujer en los espacios políticos; y uno de los ámbitos son los gobiernos municipales, en nuestro caso el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

Cuadro 10

Mujeres electas que ocupan funciones político-públicas en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija al 31 de Diciembre de 2018

Alcalde(sa)	Número de Concejales titulares	Número de Concejales Suplentes	Total Número de Concejales habilitadas para ejercer
0	5	5	10

Nota: elaboración propia

3.10.1. Variables determinantes de la propuesta.

Las variables que se usarán en el presente trabajo, son las que se describen en el 3.10.1 y la *Cuadro 2*

Operacionalización de las Variables

Acoso Político.

Se entiende por acoso político al acto o conjunto de actos de presión, persecución, hostigamiento o amenazas, cometidos por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de

la función político - pública o en contra de sus familias, con el propósito de acortar, suspender, impedir o restringir las funciones inherentes a su cargo, para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

Plan de Acción.

Llamado también Estrategia Funcional por (Thompson, Jr. & Strickland III, 2004, pág. 58), quienes refieren que La Estrategia funcional, concierne al Plan de Acción administrativo para manejar un actividad funcional o un proceso importante dentro de un negocio, como investigación y desarrollo, producción, mercadotecnia, servicio al cliente, distribución, finanzas, recursos humanos, etc.; un negocio necesita tantas estrategias funcionales como número de actividades principales tenga.

La Implementación de la estrategia es un proceso mediante el cual las estrategias y políticas se ejecutan a través del desarrollo de programas, presupuestos y procedimientos. Este proceso podría implicar cambios en la cultura general, en la estructura o en el sistema administrativa de la organización (Wheelen & Hunger, 2007, págs. 16-17)

Prevención. s.f. Acción de prevenir o prevenirse.

Prevenir v.t.r. y prnl. (lat. praevenire) (78). Tomar precauciones o medidas por anticipado para evitar o remediar un mal. (De La Peña, 2008)

Violencia Política. Se entiende por violencia política a las acciones, conductas y/o agresiones físicas, psicológicas, sexuales cometidas por una persona o grupo de personas, directamente o a través de terceros, en contra de las mujeres candidatas, electas, designadas o en ejercicio de la función político – pública, o en contra de su familia, para acortar, suspender, impedir o restringir el ejercicio de su cargo o para inducirla u obligarla a que realice, en contra de su voluntad, una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones o en el ejercicio de sus derechos.

3.10.2. El tamaño de la población beneficiaria o meta del proyecto.

- Población directamente beneficiaria

La presente propuesta será de beneficio directo a todas las mujeres electas que cumplen funciones político-públicos en el Honorable Concejo del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

- **Población indirectamente beneficiaria.**

La población que se beneficiará indirectamente son las mujeres que fungen cargos políticos – públicos en las distintas instituciones y organizaciones sociales. Servirá de precedente para evitar futuros casos de acoso y violencia política hacia las mujeres.

3.10.3. Las condiciones internas y externas a las cuales está sujeta la propuesta (governabilidad, conflicto, normatividad, intereses, otros).

En este acápite realizaremos un diagnóstico al Gobierno Autónomo Municipal de Cobija como una institución pública, cuyo cuerpo deliberativo es sujeto a proceso electivo, a excepción del personal administrativo; donde la provisión de los recursos para su operatividad provienen por recursos propios que genera la Alcaldía, asignación de recursos por el T.G.N. (Tesoro General de la Nación) y por I.D.H. (Impuesto Directo a los Hidrocarburos).

ANÁLISIS F.O.D.A.

(Hoffman, y otros, 2007, pág. 56), indican: Las fortalezas y debilidades representan la evaluación interna de las capacidades de la empresa... Por otra parte, las oportunidades y las amenazas son *evaluaciones externas* del entorno de la empresa.

El presente análisis FODA, nos permitirá tener un concepto más claro y preciso de la situación actual en la que se encuentra el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, con relación a la prevención, defensa y sancionamiento a las personas que cometan delitos como acoso y violencia política hacia las mujeres que cumplen funciones político públicas en esa institución.

FORTALEZAS.

Las fortalezas de una institución están dadas por las características singulares e inimitables que tiene a su favor,

- Amparada por la Ley N° 031, de 19 de julio de 2010, Marco de Autonomías y Descentralización “Andrés Bólvarez” con la jurisprudencia autonómica del Tribunal Constitucional Plurinacional.
- Ley N° 482 Ley de 9 de enero de 2014 Ley de Gobiernos Autónomos Municipales.
- Ley N° 348 Ley de 9 de marzo de 2013 Ley Integral Para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia

- Ley N° 243 Ley DE 28 de Mayo de 2012 Ley Contra el Acoso y Violencia Política Hacia Las Mujeres
- Compendio legislativo, sancionador de las acciones de acoso y violencia hacia la mujer dentro del ámbito político – público.
- Mujeres concejales, identificadas con el empoderamiento femenino, dispuestas a hacer prevalecer sus derechos y de todas las mujeres del municipio con la equidad de género y sus oportunidades.
- Grupos sociales como ACOPANDO, ACOBOL que permiten a la mujer sentirse protegida y amparada por personas defensoras de sus derechos y que pertenecen a su mismo género y condición político-público.

OPORTUNIDADES.

- El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija debido a que se encuentra amparado por la Ley de Autonomías, tiene la capacidad y potestad de crear y aplicar medidas preventivas de acoso y violencia política hacia las mujeres que fungen cargos político – públicos.
- Estas oportunidades deben ser consideradas como oportunas y valederas en el ámbito del respeto de los derechos humanos de hombres y mujeres que trabajan en esa institución.

DEBILIDADES.

Carece de fortalecimiento institucional, debido a que los cargos son adquiridos por escaños (resultado de las elecciones municipales), no siempre la paridad y equidad de género será de prevalencia por encima de la tendencia partidaria – política.

AMENAZAS.

Desconocimiento de las normas de protección a la mujer víctima de acoso y violencia política.

Inaplicabilidad de las leyes en actual vigencia por parte de las autoridades competentes.

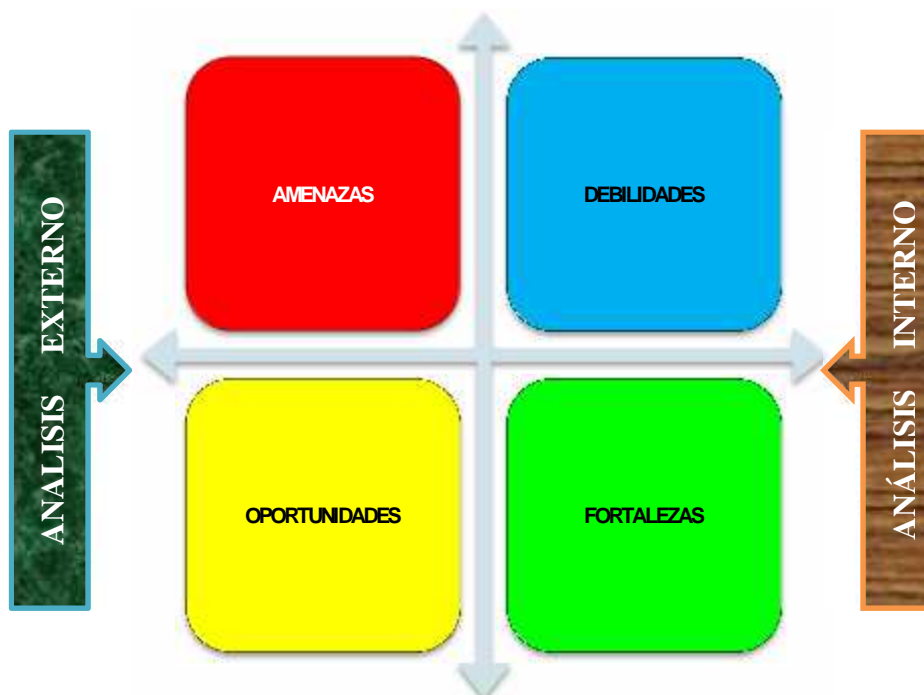


Gráfico 7 Análisis F.O.D.A. del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.
Fuente: elaboración propia

El Plan de Acción, puede ser aplicada siempre y cuando las autoridades electas además de asumir conciencia del impacto que tiene el tema, realizan las acciones que correspondan dentro del marco legal y de competencias para su aplicación y de esta manera convertirse en un modelo a seguir no solamente para la población cobijeña, sino también para Bolivia y el mundo.

3.10.4. Localización.

El presente proyecto se desarrollará en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, Provincia Nicolás Suárez, Departamento de Pando del Estado Plurinacional de Bolivia. Cobija es un municipio y ciudad capital del Departamento Pando y la única aglomeración urbana del departamento al norte de Bolivia.

Cobija, cuenta con una población de unos 42.200 habitantes, y está situada a orillas del río Acre, frontera con el estado brasileño de Acre, a una altitud de 228 msnm. Tiene un clima tropical y lluvioso. Es la capital departamental menos poblada del país.

Fundación y toponimia

La ciudad de Cobija fue fundada el 9 de febrero de 1906, por el teniente coronel Enrique Cornejo Fernández, con el nombre de “Puerto Bahía”, en el margen derecho del río Acre. Fundada por la visión geopolítica y preocupación del general Pando, que había dejado de ser presidente de Bolivia y era entonces Delegado Nacional en el Territorio de Colonias. Poco después de su fundación, la entonces Puerto Bahía se fue poblando de gente llegada de todas partes del mundo. En 1908 el Ministro de Colonización y Agricultura, Manuel Vicente Ballivián ordenó el cambio de nombre de Puerto Bahía por el de “Cobija”, en honor al puerto boliviano de Cobija, en el Departamento del Litoral y porque el nombre original causaba confusiones en los embarques y mercaderías llegadas desde Europa, al existir otra ciudad brasileña llamada casi igual.

Referencia Geográfica.



Gráfico 8 Ubicación Edificio Gobierno Autónomo Municipal de Cobija
Fuente: Google earth

3.11. Ingeniería de la propuesta.

En este acápite identificaremos la idea del proyecto, plantearemos el marco lógico, y los procesos de ejecución y evaluación a cargo de quién se encontrará, asimismo, la realización de un presupuesto y financiamiento de la propuesta (entidad ejecutora), así como proponer que entidades serán tomadas en cuenta para promover, ejecutar y operar el plan de acción.

3.11.1. Idea del proyecto

Elaborar una propuesta de Plan de Acción para Prevenir el Acoso y la Violencia Política hacia las Mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

3.11.2. Marco Lógico.

El Sistema de Marco Lógico (SML) es una de las herramientas principales que utilizan organizaciones nacionales e internacionales para el diseño y la planificación de proyectos. (BID;, 2004, pág. 4).

Al aplicar la metodología del marco lógico se puede plantear nuevos conceptos, planificar, ejecutar, controlar y/o dirigir un proyecto, sin perder de vista los objetivos y manteniendo de forma constante comunicación abierta y retroalimentadora entre todos los actores involucrados en el proceso, desde los proponentes hasta los beneficiarios.

En el **Cuadro 11**

Marco Lógico, se describe de forma resumida desde el objetivo hasta las acciones que se realizarán para el alcance del mismo de manera planificada a través de los medios de verificación.

Cuadro 11*Marco Lógico***OBJETIVO GENERAL: Diseñar un Plan de Acción para prevenir el acoso y violencia política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija**

	LOGICA DE INTERVENCION	INDICADORES objetivamente verificables	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<u>FINALIDAD.-</u>	Prevenir el acoso y violencia política hacia la mujer		Socialización	Que el grupo beneficiario no se sienta identificado con la propuesta.
<u>PROPOSITO.-</u>	Diseñar un Plan de Acción que permita prevenir el acoso y violencia política hacia las mujeres. El Plan de Acción requiere de un proyecto para su implementación.	Línea Base= Nro. de eventos socializadores	Nro. de campañas	Existe buena aceptación de la población
<u>COMPONENTES</u>	Presupuesto Cronograma de Actividades Recursos. Responsables.	Estudio económico y financiero Planificación para la realización de las actividades. Humanos, logísticos, económicos) para implementar el P.A. Relación Nominal	Documento propuesto Documento Presupuesto y descripción de lo requerido Planillas	Que no existiera RR.EE. Eventos naturales y/o sociales no cronogramados Que no existan los recursos

<u>INVOLUCRADOS.-</u>	Mujeres y hombres del ámbito público y político. Autoridades. Medios de comunicación	Línea Base = Nivel de involucramiento Línea Base = Nivel de involucramiento Línea Base= Nivel de involucramiento	Actas con RR.NN. de participantes. Actas con RR.NN. de participantes. Actas con RR.NN. de participantes.	Asistencia y compromiso Asistencia y compromiso Asistencia y compromiso
<u>ACTIVIDADES</u>	Presentación del Plan de Acción. Difusión.	Documento Firmado de recepción. Cobertura por los medios de comunicación.	Documento Físico. Nivel de impacto social.	Rechazo de la propuesta. Indiferencia de los medios de comunicación.

Nota: elaboración propia

3.11.3. Ejecución.

Para la aplicación del PLAN DE ACCIÓN PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA, se requiere de la aprobación por parte del Honorable Concejo Municipal de Cobija mediante Resolución expresa para la aplicación y puesta en marcha, tomando en cuenta el presupuesto, involucrados, tiempo de ejecución y unidad responsable.

3.11.4. Evaluación.

La evaluación de los resultados, serán medidos a través del impacto social que se pretende tener en la sociedad civil organizada, sobre todo en las organizaciones sociales que son la primera fuente de formación de líderes políticos.

Asimismo, se pretende realizar una evaluación en las mujeres que ejercen cargos político-públicos en las distintas instituciones de nuestra ciudad y del departamento.

3.11.5. Presupuesto.

Para la puesta en marcha del PLAN DE ACCIÓN PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA, se requiere de un presupuesto tentativo para su ejecución.

Cuadro 12

Presupuesto General para la aplicación del Plan de Acción

DESCRIPCION	AÑO 1 En Bs.
PRESUPUESTO GENERAL	111.952,06
Activos Fijos	23.450,00
Difusión	3.125,00
Sueldos y Salarios	81.287,06
Material de Escritorio	4.090,00

Nota: elaboración propia

Como se muestra en el Presupuesto General para la aplicación del Plan de Acción, se tiene previsto Bs. 23.450,00 en Activos Fijos, Difusión Bs. 3.125,00, Sueldos y Salarios Bs. 81.287,06 y Material de Escritorio Bs. 4.090,00; haciendo un total para el Año 1 de Bs. 111.952.06. Estos ítems se describen a detalle en el *Anexo 3 Cálculo del Presupuesto para*

la ejecución del Plan de Acción para Prevenir el Acoso y la Violencia Política Hacia las Mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

3.11.5.1. Financiamiento de la propuesta (entidad ejecutora)

PROYECTO: **PLAN DE ACCIÓN PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA POLÍTICA HACIA LAS MUJERES EN EL GOBIERNO AUTÓNOMO MUNICIPAL DE COBIJA.**

Fuente: **Transferencias T.G.N.**

Org: **T.G.N.**

La fuente de financiamiento para la ejecución de la presente propuesta: *Plan de Acción para Prevenir el Acoso y la Violencia Política Hacia las Mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija*; será a través de Transferencias del T.G.N. (Tesoro General de la Nación) e I.D.H (Impuesto Directo a los Hidrocarburos), mismo que debe ser inscrito en el Presupuesto General del Estado, previamente considerado en el Programa Operativo Anual del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

3.11.5.2. Entidad promotora

La Entidad Promotora, encargada de organizar la ejecución de la presente propuesta: *Plan de Acción para Prevenir el Acoso y la Violencia Política Hacia las Mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija*; será **el Honorable Concejo Municipal**, a través del Gobierno Municipal de Cobija.

3.11.5.3. Entidad ejecutora

La Entidad Ejecutora, encargada de poner en marcha y ejecutar la presente propuesta: *Plan de Acción para Prevenir el Acoso y la Violencia Política Hacia las Mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija*; será el Honorable Concejo Municipal, a través del Gobierno Municipal de Cobija.

3.11.5.4. Entidad operadora.

La Entidad Operadora, responsable de poner en marcha y ejecutar la presente propuesta: *Plan de Acción para Prevenir el Acoso y la Violencia Política Hacia las Mujeres en el*

Gobierno Autónomo Municipal de Cobija; será la Secretaría de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, a través de la creación de un Programa para la prevención y lucha contra el acoso y violencia política hacia las mujeres.

CAPITULO IV

LOS RESULTADOS Y SUS ALCANCES

4.1. Los Resultados

A continuación exponemos los resultados de las entrevistas aplicadas a las mujeres concejales del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, cuya cobertura alcanza al 45% de la población tomada como muestra:

4.1.1. Conocimiento de lo que significa el acoso y la violencia política hacia las mujeres.

Referente al conocimiento sobre el significado que tiene para ellas los términos de “acoso” y “violencia política las mujeres” manifiestan lo siguiente:

- Felipa Carmela Apaza Roldán manifiesta que: *“Anteriormente era mucho el acoso, yo que soy de pollera; los hombres salen en contra, cuando opino salen en mi contra; siempre hemos recibido acoso. No se ha avanzado mucho. La violencia política, digamos yo soy de un partido político y la otra es de otro partido político y los que tienen mayoría no hacen valer, es como si yo no existiera; entonces he tratado”* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)
- Lourdes Machaca expresa que: *“Son de varias formas, es cuando a veces tenemos un suplente hombre, a veces nuestros suplentes hay acoso a la autoridad electa y creen que como son suplentes en el ámbito político, el machismo de las mujeres no dejan avanzar.”* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)

Por lo que se puede evidenciar que las concejales interpretan el acoso y violencia política hacia las mujeres como actos agresivos y ofensivos hacia su integridad psicológica, cuya consecuencia son los innumerables traumas psicológicos que implican de manera directa a la familia.

4.1.2. ¿Ha sido en alguna ocasión víctima de acoso y/o violencia política en su fuente laboral o en otras instancias?

Concerniente a que las autoridades fueron víctimas de acoso y violencia política y como sobrellevaron esa experiencia comentan:

- Felipa Carmela Apaza Roldán indica que: *“He sido víctima de acoso, pero no de violencia política; querían que de dinero, salían en contra de mi en los medios de*

prensa. Querían que yo meta a la gente – que les dé trabajo por la fuerza - porque no soy autoridad como alcaldesa y la gente me acosaba. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)

- Lourdes Machaca Huanca, comenta: *Yo he sido víctima de acoso de un vocal suplente, he podido solucionar hablando con él. También he sufrido violencia por hacer denuncias hacia la población, he sufrido violencia con mensajes por el celular, he tenido que solucionar, en el ámbito político porque como hay una mayoría y una minoría tiene la presidencia ahí es donde las comisiones, la mayoría aplasta a la minoría. Hay formas de violencia política de los mismos colegas que son machistas. También hay discriminación porque son del interior el revanchismo entre nosotros. No deberíamos mirar de donde somos, pero así es la política.* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019).

Las concejales han testificado que fueron víctimas de acoso político en ejercicio de sus funciones por sus orígenes, su forma de vestir, hablar y pensar diferente. Estas acciones de acoso provocaron en ellas la desconfianza de sus compañeros y compañeras de trabajo, porque demostraron que su propio género validan el curul político antes que su condición de mujer.

4.1.3. Podría darnos a conocer ¿qué acciones tomó en esa oportunidad?

Respecto a las acciones mediáticas contestatarias que asumieron con relación al acoso político del cual fueron víctimas, indicaron lo siguiente:

- Felipa Carmela Apaza Roldán: *“No tomé nunca ninguna acción solo salí por la prensa a desmentir que ejercía influencia política”.* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)
- Lourdes Machaca Huanca: *-Lo dejé pasar, porque no quería que aumente el rencor entre nosotros, además todos los días nos encontramos aquí en el trabajo.* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)

Ante lo expuesto, se deduce que las víctimas no asumieron defensa legal, ya que iniciaron un proceso en contra de las personas que las agredieron, tratando de mantener la calma y llegar a una concertación; si bien la actitud es loable no se dejó precedente para evitar que más mujeres sean víctimas de acoso político.

4.1.4. ¿Usted tiene conocimiento de casos de acoso y violencia política en contra de la mujer?

Referente al conocimiento sobre casos de acoso y violencia política dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, las concejales expusieron:

- Felipa Carmela Apaza Roldán, indicó: *“Si hay una concejal, siempre hay una concejal que todo el tiempo nos está diciendo de todo; nos hace sentir mal como mujeres, contradice y para el colmo no hace valer nuestra opinión”*. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)
- Lourdes Machaca Huanca, exteriorizó: *“Todo el tiempo nos contradice o simplemente nuestra opinión no es tomada en cuenta, y como somos minoría; no es mucho lo que podemos hacer”*. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)

Como se denota que aún con el conocimiento de las leyes que las amparan, no se sienten protegidas ni respetadas en el ámbito político – laboral; es decir, que no basta la existencia de un cuerpo normativo que ampare y sancione todo acto de acoso y violencia política; es necesario concienciar para que tenga impacto y trascendencia en todas las instituciones públicas y organizaciones sociales.

4.1.5. ¿Usted, ha tomado acciones que contribuyan a la defensa de los derechos de la mujer?

Concerniente al involucramiento de la mujer política en defensa de sus derechos, indicaron lo siguiente:

- Felipa Carmela Apaza Roldán, dijo: *“No tomé ninguna acción, es que nos falta apoyo de parte de las mismas mujeres que no se dan cuenta que lo que se hace en defensa de la mujer beneficia a todas”*. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)
- Lourdes Machaca Huanca, exteriorizó: *“No lo he tomado, cuando hay una mayoría quedaría en un papel. A veces las mujeres hablamos por afuera pero no adentro y no se puede tomar acción y además del reglamento de ética hay un vacío, si hubiera sanciones duras tanto para mayoría y minoría. Uno para hacer la denuncia quedaría, ACOBOL está con el oficialismo, y tratan de aplastarnos.*

Una representante de la mujer, si apartaran el color del partido sería bueno, tratan de tapar a su gente no se puede hacer una denuncia”. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)

A pesar de que son personajes políticos representativos de la sociedad cobijeña, y constituyen no solamente a un partido político, sino a su género, no se sienten respaldadas para actuar en defensa de sus derechos y de los derechos de toda mujer que es víctima de acoso y violencia política.

4.1.6. ¿Existen políticas específicas dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija para la prevención, sensibilización y sanción de estos hechos?

Respecto al conocimiento que tienen las concejales sobre la existencia de políticas específicas dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija para la prevención, sensibilización y sanción a las personas que cometan actos de acoso y violencia política hacia las mujeres, las entrevistadas aportaron:

- Felipa Carmela Apaza Roldán, reveló: *“En la comisión de desarrollo humano con la concejal Lourdes, después no se ha hecho nada; en vano nunca me hicieron caso. Cuando la presidenta era la concejal Lourdes se pudo trabajar. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)*
- Lourdes Machaca Huanca, comentó: *“Cuando era parte de la comisión de desarrollo humano con la concejala Carmela, trabajamos, después no se pudo hacer nada más, no teníamos apoyo. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)*

Ante la falta de apoyo por parte de las y los concejales que integran el Honorable Concejo Municipal de Cobija, es que no cuentan con políticas institucionales específicas que contribuyan a la prevención, sensibilización y sanción de hechos de acoso y violencia política hacia las mujeres.

4.1.7. ¿El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, cuenta con un presupuesto específico para la operativización de medidas preventivas de acoso y violencia política hacia las mujeres?

Con relación al conocimiento que tienen sobre la existencia de un presupuesto específico para la operativización de medidas preventivas de acoso y violencia política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, las concejales adujeron:

- Felipa Carmela Apaza Roldán, manifestó que “ *El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, no cuenta con un presupuesto específico, ya hemos luchado pero no contamos con el apoyo de los otros concejales.* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)
- Lourdes Machaca Huanca, señaló que: “*No existe el presupuesto, el año pasado vino una consultoría hizo una consulta, se habló el tema del acoso, pero quedó solo en eso, no se pudo avanzar más. A mí me gusta pelear el derecho de la mujer para que se pueda defender los derechos de la mujer y la defensa en contra del acoso y violencia política de las mujeres.* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)
Hay mujeres que deberíamos hacer el trabajo y la protección a las mujeres, y no dejar pasar esta oportunidad en la que podemos generar el cambio”.

El hecho de que el Gobierno Autonomo Municipal no cuente con un presupuesto específico para la operativización de medidas preventivas de acoso y violencia política hacia las mujeres, contraviene a cualquier esfuerzo que las mujeres desearían hacer en vista que no se cuenta con recursos económicos, logísticos y humanos para concienciar primero dentro de la institución y luego expandir este accionar al resto de la población involucrada en el ámbito político y de género.

4.1.8. ¿Cuál es la partida presupuestaria y si se ejecuta los planes establecidos?.

Con mención al conocimiento que tienen sobre la existencia de una partida presupuestaria y si se ejecutan los planes establecidos para prevenir el acoso y violencia política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, las concejales exteriorizaron:

- Felipa Carmela Apaza Roldán, indicó que: “*El Gobierno Autónomo Municipal de Cobija no cuenta con una partida presupuestaria y menos se ejecuta los planes para prevenir el acoso, ya que a la gente no le interesa hablar de ese tema”.* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)
- Lourdes Machaca Huanca, manifestó que: “*No se cuenta y tampoco se ha trabajado o se ha hecho mucho para defender a la mujer política, solo opera el SLIM pero en defensa de la mujer como víctima de violencia familiar”.* (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)

Como no se cuenta con partida presupuestaria para el manejo y administración de recursos, el tema de acoso y violencia política es poco relevante dentro de la institución y por ende para la sociedad, esto implica que cuando se habla de “acoso y violencia hacia la mujer” la población asume que solamente se refiere a los tipos de agresión que sufre la mujer en la familia. Es necesario la socialización o difusión de las normativas para que los hechos de acoso y violencia política no sean vistos como eventos casuales, como producto de rivalidad política entre partidos y agrupaciones.

4.1.9. ¿Qué acciones tomaría para mejorar las condiciones de la mujer política dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija?

En relación a las acciones que tomarían las concejales para mejorar las condiciones de la mujer política dentro del Gobierno Autónomo Municipal de Cobija, ellas intervinieron de esta manera:

- Felipa Carmela Apaza Roldán, manifestó que: *“Proponer leyes específicas como gobierno autónomo municipal que proteja, que sancione y concientice a la población para que actúe en defensa de la mujer”*. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)
- Lourdes Machaca Huanca, indicó que: *“Yo voy en defensa de los derechos de la mujer, y siempre voy ha denunciar ante cualquier acto de agresión que suceda dentro de la institución o en las organizaciones sociales”*. (Comunicación personal del 25 de mayo del 2019)

Las manifestaciones de lucha, se ven cohartadas por la falta de apoyo de las concejales que integran el Concejo Municipal de Cobija; el respaldo es tan importante para ellas en vista que cuando existe el compromiso en defender los derechos y hacer prevalecer el género político como parte importante del accionar institucional, la repercusión sería positiva y menos agresiva en contra de la mujer.

El resultado de las entrevistas realizadas a los concejales que integran el Honorable Concejo Municipal de Cobija, cuyas respuestas nos indican que es necesario aplicar un Plan de Acción para la prevención del Acoso y Violencia Política hacia las Mujeres, no solamente en el Gobierno Municipal de Cobija, sino también en todos los espacios político

– públicos donde la mujer forma parte activa y se requiere de la concienciación de la sociedad en su conjunto.

Las concejalas si tienen conocimiento del significado de “acoso” y “violencia política” hacia las mujeres, de forma empírica, pero no de forma científica; es decir que aunque sepan de la existencia de un cuerpo normativo que regula de forma sancionatoria a las personas que cometan los delitos de acoso y violencia política hacia las mujeres; no cuentan con un conocimiento certero y científico, ni las herramientas para socializar estas de manera que la sociedad involucrada sea consciente de su aplicación y su sancionabilidad.

Asimismo, aseguran que en varias ocasiones han sido víctimas de acoso político, ya sea por su origen, por su género, por su nivel de educación; pero que no han tomado ninguna acción para dar respuesta a estas agresiones.

Ellas tienen conocimiento de casos de acoso y violencia política hacia las mujeres, pero que los procesos no se han tenido continuidad.

También sienten que sus acciones deben tener más apoyo y por supuesto contar con un área específica con presupuesto y atribuciones específicas que contribuya a este proceso de socialización, concientización y prevención a la población involucrada en los espacios político – públicos, en defensa de los derechos de la mujer; antes de que se den estos hechos tan lamentables que van en desmedro de la sociedad en su conjunto.

4.2. Los Alcances.

El alcance de la presente propuesta es de llegar a la población más vulnerable políticamente como son las mujeres político- públicas, que fueron electas por la población y por ser representativas no solamente a un grupo político, también tienen obligaciones de representar al género; esta condición es mucho más fuerte y definitiva para aplicar un Plan de Acción preventivo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones

Que, con el presente trabajo, se llegó a la conclusión que se requiere de la implementación de un Plan de Acción para Prevenir el Acoso y la Violencia Política Hacia las Mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

Que las mujeres en los espacios públicos, si bien conocen la normativa en actual vigencia que es sancionatoria a los hechos de acoso y violencia política de forma genérica, más no cuentan con conocimientos específicos y de profundidad lo que conlleva su aplicabilidad.

Que, la población requiere de un proceso de socialización y concientización que permita evitar que se lleve a cabo estas acciones en contra de las mujeres que fungen funciones político – públicas.

Que, aunque en algunos casos sea difícil probar, ya que gran parte de nuestra población femenina, lleva consigo el lema: “es mejor callar, que hablar”, y que como la población varonil es “machista”, tiene tendencia al amedrentamiento y acoso, para evitar llegar a los tribunales.

Recomendaciones

Se recomienda la aplicación de un Plan de Acción que contribuya a la prevención del acoso y violencia política hacia las mujeres en el Gobierno Autónomo Municipal de Cobija.

Se debe concientizar a la población sobre los derechos de las mujeres a ejercer cargos político – públicos con libertad de acción, autonomía y autoridad sobre sus acciones.

BIBLIOGRAFIA

- Ardaya, G. (2001). *Participación Política y Liderazgos de Mujeres en Bolivia*. La Paz, Bolivia: Centro de Información y Desarrollo de la Mujer.
- Armstrong, P. K.-G. (1998). Fundamentos de Mercadotecnia. En P. K.-G. Armstrong, *Fundamentos de Mercadotecnia* (Cuarta ed., pág. 129). México: Pearson.
- BID;. (2004). *El Marco Lógico para el Diseño de Proyectos* (2004 ed.). Banco Interamericano de Desarrollo.
- Blanco Sánchez, J., & Aznar Márquez, J. (1996). *Introducción a la Economía. Teoría y Práctica* (Tercera ed.). Valencia, España: Mc Graw Hill.
- Bolivia, G. O. (2010). Ley 026 - Ley del 30 de Junio de 2010. *Ley del Régimen Electoral*, 17. Bolivia: Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia.
- Calderón Moya, R. (1991). *Estadística Descriptiva* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: "San Marcos".
- Calderón, R. M. (1991). *Estadística Descriptiva* (Primera ed.). Lima, Perú: San Marcos S.A.
- Canseco, D. O. (2005). *Curso de Legislación Tributaria* (2005 ed.). La Paz, Bolivia: CCFA.
- Cepeda, H. R. (1999). Manual de identificación, formulación y evaluación de proyectos de desarrollo rural. En N. Unidas (Ed.). Santiago de Chile, Chile: CEPAL.
- Clavel, L., & Devivo, L. (1994).
- Cubo Delgado, S., Martín Marín, B., & Ramos Sánchez, J. L. (2011). *Métodos de investigación y análisis de datos en ciencias sociales y de la salud* (Primera ed.). Madrid, México, México: Pirámide.
- Cusi, E. (2013). *Semillas para la Investigación 2* (Sociedad de Escritores de Pando - ACEF - UAP ed.). Cobija: SODESBO-PANDO.
- Cusi, E. N. (2013). *Semillas para la investigación 2*. Cobija: U.A.P.
- De La Peña, L. I. (2008). *Larousse Diccionario Enciclopédico* (14ta. ed.). México D.F., México: Larousse.
- Gandarillas, G. T. (2001). *Temas de Contabilidad Básica* (2001 ed., Vol. 2). (G. Terán Gandarillas, Ed.) La Paz, Murillo, Bolivia: Educación y Cultura.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2000). *Metodología de la Investigación* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (2da ed.). México: Mc Graw Hill.
- I.U.T.A, J. F. (03 de noviembre de 2010). *Conceptos básicos de la metodología de la investigación*. Recuperado el 22 de 06 de 2016, de <http://metodologia02.blogspot.com/p/tecnicas-de-la-investigacion.html>
- Jurídica, E. (2014). *Enciclopedia Jurídica*.
- Mora, R. (1992).
- Mujer, C. d. (2012). *Mujeres en Diálogo: Avanzando hacia la Despatriarcalización en Bolivia*. La Paz: Editora Presencia S.R.L.
- Mujer, C. d. (2015). *Participación Política de las Mujeres en Bolivia*. La Paz, Bolivia: Coordinadora de la Mujer.
- Nassir Sapag Chain y Reinaldo Sapag Chain. (1997). *Preparación y Evaluación de Proyectos* (3ra ed.). Santiago: McGrawHill.
- Opinión. (27 de Mayo de 2016). *Opinión.com.bo*; . Recuperado el 20 de Enero de 2019, de <http://www.opinion.com.bo/opinion/articulos/2016/0527/noticias.php?id=191057>
- Orellana, J. F. (2012). Contabilidad de Costos. En J. F. Orellana, *Contabilidad de Costos* (Segunda ed., pág. XII.46). Cochabamba: Sabiduría y cultura.
- Peng, M. K. (2010). *Estrategia Global* (Segunda ed.). (O. R. Rosas, Ed.) Querétaro: Artgraph.
- Provincias, F. E. (Octubre de 2007). Guía para Sensibilizar y Prevenir desde las Entidades Locales la Violencia contra las Mujeres. *Guía para Sensibilizar y Prevenir desde las Entidades Locales la Violencia contra las Mujeres*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ranaboldo , C., & Solana, Y. (2008). Desigualdad de género en la participación política de las mujeres en América. *Programa Dinámicas Territoriales Rurales - Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, 104513*.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional. En S. P. Robbins, *Comportamiento Organizacional* (10ma ed., pág. 433). México D.F.: Pearson - Prentice Hall.

- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). (I. Editores, Ed.) México, México: Mc Graw Hill.
- Sapag Chain, N., & Sapag Chain, R. (1995). *Preparación y Evaluación de Proyectos* (3ra. ed.). Santa Fé de Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- ACNUDH | Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (s. f.). Recuperado 28 de octubre de 2019, de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- United Nations, & Office of the High Commissioner for Human Rights. (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos*.