

PARIDAD Y ALTERNANCIA

Elecciones Generales 2021

Avances hacia una democracia paritaria

Sandy Melgar Vilchez
Narda Carranza Pinedo
Mariuxy Bustos Ocampos
Fiorella Zamora Cabanillas

PARIDAD Y ALTERNANCIA

ELECCIONES GENERALES 2021

AVANCES HACIA UNA DEMOCRACIA PARITARIA

Melgar Vilchez, Sandy; Carranza Pinedo, Narda; Bustos Ocampos, Mariuxy y Zamora Cabanillas, Fiorella
PARIDAD Y ALTERNANCIA. ELECCIONES GENERALES 2021: AVANCES HACIA UNA DEMOCRACIA PARITARIA

Lima: ONPE, 1.ª edición, 2021
132 pp. – Serie Documento de trabajo 47

PERÚ/PARIDAD/ALTERNANCIA/GÉNERO/PARTICIPACIÓN POLÍTICA/MUJER

© Oficina Nacional de Procesos Electorales

Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE)

Jr. Washington 1894, Lima 1

Teléfono: 417-0630

publicaciones@onpe.gob.pe

www.onpe.gob.pe

Jefe de la ONPE:	Piero Alessandro Corvetto Salinas
Dirección del proyecto editorial:	Benito María Portocarrero Grados <i>Gerente de Información y Educación Electoral</i> José Carlos Urbina Suárez <i>Subgerente de Documentación e Investigación Electoral(e)</i>
Asistencia técnica:	Katia Uriona Gamarra Katherine María Fernández Rojas <i>Expertas del Programa de la Unión Europea EUROsocial+</i> Sandra Berthelot Aranda Sofía Gonzalez Chiroux <i>Técnicas del Programa de la Unión Europea EUROsocial+</i>
Asesoría de la ONPE:	Rafael Alejandro Arias Valverde Cristhian Arturo Jaramillo Huaman
Diagramación y carátula:	Doris Isabel García Núñez
Corrección de estilo:	Laura Iris de la Cruz Espinoza

1.ª edición: Lima, diciembre de 2021

Tiraje: 500 ejemplares

Todos los derechos reservados

ISBN: 978-9972-695-85-8

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú: 2021 - 13533

Impreso en diciembre 2021 en: PRESS OFF GRAPHICS E.I.R.L.
Av. México N°2513 Int. A, La Victoria

La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de las autoras y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea ni de la ONPE.



Financiado por
la Unión Europea

Gerencia de Información y Educación Electoral
Subgerencia de Documentación e Investigación Electoral

PARIDAD Y ALTERNANCIA
ELECCIONES GENERALES 2021: AVANCES HACIA UNA
DEMOCRACIA PARITARIA

Serie: Documentos de Trabajo
Documento de Trabajo N.º 47

ÍNDICE

Prólogo	11
Introducción	13
CAPÍTULO 1	
Marco contextual	17
1.1 La perspectiva de democracia paritaria en América Latina	17
1.2 La introducción de la paridad y alternancia en Perú	21
1.3 El rol de la ONPE en la aplicación de la paridad y alternancia	29
1.4 Participación política de la mujer en Perú: estado situacional	32
CAPÍTULO 2	
Cambios en la normativa de los partidos políticos	41
2.1 Dimensión organizacional: secretarías de la mujer y mecanismos de atención al acoso político	42
2.2 Dimensión electoral: mecanismos para asegurar la participación de la mujer	48
CAPÍTULO 3	
Avances en la participación política de la mujer en el marco de las Elecciones Generales 2021	55
3.1 Paridad y alternancia en las Elecciones Internas 2020	55
3.2 Paridad y alternancia en las Elecciones Generales 2021	69
3.3 Paridad y alternancia en los resultados de las Elecciones Generales 2021..	75

CAPÍTULO 4

La mirada de las candidatas en las Elecciones Generales 2021	79
4.1 Las Elecciones Internas 2020 y las Elecciones Generales 2021 en un contexto de pandemia	80
4.2 Los roles de las mujeres dentro de las organizaciones políticas	81
4.3 Elecciones internas: la conformación de listas con paridad y alternancia	83
4.4 Las campañas electorales de las candidatas	89
4.5 Experiencias de las candidatas en torno al acoso político	92
4.6 El impacto de la paridad y alternancia: efectos positivos, límites y recomendaciones.....	95
Conclusiones	101
Referencias bibliográficas	111
Anexos: Metodología y otros	121

SIGLAS

AMEA	Asociación de Magistradas Electorales de las Américas
CEDAW	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer
CEN	Comité Ejecutivo Nacional
Cesip	Centro de Estudios Sociales y Publicaciones
CANRP	Comisión de Alto Nivel para la Reforma Política
Cladem	Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres
Dindi	Dirección Nacional de Disciplina
DNROP	Dirección Nacional de Registro de Organizaciones Políticas
ECE 2020	Elecciones Congresales Extraordinarias 2020
EI 2020	Elecciones Internas 2020
EG 2021	Elecciones Generales 2021
ERM 2022	Elecciones Regionales y Municipales 2022
IEP	Instituto de Estudios Peruanos
IIDH	Instituto Interamericano de Derechos Humanos
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
JEE	Jurado Electoral Especial
JNE	Jurado Nacional de Elecciones
LEM	Ley de Elecciones Municipales
LER	Ley de Elecciones Regionales
LOE	Ley Orgánica de Elecciones
LOP	Ley de Organizaciones Políticas
Mesecvi	Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
Mimdes	Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social
Minsa	Ministerio de Salud
OEC	Órgano Electoral Central
ONPE	Oficina Nacional de Procesos Electorales
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OP	Organización Política
Parlatino	Parlamento Latinoamericano y Caribeño
PASO	Primarias, Abiertas, Simultáneas y Obligatorias
PCM	Presidencia del Consejo de Ministros
Renama	Red Nacional de Mujeres Autoridades del Perú
Reniec	Registro Nacional de Identificación y Estado Civil
ROF	Reglamento de Organización y Funciones
ROP	Registro de Organizaciones Políticas
SM	Secretaría de la Mujer

PRÓLOGO

La Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE), organismo electoral peruano encargado de la organización y ejecución de procesos electorales, de referéndum y otras consultas populares, entrega al público en general el Documento de Trabajo N.º 47 denominado *Paridad y alternancia. Elecciones Generales 2021: avances hacia una democracia paritaria*. A lo largo de la elaboración del presente documento, la ONPE ha contado con el inestimable apoyo del Área de Políticas de Igualdad de Género del Programa de la Unión Europea EUROsociAL+, a través de la asistencia técnica de las profesionales Katia Uriona Gamarra y Katherine Fernández Rojas.

Esta investigación constituye un importante aporte para Perú, por sumarse a los estudios que indagan en los avances de la aplicación de la reforma contenida en la Ley N.º 31030 (2020), que garantizó la paridad y alternancia de género en las listas de candidatas y candidatos de las Elecciones Generales 2021. Asimismo, visibiliza el efecto de la reforma y demuestra que la presencia de la mujer en los espacios de poder no solo es limitada por un conjunto de normas que deben mejorarse, sino también por una sociedad en la que culturalmente aún prevalecen los tradicionales roles de género.

El estudio abarca tres ejes, el primero se centra en explorar los cambios que se generaron en la estructura interna de las organizaciones políticas como parte de la aplicación de esta reforma. Para ello, se analizaron los estatutos y reglamentos electorales, ya que constituyen el marco normativo que organiza y regula la estructura o funcionamiento interno de los partidos. En un segundo momento, el documento identifica los avances en la participación política de la mujer en las Elecciones Internas 2020 y en las Elecciones Generales 2021, a partir de la reforma. Y, finalmente, se recogen los testimonios de las mujeres candidatas, en los procesos electorales antes mencionados, que fueron entrevistadas por el equipo de investigación de la ONPE, siendo fundamentales sus experiencias en la identificación de desafíos futuros en torno a la participación de la mujer en política y en la democracia paritaria.

La investigación permite comprender que la aplicación de la paridad y la alternancia en las listas de candidatas y candidatos constituye un avance hacia una democracia más inclusiva y representativa, no obstante, el desafío de lograr una igualdad sustantiva aún persiste. La reforma electoral abordada nos demanda propiciar espacios de participación política de las mujeres en Perú. La ONPE, mediante la elaboración de esta investigación, reafirma su esfuerzo de promover la igualdad de género en la política y reitera su labor en el fortalecimiento de la democracia peruana.

Piero Alessandro Corvetto Salinas
Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales

INTRODUCCIÓN

En Perú, la participación política de las mujeres se inició hace 65 años, luego de obtener el derecho a votar y a ser elegidas en elecciones generales (PNUD Perú, 2021). Décadas después, para incrementar su representación en el Congreso de la República, se aplicó una cuota de género, primero del 25% en 1997 y tres años después del 30%, que posteriormente se extendió a cargos de nivel subnacional (2002) y del Parlamento Andino (2004). Aunque las últimas décadas reflejan cierto avance, las mujeres en Perú enfrentaron altos niveles de subrepresentación en los espacios de poder. Algunos datos que dan cuenta de ello son los siguientes: en 2020 solo el 25.4% de congresistas eran mujeres y, entre el 2002 y el 2018, solo un 3.2% de quienes ocuparon una gobernatura regional lo eran.

En 2020, tras un largo proceso impulsado por el movimiento feminista, en articulación con congresistas y diferentes aliadas y aliados, el Congreso de la República del Perú aprobó la Ley N.º 31030, que garantiza la paridad y alternancia de género en las listas de candidatas y candidatos para cargos de elección popular de nivel nacional y subnacional, y establece la paridad en las candidaturas para cargos de dirección de los partidos. Frente a la exclusión sistemática de la mujer en el ámbito político, los alcances de esta reforma constituyen un avance histórico hacia la consolidación del ejercicio igualitario de los derechos político-electorales de las mujeres y su aporte en la democratización de los espacios de representación del país.

El estudio tuvo por objetivo explorar los avances en la participación política de la mujer en las Elecciones Generales 2021 (EG 2021) a partir de la aplicación de la paridad y alternancia de género. Para ello, se comenzó por reconocer los cambios en la estructura de las organizaciones políticas a través de la revisión de sus estatutos y reglamentos electorales. Luego la investigación se centró en identificar los alcances de la paridad y alternancia en las Elecciones Internas 2020 (EI 2020) y durante el proceso electoral de las elecciones generales. Por último, se recogieron las experiencias de doce excandidatas al Congreso que participaron en las elecciones antes mencionadas.

Se utilizaron instrumentos cuantitativos y cualitativos para analizar la información recabada de los estatutos y reglamentos de los partidos, las bases de datos puestas a disposición por la ONPE y el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) y los testimonios brindados por las excandidatas entrevistadas. La información procesada corresponde a las diez organizaciones políticas que alcanzaron representación en el Congreso como resultado a las EG 2021.¹

El desarrollo de este estudio es fundamental y oportuno en el contexto actual afectado por la pandemia de la COVID-19, debido al impacto desproporcionado de la crisis en mujeres y niñas, y la consiguiente demanda de una mejor representación política y mayor presencia en los espacios de poder para ellas (ONU, 2020). La deuda histórica hacia los derechos políticos de las mujeres y la serie de desafíos que deben enfrentar aún para participar en política cobran aún mayor relevancia en esta coyuntura.

Este documento contiene cuatro capítulos. El primero presenta un breve análisis conceptual de la perspectiva de democracia paritaria en América Latina, así como las condiciones excluyentes de la participación de la mujer en política y sus efectos en la legitimidad de la democracia. Asimismo, este capítulo aborda los hitos en la conquista de la ciudadanía política de las mujeres en la región y en Perú, como el sufragio femenino, la adopción de acuerdos internacionales referidos a los derechos políticos de las mujeres, el desarrollo de los marcos legislativos de cuotas y otras medidas de acción afirmativas, y, más recientemente, las normativas sobre paridad y alternancia.

En el segundo capítulo, se presenta el análisis de los cambios observados en la estructura interna de las diez organizaciones políticas estudiadas. Se revisaron y analizaron los estatutos y reglamentos de los partidos utilizando como referencia las dimensiones organizacional y la electoral propuestas por la “Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria”. Respecto a la primera, se abordaron las funciones de las secretarías de la mujer y los espacios de prevención y atención de acoso político. En cuanto a la segunda dimensión, se determinaron si las organizaciones políticas estipulan utilizar la paridad y alternancia para la lista de candidatas y candidatos a cargos de elección popular y de dirección del partido.

¹ Las organizaciones que alcanzaron representación en el Congreso son las siguientes: Acción Popular, Partido Democrático Somos Perú, Renovación Popular, Alianza para el Progreso, Juntos por el Perú, Fuerza Popular, Partido Político Nacional Perú Libre, Avanza País, Podemos Perú y Partido Morado.

En el tercer capítulo, a partir del análisis descriptivo de datos cuantitativos, se identifican los avances de la aplicación de la reforma durante las EI 2020 y de las EG 2021. Además de evaluar el cumplimiento de la paridad y alternancia en las fórmulas para los cargos presidenciales, las listas congresales y al Parlamento Andino, se examinó el número de mujeres que encabezaron las listas. Así también, se abordaron los resultados electorales tomando en cuenta diferentes variables.

El cuarto capítulo presenta la sistematización de los resultados de las entrevistas realizadas a doce mujeres que participaron como candidatas al Congreso de la República durante las EG 2021. Se recogieron las diversas experiencias de estas candidatas tomando en cuenta sus trayectorias políticas, las dinámicas intrapartidarias para la conformación de las listas internas, las campañas electorales, las experiencias de acoso político, así como las perspectivas acerca de la implementación de la paridad y alternancia y sus recomendaciones para futuros procesos.

En la última sección se presentan las conclusiones del estudio, en las que se enfatizan los alcances y avances de la aplicación de la paridad y alternancia en las listas de candidatas y candidatos en las EI 2020 y las EG 2021. Asimismo, se realiza una aproximación a los principales desafíos futuros para fortalecer la democracia en el país y hacer que esta sea más inclusiva e igualitaria tanto para hombres como para mujeres.

Es preciso referir que la ONPE realizó este estudio como un aporte para el cumplimiento del objetivo 5 sobre la igualdad de género de la Agenda 2030 para el “Desarrollo Sostenible”. De esta forma, se busca incidir en el cierre de brechas entre mujeres y hombres en los diferentes espacios de la vida. Es fundamental agradecer al Programa EUROsociAL+ de la Unión Europea, especialmente al Área de Políticas de Igualdad de Género coordinado por *Expertise France*, por brindar asistencia técnica para el desarrollo de la investigación. Finalmente, la ONPE agradece a las candidatas que participaron en las entrevistas y compartieron sus experiencias en el quehacer político, y a las servidoras y los servidores de la entidad electoral que brindaron sus conocimientos para construir este documento de trabajo.

Las autoras

Actividad Política



BIENVENIDA A IRENE SILVA

Varios centenares de personas —en su mayoría mujeres— dieron la bienvenida en la Corpac a la señora Irene Silva de Santolalla, al retornar de Estados Unidos, donde recibió el homenaje correspondiente a su calidad de “Mujer de las Américas 1956”. Insistentemente se escucharon los gritos de “la queremos en el Parlamento”. La señora Silva de Santolalla lanzaría su candidatura a una representación por Cajamarca. (En la foto: Irene Silva agradece esas manifestaciones de simpatía y adhesión política).

SIVIRICH VIAJA AL CUSCO

Atilio Sivirich anunció ayer a sus alumnos del Colegio Salaverry, que “el lunes no vendré a clase porque mañana (por hoy) viajaré al Cusco”. Sivirich ha manifestado sus propósitos de lanzar su candidatura a una Senaduría por este departamento.

Irene Silva Linares de Santolalla. Primera Senadora del Perú de 1956 a 1962 por Cajamarca.

Diario La Nación, 27 mayo de 1956.

CAPÍTULO 1

MARCO CONTEXTUAL

1.1 La perspectiva de democracia paritaria en América Latina

La presencia de mujeres en política se incrementó significativamente en los últimos años (Freidenberg y Lajas García, 2015; Llanos, 2019). De 1995 a 2020, el porcentaje global de mujeres en los parlamentos se duplicó, pasó de 11.3% a 24.9% (Unión Interparlamentaria, 2021a). En América Latina, desde 1995 hasta octubre de 2019, su representación en las Cámaras Bajas o únicas creció de 10.6% a 27.9%. A pesar de este incremento, la presencia de mujeres en espacios de poder continúa siendo menor al 50%, porcentaje que constituyen a nivel mundial (Fassler, 2007). Esta subrepresentación es excluyente en la práctica, lo que trae cuestionamientos respecto a la legitimidad de la democracia (Cobo, 2002).

La exclusión estructural de la mujer en política conllevó a que los debates feministas desde finales del siglo XX se centren en la paridad o la democracia paritaria, la cual en esencia propone un nuevo reparto de poder entre varones y mujeres (Cobo, 2002). El movimiento a favor de la paridad surgió en Francia en la década de 1990 y luego se extendió por toda Europa (Gaspard, 1992). Específicamente, en la Declaración de Atenas de 1992, se estipuló a la democracia paritaria como la defensa de las mujeres en la esfera política y se exigió la renegociación del contrato social con el objetivo de lograr democracias más representativas y legítimas. Esta reivindicación se circunscribe en la historia de las reivindicaciones feministas a favor de la igualdad; desde ese punto de vista, es la prolongación de la lucha por el voto del movimiento feminista (Cobo, 2002).

En América Latina, la búsqueda de la democracia paritaria se enmarca en una serie de procesos paulatinos de conquista de la ciudadanía política de las mujeres: el sufragio femenino,² la adopción de marcos internacionales a favor de la ciudadanía y de los derechos políticos de las mujeres³ y la aplicación de leyes de cuotas.

La paridad se inserta en el debate alrededor de las limitaciones en el diseño electoral y la implementación de las leyes de cuotas debido a que en algunos casos no eran obligatorias ni suficientemente altas⁴ y, en otros, los partidos políticos relegaban a las mujeres de la contienda.⁵ En términos generales, la aplicación de las cuotas no estuvo acompañada de una voluntad política de transformación y construcción de efectivas condiciones para incorporar a las mujeres en los espacios de representación.

En este contexto y en el marco del debate sobre las reformas orientadas a la profundización democrática en la región, se reivindican los principios de la paridad (la inclusión de un 50% de mujeres y 50% de hombres en la conformación de listas de candidatas y candidatos) y la alternancia (en las candidaturas, a una mujer le sigue un hombre y a un hombre una mujer de manera correlativa). En la última década, nueve países de la región adoptaron legislaciones que incluyen la paridad y alternancia: Costa Rica (2009), Ecuador

² El primer país que aprobó el sufragio femenino en Latinoamérica fue Ecuador (1929), seguido de Chile (1931) y Uruguay (1932) (Peschard, 2004). Posteriormente, se reconoce en Brasil (1932), Cuba (1934), Bolivia (1952), El Salvador (1939), Panamá (1941), República Dominicana (1942), Venezuela (1946), México (1947), Costa Rica (1949), Argentina (1947), Colombia (1954), Perú (1955), Honduras (1955), Nicaragua (1955) y Paraguay (1961) (Unión Interparlamentaria, 2021b)

³ Algunos de estos marcos internacionales y regionales son la Convención Interamericana sobre Derechos Políticos de la Mujer (1948), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW (1979), la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995), entre otros. Asimismo, se acogieron los diferentes consensos adoptados en las Conferencias Regionales en América Latina y el Caribe y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible – Organización de las Naciones Unidas – ONU (2015).

⁴ Los porcentajes de las cuotas son de 20%, 30%, 33% y 40% en los diferentes países de la región (Freidenberg y Lajas García, 2015).

⁵ Por un lado, no contemplaban un mandato de posición fuerte, lo que ocasionaba que las mujeres sean colocadas en los últimos lugares o que sean relegadas a los distritos perdedores (Archenti y Tula, 2014; Freidenberg y Lajas García, 2015). Asimismo, las leyes no establecieron sanciones claras para las organizaciones que no las cumplieran, con lo cual su aplicación se tornó minimalista y burocrática (Freidenberg y Lajas García, 2015; Archenti y Tula, 2008).

(2009), Bolivia (2010), Honduras (2012), Panamá (2012), Nicaragua (2012), México (2014), Argentina (2017) y Perú (2020) (Freidenberg y Molina, 2021; Llanos, 2019).

En general, los parlamentos en América Latina y el mundo avanzan hacia la paridad de género (Unión Interparlamentaria, 2021a). La adopción de estas normativas ha sido efectiva y contribuye en la modificación de los espacios de representación, particularmente en la conformación de legislativos nacionales, Congreso o asambleas y en los ámbitos locales en los concejos municipales.

La perspectiva de la democracia paritaria irrumpió en América Latina en 2007. Aquel año, en el marco de la X Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, se suscribió el Consenso de Quito, en el cual se reconoció a la paridad como uno de los propulsores de la democracia (ONU Mujeres, 2017) y de la igualdad en el ejercicio de poder y la representación sociopolítica (Cepal, 2008).

En 2016, el Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino) y ONU-Mujeres presentaron una propuesta denominada “Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria”. Esta norma marco no vinculante, entiende la democracia paritaria como un modelo en el que la igualdad sustantiva y la paridad entre hombres y mujeres son ejes de la transformación que asume el Estado.⁶

Esta norma señala que la paridad en la representación política se expone en disposiciones legales y regulatorias de regímenes y sistemas electorales que incorporan en las listas oficializadas el 50% de candidaturas para cada sexo. A esta se incorporan dos criterios ordenadores: la paridad vertical y la paridad horizontal. Respecto al primero, supone que en las listas plurinominales la ubicación de las candidaturas de mujeres y hombres se efectúe de manera alternada y secuencial en toda su extensión y de modo descendiente tanto en cargos titulares como suplentes. Por su parte, la paridad horizontal implica la participación equivalente de mujeres y hombres en los encabezamientos de

⁶ Respecto al concepto de igualdad sustantiva, la CEDAW refiere lo siguiente en la recomendación N° 25: “No es suficiente lograr la igualdad *de facto* con el hombre, sino que se requiere que la mujer tenga las mismas oportunidades desde un primer momento y que disponga de un entorno que le permita conseguir la igualdad de resultados. No basta con garantizar el trato idéntico al del hombre. También deben tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre la mujer y el hombre, y las diferencias que la sociedad y la cultura han creado”.

las listas partidarias (Norma Marco, art. 18). Estos criterios se aplican tanto en listas cerradas como en listas abiertas, cargos uninominales o plurinominales.

Asimismo, la Norma Marco establece la paridad en los Poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo, y en las relaciones y dinámicas de poder de las organizaciones políticas. En el caso de organizaciones políticas refiere que, por un lado, los Estados deben establecer marcos favorables a la democracia paritaria aplicable para los partidos. Por otro lado, las organizaciones deben respetar, proteger y difundir los ejes conceptuales y principios de la paridad en todas las dimensiones de su funcionamiento. Las dimensiones son las siguientes:

- a. La dimensión organizacional implica que los estatutos y reglamentos de las organizaciones contemplen la constitución y composición de estructuras orgánicas que respeten y promuevan la igualdad sustantiva (Norma Marco, art. 22).
- b. La dimensión electoral implica que los procesos de selección de candidaturas tanto en los cargos partidarios como cargos públicos utilicen listas paritarias y sus criterios ordenadores (Norma Marco, art. 23).
- c. La dimensión funcional y programática supone que los contenidos programáticos de los partidos, las organizaciones políticas y las candidaturas independientes respeten y garanticen la igualdad de género y la democracia paritaria. Asimismo, abarca la obligación de formar y capacitar de forma paritaria (Norma Marco art. 24, 25 y 26).
- d. La dimensión referida al financiamiento de los recursos públicos asignados en campañas implica que las organizaciones garanticen las asignaciones directas a mujeres, que compensen inequidades respecto de otras formas de financiamiento o de recaudación de fondos privados, e igual porcentaje de participación entre hombres y mujeres en espacios gratuitos de propaganda de radio y televisión (Norma Marco art. 27, 28, 29 y 30).

Finalmente, la puesta en marcha hacia la democracia paritaria implica la evolución hacia relaciones equitativas de género, así como de etnicidad, estatus socioeconómico, entre otras, para igual goce y disfrute de derechos (Barathe, 2019). En ese sentido, la democracia paritaria es un concepto integral que trasciende lo meramente político.

1.2 La introducción de la paridad y alternancia en Perú

En este apartado se presentan los hitos de la participación política de la mujer en Perú, el contexto de la aprobación de la paridad y alternancia y algunas consideraciones finales sobre su aplicación.

1.2.1 Hitos de la participación política de la mujer en Perú

El primer hito y uno de los más importantes en la participación política de la mujer fue el sufragio femenino. En 1933, en la décima Constitución Política del Estado, se otorgó el sufragio a las mujeres que sabían leer y escribir, no obstante, este derecho fue restringido solo a las elecciones municipales que se establecieron recién en 1963 (Congreso de la República, s. f.). En 1955, mediante la Ley N.º 12391, el derecho al voto de las mujeres fue reconocido y se concretó en las elecciones generales de 1956. “Este proceso fue el primero en la historia republicana en el que las mujeres obtuvieron representación en el parlamento, con 8 diputadas de un total de 182 escaños y 1 senadora de 53” (Jaramillo y Valenzuela, 2019, p. 60).

La aprobación del derecho al voto femenino no supuso de manera inmediata una mejor representación de la mujer en el parlamento. En la elección de 1963, solo dos mujeres alcanzaron un lugar en el parlamento de 140 diputadas y diputados, y no se contó con senadoras. Es decir, si bien se reconoció el derecho al voto, el acceso al parlamento por parte de las mujeres era excepcional (Jaramillo y Valenzuela, 2019). No fue hasta la Constitución de 1979 que se consagró el sufragio universal, incluyéndose a las analfabetas y los analfabetos, cuando las mujeres en su totalidad pudieron votar, ya que la mayoría de ellas formaba parte de dicha categoría (Mimdes, 2009).

Posteriormente, las mujeres han continuado librando una serie de batallas legales a fin de fortalecer la equidad de género (Poulsen, 2018). Se aprobaron una serie de leyes orientadas a promover y garantizar la presencia de las mujeres en cargos populares, las cuales han sido impulsadas en gran medida por los movimientos de mujeres populares y feministas (Córdova, 2018).

El segundo gran hito fue la aprobación de la Ley N.º 26859 en 1997, la cual establecía que la lista de candidaturas para el Congreso debía incluir un número no menor del 25% de mujeres o de varones. Para lograrlo, a inicios de

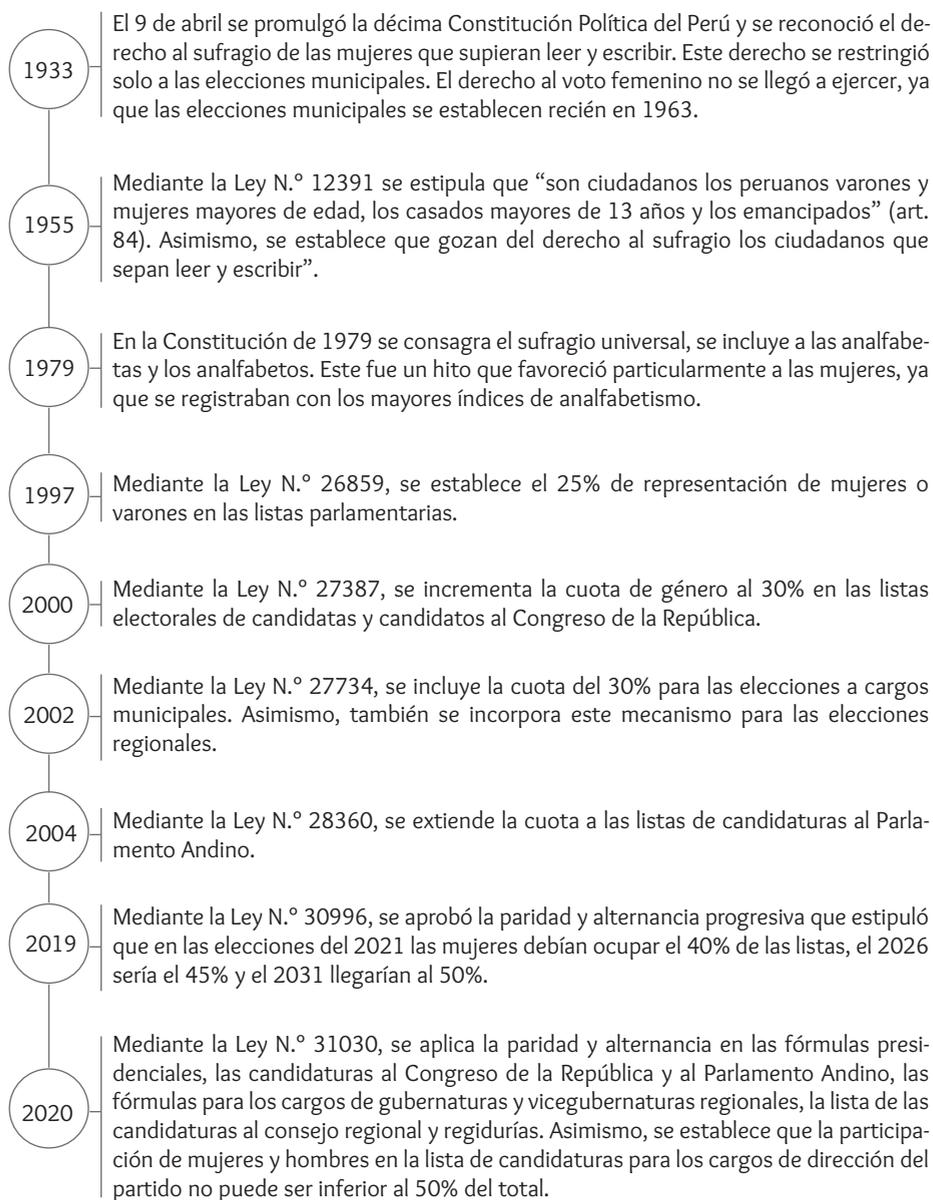
la década, se creó el Foro Mujer, organización de coordinación entre las entidades feministas, como la Asociación Aurora Vivar, el Centro de Documentación sobre la Mujer, el Centro de la Mujer Peruana Flora Tristán, Mujer y Sociedad, Centro de Estudios Sociales y Publicaciones (Cesip), Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (Cladem), Colectivo Radical Feminista y Manuela Ramos (Anicama, 2001). Este foro y otras actividades realizadas por diferentes organizaciones feministas contribuyeron a resaltar la importancia de la participación política de la mujer y a introducir el asunto en la agenda pública (Córdova, 2018; Jaramillo y Valenzuela, 2019).

Luego, en diciembre del 2000, la cuota se incrementó al 30% mediante la Ley N.º 27387. En general, el mecanismo de la cuota permitió que el porcentaje de mujeres en el parlamento se incremente de 11.7% a 21.7% de 1995 al 2000, respectivamente. No obstante, se presentó una serie de límites, ya que en la práctica generaba un piso mínimo de 18.3% y un techo máximo de 29.2% de representación de mujeres parlamentarias (Defensoría del Pueblo, 2020). Mediante la Ley N.º 27734, en 2002 se incluyó la cuota de 30% para las elecciones municipales y regionales. En 2004, el mismo porcentaje de cuota se extendió para la lista de candidatas y candidatos al Parlamento Andino.

Finalmente, en julio del 2020, el Congreso de la República aprobó la última modificación a la Ley Orgánica de Elecciones (LOE) en materia de participación de las mujeres en las listas de candidatas y candidatos mediante la Ley N.º 31030, que garantiza la paridad y la alternancia de género en las candidaturas. A continuación, se presenta un gráfico con los hitos antes desarrollados.

Gráfico 1

HITOS DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER EN PERÚ



Fuente: Ley N.º 31030; Ley N.º 28360; Ley N.º 27734; Ley N.º 27387; Ley N.º 26859; Ley N.º 12391; Ley N.º 30996; Constitución Política de 1979 y Defensoría del Pueblo (2020).

Elaboración propia.

1.2.2 La aprobación de la paridad y la alternancia

La paridad y alternancia fue propuesta en Perú desde los años 90 por diferentes bancadas en distintos periodos parlamentarios. Entre 1995 y 2019, se presentaron 21 proyectos de ley en torno al tema sin lograr su aprobación (Jaramillo y Valenzuela, 2019). En 2019, se presentó un contexto político que propició la aprobación de la reforma de la paridad y alternancia en las listas de candidatas y candidatos. Perú estuvo inmerso en un proceso de reformas políticas y electorales que se inició en el 2018 con el Referéndum Nacional⁷ y que continuó con la creación de la Comisión de Alto Nivel para la Reforma Política (CANRP) por parte del Poder Ejecutivo. El objetivo de aquella comisión fue proponer normas orientadas a regular el funcionamiento de las instituciones de gobierno y representación; como resultado de ello, se propusieron doce proyectos de ley, en dos de los cuales se establecía la paridad y alternancia para las candidatas y candidatos al parlamento y a los consejos regionales y municipales.⁸

Las propuestas hechas por la CANRP fueron presentadas al Congreso de la República por el entonces Presidente del Consejo de Ministros, quien en materia de paridad y alternancia sostuvo el siguiente discurso:

Las mujeres no pueden seguir siendo postergadas. Con esta propuesta (la paridad y alternancia), buscamos que las mujeres, sí, la mitad de la población, accedan, en igualdad de condiciones, a cargos de elección popular. Es imperativo que las mujeres cuenten con las mismas oportunidades que los hombres, y que participen con paridad y alternancia en las listas parlamentarias. Ellas son tan capaces como los hombres de ejercer un cargo representativo (PCM, 2019).

Posteriormente, mediante la Ley N.º 30996, publicada el 27 de agosto de 2019, el Poder Legislativo aprobó la paridad y alternancia progresiva. En esta

⁷ En el referéndum se consultó sobre la reforma constitucional para la conformación y las funciones de la Junta Nacional de Justicia, la regulación del financiamiento de las organizaciones políticas, la reelección inmediata del parlamento y su bicameralidad.

⁸ En el informe de la Comisión, los proyectos de ley en los que se ubica la paridad y alternancia son “Ley que modifica la Ley Orgánica de Elecciones respecto al sistema electoral nacional” y “Ley que modifica la Ley de Organizaciones Políticas, la cual regula la democracia interna y promueve la participación ciudadana en el proceso de selección de las candidaturas”.

última se dispuso que para las EG 2021 las mujeres debían ocupar el 40% de las listas, el 2026 sería el 45% y recién el 2031 llegaría al 50% (Defensoría del Pueblo, 2020). Es decir, con la denominada paridad progresiva, las mujeres debían esperar más de una década para que se cumpla efectivamente la paridad y alternancia (¡Somos la Mitad, Queremos Paridad!, 2020). Ahora bien, cabe precisar que dicha ley no abarcaba el mecanismo de la paridad en las listas regionales y municipales (Jaramillo y Valenzuela, 2019).

El escenario político cambió con el ingreso del Congreso Extraordinario 2020-2021. Así, el 25 de junio de 2020, con 111 votos a favor, 15 en contra y 1 abstención, el Congreso aprobó la incorporación de los criterios de paridad y alternancia en las listas para las EG 2021 (Centro de Noticias del Congreso, 2020). Al respecto, la expresidenta de la Comisión Ordinaria Mujer y Familia del entonces parlamento, afirmó lo siguiente:

Con el nuevo Congreso elegido para el periodo 2016-2021, se presentaron un total de once iniciativas legislativas provenientes de siete bancadas políticas con la finalidad de eliminar la paridad progresiva y proveer una paridad plena, efectiva y aplicable a las Elecciones Generales 2021. Estas iniciativas dan cuenta del consenso logrado sobre la importancia de la efectividad de la alternancia y la paridad (¡Somos la Mitad, Queremos Paridad!, 2020).

Es decir, en el Congreso Extraordinario, entre diferentes bancadas existía ya el consenso de aprobar la paridad y alternancia. Este contexto hizo propicio que la medida sea aprobada inmediatamente y tenga efectos en las EG 2021.

Después de este proceso, gracias a la articulación de congresistas, aliadas y aliados y las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, el 23 de julio de 2020 se aprobó la Ley N.º 31030 que garantiza la paridad y la alternancia en la conformación de las listas en las elecciones a cargos políticos y partidarios (¡Somos la Mitad, Queremos Paridad!, 2020), además, se reguló su vigencia inmediata a partir de las EG 2021 (Disposición Complementaria Final).

En esa línea, Diana Miloslavich, vocera de la campaña “Somos la mitad, queremos paridad sin acoso”,⁹ añade que la aprobación de este mecanismo

⁹ “Somos la mitad, queremos paridad sin acoso” es una iniciativa que busca visibilizar el acoso político hacia las mujeres como una forma de violencia machista que obstaculiza el ejercicio de sus derechos políticos, da a conocer las propuestas legislativas para la prevención, sanción y atención del acoso político contra

se logró debido a diversas alianzas entre la sociedad civil, representada especialmente por organizaciones feministas, el Poder Ejecutivo, la articulación de congresistas, organismos electorales, las organizaciones sindicales, entre otras entidades o espacios (¡Somos la Mitad, Queremos Paridad!, 2020). Asimismo, refiere que fue importante que la mayoría de la población apoyara la medida. Al respecto, según el Instituto de Estudios Peruanos (IEP), en enero de 2019, se identificó que el 67.3% de las personas encuestadas en el país declararon estar a favor de que las listas para el Congreso estén conformadas por un número igual de hombres y mujeres, y que a su vez sean intercaladas (Tuesta *et al.*, 2019).

1.2.3 Consideraciones normativas

Luego de analizar la ley que garantiza la paridad y la alternancia en Perú, se identificaron tres tipos de cargos en los que se aplica este mecanismo:

- a. Cargos de elección popular de nivel nacional: abarca las candidaturas para la Presidencia y las vicepresidencias de la República, el Congreso de la República y el Parlamento Andino.
- b. Cargos de elección popular de nivel subnacional: comprenden las candidaturas a gobernación, vicegobernación, consejería regional y regidurías.
- c. Cargos de dirección al interior de las organizaciones políticas.

Respecto al primero, la ley detalla que la inscripción se debe solicitar en una sola y misma fórmula, la cual debe incluir al menos una mujer o un hombre, ubicados intercaladamente (LOE, art. 104). Para el caso del Congreso, así como para el Parlamento Andino, se establece que el conjunto de candidaturas debe estar integrado por el 50% de mujeres u hombres. Además, se precisa que las candidaturas que no puedan integrar la lista final deben ser remplazadas por otra del mismo sexo (LOE, art. 116).

las mujeres, y propone cómo avanzar hacia la paridad, en el marco del debate de la reforma electoral. Es promovida por la Asociación de Comunicadores Sociales Calandria, el Centro Flora Tristán, el Movimiento Manuela Ramos y la Red Nacional de Mujeres Autoridades del Perú (Renama). Esta iniciativa y las organizaciones antes mencionadas han sido fundamentales para el posicionamiento de la aprobación de la paridad y alternancia en la agenda pública (Calandria, s. f.).

En el caso de los cargos de elección popular del ámbito subnacional, la fórmula de candidaturas para el gobierno regional debe respetar la paridad y alternancia, y del total de circunscripciones a las que se presenten, la mitad debe estar encabezada por una mujer o un hombre. De igual modo, en el caso de la relación de candidaturas para consejerías titulares y accesitarias, y regidurías debe considerarse la paridad y alternancia (LER, art. 12; LEM, art.10). El tercer ámbito que regula la ley son los cargos de dirección del partido político, en particular, dispone que el número de candidaturas de mujeres u hombres no puede ser inferior al 50% del total de la lista (LOP, art. 26).

Tabla 1

CANDIDATURAS PARA CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR Y DE DIRECCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES
POLÍTICAS EN LAS QUE SE APLICA LA PARIDAD O ALTERNANCIA SEGÚN EL ÁMBITO

Cargos según el ámbito	Cargo	Descripción
Cargos de elección popular, ámbito nacional	Presidencia y Vicepresidencia de la República	<ul style="list-style-type: none"> Solicitan su inscripción en una sola y misma fórmula, la cual debe incluir por lo menos a una mujer o a un hombre en su conformación, ubicados intercaladamente (LOE, art. 104).
	Congreso de la República y Parlamento Andino	<ul style="list-style-type: none"> En las elecciones internas o primarias, las candidaturas se dan de forma individual. El conjunto de candidatas y candidatos está integrado por el 50% de mujeres o de hombres, ubicados intercaladamente (LOE, art. 116 inciso 1). La lista resultante de las elecciones internas se ordena según el resultado de la votación y respetando el 50% de mujeres o de hombres. Las candidaturas que obtengan mayor votación ocupan los primeros lugares, pero una vez cubierta la cantidad máxima de un mismo sexo se continúa con la candidata o el candidato del sexo opuesto que se requiera para cumplir la cuota mínima. La lista final se ordena intercaladamente (una mujer, un hombre o un hombre, una mujer). Las candidaturas que por cualquier motivo no puedan integrar la lista deben ser remplazadas por otra candidatura del mismo sexo para asegurar la paridad y alternancia (LOE, art. 116 inciso 2). Para las elecciones generales, se consideran los resultados de la democracia interna y se ubican las candidaturas de manera intercalada. Los criterios de paridad y alternancia de género deben verificarse también en el total de candidatas y candidatos presentados por los partidos (LOE, art. 116 inciso 3).
Cargos de elección popular, ámbito subnacional	Gobernación y vicegobernación regional	<ul style="list-style-type: none"> La fórmula de candidatas y candidatos a los cargos de gobernador y vicegobernador regional debe respetar el criterio de paridad y alternancia, y del total de circunscripciones a las que se presenten, la mitad debe estar encabezada por una mujer o un hombre (LER, art. 12).



→		
Cargos de elección popular, ámbito subnacional	Consejerías regionales	<ul style="list-style-type: none"> • La lista de candidatas y candidatos al consejo regional debe estar conformada por el número de candidaturas para cada provincia, incluyendo igual número de accesitarios. La relación de titulares y accesitarios debe considerar el 50% de hombres o mujeres, ubicados intercaladamente (una mujer, un hombre o un hombre o una mujer). El criterio de paridad y alternancia de género debe verificarse también sobre el número total de candidatas y candidatos presentados (LER, art. 12).
	Regidurías	<ul style="list-style-type: none"> • El número correlativo que indique la posición de las candidatas y los candidatos a regidores en la lista, que está conformada por el 50% de hombres o mujeres, ubicados intercaladamente de la siguiente forma: una mujer, un hombre o un hombre, una mujer (LEM, art. 10 inciso 3). • El criterio de paridad y alternancia de género debe verificarse también sobre el número total de candidatas y candidatos presentados por cada organización política (LEM, art. 10 inciso 3).
Cargos de dirección en la organización política	Dirección del partido político	<ul style="list-style-type: none"> • En las listas de candidatas o candidatos para cargos de dirección del partido político, así como para las candidatas o candidatos a cargos de elección popular, el número de mujeres u hombres no puede ser inferior al 50% del total de candidatos (LOP art. 26).

Fuente: Ley N.º 31030.
Elaboración propia.

Con esta reforma se modificaron la Ley N.º 26859, Ley Orgánica de Elecciones; la Ley N.º 27683, Ley de Elecciones Regionales; la Ley N.º 26864, Ley de Elecciones Municipales; y la Ley N.º 28094, Ley de Organizaciones Políticas.

1.3 El rol de la ONPE en la aplicación de la paridad y alternancia

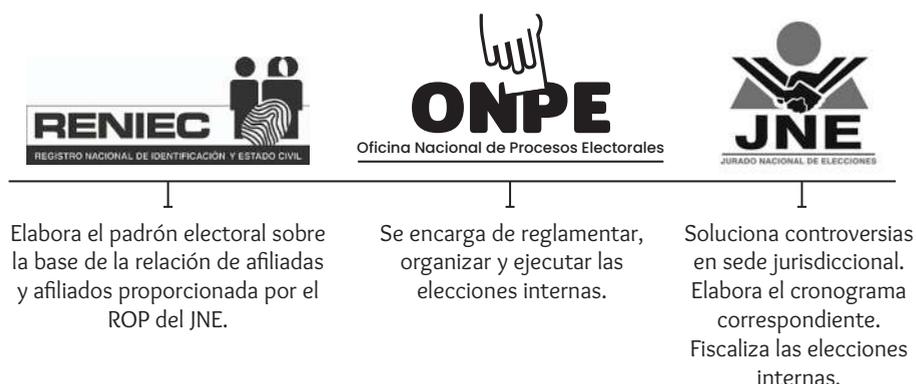
Un elemento fundamental a desarrollar son las funciones que cumplieron los organismos electorales en torno a la aplicación de la paridad y alternancia en las listas de candidatas y candidatos, ya que debían ejecutar lo establecido por la ley. Para los fines de este estudio, especialmente se detalla el rol de la ONPE.

El 22 de agosto de 2020, mediante la Ley N.º 31038, se emitió una serie de normas transitorias en la legislación electoral para las EG 2021, producto de la emergencia sanitaria por la COVID-19, en la cual se estableció que las elecciones internas de las organizaciones políticas para elegir a las candidatas

y candidatos debían ser organizadas por la ONPE (ONPE, 2020). Asimismo, se dispuso una serie de funciones para el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec) y el Jurado Nacional de Elecciones (JNE).

Gráfico 2

FUNCIONES DE LOS ORGANISMOS ELECTORALES DEL PERÚ EN LAS EI 2020



Fuente: ONPE (2020) y Ley N.º 31038. Elaboración propia.

Al respecto, cabe aludir que como parte del paquete de reformas electorales adoptadas entre el 2019 y 2020, se aprobó la Ley N.º 30998, la cual promueve la democracia en las organizaciones políticas y estableció que se lleven a cabo las elecciones Primarias, Abiertas, Simultáneas y Obligatorias (PASO) para la selección de las candidaturas que participarían en los procesos electorales del país. Con las disposiciones transitorias del 22 de agosto (Ley N.º 31038), se dispuso la suspensión de las PASO y se estableció las elecciones internas de las organizaciones a través de dos modalidades (voto por afiliación y delegaturas) (JNE, 2021b).

A partir de las disposiciones, mediante la Resolución N° 0328-2020-JNE, se aprobó el “Reglamento sobre las competencias del JNE en las elecciones internas para las EG 2021”. En este marco, el JNE precisa que la calificación de las candidaturas sobre el cumplimiento de los requisitos o impedimentos para su postulación están a cargo de los órganos electorales descentralizados (art. 6 y art. 7). Asimismo, refiere que los órganos electorales partidarios deben

exigir que las candidaturas cumplan los requisitos y observen los impedimentos establecidos en la Constitución, la LOE y demás leyes electorales para las elecciones generales (art. 12). En tal sentido, esclarece que en las elecciones internas no participan los Jurados Electorales Especiales (JEE), cuyas competencias se circunscriben a impartir justicia en primera instancia con motivo de las EG 2021 (art. 7).

En términos generales, a partir de lo expuesto en el reglamento del JNE, se determina que el cumplimiento de los requisitos de las candidaturas para las elecciones internas, que incluyen la paridad y alternancia, estuvo a cargo de los órganos electorales de los partidos. En otras palabras, tal como afirman servidores de la ONPE, el rol del JNE en torno a la paridad y alternancia se produjo especialmente cuando las organizaciones debían presentar sus listas finales a los JEE, después de que se emitan los resultados de las elecciones internas.¹⁰

Por su parte, la ONPE, mediante la Resolución Jefatural N° 310-2020/JN/ONPE, aprobó el “Reglamento de Elecciones Internas de las Organizaciones Políticas para la Selección de sus Candidatas y Candidatos a las Elecciones Generales 2021” (ONPE, 2020). En esta norma, la entidad electoral regula el criterio de paridad y alternancia tanto en la participación de las mujeres y los hombres, como en la publicación de resultados. Respecto al primero, en el artículo 15, establece:

15.1. Las candidaturas que declare el Organismo Electoral Central (OEC), sea por fórmulas, nominales o mediante listas, deben registrarse por los criterios de paridad y alternancia de género, de acuerdo con la Ley N.º 31030.

15.2. El incumplimiento de los criterios de paridad y de alternancia dispuesta por la LOE será de responsabilidad exclusiva de la organización política.

Respecto a la publicación de resultados que cumplan los criterios del mecanismo de la paridad, en el artículo N° 24, la entidad electoral detalla lo siguiente:

24.1. El resultado de las votaciones nominales, por fórmula y listas cerradas de las candidaturas, deberá considerar los criterios de paridad y alternancia. Aquellos criterios son aplicables tanto para las votaciones por listas cerradas bloqueadas como no bloqueadas.

¹⁰ Entrevista a servidor 1 de la ONPE. Comunicación personal, 29 de septiembre del 2020. Entrevista a servidora 2 de la ONPE. Comunicación personal, 30 de septiembre del 2020.

24.2. Una vez computados los resultados de las elecciones internas, la ONPE hará la publicación respectiva en su portal electrónico y remitirá una copia de ellos al JNE y al OEC correspondiente, para elaborar su lista final de candidatos, que será presentada en el marco de las Elecciones Generales 2021.

Se identifica que los resultados de las elecciones internas debían considerar también los criterios de paridad y alternancia. Además, aquellos serían remitidos, por parte de la ONPE, al JNE y al OEC para elaborar las listas finales de candidatas y candidatos a las EG 2021.

A partir de lo expuesto, se determina que la paridad y alternancia se aplicó en primera instancia en las listas de candidaturas para las elecciones internas. Las organizaciones políticas fueron las responsables de cumplir la ley. Por su parte, la ONPE se encargó de organizar las elecciones internas y de emitir los resultados, y de respetar los criterios de paridad y alternancia. Después, al remitir los resultados al JNE, este último se ocupó de evaluar la improcedencia de las listas para las EG 2021.

1.4 Participación política de la mujer en Perú: estado situacional

En esta sección se presenta un breve estado situacional de la participación política de la mujer en Perú. Específicamente, se describe la presencia de las mujeres como electoras, candidatas a la presidencia y vicepresidencia en las fórmulas presidenciales y candidatas al Congreso y al Parlamento Andino en los últimos 20 años. Asimismo, se incluyen las cifras de las EG 2021, es decir, se identifican a nivel numérico los cambios generados por la aplicación de la paridad y alternancia a nivel nacional. Por último, se presentan datos sobre la representación política de la mujer en los gobiernos de nivel subnacional y se describe la situación del acoso político en el país.

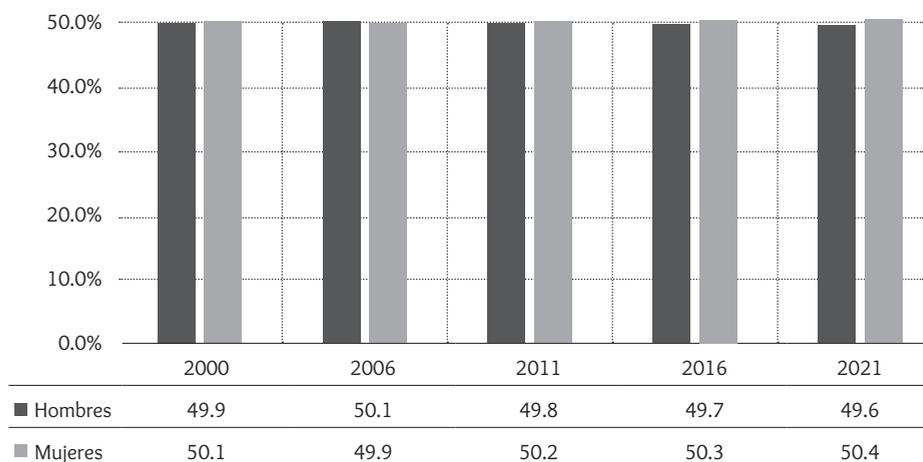
1.4.1 Electoras con derecho a elegir

Según el Censo Nacional del 2017, la población efectivamente censada fue de 29 millones 381 mil 884 personas, de las cuales 49.2% fueron hombres (14 millones 450 mil 757) y 50.8% fueron mujeres (14 millones 931 mil 127) (INEI, 2018). Es decir, en Perú, las mujeres representan un poco más de la mitad de la población. De manera similar, al analizar su presencia como electoras

hábiles, entre el 2000 y 2021, las mujeres representan el 50% respecto del padrón electoral en general. De hecho, en los procesos electorales del 2011, 2016 y 2021, el porcentaje de mujeres hábiles para sufragar se incrementó ligeramente, específicamente del 2011 al 2021 creció en 0.2%. En términos generales, las mujeres en Perú no solo son la mitad de la población, sino que también representan la mitad del electorado.

Gráfico 3

PORCENTAJE DEL ELECTORADO POR SEXO EN EL PADRÓN ELECTORAL
EN LA ELECCIONES GENERALES DEL 2000 AL 2021



Fuente: Observatorio para la Gobernabilidad – Infogob (s. f.).
Elaboración propia.

1.4.2 Candidaturas de mujeres a la presidencia de la República y primera y segunda vicepresidencia

Hasta la fecha, la sociedad peruana no ha elegido a una mujer como Jefa de Estado; no obstante, algunas mujeres candidatas han aspirado al cargo. Así, se identifica que, entre el 2001 y el 2021, diez mujeres postularon a la presidencia. Al comparar esta cifra con la de sus pares, se reconoce una amplia

brecha, ya que 56 hombres postularon al mismo cargo. Asimismo, la presencia de las mujeres para ese cargo desde el 2001 es constante en cada proceso, varía entre una y tres candidaturas hasta el 2021. Otro dato relevante es que, en el periodo de análisis, en tres ocasiones, una mujer pasó a la segunda vuelta en las elecciones presidenciales, específicamente en las EG de 2011, 2016 y 2021.

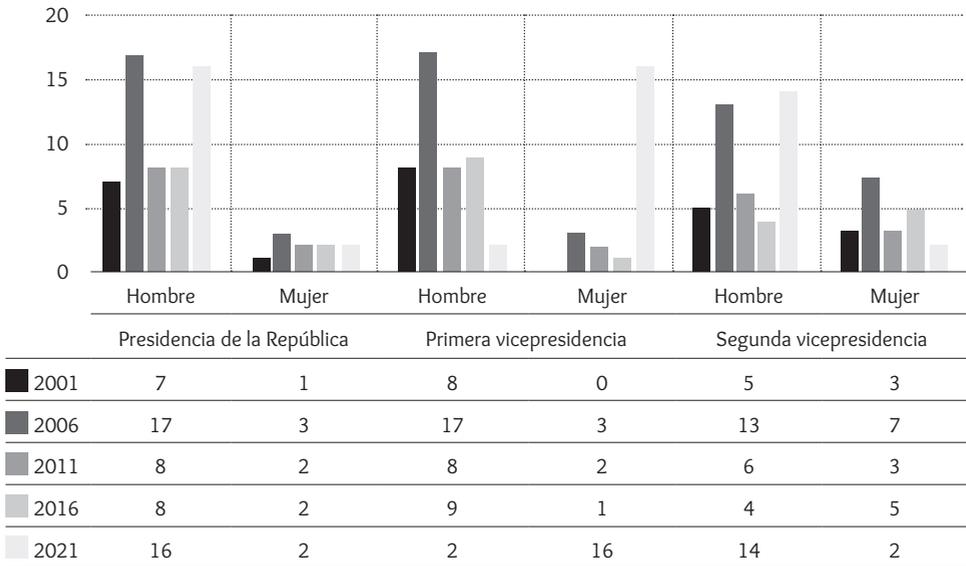
Para el caso de la primera vicepresidencia, al analizar las cifras de los procesos de elecciones generales del 2001 a 2016, se reconoce que solo seis mujeres postularon a ese cargo. No obstante, con la aplicación de la alternancia, se determina un primer cambio en el número de mujeres que postulan a este puesto. Mientras que en el 2016 solo una mujer aspiró a llegar a la primera vicepresidencia, se reconoce que dieciséis mujeres postularon al mismo cargo en las EG 2021. Asimismo, cabe resaltar que las candidaturas de los hombres se redujeron a dos en las EG 2021, siete menos en relación con las EG 2016.

Respecto a la segunda vicepresidencia, entre el 2001 y 2016, postularon dieciocho mujeres y su presencia varió entre tres y siete candidaturas en cada proceso; sin embargo, el 2021 se redujo a dos. En este cargo también han predominado las candidaturas de hombres; del 2001 al 2016, postularon 28 hombres. Aquí también se puede identificar otro cambio producto de la reforma, puesto que en los procesos de las EG 2011 y las EG 2016 la presencia de los hombres fue de seis y cuatro, respectivamente; luego, para las EG 2021 se incrementó a catorce.

Es decir, con la aplicación de la alternancia en las fórmulas presidenciales, se registra (a) un mayor número de candidaturas de mujeres a la primera vicepresidencia el 2021 (16) y (b) un mayor número de candidaturas de hombres para la segunda vicepresidencia (14). Respecto a las candidaturas de mujeres a la Presidencia, en los últimos tres procesos es significativa la presencia de dos a tres candidatas que aspiran al cargo.

Gráfico 4

NÚMERO DE CANDIDATURAS A LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, PRIMERA Y SEGUNDA VICEPRESIDENCIA DEL 2000 AL 2021 SEGÚN EL SEXO*



Fuente: Observatorio para la Gobernabilidad – Infogob (s. f.) y JNE (2021f).

Elaboración propia.

*Se consideran candidaturas excluidas o que hayan renunciado.

1.4.3 Mujeres en el Congreso de la República

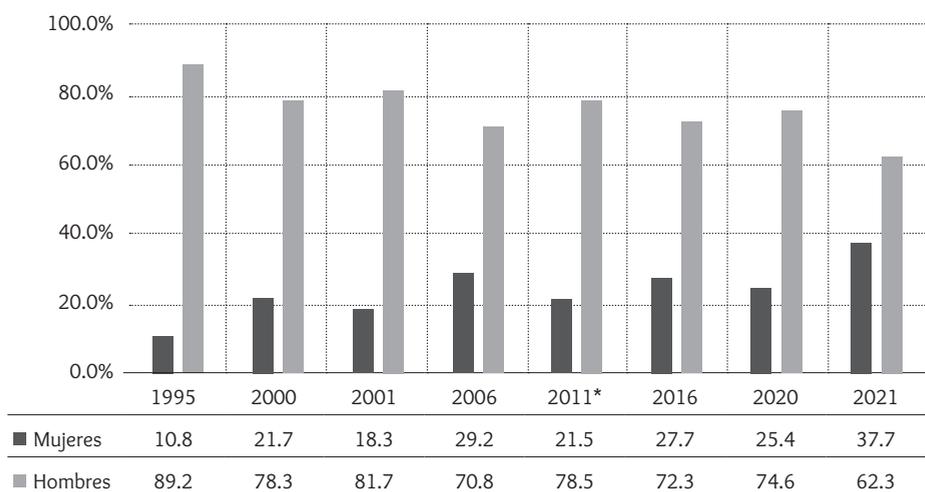
La representación de las mujeres ha ido incrementando en el Congreso de la República. De 1995 a 2020, su presencia pasó de 10.8% a 25.4% (respecto del total de congresistas electas), respectivamente. Un crecimiento importante a resaltar se identifica entre 1995 y 2000; al respecto, cabe recordar que en 1997 se aplicó la cuota del 25% para el parlamento. En ese marco, el porcentaje de mujeres en el parlamento se incrementó en 10.9% (pasó del 10.8% al 21.7%).

Asimismo, la Ley N.º 27387 del 2000 que aplicó la cuota del 30% en el Poder Legislativo no logró en los sucesivos años generar que el número de mujeres congresistas sea igual o superior a ese porcentaje. Por el contrario,

desde el 2000 al 2020, su presencia ha oscilado entre 18.3% y 29.2% respecto del total de curules (Defensoría del Pueblo, 2020). Con la aplicación de la paridad y alternancia, el porcentaje de mujeres en el Congreso superó el techo del 30%, obteniendo el 37.7%. Específicamente, se incrementó en 12.3% respecto a los resultados obtenidos en las Elecciones Congresales Extraordinarias 2020 (ECE 2020). Por su parte, mientras la presencia de los hombres en el parlamento del 2006 en adelante superó el 70%, con la aplicación de la ley en las EG 2021 se redujo a 62.3%.

Gráfico 5

PORCENTAJE DE REPRESENTACIÓN POR SEXO EN EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ
ENTRE 1995 Y EL 2021



Fuente: JNE (2015, 2020, 2021a y 2021g).

Elaboración propia.

*Mediante la Ley N.º 29402, publicada en el 2009, se modificó el artículo 90 de la Constitución Política del Perú, en el que se estipula que el número de congresistas es de 130. De 1995 al 2006, el total de parlamentarias y parlamentarios fue de 120, esto cambió en las EG 2011, según la ley antes mencionada.

En relación con las candidaturas de mujeres al parlamento del 2016 al 2020, su presencia pasó a representar de 39.6% a 26.1% respecto del total de candidaturas al Congreso que alcanzaron inscripción efectiva (JNE, 2021c).

Esta cifra cambia en las EG 2021, cuando se hace efectiva la paridad y alternancia, ya que aproximadamente el 50% de las candidaturas fue representada por mujeres.

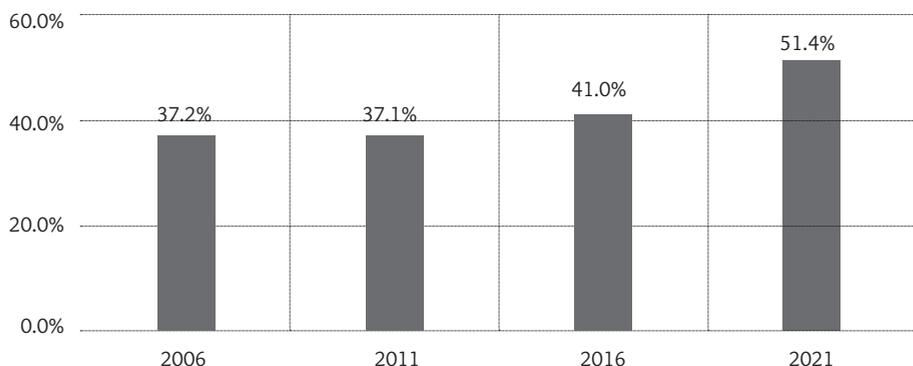
En torno al porcentaje de mujeres que encabezaron las listas del 2016 al 2020, se redujo de 22% a 14% en relación con el total de candidaturas presentadas (Defensoría del Pueblo, 2020; Defensoría del Pueblo, 2019). Por su parte, en las EG 2021, fue de 19.7%.¹¹ Es decir, a pesar de la aplicación de la paridad y alternancia, aún el porcentaje de mujeres que encabezan las listas es bajo.

1.4.4 Mujeres en el Parlamento Andino

Las candidaturas de las mujeres para el Parlamento Andino desde el 2006 hasta el 2016 osciló entre 37.2% y 41% respecto del total de candidaturas que alcanzaron inscripción efectiva (JNE, 2016). Con la aplicación de la paridad y alternancia en las EG 2021, se incrementó a 51.4%; en otras palabras, hubo un crecimiento del 10.1% del total de candidaturas. Por último, se reconoce que tres mujeres encabezaron las listas de un total de 16 listas presentadas para el Parlamento Andino en las EG 2021.¹²

¹¹ Del total de listas presentadas, se identificó que el 10.2% no tuvo una candidata o un candidato que encabece la lista porque renunció o fue excluida o excluido. Asimismo, el porcentaje de listas encabezadas por hombres fue de 70.1%.

¹² En el caso de la organización política Partido Popular Cristiano, no se consignó a una o un representante que encabece la lista para el Parlamento Andino. En ese sentido, solo quince organizaciones sí presentaron una candidata o un candidato que encabezó la lista.

Gráfico 6**PORCENTAJE DE CANDIDATURAS FEMENINAS AL PARLAMENTO ANDINO
DESDE EL 2006 HASTA EL 2021**

Fuente: JNE (2016, 2021d y 2021f).

Elaboración propia.

1.4.5 Mujeres electas a nivel regional, provincial y distrital

Otro dato relevante a mencionar es la situación de las mujeres como autoridades electas a nivel regional, provincial y distrital, ya que, en las Elecciones Regionales y Municipales 2022 (ERM 2022), se aplicará la paridad y alternancia a nivel subnacional.

Primero, en relación con las autoridades electas a nivel regional, del 2002 al 2018, solo el 3.2% de quienes ejercieron el cargo de gobernadora regional fueron mujeres. Para los puestos de vicegobernadora y consejera regional, la cifra se incrementa a 14.5% y 23.8% del total, respectivamente.

De manera similar, para los cargos de nivel provincial, se reconoce que el porcentaje de mujeres electas para ser alcaldesas o regidoras entre los años 2002 y 2018 fue de 3.2% y 24.7%. Asimismo, en los puestos de nivel distrital, las alcaldesas representaron 3.5% y las regidoras 28.6% del total.

En general, el porcentaje de hombres como autoridades a nivel subnacional prepondera sobre el de las mujeres. Además, se determina que hay una mayor representación de la mujer en cargos de consejera regional, regidora distrital y provincial, ya que el porcentaje supera el 20%; mientras que, para los puestos de gobernadora, alcaldesa provincial y alcaldesa distrital, la presencia de estas es menor, pues alcanza el 4%.

Tabla 2
NÚMERO DE AUTORIDADES ELECTAS A NIVEL REGIONAL, PROVINCIAL Y DISTRITAL DEL 2002 AL 2018 EN PERÚ

Nivel	Cargo	2002	2006	2010	2014	2018	Total	Total en %
Autoridades electas a nivel regional	Gobernadora	3	0	0	1	0	4	3.2
	Gobernador	22	25	25	24	25	121	96.8
	Vicegobernadora	4	3	2	4	5	18	14.5
	Vicegobernador	21	22	22	21	20	106	85.5
	Consejera regional	52	63	72	63	63	313	23.8
	Consejero regional	176	165	184	211	265	1001	76.2
Autoridades electas a nivel provincial	Alcaldesa	5	4	9	6	7	31	3.2
	Alcalde	189	191	186	187	189	942	96.8
	Regidora	397	430	406	444	453	2130	24.7
	Regidor	1303	1287	1295	1293	1311	6489	75.3
	Alcaldesa	49	46	60	45	83	283	3.5
Autoridades electas a nivel distrital	Alcalde	1573	1569	1545	1573	1582	7842	96.5
	Regidora	2288	2418	2378	2512	2733	12329	28.6
	Regidor	6260	6113	6109	6118	6158	30758	71.4

Fuente: Observatorio para la Gobernabilidad – Infogob (s. f.) y Jaramillo y Valenzuela (2019).
Elaboración propia.

1.4.6 Acoso político en Perú

Por último, un elemento a resaltar es el acoso político que se ejerce contra las mujeres en Perú. En principio, es fundamental referir que este fenómeno es una forma de violencia contra las mujeres, que se da cuando estas aparecen en los espacios públicos de participación política, lo cual transgrede el sistema de género predominante en la esfera pública, social y la cultura tradicional (Cantuarias, 2019; Krook y Sanín, 2016).

En abril del 2021, en Perú se aprobó la Ley N.º 31155, ley que previene y sanciona el acoso contra las mujeres en la vida política. En este marco, se define el acoso político de la siguiente manera:

Es cualquier conducta que se ejerce contra una o varias mujeres por su condición de tal, realizada por persona natural o jurídica, en forma individual o grupal, de manera directa, a través de terceros, o haciendo uso de cualquier medio de comunicación o redes sociales y que tenga por objeto menoscabar, discriminar, anular, impedir, limitar, obstaculizar o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos (Ley N.º 31155, art. 3).

En términos generales, el acoso político supone la perpetración de diversos tipos de conductas que incluyen violencia (física, sexual o psicológica) con el objetivo de impedir el pleno ejercicio de los derechos políticos de las mujeres. De esta manera, se pone en riesgo la vida, la integridad física, psicológica y la dignidad de las mujeres (Transparencia, 2014).

La aprobación de la ley significa un avance en un contexto donde los datos no son tan alentadores. En el 2012, un estudio que abordó el tema y que tuvo como base entrevistas a 187 mujeres autoridades elegidas del 2011 al 2014 determinó que dos de cada cinco mujeres sufrían de acoso político (Quintanilla, 2012). En el 2021, a partir de una encuesta aplicada por el JNE a las candidatas a las EG 2021, se encontró que el 47.5% de las mujeres postulantes mencionaron haber sufrido acoso político durante su trayectoria política. Los tipos de acoso que sufrieron fueron burlas (35.1%), actos difamatorios por diversos medios (29.7%), entre otros (JNE, 2021e).

CAPÍTULO 2

CAMBIOS EN LA NORMATIVA DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

En este capítulo se exploran los cambios que generó la aplicación de la Ley N.º 31030, que garantiza la paridad y la alternancia, en la normativa interna de las organizaciones políticas peruanas. Para ello, se analizaron los estatutos y reglamentos electorales porque constituyen el marco normativo en el que se organizan y regulan la estructura o el funcionamiento interno de los partidos.¹³ Este análisis se realizó tomando como referencia la dimensión organizacional y la dimensión electoral desarrolladas por la norma marco para consolidar la democracia paritaria.

La dimensión organizacional supone que los marcos normativos contemplen en la constitución y la composición de las estructuras orgánicas el respeto y la promoción de la igualdad.¹⁴ Por su parte, la dimensión electoral se enfoca en asegurar que, en todos los procesos de selección de candidaturas (por

¹³ En Perú, el estatuto es la norma de mayor jerarquía dentro de una organización política, el cual rige sobre todos los aspectos de su vida organizativa y es de estricto cumplimiento por parte de sus integrantes (Resolución N° 0325-2019-JNE). Este marco es de carácter público, contiene la denominación y el símbolo del partido, la descripción de la estructura organizativa interna, los requisitos para tomar decisiones internas, los requisitos de afiliación y desafiación, los derechos y deberes de las afiliadas y los afiliados, entre otros (art. 9 de la LOP). Por su parte, los reglamentos electorales son el conjunto de reglas que se enmarcan en las disposiciones legales y estatutarias, contienen normas de democracia interna para cargos de dirección y de elección popular en una organización política (Resolución N° 0325-2019-JNE). Ambos documentos son presentados por los partidos para inscribirse (art. 5 de la LOP).

¹⁴ La dimensión organizacional abarca lo siguiente: (a) garantizar la libre e igual participación política de mujeres y hombres, así como la composición paritaria en todas las instancias de dirección interna, tanto en la estructura de poder como en la toma de decisiones; (b) impulsar la creación de un mecanismo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres con el objetivo de gozar de autonomía funcional y presupuestaria; (c) ofrecer información transparente y rendir cuentas a los organismos electorales sobre sus compromisos en materia de igualdad de género y paridad (Norma Marco, art. 22).

designación o elección), tanto para los cargos partidarios como para las candidaturas de elección popular, se utilicen listas paritarias y sus criterios ordenadores.¹⁵

En esa línea, se planteó cómo los partidos abordaban la igualdad entre mujeres y hombres en el quehacer político antes de la aplicación de la paridad y alternancia, así como los cambios que las organizaciones realizaron con el fin de adecuarse a lo establecido por la ley de la paridad y alternancia.

2.1 Dimensión organizacional: secretarías de la mujer y mecanismos de atención al acoso político

La dimensión organizacional implica que los estatutos o los reglamentos contemplen la existencia de estructuras orgánicas, instancias de dirección interna o mecanismos que promuevan o garanticen la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres al interior del partido. Para los fines de este estudio, esta dimensión comprende dos elementos: (a) la existencia de las secretarías de la mujer y (b) la creación de áreas o mecanismos de prevención y atención del acoso político.

2.1.1 Existencia y funciones de las secretarías de la mujer

En los partidos políticos, se crean secciones o espacios institucionales en sus estatutos para las mujeres, así como para otros sectores como el de los jóvenes, los trabajadores/sindicalistas, las agrupaciones profesionales, entre otros. En el caso peruano, a partir de la revisión de los estatutos de diez organizaciones, se observa que a excepción de una (Partido Morado) todas establecen en su estructura interna la existencia de un espacio institucional para las mujeres usualmente denominado “secretaría de la mujer” (SM). Esto representa un

¹⁵ A la dimensión electoral le corresponde lo siguiente: (a) identificar y erradicar las restricciones para la participación política de las mujeres, velar por el pleno ejercicio de sus derechos políticos a elegir y a ser elegidas en cargos de representación, en cargos jerárquicos de libre designación y otros de responsabilidad política; (b) promover y asegurar condiciones igualitarias de competencia electoral de mujeres y hombres en procesos de elección intrapartidaria, en primarias y procesos previos a la definición de listas de candidaturas a cargos de representación electiva, entre otras; (c) adoptar medidas para la prevención y sanción de actos de acoso y de violencia política hacia las mujeres, tanto durante las campañas como durante su gestión política; y (d) velar por la probidad de las candidaturas y, así, prohibir, entre otras, la presentación de candidaturas de personas condenadas, con sentencia firme, por violencia por razón de género, por acoso o violencia política hacia las mujeres o por incumplimiento de deberes relativos a asistencia familiar (Norma Marco, art. 23).

avance porque da cuenta de que en las organizaciones políticas el tema de mujer se ha incluido en su estructura.

En relación con las funciones de las SM, se reconoce que solo cuatro de las diez organizaciones precisan el rol o las tareas que cumplen estos espacios. En esa línea, se debe resaltar el caso de Acción Popular, ya que establece que aquella secretaría se encarga de promover la igualdad de la mujer para alcanzar la democracia paritaria.

Los Comités de Acción Política de la Mujer son órganos de representación y promoción de la igualdad de derechos y oportunidades de la mujer para lograr que se incremente la participación femenina en los espacios políticos y públicos, en aras de una democracia auténticamente representativa y paritaria (Estatuto de Acción Popular, art. 150).

El partido Perú Libre, por su parte, refiere en su estatuto que la secretaría de la mujer se encarga de promover la participación y apoyar la formación que fomente la presencia activa de las mujeres en política. Otras dos organizaciones (Juntos por el Perú y Podemos Perú) relacionan las atribuciones de la secretaría con la promoción de la familia, del niño, del adolescente, de las personas con discapacidad o las poblaciones vulnerables.

Como menos de la mitad de los partidos políticos con SM describen sus funciones y solo uno de ellos refiere el tema de paridad en sus estatutos, no es claro que este tipo de órganos estén en línea con la perspectiva de democracia paritaria, la cual enfatiza en elementos como la igualdad de género, el empoderamiento y la autonomía de las mujeres.

Las labores de las secretarías de la mujer suelen centrarse en actividades o roles tradicionales, como la promoción de la familia, la integridad de niñas, niños, adolescentes y personas con discapacidad. Esto no solo se evidencia en las funciones establecidas por las organizaciones, sino también en los nombres de las secretarías. Por ejemplo, en el caso de Fuerza Popular, se dispuso que la secretaría de la mujer se denomine “secretaría de la familia” (Estatuto de Fuerza Popular, tercera disposición transitoria).

Tabla 3

FUNCIONES, FACULTADES O ATRIBUCIONES DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER SEGÚN EL ESTATUTO DE LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS*

Organización política	Nombre de la secretaría de la mujer	Funciones, facultades o atribuciones de las secretarías de la mujer
Acción Popular	Comité de Acción Política de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> • Es un órgano de representación y promoción de la igualdad de derechos y oportunidades de la mujer para lograr que se incremente la participación femenina en los espacios políticos y públicos, en aras de una democracia auténticamente representativa y paritaria (art. 150).
Juntos por el Perú	Secretaría Nacional de la Mujer y Poblaciones Vulnerables	<ul style="list-style-type: none"> • Formula lineamientos para el trabajo en asuntos de género y familia. • Promueve a la familia como núcleo central de la sociedad. • Plantea y promueve planes y políticas en favor de la participación política de las poblaciones vulnerables (art. 50).
Perú Libre	Secretaría Nacional de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza actividades orientadas a promover la participación de las mujeres en la vida política local, regional, nacional e internacional. • Apoya la formación de organizaciones que fomentan la presencia activa de la mujer en la vida cívica. • Otras que le encargue el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) o la Asamblea Nacional (art. 28).
Podemos Perú	Secretaría Nacional de la Mujer, del Niño, del Adolescente y Personas Especiales	<ul style="list-style-type: none"> • Establece e implementa actividades que impliquen la participación de las mujeres peruanas en la política nacional. • Propicia, participa e implementa actividades que garanticen el respeto a la vida, integridad, dignidad y no discriminación de la mujer peruana, del niño y del adolescente. • Genera actividades que impliquen la participación e inclusión de las personas especiales con discapacidad en la política nacional. • Convoca, reúne y organiza a las mujeres del partido. • Establece e implementa actividades que impliquen la participación y protección de la familia, los niños y adolescentes. • Demás funciones que se le asigne (art. 54).
Alianza para el Progreso	Secretaría de la Mujer (art. 32)**	No detalla



Avanza País	Secretaría Nacional de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (art. 42) ^{***}	No detalla
Fuerza Popular	Secretaría Nacional de Familia (art. 57) ^{****}	No detalla
Partido Morado	No se identifica artículo que estipule su existencia.	-
Renovación Popular	Secretaría Nacional de la Mujer (art. 29)	No detalla
Somos Perú	Secretaría Nacional de la Mujer y Desarrollo Social (art. 21)	No detalla

Fuente: Estatutos de Perú Libre, Acción Popular, Juntos por el Perú, Podemos Perú, Fuerza Popular, Alianza para el Progreso, Avanza País, Renovación Popular, Partido Democrático Somos Perú y Partido Morado.
Elaboración propia.

* Se ubicó primero a los partidos que detallan las funciones de la SM.

** En el estatuto, no se identifica artículo en el que se detalle de la existencia de la SM. Se infiere la existencia de esta secretaría porque en el artículo 32 establece que la Secretaría Nacional de Organización Partidaria dirige las actividades y la organización de las Secretarías de Juventudes, Mujeres, entre otras.

***El partido estipula en el artículo 45 de su estatuto que las funciones y competencias de cada secretaría o subsecretaría nacional se ajustan a las normas establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones respectivo. No se ubicó su ROF.

****En la tercera disposición final del estatuto de la organización política, Fuerza Popular establece que la Secretaría de la Mujer pasa a denominarse Secretaría de Familia. Asimismo, establece en el art. 59 que las funciones de cada secretaría nacional se ajustan a las normas del presente estatuto y a las reglas establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del partido. No se logró ubicar su ROF.

Otra variable es la existencia de las secretarías de la mujer en el nivel nacional o subnacional. En cuatro organizaciones políticas, la presencia de estas secretarías se estipula en el nivel nacional, regional/departamental, provincial y distrital (o centro poblado) (Perú Libre, Acción Popular, Renovación Popular, Juntos por el Perú). En una (Podemos Perú), se contempla su existencia en el nivel nacional, provincial y distrital. Por último, en dos (Partido Democrático Somos Perú y Fuerza Popular), se prevé su creación a nivel nacional o provincial.

Si bien la existencia de SM, a nivel nacional y subnacional, representa un avance, no se puede determinar si las funciones de estos espacios siguen un enfoque de igualdad de género y fortalecen la participación de las mujeres afiliadas. Esto se debe a que en los estatutos no se detallan las atribuciones de estos espacios.

2.1.2 Mecanismos de prevención o atención del acoso político

El segundo elemento a analizar en la dimensión organizacional son los mecanismos o espacios que prevengan o atiendan el acoso político. Al revisar los estatutos de las diez organizaciones políticas, se reconoce que ninguna menciona ni regula de manera explícita algún mecanismo que aborde el acoso político. Al respecto, un caso a resaltar es el del Partido Morado, en cuyo estatuto inserta una definición de acoso sexual y señala que las conductas discriminatorias son consideradas faltas graves y causan la expulsión.

La ejecución o el favorecimiento de conductas discriminatorias de cualquier tipo, con especial énfasis en aquellas que promuevan discursos de odio contra la diversidad cultural, sexual o de género, se consideran faltas graves, con la medida disciplinaria de expulsión.

Toda acción de acoso sexual configura como falta grave, e igualmente amerita expulsión, sin perjuicio de las acciones penales y civiles que sobrevengan (Estatuto del Partido Morado, art. 77).

Si bien este artículo enfatiza en las conductas discriminatorias dirigidas contra la mujer y la diversidad cultural o sexual, no se identifica un vínculo directo con el menoscabo, la anulación o el impedimento para el ejercicio de derechos políticos que son elementos que abarca el acoso político en la Ley N.º 31155 (Ley que previene y sanciona el acoso contra las mujeres en la vida política, publicada el 7 de abril del 2021).

Por otro lado, se observa que en todas las organizaciones políticas existen secretarías, comités o tribunales de disciplina o ética, cuyas funciones abarcan interpretar el contenido de los deberes, fiscalizar, investigar, proponer o aplicar las sanciones de los procesos disciplinarios hacia la militancia del partido.¹⁶ Sin embargo, en ningún caso se tipifican como faltas aquellas relacionadas con el acoso político. Es comprensible que no se identifiquen espacios o mecanismos de prevención y atención del acoso político en las organizaciones políticas, ya que la ley sobre el acoso fue aprobada recién en el 2021. En esta ley, se estipula que los partidos políticos deben desarrollar medidas internas a fin de contribuir con la prevención, erradicación y sanción del acoso político (Ley N.º 31155, art. 5.6).

¹⁶ Ver tabla 12 en la sección Anexos, las secretarías, comités o tribunales de disciplina o ética de las organizaciones políticas.

Tabla 4
VARIABLES QUE COMPONEN LA DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL SEGÚN LA ORGANIZACIÓN POLÍTICA

Organización política	Dimensión organizacional							Establece mecanismos para prevenir o atender el acoso político
	Existe SM	Describe /detalla las funciones del SM	Nivel de existencia de la SM					
			Nacional	Regional / departamental	Provincial	Distrital		
Acción Popular	X	X	X	X	X	X		
Juntos por el Perú	X	X	X	X	X	X		
Perú Libre	X	X	X	X	X	X		
Podemos Perú	X	X	X		X	X		
Alianza para el Progreso	X							
Avanza País	X		X					
Fuerza Popular	X		X		X			
Partido Morado								
Renovación Popular	X		X		X	X		
Somos Perú	X		X		X	X		

Fuente: Estatutos de las organizaciones políticas.
Elaboración propia.

2.2 Dimensión electoral: mecanismos para asegurar la participación de la mujer

Respecto a la dimensión electoral, las organizaciones políticas deben asegurar en los procesos de selección, tanto para las candidaturas para cargos al interior del partido como para las candidaturas de elección popular, el uso de las listas paritarias mediante una serie de mecanismos que identifiquen y erradiquen las restricciones para la participación de la mujer. En este ámbito, se analizan los mecanismos que aseguren la paridad y la alternancia en las candidaturas para (a) cargos de dirección en los partidos políticos y (b) de elección popular.

2.2.1 Mecanismos para candidaturas a cargos de dirección en el partido

En esta sección, se analiza la inclusión de la paridad y alternancia para las candidaturas a cargos de dirección en las organizaciones políticas. Si se toma como base solo en los estatutos, los hallazgos son los siguientes:

- a. Solo una organización refiere explícitamente aplicar la paridad y alternancia.¹⁷
- b. Seis organizaciones mencionan que aplican lo dispuesto por la ley.¹⁸
- c. Dos partidos políticos aplican la cuota del 30%.
- d. Una organización no establece el mecanismo que utiliza.

¹⁷ La organización que refiere aplicar la paridad y alternancia en su estatuto es Renovación Popular. Al respecto, según el ROP, su estatuto se publicó el 9 de octubre de 2020; es decir, después de la reforma de paridad y alternancia que fue promulgada el 22 de julio de 2020. En ese sentido, el estatuto de esta organización ya se adecuó a la reforma. Para conocer las fechas en las que se publicaron los estatutos de las demás organizaciones políticas ver tabla 9 de la sección Anexos.

¹⁸ Dos organizaciones que estipulan “aplicar la ley” son Fuerza Popular y Podemos Perú. Al respecto, se debe precisar que, según el ROP, la primera publicó su estatuto el 20 de setiembre de 2020 y la segunda lo hizo el 3 de setiembre de 2020. Los estatutos de ambas organizaciones se publicaron después de promulgada la reforma de la paridad y alternancia. Sin embargo, luego de revisar sus lineamientos y analizar el mecanismo para asegurar la participación de las mujeres en las candidaturas para cargos de dirección, no se puede determinar con precisión si aplican o no la paridad. Esto se debe a que de manera general refieren aplicar lo establecido por la ley. Asimismo, luego de revisar sus lineamientos a través de las palabras claves (ver la sección metodológica), no se identifican artículos que se relacionen con la paridad o con los mecanismos para asegurar la presencia de las mujeres en cargos directivos.

Ahora bien, en los reglamentos se reconocen los cambios a nivel normativo que genera la aplicación de la paridad y alternancia. Específicamente, se identifica lo siguiente:

- a. Tres organizaciones aplican la paridad y alternancia.
- b. Siete organizaciones no establecen el mecanismo a utilizar.

En comparación con lo registrado en los estatutos, en los reglamentos dos organizaciones más afirman explícitamente aplicar la paridad y alternancia para las candidaturas al interior del partido. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones (7) no refieren el dispositivo que emplean. Esto se debe a que los reglamentos fueron elaborados por los partidos en el marco de las EG 2021, en el cual las candidaturas a presentarse eran solo para cargos de elección popular.

Por último, luego de analizar en conjunto el estatuto y el reglamento, se determina que solo una organización (Renovación Popular) en ambos marcos estipula que aplica la paridad y alternancia para candidaturas a cargos de dirección. Asimismo, se reconoce el caso de una organización (Juntos por el Perú) que no expone en su estatuto ni en su reglamento la aplicación de algún tipo de cuota o mecanismo.

Tabla 5
MECANISMO PARA ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE DIRECCIÓN SEGÚN LOS ESTATUTOS Y LOS REGLAMENTOS

Organización política	Estatuto				Reglamento			
	No establece	Aplica la cuota del 30%	Aplica lo dispuesto por la ley	Aplica la paridad y alternancia	No establece	Aplica la cuota del 30%	Aplica lo dispuesto por la ley	Aplica la paridad y alternancia
Acción Popular		X			X			
Juntos por el Perú	X				X			
Perú Libre			X					X
Podemos Perú			X		X			
Alianza para el Progreso			X		X			
Avanza País			X		X			
Fuerza Popular			X		X			
Partido Morado			X					X
Renovación Popular				X				X
Somos Perú		X			X			

Fuente: Estatutos y reglamentos de las organizaciones políticas.
 Elaboración propia.

2.1.2 Mecanismos para candidaturas a cargos de elección popular

En esta sección, se analizan los mecanismos para asegurar la participación de la mujer a las candidaturas de elección popular. A partir de la revisión de los estatutos, los hallazgos son los siguientes:

- a. Una organización aplica la paridad y alternancia.
- b. Seis organizaciones establecen aplicar lo dispuesto por la ley.
- c. Dos organizaciones refieren aplicar la cuota del 30%.
- d. Una organización no especifica ni el mecanismo ni la cuota que utiliza.

Como se evidencia, la mayoría de los partidos de manera general refieren aplicar “lo dispuesto por la ley” para las candidaturas a cargos de elección popular. Asimismo, se distinguen organizaciones (2) que continúan considerando en sus estatutos la cuota del 30%, lo cual da cuenta de que estos partidos todavía no adecúan su marco normativo interno a la reforma.

Ahora bien, luego de analizar los reglamentos, se reconoce un cambio preponderante:

- a. Siete organizaciones explícitamente afirman aplicar la paridad y alternancia.
- b. Una organización establece emplear la cuota del 30%.
- c. Una organización menciona aplicar lo dispuesto por la ley.
- d. Una organización no especifica el mecanismo que emplea.

A partir de lo expuesto, se determina que mientras una organización en su estatuto aplicó el mecanismo de la paridad y alternancia, con la aplicación de la reforma siete organizaciones en su reglamento refieren utilizar aquel dispositivo para las candidaturas a cargos de elección popular. Asimismo, se determina que, en sus reglamentos, una organización menciona emplear la cuota del 30% y otra organización estipula de manera general “aplicar la ley”.

En conclusión, la aplicación de la paridad y alternancia para cargos de elección popular no se especifica en la mayoría de los estatutos de los partidos políticos. Los cambios fundamentalmente se identifican en los reglamentos electorales, ya que el 70% de las organizaciones afirman aplicar ese dispositivo.

Tabla 6
MECANISMO PARA ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LAS CANDIDATURAS PARA CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR SEGÚN LOS ESTATUTOS Y LOS REGLAMENTOS

Organización política	Estatuto				Reglamento			
	No específica	Aplica la cuota del 30%	Aplica lo dispuesto por la ley	Aplica la paridad y alternancia	No específica	Aplica la cuota del 30%	Aplica lo dispuesto por la ley	Aplica la paridad y alternancia
Acción Popular		X				X*		
Juntos por el Perú	X							X
Perú Libre			X					X
Podemos Perú			X					X
Alianza para el Progreso			X					X
Avanza País			X				X	
Fuerza Popular			X					X
Partido Morado			X					X
Renovación Popular				X				X
Somos Perú		X			X			

Fuente: Estatutos y reglamentos de las organizaciones políticas.

Elaboración propia.

* El partido Acción Popular, en su reglamento art. 26.3, establece que la lista debe cumplir con la cuota de género conforme a lo establecido en el art. 51 del Reglamento General de Elecciones del partido. Luego de revisar el artículo mencionado en aquel reglamento se establece que el número de mujeres u hombres no puede ser inferior al 30% (Acción Popular, 2010).

En resumen, en la dimensión electoral, en los estatutos solo una organización explícitamente menciona aplicar el mecanismo de paridad y alternancia para asegurar la participación de la mujer en las candidaturas a cargos de dirección del partido. Con la aprobación de la reforma, en los reglamentos electorales se vislumbran cambios, ya que ahora tres organizaciones explícitamente refieren emplear este mecanismo.

La situación cambia luego de analizar los mecanismos introducidos por parte de los partidos para las candidaturas a cargos de elección popular. En los estatutos, solo una organización (10%) aplica la paridad y alternancia, y en los reglamentos, la cifra cambia a siete (70%). A partir del análisis realizado, se reconoce que la aplicación de la paridad y alternancia ha sido integrada fundamentalmente en los reglamentos electorales de las organizaciones políticas y no en los estatutos.

Finalmente, luego de equiparar la dimensión electoral de la democracia paritaria con lo analizado en los estatutos y los reglamentos de las organizaciones analizadas, se determina que en los marcos normativos existen artículos que aseguran la participación de la mujer en las candidaturas para cargos de dirección del partido y de elección popular. No obstante, las diferentes aristas, como velar por la probidad de las candidaturas, proveer y asegurar condiciones igualitarias en la competencia electoral entre hombres y mujeres, elementos que deben implementar los partidos, no se desarrollan.

CAPÍTULO 3

AVANCES EN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LA MUJER EN EL MARCO DE LAS ELECCIONES GENERALES 2021

En este capítulo se determinan los avances en la participación política de la mujer a partir de la aplicación de la paridad y alternancia en las listas de candidatas y candidatos en las EI 2020 y las EG 2021.

3.1 Paridad y alternancia en las Elecciones Internas 2020

Por primera vez en la historia del Perú, los organismos electorales organizaron y condujeron las elecciones internas de las 24 organizaciones políticas habilitadas para participar en los comicios generales (ONPE, 2021a). Mediante la Ley N.º 31038, se estipuló que los partidos elegirían sus candidaturas para las EI 2020 mediante las siguientes modalidades:

- a. Elecciones con voto universal, libre, voluntario, igual, directo y secreto de afiliadas y afiliados (en adelante modalidad directa).
- b. Elecciones a través de delegadas y delegados, los cuales previamente deben ser elegidos mediante voto universal, libre, directo y secreto de afiliadas y afiliados (en adelante modalidad indirecta).

En este marco, la ONPE dispuso el desarrollo de los comicios en dos jornadas electorales. La primera jornada se realizó el 29 de noviembre de 2020. En esta

fecha, siete partidos políticos eligieron de manera directa a sus candidaturas para la presidencia y vicepresidencias, congresistas y parlamentarios andinos.¹⁹ Asimismo, quince organizaciones escogieron a sus delegadas y delegados, quienes seleccionarían a sus representantes para las EG 2021 el domingo 6 de diciembre de 2020,²⁰ y dos partidos eligieron la modalidad mixta.²¹ La jornada se desarrolló en las 25 regiones del país, en un total de 377 locales y 2,802 mesas para 1'641,815 militantes hábiles (ONPE, 2021a).

La segunda jornada se llevó a cabo el 6 de diciembre, en 26 locales a nivel nacional y en 37 mesas para un total de 686 delegadas y delegados de partidos políticos. A raíz de la pandemia, la ONPE y el Ministerio de Salud (Minsa) trabajaron conjuntamente para preparar siete protocolos de seguridad y prevención contra la COVID-19, los cuales fueron aprobados a través de la Resolución N° 382-2020-JN/ONPE, emitida el 2 de noviembre de 2020 (ONPE, 2021a). Esos protocolos fueron empleados en ambas fechas.

3.1.1 Modalidad de elecciones internas y formas de presentación de candidaturas

Puesto que esta investigación tiene como unidad de análisis a los diez partidos con actual representación en el Congreso, es fundamental detallar el tipo de modalidad de elección interna que eligieron tener: cuatro organizaciones optaron por la modalidad directa y las seis restantes por indirecta.

Sobre las candidaturas para los cargos de Presidencia y vicepresidencias, las postulaciones debían ser presentadas por fórmulas presidenciales (RJ N° 310-2020-JN/ONPE, art. 13). De las unidades analizadas, ocho organizaciones presentaron una lista única para sus fórmulas presidenciales; es decir, las

¹⁹ Las organizaciones son Acción Popular, Frente Amplio por Justicia, Vida y Libertad, Juntos por el Perú, Partido Aprista Peruano, Somos Perú, Partido Nacionalista Peruano y el Partido Morado.

²⁰ Las organizaciones son Alianza para el Progreso, Avanza País, Frente Popular Agrícola FIA del Perú, Fuerza Popular, Partido Frente de la Esperanza 2021, Partido Político Contigo, Partido Político Nacional Perú Libre, Perú Nación, Perú Patria Segura, Podemos Perú, Renacimiento Unido Nacional, Restauración Nacional, Renovación Popular, Todos por el Perú y Unión por el Perú.

²¹ Los partidos Partido Popular Cristiano y Democracia Directa optaron por modalidades mixtas para la elección de sus candidatas y candidatos. El primero prefirió la modalidad de afiliadas y afiliados para la elección de su fórmula presidencial y de delegadas y delegados para sus candidaturas al Congreso y al Parlamento Andino. Por su parte, Democracia Directa eligió la modalidad indirecta para su fórmula presidencial, afiliadas y afiliados para determinar a sus aspirantes al Congreso y delegadas(os) para elegir a sus candidatas y candidatos al Parlamento Andino.

candidatas o los candidatos de esos partidos no tuvieron competencia interna (Juntos por el Perú, Partido Somos Perú, Alianza para el Progreso, Avanza País, Fuerza Popular y Perú Libre). Por su parte, los partidos Acción Popular y el Partido Morado presentaron cuatro y tres fórmulas, respectivamente.²²

Para el caso del Congreso y el Parlamento Andino, los partidos podían presentar sus candidaturas mediante tres modalidades (Resolución Jefatural N° 00310-2020-JN/ONPE, art 13):

- a. Las candidaturas nominales se presentan a título personal.
- b. Las candidaturas por lista o fórmulas cerradas y bloqueadas son propuestas de grupo, el orden de las candidaturas no puede variar.
- c. Las candidaturas por fórmulas cerradas y no bloqueadas suponen que el orden de las candidaturas puede variar producto de la elección (ONPE, 2014).

Las organizaciones pueden designar hasta el 20% de sus candidaturas. Las personas a designar suelen ser denominadas invitadas(os). Asimismo, pueden ser o no afiliadas(os) y su ubicación en la lista es establecida por el partido (LOP, art. 24-B). Respecto a las unidades de análisis del estudio, para el Congreso y el Parlamento Andino, nueve partidos presentaron listas cerradas y bloqueadas, y solo Acción Popular presentó lista cerrada y desbloqueada (nominal).

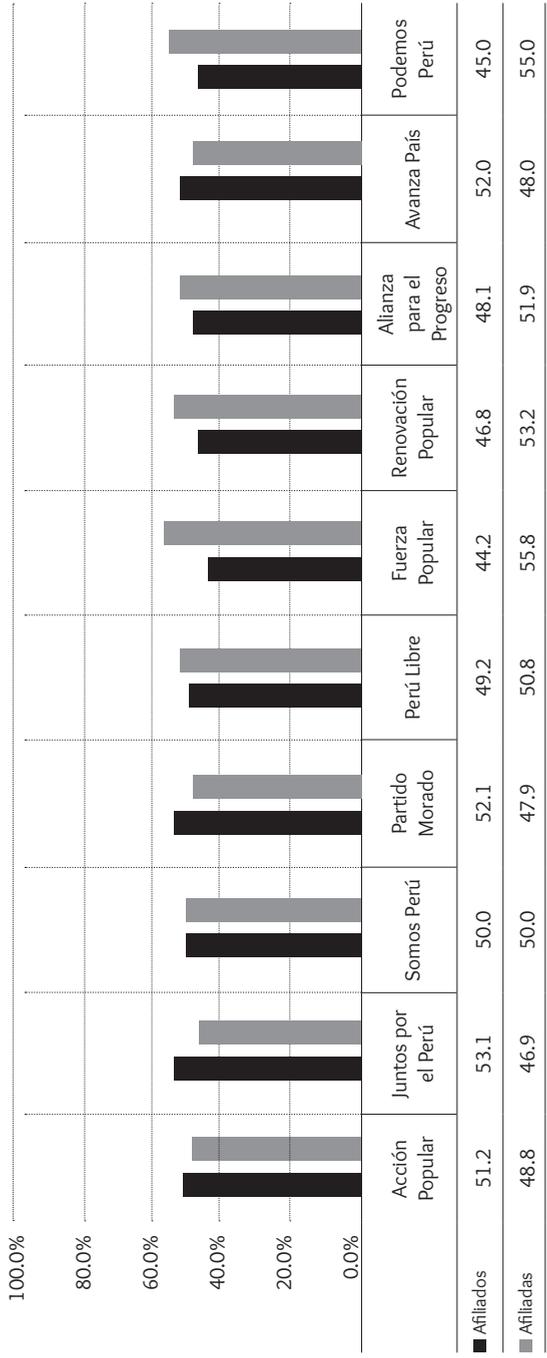
3.1.2 Afiliadas y afiliados en el padrón electoral de las EI 2020

Un primer tema a analizar en torno a las EI 2020 es la presencia de afiliadas y afiliados en el padrón electoral de cada organización. En términos generales, los porcentajes de afiliadas y afiliados en el padrón de cada partido es similar, aunque se reconocen algunas diferencias. Por un lado, se registran partidos en los que la presencia de afiliadas en el padrón es ligeramente superior al 50% del total: Fuerza Popular (55.8%), Perú Libre (50.8%), Renovación Popular (53.2%), Alianza para el Progreso (51.9%) y Podemos Perú (55.0%). Por otro lado, se ubican aquellos partidos en los que la presencia de los afiliados es mayor que la de sus pares: Acción Popular (51.2%), Juntos por el Perú (53.1%), Partido Morado (52.1%) y Avanza País (52.0%).

²² Para más detalles ver Anexo tabla 13.

Gráfico 7

PORCENTAJE DE AFILIADOS Y AFILIADAS EN EL PADRÓN ELECTORAL DE LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS PARA LAS ELECCIONES 2020*



Modalidad directa

Modalidad indirecta

Fuente: ONPE (2021d).
Elaboración propia.

* Se ubicó a los partidos políticos por la modalidad de elección interna que seleccionaron.

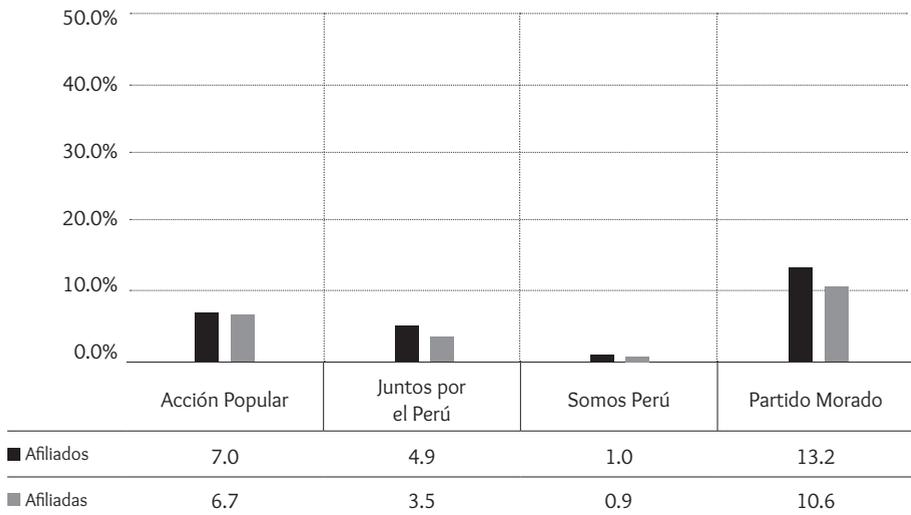
3.1.3 Elecciones internas mediante la modalidad directa

Un segundo elemento a analizar es la asistencia de las afiliadas y los afiliados a la jornada electoral de las EI 2020. Se determina que la participación en términos porcentuales fue baja.

Respecto a las cuatro organizaciones que tuvieron elecciones en la modalidad directa (Acción Popular, Juntos por el Perú, Somos Perú y el Partido Morado), se distingue que el máximo porcentaje de asistencia lo obtuvo el Partido Morado con 23.8% del total de su padrón. Por su parte, Somos Perú tuvo el porcentaje más bajo de asistencia con 1.9% respecto del total. Luego de analizar los datos de manera desagregada por sexo, la asistencia de las afiliadas es menor que la de los afiliados de 0.1% a 3.0%.

Gráfico 8

PORCENTAJE DE ASISTENCIA DE AFILIADOS Y AFILIADAS DE LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS QUE TUVIERON EI 2020 MEDIANTE LA MODALIDAD DIRECTA



Fuente: ONPE (2021d).

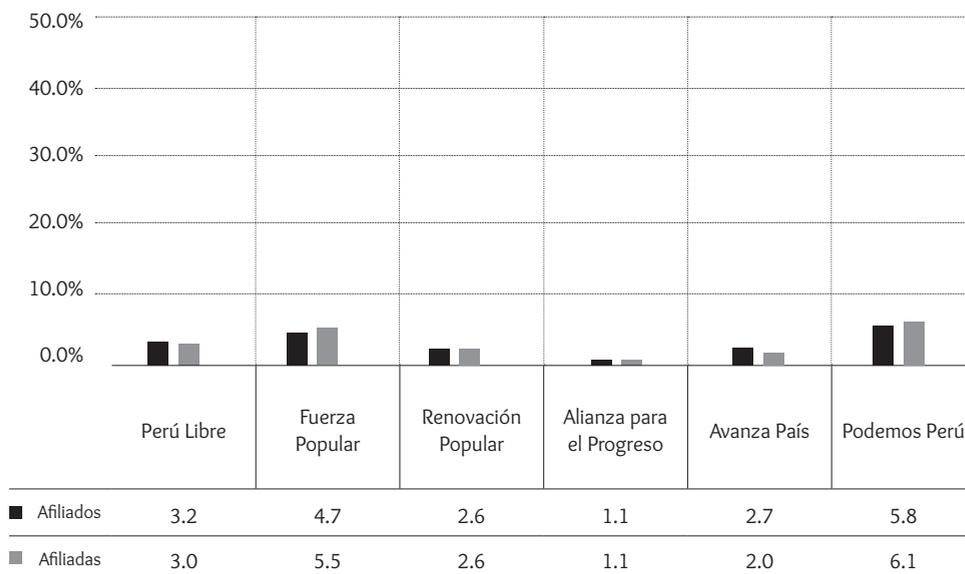
Elaboración propia.

3.1.4 Elecciones internas mediante la modalidad indirecta: participación de afiliadas y presencia de delegadas en las listas

En relación con las seis organizaciones que optaron por tener elecciones internas en la modalidad indirecta, el porcentaje de asistencia a la jornada fue baja. Podemos Perú tuvo una mayor participación con 11.9% y el porcentaje más bajo lo registró Alianza para el Progreso con 2.2%. Luego de desagregar los datos por sexo, se reconoció que dos organizaciones (Renovación Popular y Alianza para el Progreso) alcanzaron la paridad en términos de asistencia. En otros dos partidos (Perú Libre y Avanza País), la asistencia de afiliados fue ligeramente mayor que la de sus pares de 0.2% a 0.7%. Asimismo, en Fuerza Popular y Podemos Perú, las afiliadas asistieron en mayor porcentaje. En el primero, mientras 5.5% de quienes asistieron fueron mujeres, 4.6% fueron hombres. En el segundo, las afiliadas y los afiliados que participaron fueron 6.1% y 5.7% del total de su padrón.

Gráfico 9

PORCENTAJE DE ASISTENCIA DE LAS AFILIADAS Y LOS AFILIADOS DE LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS QUE TUVIERON EL 2020 MEDIANTE LA MODALIDAD INDIRECTA

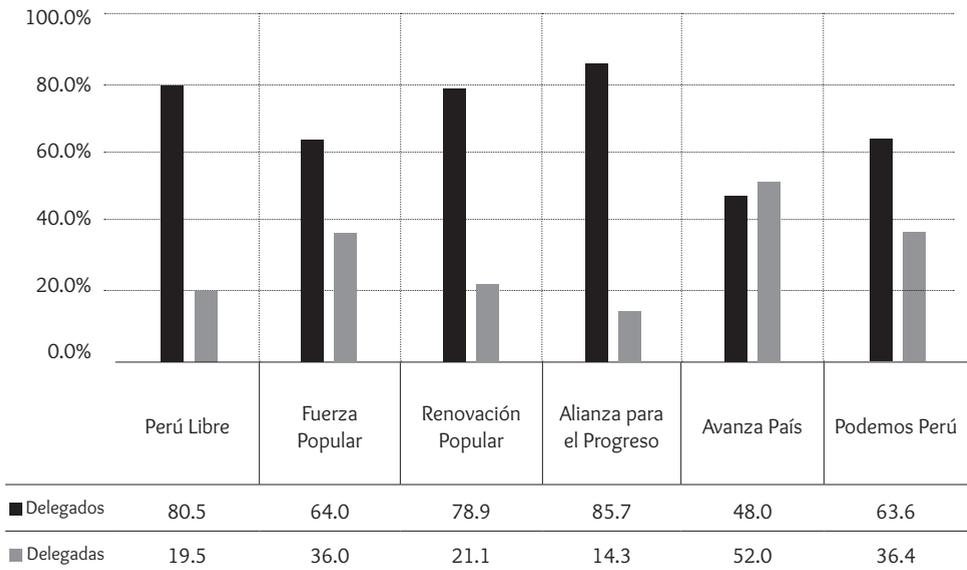


Fuente: ONPE (2021d).
Elaboración propia.

Ahora bien, en relación con la lista de delegadas y delegados de los partidos políticos, se evidencia que preponderantemente está conformada por hombres: Perú Libre (80.5%), Fuerza Popular (64.0%), Renovación Popular (78.9%), Alianza para el Progreso (85.7%) y Podemos Perú (63.6%). El caso atípico es la organización Avanza País, puesto que la presencia de delegadas (52.0%) fue mayor que la de los delegados (48.0%). Cabe precisar que la ley de paridad y alternancia no estableció la aplicación de ese mecanismo para conformar las listas de delegadas y delegados.

Gráfico 10

PORCENTAJE DE DELEGADAS Y DELEGADOS EN LAS LISTAS DE LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS CUYA MODALIDAD DE EI 2020 FUE INDIRECTA



Fuente: ONPE (2021d).
Elaboración propia.

3.1.5 Paridad y alternancia en la lista de candidatas y candidatos para las EI 2020

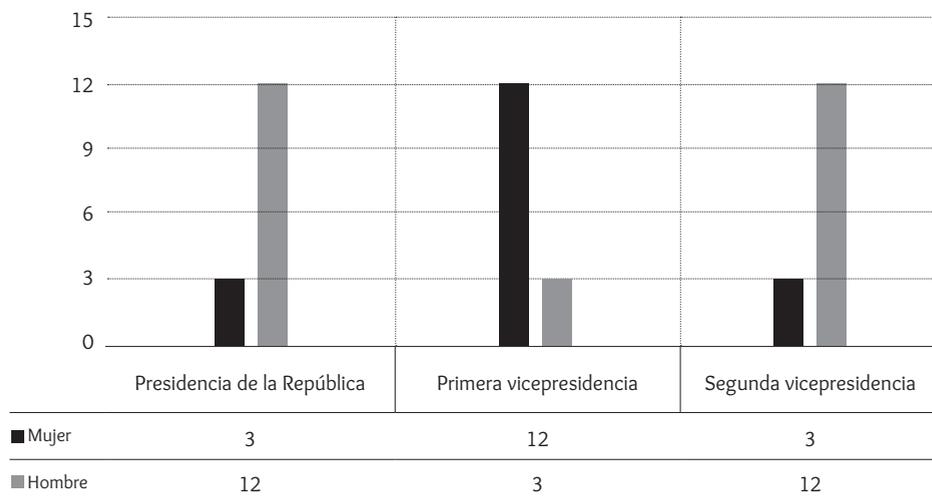
3.1.5.1 Candidaturas de mujeres a la Presidencia de la República en las EI 2020

Se reconoce que los partidos políticos analizados para este estudio presentaron en total 15 fórmulas presidenciales, las cuales estuvieron conformadas en total por 18 mujeres y 27 hombres. Respecto a la presencia de las mujeres, solo tres (20%) de ellas encabezaron la fórmula para ser candidatas a la presidencia. Luego se determina la presencia de doce (80%) y tres (20%) mujeres para el cargo a la primera y segunda vicepresidencia, respectivamente.

Asimismo, solo en Acción Popular y el Partido Morado hubo competencia en las elecciones internas para la fórmula presidencial. La primera presentó cuatro fórmulas, todas encabezadas por hombres, y la segunda presentó tres fórmulas, una de ellas encabezada por una mujer. La fórmula encabezada por la candidata en el Partido Morado ocupó el segundo lugar en las internas al obtener 19.1%, mientras que la fórmula que ganó, encabezada por un hombre, obtuvo el 77% del total de votos de afiliadas y afiliados que asistieron a la jornada.

Gráfico 11

NÚMERO DE CANDIDATURAS A LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA, PRIMERA Y SEGUNDA VICEPRESIDENCIA EN LAS EI 2020 POR SEXO



Fuente: ONPE (2021e).
Elaboración propia.

3.1.5.2 Candidaturas de mujeres al Congreso de la República en las EI 2020

En relación con las candidaturas para el Congreso de la República en las EI 2020, nueve partidos presentaron listas cerradas bloqueadas y uno (Acción Popular) presentó una lista cerrada y desbloqueada. Asimismo, las listas de candidaturas de las diez organizaciones en total estuvieron compuestas por 948 hombres y 845 mujeres, y 280 puestos fueron destinados para las designaciones. A partir de lo expuesto, se concluye que, en general, hubo un mayor porcentaje de candidaturas de hombres que de mujeres.

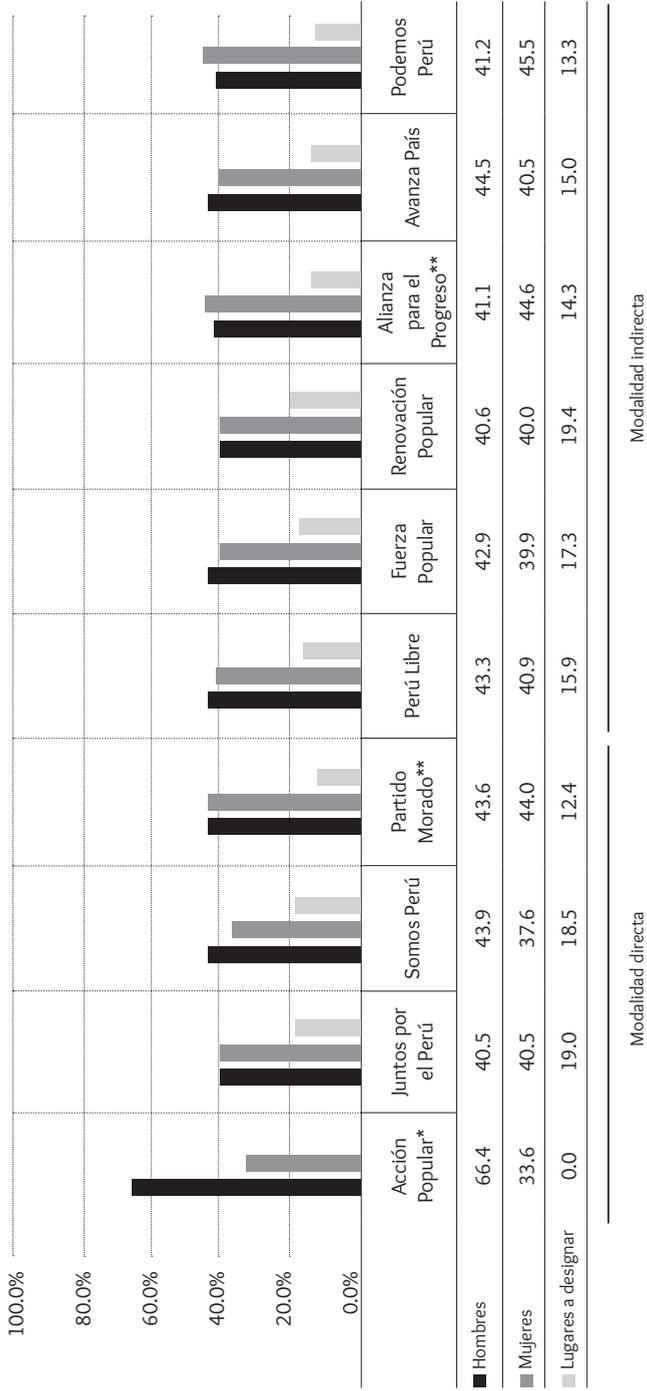
Luego de analizar la información por partido político, se reconoce que, en las listas de cuatro organizaciones, el porcentaje de candidaturas de hombres fue mayor en comparación al de sus pares: Somos Perú (43.9%), Perú Libre (43.3%), Fuerza Popular (42.9%) y Avanza País (44.5%). También se reconoce a tres organizaciones: Alianza para el Progreso (44.6%), Podemos Perú (45.5%) y Partido Morado (44.0%), cuyas listas tienen un mayor porcentaje de mujeres en las candidaturas. Al respecto, se puede determinar que debido al uso del 20% de candidaturas para designar por parte de estos partidos, las listas preliminares no garantizaron, necesariamente, una participación paritaria.

Las organizaciones en las que las candidaturas de mujeres y hombres fueron similares son Juntos por el Perú y Renovación Popular. En la primera, la presencia tanto de mujeres como de hombres en la lista fue de 40.5%; en la segunda, representó 40.0% y 40.06% del total de sus candidaturas, respectivamente. Por último, un caso particular es el de Acción Popular, puesto que presentó una lista nominal conformada por 66.4% de hombres, 33.6% por mujeres y no utilizó el porcentaje para las candidaturas a designar. La presencia de un mayor porcentaje de hombres en las candidaturas no significa que la organización no haya cumplido con la paridad y alternancia, sino que, después de haber completado el número de candidaturas por escaños de manera paritaria y alterna, postularon más hombres por circunscripción electoral.²³

²³ Un ejemplo es la circunscripción de Arequipa, el número de escaños que le corresponde es de 6. Acción Popular, en la circunscripción de Arequipa para sus elecciones internas, presentó en total tres mujeres y siete hombres. Las mujeres fueron ubicadas en el número 2, 4 y 6; mientras que los hombres en los puestos 1, 3, 5, 7, 8, 9 y 10. Es decir, del 1 al 6 que representa el número de escaños total, las candidaturas se ubicaron de manera paritaria y alterna, a partir del puesto 7 se reconoce fundamentalmente la presencia de hombres. Similar situación se da en las demás circunscripciones, por ello finalmente se observa que existe un mayor porcentaje de hombres en las candidaturas en este partido.

Gráfico 12

PORCENTAJE DE CANDIDATURAS EN LAS EL 2020 PARA EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA POR SEXO Y LUGARES A DESIGNAR



Fuente: ONPE (2021e).

Elaboración propia.

*Acción Popular presentó candidaturas nominales y optó por no utilizar el porcentaje para designaciones.

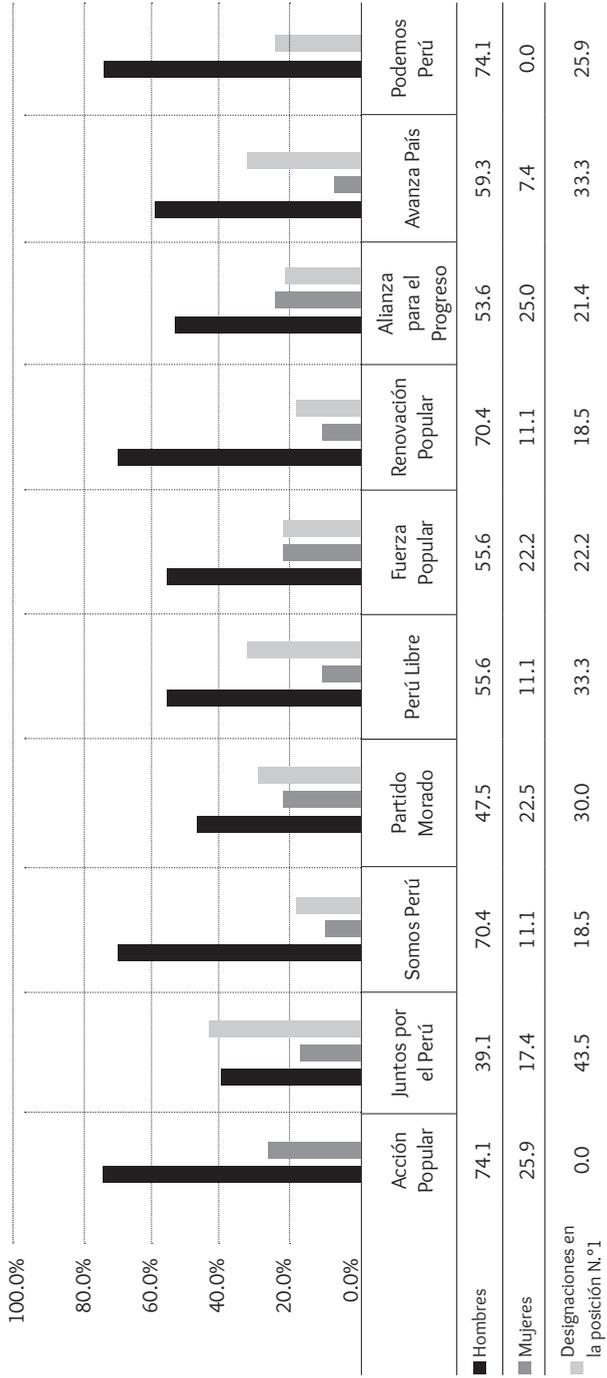
**Alianza para e Progreso presentó dos listas en los departamentos de La Libertad. De igual manera, el Partido Morado presentó dos listas en los departamentos de Áncash, Apurímac, Callao, Cusco, Junín, La Libertad, Lambayeque, Lima, Lima provincias, Loreto, y en la circunscripción de residentes en el extranjero presentó tres listas.

Otro dato relevante a analizar es el porcentaje de listas encabezadas por mujeres en las El 2020. En general, el principal hallazgo es que las brechas aún persisten entre mujeres y hombres. Aproximadamente, el porcentaje promedio de listas encabezadas por hombres fue de 59.9%, mientras que el de las mujeres fue de 15.4%.²⁴ Asimismo, el promedio de listas que fueron encabezadas por personas designadas fue de 24.6%. Los casos a resaltar son las organizaciones Acción Popular y Podemos Perú, las cuales tuvieron 74.1% de sus listas encabezadas por hombres. Un caso particular es de Juntos por el Perú, ya que el 43.5% de sus listas estuvieron encabezadas por designaciones.

²⁴ Para obtener el porcentaje de mujeres u hombres que encabezaron listas en general se utilizó un promedio. Cabe precisar que el número de candidaturas, así como las candidaturas a encabezar, es diferente en cada partido, puesto que utilizaron o no el porcentaje de designaciones o presentaron más de una fórmula en algunas circunscripciones. Para obtener el promedio, se sumó el porcentaje de mujeres que encabezaron listas por partido y se dividió entre diez (total de partidos estudiados).

Gráfico 13

PORCENTAJE DE LISTAS ENCABEZADAS POR MUJERES U HOMBRAS PARA EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA EN LAS EL 2020



Modalidad directa

Modalidad indirecta

Fuente: ONPE (2021e).
Elaboración propia.

3.1.5.3 Candidaturas de mujeres al Parlamento Andino en las EI 2020

Para el Parlamento Andino, las listas para las EI 2020 de las organizaciones estuvieron conformadas en total por 81 (47.3%) candidatos y 64 (37.4%) candidatas, y 26 (15.2%) puestos fueron destinados para las designaciones. Luego de analizar los porcentajes diferenciados por organización política, se determina que en la mayoría de los partidos (7) el porcentaje de las candidaturas de hombres fue mayor que el de las mujeres: Somos Perú (47.1%), Alianza para el Progreso (50.0%), Avanza País (43.8%), Fuerza Popular (50.0%), Perú Libre (50.0%), Podemos Perú (50.0%), Acción Popular (62.5%). Estos partidos, con el objetivo de cumplir la ley de paridad y alternancia, en los puestos a designarse ubicaron especialmente a mujeres. Solo en dos organizaciones el porcentaje de las candidaturas de mujeres fue mayor que el de sus pares: Juntos por el Perú (43.8%) y el Partido Morado (44.4%).

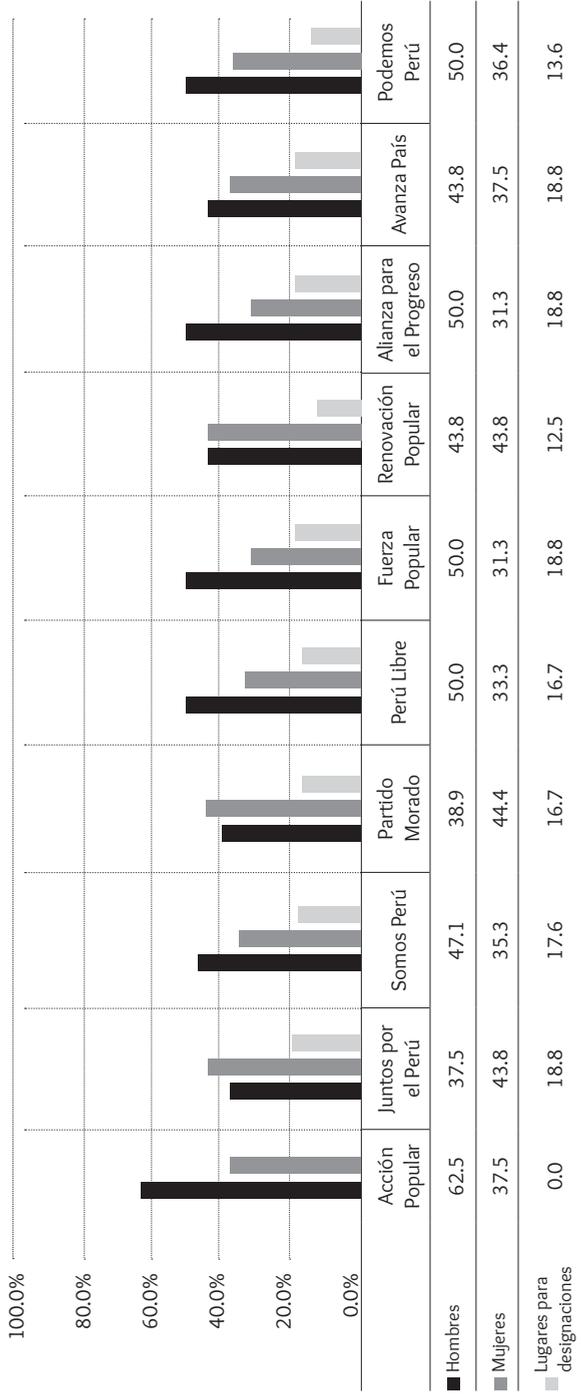
Un caso a resaltar es el de Renovación Popular; se puede determinar que su lista fue paritaria, puesto que la presencia tanto de hombres como de mujeres en su lista para el Parlamento Andino fue de 43.8%.²⁵ Otro caso que se distingue es el de Acción Popular, que presentó una lista nominal, y la presencia de los hombres (62.5%) preponderó sobre la de sus pares mujeres (37.5%). En este caso, de manera similar a lo identificado para las candidaturas al Congreso, la paridad y alternancia se cumplió; no obstante, luego de desagregar los datos, se reconoció que hasta el puesto 12 la ubicación de mujeres y hombres fue paritaria y alterna, y a partir del puesto 13 al 16 se presentaron en mayoría las candidaturas de hombres.

Por último, luego de analizar la cantidad de listas encabezadas por mujeres para el Parlamento Andino, solo la lista del Partido Morado estuvo encabezada por una mujer. Las listas de las nueve organizaciones políticas restantes estuvieron encabezadas por hombres. De manera similar a las candidaturas para el Congreso de la República, se determina que las brechas persistieron en el número de listas encabezadas por mujeres.

²⁵ El porcentaje no llega al 50%, ya que la mayoría de las organizaciones políticas utilizaron el 20% de designaciones.

Gráfico 14

PORCENTAJE DE CANDIDATURAS AL PARLAMENTO ANDINO EN LAS EL 2020 POR SEXO Y LUGARES A DESIGNAR



Modalidad directa

Modalidad indirecta

Fuente: ONPE (2021e).
Elaboración propia.

3.2 Paridad y alternancia en las Elecciones Generales 2021

El 9 de julio de 2020 se publicó el decreto que convocó los comicios para el 11 de abril del 2021 (ONPE, 2021a). Las electoras y los electores hábiles para este proceso fueron más de 25 millones, quienes elegirían para el quinquenio 2021-2026 a la presidencia de la República y a dos representantes para las vicepresidencias, 130 congresistas de la República y cinco representantes al Parlamento Andino. Para llevar a cabo la jornada, la ONPE instaló a nivel nacional y en el extranjero más de 86 mil mesas de sufragio en un número superior a 11 mil locales de votación. En general, en este proceso, 18 organizaciones políticas postularon a la presidencia y vicepresidencia, 20 presentaron listas para el Congreso de la República y 16 organizaciones presentaron listas para el Parlamento Andino (ONPE, 2021b).

Respecto a las candidaturas de las organizaciones que participaron en las EG 2021, 2 de las 16 fórmulas presidenciales estuvieron encabezadas por mujeres. En cuanto a la primera vicepresidencia, se determina una mayor presencia de mujeres (16) que de hombres (2). Por el contrario, para el cargo de segunda vicepresidencia, se identifica un menor número de mujeres (2) para ese puesto. En el caso de las candidaturas al Congreso, el porcentaje fue paritario, puesto que se registró una diferencia de 0.5%. Para el Parlamento Andino, también el número de candidatas y candidatos fue paritario, ya que la diferencia fue mínima (2.4% o 6 candidaturas).

Tabla 7

CANTIDAD DE MUJERES Y HOMBRES A LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA Y VICEPRESIDENCIA, EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA Y EL PARLAMENTO ANDINO EN LAS EG 2021

Cargo	Mujer	Hombres
Presidencia	2	16
Primer vicepresidencia	16	2
Segunda vicepresidencia	2	14
Congreso de la República	50.5% (1271)	49.5% (1245)
Parlamento Andino	51.4% (107)	48.6% (101)

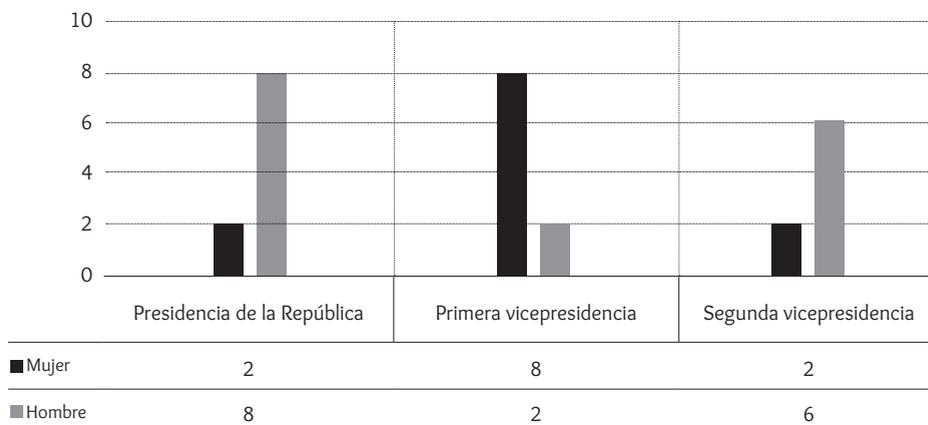
Fuente: JNE (2021f).
Elaboración propia.

3.2.1 Candidatas en las fórmulas presidenciales en las EG 2021

Luego de analizar solo las diez fórmulas presidenciales presentadas por las organizaciones de estudio, se reconoce que dos mujeres candidatas (Juntos por el Perú y Fuerza Popular) compitieron en las EG 2021 para ocupar la Presidencia de la República. Un dato a resaltar es la predominante presencia de mujeres a la primera vicepresidencia (8) en comparación a sus pares (2). En la segunda vicepresidencia, la presencia de los hombres es seis y la de mujeres, dos.

Gráfico 15

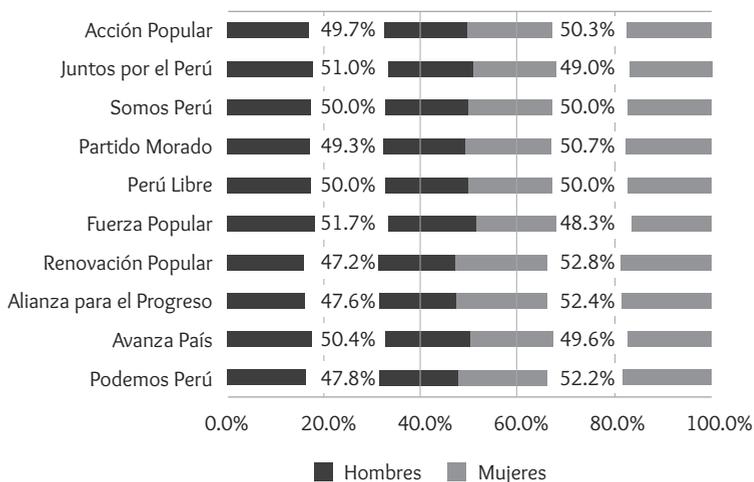
CANTIDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS FÓRMULAS PRESIDENCIALES PARA LAS EG 2021



Fuente: JNE (2021f).
Elaboración propia.

3.2.2 Candidatas al Congreso de la República en las EG 2021

De las organizaciones que se analizan en este estudio, en general se reconoce que cumplieron con la paridad y alternancia en sus listas para postular al Congreso de la República en las EG 2021. De hecho, algunas de ellas presentaron levemente un mayor porcentaje de mujeres, este es el caso de Renovación Popular (52.8%), Alianza para el Progreso (52.4%) y Podemos Perú (52.2%). De manera similar, se identifica que el porcentaje de candidaturas de hombres en las organizaciones, como Juntos por el Perú (51.0%) y Fuerza Popular (51.7%), fue ligeramente mayor que el de sus pares.

Gráfico 16**PORCENTAJE DE CANDIDATURAS AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA PARA LAS EG 2021 POR SEXO**

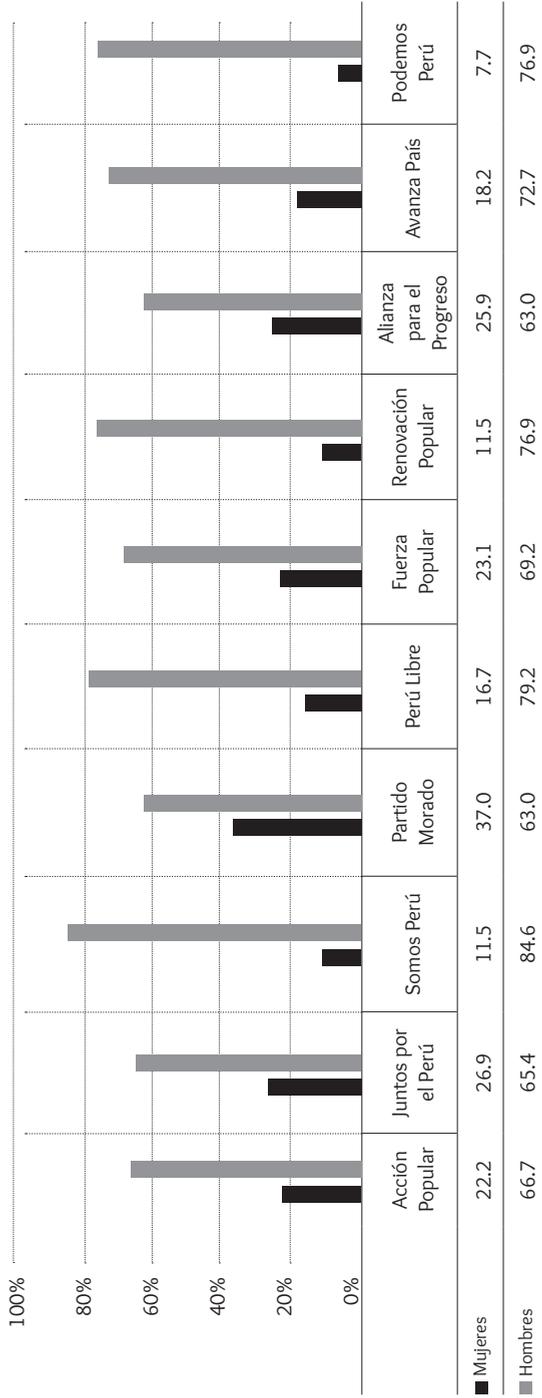
Fuente: JNE (2021f).
Elaboración propia.

La brecha en las candidaturas nuevamente se reconoce en quienes encabezaron las listas. En las EG 2021, el porcentaje promedio de listas encabezadas por mujeres en los diez partidos fue de 20.07%; mientras que el de hombres fue de 71.7%.²⁶ Al respecto, cabe resaltar el caso de la organización Podemos Perú, donde solo el 7.7% de sus listas fueron encabezadas por mujeres. Por su parte, el Partido Morado tiene el mayor porcentaje de las listas encabezadas por mujeres con 37.0% respecto del total.

²⁶ Para obtener el porcentaje de mujeres u hombres que encabezaron las listas se utilizó un promedio, ya que el número de candidaturas fue diferente en cada partido. Esto se explica porque las organizaciones no presentaron candidaturas para algunas circunscripciones o sus listas no tuvieron a una persona que las encabece porque la candidata o el candidato fue excluido o renunció. Para obtener el promedio, se sumó el porcentaje de mujeres que encabezaron las listas por partido y se dividió entre diez.

Gráfico 17

PORCENTAJE DE LAS LISTAS ENCABEZADAS POR MUJERES LI HOMBRES PARA EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA EN LAS EG 2021*



Fuente: JNE (2021f).

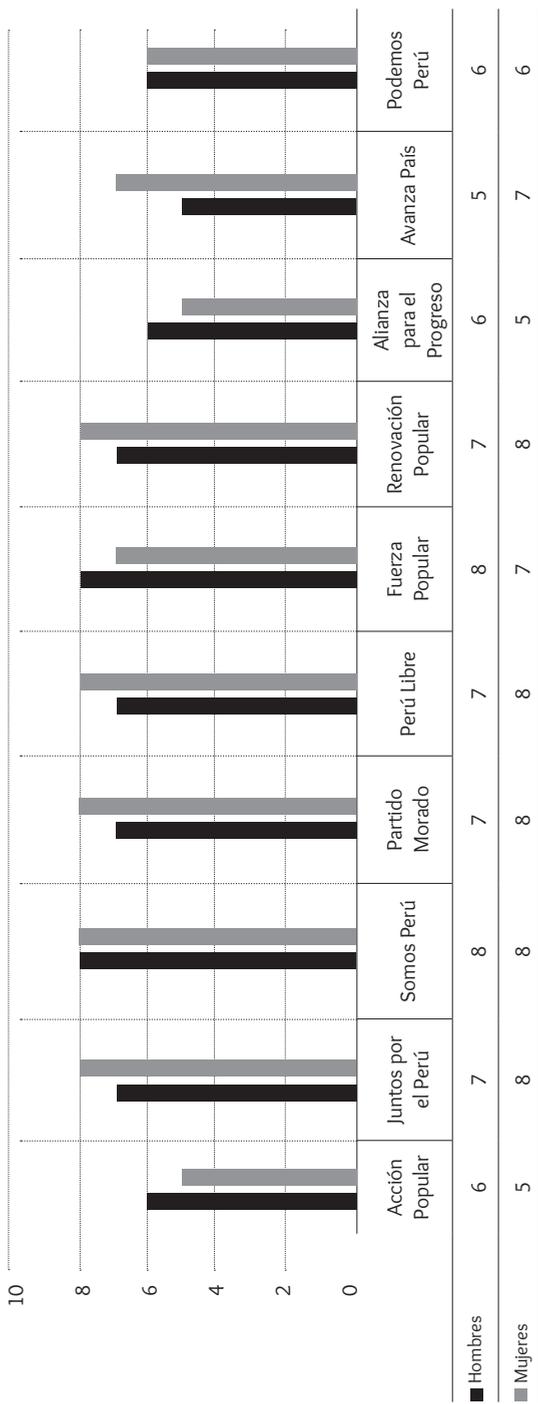
Elaboración propia.

*Los 10 partidos presentaron en total 257 listas, 21 de estas no tuvieron a una persona ubicada en la posición 1 (encabezan la lista) porque la candidata o el candidato fue excluido(o) o renunció. Asimismo, cabe precisar que no todos los partidos presentaron listas para los 27 distritos electorales. Por estas razones, el porcentaje de cada organización no alcanza el 100%. La excepción es el Partido Morado, que presentó las listas para todos los distritos y todas sus listas estuvieron encabezadas por una mujer o un hombre.

3.2.3 Candidatas al Parlamento Andino en las EG 2021

Para el caso del Parlamento Andino, las organizaciones políticas también cumplieron con la paridad y alternancia en sus listas de candidatas y candidatos. Como se reconoce, la presencia de hombres y mujeres en las candidaturas es similar; sin embargo, de las diez listas presentadas por los partidos analizados, dos (20%) estuvieron encabezadas por mujeres (Acción Popular y el Partido Morado).

Gráfico 18
 NÚMERO DE CANDIDATURAS AL PARLAMENTO ANDINO EN LAS EG 2021 POR SEXO



Fuente: JNE (2021f).
 Elaboración propia.

3.3 Paridad y alternancia en los resultados de las Elecciones Generales 2021

3.3.1 Candidaturas de mujeres para el cargo de Presidencia de la República 2021-2026

El 11 de abril de 2021, de 18 candidatas y candidatos que postularon a la Presidencia del Perú, dos pasaron a la segunda vuelta. El candidato por Perú Libre, Pedro Castillo Terrones, obtuvo el mayor porcentaje de votos válidos en primera vuelta con 18.9% y la candidata de Fuerza Popular, Keiko Fujimori Higuchi, ocupó el segundo lugar con 13.4% del total de votos. Por su parte, la segunda candidata que postuló a la presidencia, Verónica Mendoza Frisch, quedó en el puesto seis al obtener 7.8% respecto del total de votos. En general, de las 18 candidaturas presentadas para la presidencia, las dos candidatas quedaron entre los diez primeros puestos y una de ellas pasó a segunda vuelta.²⁷

La segunda elección presidencial se dio el 6 de junio de 2021, como resultado del proceso; la fórmula ganadora de las EG 2021 fue la presentada por Perú Libre, conformada por un hombre para la presidencia y una mujer para el cargo de la primera vicepresidencia, al obtener 50.1% del total de votos válidos (Resolución N° 0750-2021-JNE). Por su parte, la candidata de Fuerza Popular obtuvo el 49.9% del total de votos. Cabe referir que esta candidata pasó a segunda vuelta también en las EG 2011 y las EG 2016.

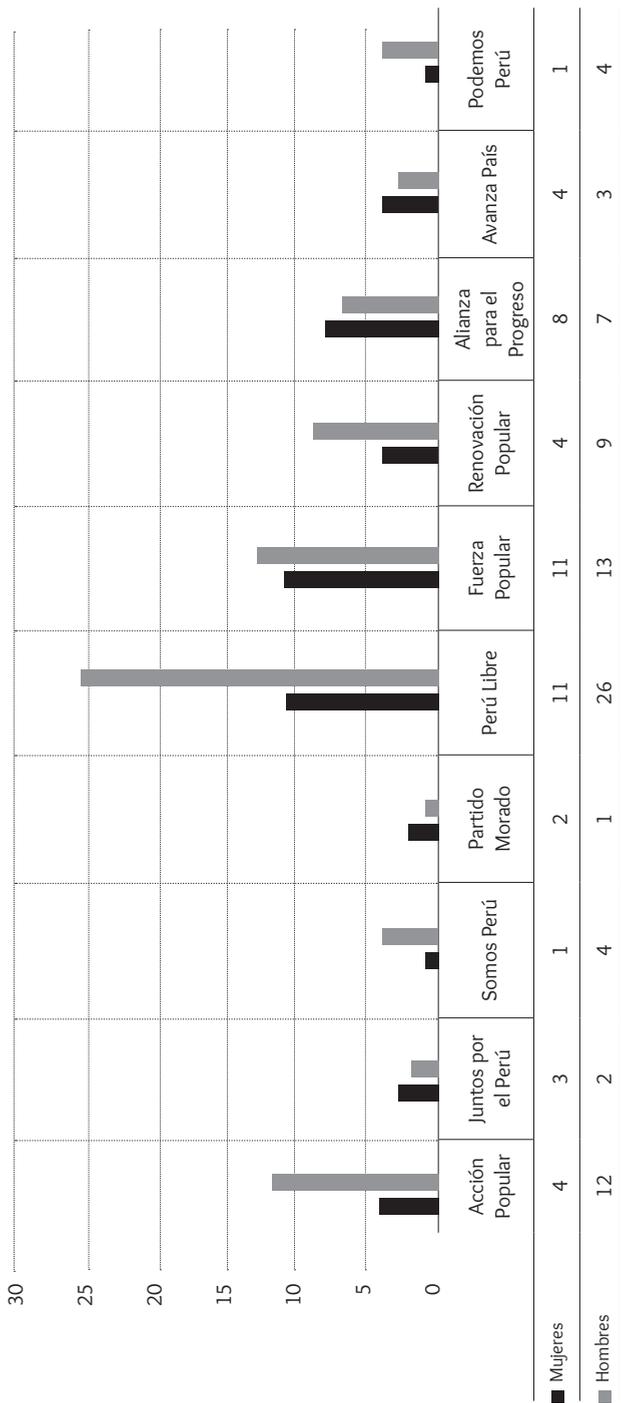
3.3.2 Mujeres en el Congreso de la República y en el Parlamento Andino 2021-2026

Respecto al Congreso, del 2020 al 2021 la representación de las mujeres pasó del 25.4% al 37.7%, se incrementó en 12.3%. Si bien no se logró la paridad en los resultados, este crecimiento es un avance significativo. Luego de desagregar los resultados por organización, se reconoce que cinco partidos (Fuerza Popular, Avanza País, Alianza para el Progreso, Juntos por el Perú y el Partido Morado) se aproximan a la paridad, ya que la diferencia entre mujeres y hombres en el Congreso oscila entre una y dos curules. Los partidos en los que predominan más los hombres son Perú Libre y Acción Popular. En el primero, la diferencia entre hombres y mujeres es de 15 y, en el segundo, es de ocho.

²⁷ “Presentación de resultados. Elecciones Generales y Parlamento Andino 2021”, recuperado de <https://resultadoshistorico.onpe.gob.pe/EG2021/ResumenGeneral/10/T>

Gráfico 19

CANTIDAD DE MUJERES Y HOMBRES QUE INGRESARON AL CONGRESO DE LA REPÚBLICA COMO RESULTADO DE LAS EG 2021



Fuente: JNE (2021g).
Elaboración propia.

Por último, para el Parlamento Andino, solo una mujer que pertenece a Acción Popular alcanzó ser elegida para este cargo, de las cinco curules que conforman aquel espacio de poder (Resolución N° 0627-2021-JNE).

Tabla 8

CONFORMACIÓN DEL PARLAMENTO ANDINO COMO RESULTADO DE LAS EG 2021,
DIFERENCIADO POR SEXO Y POR ORGANIZACIÓN POLÍTICA

Organización política	Mujeres	Hombres
Perú Libre		1
Renovación Popular		1
Acción Popular	1	
Fuerza Popular		1
Avanza País		1
Total	1	4

Fuente: JNE (2021g).

Elaboración propia.

CAPÍTULO 4

LA MIRADA DE LAS CANDIDATAS EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021

En este capítulo se exponen los resultados del análisis de las entrevistas realizadas a doce mujeres que participaron como candidatas al Congreso de la República durante las EG 2021. El objetivo de estas entrevistas fue recoger las diversas experiencias de mujeres candidatas durante el proceso electoral, en el que se aplicó por primera vez en Perú la paridad y alternancia. Se realizaron preguntas acerca de sus carreras políticas, las dinámicas intrapartidarias, sus experiencias como candidatas durante las EG 2021, sus perspectivas acerca de la implementación de la paridad y alternancia, y sus recomendaciones para futuros procesos. Se entrevistaron a doce mujeres, cinco son afiliadas, cuatro se desafiliaron en el 2021 (luego de las EG 2021) y tres nunca fueron afiliadas. Dos de las participantes obtuvieron un escaño.

Los hallazgos se explican en siete secciones. En la primera se describen las experiencias de las candidatas durante la crisis generada por la segunda ola de la COVID-19 en Perú y sus impactos en el ámbito personal, partidario y de campaña. En la segunda sección se describen los roles de las mujeres dentro de las organizaciones políticas y sus puntos de vista acerca de la posición predominante de los hombres en los cargos de dirección del partido. En la tercera, cuarta y quinta sección se presentan los hallazgos respecto al periodo electoral: la conformación de listas con paridad y alternancia, las campañas electorales de las mujeres candidatas y sus perspectivas respecto al acoso político. En el sexto punto se listan los principales hallazgos respecto a cómo las mujeres

evalúan la aplicación de la paridad y la alternancia, para lo cual se consideran sus fortalezas y limitaciones. Finalmente, se presentan las recomendaciones de las participantes del estudio de cara a futuros procesos electorales.

4.1 Las Elecciones Internas 2020 y las Elecciones Generales 2021 en un contexto de pandemia

La experiencia de las mujeres entrevistadas como candidatas durante las EG 2021 fue afectada por la pandemia de la COVID-19 en tres ámbitos: (a) el personal y familiar, (b) el intrapartidario u organizacional, y (c) el vinculado a la campaña electoral.

Respecto al primer ámbito, las participantes señalaron que la pandemia las impactó directamente al tener que lidiar con la enfermedad o muerte de familiares muy cercanos. De esta manera, para algunas candidatas se trató de un periodo de duelo, de alta preocupación y malestar, en que el apoyo de amistades y familiares fue clave. Asimismo, la responsabilidad del cuidado de familiares cercanos enfermos tuvo mayor prioridad que las responsabilidades acarreadas por una candidatura.

Llegué a unas elecciones acabando de enterrar a mi padre, entonces no fue lo mejor, no ha[n] sido unas elecciones que hubiera disfrutado como quizá hubiera sido en una etapa sin pandemia. (C3, 47 años, afiliada)

En cuanto al segundo ámbito, las experiencias de algunas mujeres descritas en el párrafo anterior hicieron más evidente la distancia entre las invitadas o las recientemente afiliadas y la organización política. Una de las manifestaciones de esta distancia entre candidatas y partidos es no recibir condolencias por la pérdida de familiares directos. Por otro lado, las militantes tuvieron que modificar su dinámica usual de coordinaciones presenciales y de trabajo con las bases. Las interacciones intrapartidarias, en general, se realizaron de forma remota a través de llamadas o videollamadas en plataformas virtuales. La socialización dentro del partido político estuvo en gran medida limitada a este tipo de interacciones. Al respecto, las candidatas sostienen que la comunicación por estos medios durante el proceso electoral no resultó adecuada.

No conozco a la mayoría, he conocido a un par; conocer a las personas en una situación tan particular como la pandemia tampoco fue lo mejor, no nos

dio la oportunidad de socializar como debíamos. Muchos nos hemos conocido por teléfono o por una videollamada y es por ello [que] también creo que las elecciones no se dieron en las mejores circunstancias. (C3, 47 años, afiliada)

En cuanto a las campañas, la pandemia y las respectivas restricciones establecidas por el gobierno (el uso de mascarillas, el distanciamiento y las restricciones de transporte al interior del país) limitaron en algunos casos las estrategias presenciales que podían utilizar las candidatas. Esto conllevó a que realicen las actividades partidarias y de campaña predominantemente en las plataformas virtuales de las redes sociales.

Uno de los principales obstáculos fue la pandemia, no se pudo salir a la calle al inicio; la pandemia imposibilitó la forma de realizar una campaña política abierta. Todo se ha realizado por medios virtuales, se ha usado mucho la tecnología que es más fría, que no tiene cercanía con la gente; quizás los jóvenes lo sientan distinto, pero los que tenemos una vida de conversas, de cercanía con las personas hace que la relación sea otra, ha sido una dificultad gigante. (C2, 56 años, afiliada)

4.2 Los roles de las mujeres dentro de las organizaciones políticas

Además de la pandemia de la COVID-19, los roles asignados a las mujeres dentro de los partidos repercutieron en sus experiencias durante las EG 2021. De acuerdo con los testimonios de las candidatas, la fundación y trayectoria mayormente masculina de las organizaciones políticas parece estar vinculada con características que comparten entre sí: (a) la presencia de cargos y roles estereotipados asignados a las mujeres; (b) la dificultad para ascender a cargos importantes a nivel nacional; y (c) la normativa partidaria con sesgos masculinos.

La secretaría de economía, la secretaría de actas, la secretaría de asuntos sociales, han sido creados por ellos, no por nosotras. Hasta han hecho el estatuto [...] que en algunas cosas son de avanzada; pero sin pensar que esos espacios también les pueden tocar a ellos [...] algunos que posiblemente lo ven de poca importancia, pero en mi caso sí es de alta importancia que las mujeres asuman responsabilidades tal igual como los hombres. (C2, 56 años, desafiada)

En [nombre de partido] predomina un machismo y no tengo ningún miedo de decirlo, mi partido al ser de personas mayores y al ser un partido de 64 años que básicamente está regido por los hombres [...]. (C8, 40 años, afiliada)

Respecto a los cargos y roles asignados a las mujeres, se observa que los cargos a nivel distrital y las secretarías vinculadas con temas específicos son los espacios en los que las mujeres participan con mayor intensidad. En ese sentido, son los espacios de contacto directo con las bases (por ejemplo, para la formación de comités) y con la ciudadanía (especialmente grupos vulnerables) los que se asocian más a candidatas mujeres. Estos espacios sirven para fortalecer las relaciones entre las militantes y para compartir conocimientos. Adicionalmente, las mujeres también asumen roles como asesoras de campaña o en el Congreso. A nivel de los espacios mencionados existe la percepción de una carrera intrapartidaria.

La Secretaría General del distrito es el cargo que se le da a los militantes activos y es el primer cargo activo que he tenido en el partido, el segundo cargo ha sido en el Congreso [...]. Ahora estoy ocupando el cargo de secretaria de cooperación técnica internacional dentro del partido. (C7, 49 años, desafiada)

Empecé en el Comité de Juventudes [...], es la primera vez que participo en elecciones, siempre he sido dirigente [...], dentro de mi partido, he tenido una voz presente en política, he sido asesora parlamentaria, asesora de campañas, pero es la primera vez que di el paso a postular. (C8, 40 años, afiliada)

Por otra parte, los roles que se asignan a las mujeres están vinculados con las tareas de atención, organización de reuniones y otros eventos del partido. Esto involucra, por ejemplo, preparar y servir comida a las personas invitadas. Así también, se asigna a las mujeres roles más administrativos.

Nosotras no estamos para servir el café, ni preparar comilonas [...] nosotras no estamos para eso, tenemos que mirar con otros ojos. (C2, 56 años, desafiada)

La situación descrita, para algunas entrevistadas con mayor experiencia, implica limitaciones para ascender dentro del partido. Los altos cargos

de dirección, especialmente a nivel nacional, de acuerdo con los testimonios, siguen siendo asignados, en su mayoría, a hombres.

Otro aspecto problemático para las mujeres es que las militantes no cuentan con la suficiente capacitación y la motivación para asumir otros roles dentro del partido. Asimismo, la disponibilidad de tiempo para dedicarse al trabajo partidario es afectada por la maternidad y las tareas domésticas (C6, 40 años, no afiliada; C11, 56 años, afiliada). Estos aspectos que afectan sobre todo a las mujeres no suelen ser considerados dentro de la organización política y sus normas.

Las mujeres que yo conozco dentro de mi partido, la mayoría son profesionales y, en su mayoría, abogadas, economistas, ingenieras y arquitectas, pero si me refiero a las militantes, pienso que les falta un montón [...], solamente se involucran muy pocas. (C7, 49 años, desafiada)

Es importante destacar que, a nivel subnacional, las mujeres militantes pueden conformar estructuras organizacionales y adoptar funciones que prioricen la promoción de la participación política de las mujeres y su desarrollo en general.

Nosotros no tenemos una Secretaría de la Mujer en [Partido Político], sino una Sectorial de Mujeres que agrupa un promedio de 30 mujeres a nivel de toda la región. Consiste en trabajar políticas del Estado en bienestar común de nuestra región, en este caso, San Martín, por ejemplo, estar pendientes del gobierno, observar si se cumple con la paridad, si se cumple con las promesas del gobierno, en este caso último, la mujer emprendedora, somos vigilantes a ello. Existen en todas las regiones Sectorial de Mujeres. (C4, 32 años, desafiada)

4.3 Elecciones internas: la conformación de listas con paridad y alternancia

En esta sección se exponen las experiencias de las mujeres durante la conformación de las listas de candidatas y candidatos. Asimismo, se presentan las dinámicas alrededor de las invitaciones a las mujeres para ser candidatas, la definición de los puestos en las listas y las tensiones alrededor de la asignación de estos puestos. Además de sus experiencias, se describen sus puntos de vista sobre el proceso.

4.3.1 Las invitaciones a mujeres para ser candidatas

La experiencia como candidatas de las mujeres entrevistadas, en la mayoría de casos, se caracteriza por iniciar con una invitación directa de los miembros de una determinada agrupación política. Esta invitación se percibe como una elección realizada con base en la cercanía social, los méritos profesionales valorados por el partido o la afinidad ideológica.

Tengo entendido que querían profesionales que tuvieran trayectoria y experiencia en el trabajo que hacían para que podamos aportar de alguna manera dentro del partido. (C3, 47 años, afiliada)

Mi participación política se ha suscitado a finales del año pasado, más o menos por el mes de septiembre y fue ahí también cuando empecé la militancia en el partido político, porque me invitaron a participar. (C5, 30 años, afiliada)

Nos lo dijo desde un principio cuando empezamos a formar el partido, de que [...] los cargos que nosotros obtengamos van a ser a través de la meritocracia. (C11, 56 años, afiliada)

Otro criterio para invitar a mujeres es que estas hayan adquirido notoriedad y reconocimiento públicamente, por ejemplo, a través de puestos de activismo o liderazgo en su barrio y comunidad. Este perfil es atractivo para las organizaciones políticas por el respaldo relativamente mayor en las urnas que podría tener una candidata con este desempeño.

Se me invitó porque reconocieron en mi persona ciertas actividades sociales que he venido realizando desde el 2011, siempre en apoyo a los vecinos de escasos recursos económicos. (C7, 49 años, desafiada)

Sin embargo, este acercamiento también se percibe dentro del contexto de aplicación de la paridad y alternancia, es decir, un acercamiento a ellas, en principio, por ser mujeres.

Cuando nos llamaron del partido, nos dijeron que teníamos que tener cuatro candidatos; varón, mujer, varón y mujer. Entonces nos dijeron que estaban haciendo las invitaciones a los administradores y que nosotros teníamos un perfil de trabajo político. (C6, 40 años, no afiliada)

En ese sentido, es un acercamiento hasta cierto punto urgente y obligado, especialmente en algunos distritos electorales en los que la lista no se había logrado completar por diversos motivos, como la renuncia de algunas candidatas.

Una señorita es de Áncash, declina y una amiga que es dirigente en el Partido [...] me dice: “[...] tú eres de Áncash” y le digo: “sí, soy ancashina”, “por favor, ayúdanos, mañana cerramos la lista y sabes que la lista de Áncash se nos cae [...]”. Entonces, me insistieron tanto que dije “bueno, ya, bueno voy a apoyar”, pero tampoco como que voy a hacerlo así al cien por ciento. (C11, 56 años, afiliada)

Me veo convocada por los dirigentes del partido y me hacen la propuesta de postular, debemos ser honestos, también no había suficientes cuadros de mujeres representativos de mi partido [...]. (C8, 40 años, afiliada)

Desde el lado de las mujeres candidatas, su decisión de aceptar una invitación a participar como tales por un determinado partido podría estar vinculada con sus convicciones personales (por ejemplo, dónde se ubica en el espectro político) o al deseo de continuar con su carrera política en una nueva organización política.

Realmente me inscribí en el partido político, porque tenía una visión similar a la mía, con los mismos propósitos, los mismos proyectos y comulgaba con los mismos principios. (C5, 30 años, afiliada)

4.3.2 La conformación de las listas paritarias y alternadas

La conformación de listas se caracteriza, de acuerdo con las entrevistas realizadas, por la baja competitividad de las elecciones internas y la presentación de listas únicas, lo que genera una percepción, en muchas entrevistadas, de verticalidad en el establecimiento de las candidaturas.

Soy la candidata con el número 8 y, de esa manera, pues llevaron la lista a Lima y prácticamente ganamos en asamblea, porque aceptaron la candidatura de la lista única que había. (C9, 65 años, desafiada)

Esa lista la elabora un grupo de personas del partido. (C8, 40 años, afiliada)

No escoge a dedo [a] sus candidatos, pasan por un proceso de elección interna donde la militancia; un militante, un voto escoge quiénes van a ser sus candidatos, así obtuve el número 14 en mi lista. (C7, 49 años, desafiada)

En la conformación de listas, es preciso distinguir entre las experiencias de mujeres militantes (nuevas o antiguas) y las mujeres que han sido designadas directamente para integrar las listas. De acuerdo con el artículo 24-B del LOP, el 20% del total de candidaturas al Congreso se designaron directamente (no se requirieron elecciones internas). Su presencia es otro factor que afecta la percepción de competitividad de la conformación de listas. Además, la distinción entre candidatas militantes y designadas abarca también sus derechos y estatus dentro del partido, aunque no necesariamente implica una menor participación y apoyo logístico de su parte.

La afiliada que forma parte desde un inicio de un partido siempre va a tener un poco más de preferencia, y un invitado, pues por ser parte solo por un momento determinado, siempre va a haber un trato distinto. (C6, 40 años, no afiliada)

Se desarrolló con el comité, donde yo apoyé a buscar a los integrantes del comité [...]. Entonces, se apoyó a buscar y se desarrollaron las elecciones internas dentro de este local [...]. En este caso, yo solamente fui como apoyo nada más porque yo he sido invitada y no era parte del padrón. (C6, 40 años, no afiliada)

Los partidos van a cumplir con la ley, como ha sucedido ahora, han sacado mujeres de todos lados, porque no hay, en los partidos somos pocas las mujeres en política y de las pocas que hay, terminan ocupando hasta el puesto 14, así como yo, después de ahí para atrás todas son invitadas o les dan los últimos lugares. (C2, 56 años, desafiada)

En el caso de las candidatas designadas, el mayor control sobre su incorporación parece haberlo tenido la cúpula partidaria o la militancia limeña. En consecuencia, se desconoce en buena medida cómo se realiza esta designación.

El número 2 decía que ella había coordinado directamente [...], pero desconozco cómo han sido designados. (C6, 40 años, no afiliada)

En el caso de las candidatas militantes, el proceso de selección parece haber sido el siguiente: primero, un grupo reunido de militantes propuso la(s) lista(s), luego se avisó a las personas elegidas (que podrían estar de acuerdo o no con la propuesta) y, posteriormente, se presentaron listas únicas para ser confirmadas en las elecciones internas. Solo en un caso se mencionó que se eligieron entre dos listas en las elecciones internas.

Él [el secretario regional] se parcializó con los candidatos, y las candidatas a un costado y, de repente, él apoyó a otra que era mucho más joven y era allegada a él [...] y no lo aceptó el partido porque no era militante, ya que es elegida, solamente que sean exclusivamente militantes y no invitadas. (C11, 56 años, afiliada)

Una característica adicional de este proceso de conformación de listas son los cambios hasta el último momento y la rapidez en la toma de decisiones. Se indica que una persona o un grupo pequeño de personas se encargaron de continuar coordinando la conformación de la lista hasta llegar a la definitiva.

No pensaba participar hasta el último momento, de hecho, ninguno de nosotros pensaba hacerlo, habíamos presentado una lista y al final cuando ya empezó la contienda electoral, nos animamos, casi a último momento. (C5, 30 años, afiliada)

Ella me indica: “Se va definir las ubicaciones”; si no me equivoco fue de un jueves para viernes que se iba a decidir las ubicaciones. Luego ella me llama el viernes y dice: “eres el número 34”. (C3, 47 años, afiliada)

4.3.3 Tensiones alrededor de la ubicación de las candidatas en las listas

Un aspecto central de la conformación de la lista es la selección del número que ocupa cada candidata dentro de ella. Ya sean los primeros lugares o los últimos, existieron posiciones acerca de los criterios que se debían emplear para definir el orden de la lista que, en algunos casos, provocaron quiebres dentro de la organización.

Una de las decisiones claves alrededor de la conformación de la lista es decidir quién debe encabezarla y ocupar los primeros lugares. Hubo debates y

negociaciones con posturas a favor de colocar en mejores posiciones a personas con mayores probabilidades de ganar o con trayectorias más largas dentro del partido. Se reconoce diferencias entre afiliadas y designadas, solo en un caso se tuvo consenso acerca de que una mujer debía encabezar la lista.

Habíamos conversado con el presidente del partido político, en una asamblea ampliada, de que las mujeres teníamos [...] que tener los primeros números [...]. Él dijo: “Yo como presidente tengo que ir adelante, no puedo, sería vergonzoso que yo vaya segundo”; bueno, yo le dije: “El tema acá no es de vergüenza, sino de posicionamiento, y si nadie te conoce [...], tenemos que llegar a ganar, acá no estamos jugando”. (C2, 56 años, desafiada)

En la mayor parte de partidos políticos, los primeros números los negocian [...]. Se supone que una persona tiene que poner en la lista de acuerdo al currículum vitae, de acuerdo a las obras sociales que ha hecho. (C9, 65 años, desafiada)

He sido el número 14, pero como ocuparon el número dos y el número cuatro mujeres [...] que han sido, para empezar, mayores o que llevaban bastantes años en política. (C8, 40 años, afiliada)

La ubicación en los primeros puestos de las listas de personas designadas o militantes con poca experiencia es problemática para los cuadros más antiguos dentro del partido. La percepción de que “esos desconocidos” tendrán mayor preferencia y posibilidades de obtener una curul que los militantes con mayor trayectoria dentro del partido es cuestionada y percibida como una injusticia. La posición en la lista se asocia en muchos casos con las probabilidades de ganar, por lo que se produjeron tensiones y cuestionamientos que, incluso, llevaron a una de las mujeres entrevistadas a considerar renunciar a su candidatura en medio del proceso.

[...] pero los que ganaron no estaban en los primeros puestos [...] Y varios empezaron a chillar, dijeron que era incorrecto, por ejemplo, el número 5 [...] perdió las elecciones internas [...] y a ese perdedor le dieron el número 5 [...]. (C2, 56 años, desafiada)

Además, de las posiciones críticas acerca de la conformación de las listas y sus integrantes, se observan otras perspectivas. Existe un grupo de candidatas

enfocadas en ganar experiencia, no en ganar; también existe un grupo de militantes más jóvenes que desearían tener mejores posiciones en la lista, y, por último, se tiene a las candidatas designadas que han sido favorecidas dentro de la lista y que perciben actitudes hostiles dentro de la organización política.

Todos esperaban en el partido una diplomática, una excongresista, una abogada, una regidora, hasta una exalcaldesa, no esperaban, pues una presidenta de una olla común, jamás pensaron que una presidenta de una olla común iba [a] estar ahí y menos con el número dos. (C12, 47 años, no afiliada)

4.4 Las campañas electorales de las candidatas

En esta sección se presentan hallazgos referidos a las estrategias de campaña, los recursos económicos empleados para las campañas y la participación de candidatas en los medios de comunicación.

4.4.1 Estrategias de campaña individuales

Una vez definidas las candidaturas, la experiencia de las candidatas durante el periodo de campaña estuvo en parte afectada por la configuración individualista, o basada en favores interpersonales, de las estrategias de campaña dentro del partido. Una participante (C8, 40 años, afiliada) precisó que esta dificultad la trae consigo durante la aplicación del voto preferencial, y, que, al no contar con listas cerradas, la pelea por los votos entre afiliadas y afiliados “dificulta mucho la unión fraterna y la hermandad”. Otro síntoma de esta situación es la presencia de “contracampañas” entre candidatas y candidatos del mismo partido (C2, 56 años, desafiada).

Lo otro es que dentro del trabajo político es individualista, no hay solidaridad, es una competencia, hay que asumirla así. (C2, 56 años, desafiada)

Me sentí bastante discriminada [...] por el candidato presidencial del partido que no nos llevaba a las reuniones, que prefería andar con un grupo de hombres del partido. (C8, 40 años, afiliada)

Algunas entrevistadas observan que existen dinámicas de cooperación entre el partido y algunas candidaturas, especialmente de hombres (C4, 32 años,

desafiliada). En ocasiones, se señala que la preferencia se les dio a los primeros de la lista (C3, 47 años, afiliada; C6, 40 años, no afiliada). Aun así, algunas veces la coordinación entre candidatas y candidatos y “personas a cargo del partido” podía ser fluida (C6, 40 años, no afiliada), aunque no necesariamente cooperativa (C3, 47 años, afiliada).

Ser una candidata mujer en nuestro país es complicado, imagínate si fuera una mujer indígena, creo que sería peor. (C4, 32 años, desafiliada)

Algunas participantes problematizan las campañas individuales debido a las ventajas del trabajo colaborativo, como la realización de eventos o actividades con la participación de candidatas y candidatos del partido (por ejemplo, una conferencia de prensa del partido) (C6, 40 años, no afiliada). Se estima que un trabajo de este tipo generaría resultados electorales favorables, tanto para mujeres como para hombres (C8, 40 años, afiliada).

Porque, como te digo, trabajar en unidad es mucho mejor que trabajar uno por su lado porque si nosotros tenemos ocho candidatos, son ocho mentes que pueden tener opiniones diferentes, pero certeras [...]. Debió haber un poco más de unidad que nos permitiera [...] tener [...] un mayor cupo de congresistas [...], no ha sido así. (C9, 65 años, desafiliada)

A pesar de lo anterior, existen candidatas que resaltan los aspectos positivos del voto preferencial para las mujeres, en especial para las que se encuentran en los últimos puestos de la lista, pues les brinda una oportunidad de ser elegidas (C9, 65 años, desafiliada; C10, 58 años, afiliada) y de conocer su desempeño individual una vez concluido el proceso electoral (C2, 56 años, desafiliada).

Es un cuestionamiento, pero también tiene cosas buenas, porque yo he estado en la lista en el número 1, pero el voto popular me ha hecho la más votada, entonces me da otra legitimidad [...]. Con el voto preferencial se puede saber cuántas personas han votado por ti y entonces te da una legitimidad [...]. A las mujeres sí nos beneficia, porque muchas mujeres que están en puestos bajos, con el voto preferencial, suben. (C10, 58 años, afiliada)

4.4.2 Los recursos para las campañas

La mayoría de las participantes señalan que tuvieron recursos insuficientes para llevar a cabo sus campañas. Por ejemplo, una entrevistada (C2, 56 años, desafiada) señaló que “prácticamente es una campaña perdida, pero por el honor, aunque sea [lo hago]”. Otra entrevistada (C5, 30 años, afiliada), por su parte, brindó el tiempo y dinero a su disposición, y solo hizo campaña por un mes. De igual forma, se requirió una inversión económica mínima para, por ejemplo, diseñar o imprimir materiales de difusión (C6, 40 años, no afiliada; C12, 47 años, no afiliada). Las campañas austeras se realizaron gracias al capital social, en contraste con el capital político y económico de las llamadas “campañas millonarias”.

Yo soy de barrio, no tenía un presupuesto para una banderola, para repartir *merchandising*, no tenía para un tapaboca, un agua, un gel, no tenía pues [...] a las justas iba con mi banner, les repartía unos volantitos para comentarles mis proyectos, lo quería hacer. (C12, 47 años, no afiliada)

De esta manera, se empezó invitando a participar en las campañas a colegas, amistades y personas conocidas, utilizando las redes sociales (como Facebook) y los contactos con líderes de base más cercanos, especialmente mujeres (C6, 40 años, no afiliada). El carisma y el vínculo con los votantes se consideró un recurso clave (C7, 49 años, desafiada), así como las estrategias de marketing político (C2, 56 años, desafiada).

De hecho que las simpatías existen, y a veces eso es lo que gana, a veces no gana la mejor propuesta, sino la simpatía, el amiguismo o el posicionamiento que se realiza por redes sociales, dices unas cuantas cosas y te vendes como producto. (C2, 56 años, desafiada)

Si bien la austeridad implica menores compromisos con grandes financieristas (C9, 65 años, desafiada), las desigualdades económicas entre campañas afectan las posibilidades de ganar de las candidatas más austeras, por lo que se propone generar mecanismos para equilibrar aquellas desigualdades.

Considero que debería de haber parámetros o límites para poder hacer campañas parejas, que se materialice un monto límite para que todos tengan la oportunidad como debería de ser. (C7, 49 años, desafiada)

4.4.3 Participación de candidatas en los medios de comunicación

Algunas entrevistadas percibieron que los medios de comunicación favorecieron a candidatas(os) más conocidas(os) o polémicas(os) en sus espacios de entrevista y debate (C7, 49 años, desafiada). Los medios, por ejemplo, en un caso no respetaron el horario ni la fecha establecida para una entrevista, y priorizaron a otros candidatos (C4, 32 años, desafiada). Asimismo, algunas entrevistadas señalan que los medios parecían tener “clientes” o “favoritos” con los que presuntamente tendrían vínculos económicos.

Inclusive, cuando yo pedía debates, no me querían dar el espacio, me decían: “Tal candidato (en su mayoría varones) son mis clientes”, me referían cierta prensa televisiva y radial; y no ocurrió ese debate como uno quizás desea. (C4, 32 años, desafiada)

Era por un tema económico, se sabía que no se tenía que pagar, pero hecha la ley, hecha la trampa; se hacía ver como entrevistas, yo no tenía para pagar esas entrevistas. (C4, 32 años, desafiada)

En esa línea, las participantes percibieron que su tiempo en los medios fue breve y limitado, y que los medios y la organización política no estaban interesados en darles un espacio adecuado, sino, más bien, en cumplir meramente con las disposiciones sobre la Franja Electoral, de acuerdo a la LOP, al Reglamento de Financiamiento y Supervisión de Fondos Partidarios (Resolución Jefatural N.º 000436 de 2020-JN/ONPE) y al Plan de Medios de la Franja Electoral. Asimismo, también se observó que algunas mujeres no se sentían consideradas aptas para los debates electorales sobre temas especializados (C4, 32 años, desafiada).

4.5 Experiencias de las candidatas en torno al acoso político

En esta sección sobre acoso político, se presentan las experiencias de las candidatas sobre los actos de violencia ejercidos por integrantes de la misma organización política, los mecanismos y obstáculos empleados para denunciar, y el acoso político sufrido a través de las redes sociales.

4.5.1 Vulneraciones ejercidas por integrantes de la misma organización política

Las participantes señalaron haber sufrido o conocido casos de acoso político dentro de la organización política. Ellas indicaron que el acoso podría suceder por el temor de los afiliados o directivos hombres a ser desplazados por las mujeres (C7, 49 años, desafiliada), por enojo porque ellas están en una mejor posición en la lista que ellos (C11, 56 años, afiliada) o porque buscan que abandonen sus candidaturas (C6, 40 años, no afiliada). Además de ello, las candidatas entrevistadas mencionaron que las militantes jóvenes, por inexperiencia, pueden ser más vulnerables al acoso político (C11, 56 años, afiliada).

Pensaban los varones que solamente podemos estar metidas en la cocina o estar criando a los hijos [...]. La intención no es esa [...], es reclamar la igualdad de derechos, la equidad y la oportunidad que debería de ser para todos. (C7, 49 años, desafiliada)

Por otra parte, algunas participantes han enfatizado el acoso recibido de parte de otras mujeres candidatas dentro del mismo partido. Señalan que la competencia entre mujeres es tan o más hostil que la que se puede dar entre hombres (C2, 56 años, desafiliada). Entre las manifestaciones de hostilidad se mencionan la destrucción de banners, insultos e impedimentos para tener una mayor presencia dentro del partido (C8, 40 años, afiliada).

El acoso no viene solamente de los varones, sino también de nuestras propias compañeras, y son cosas que con la comunicación y siendo honestas con una misma [sic] y decirles las cosas claras [...] se pueden mejorar. (C7, 49 años, desafiliada)

Se me excluía de las actividades del candidato presidencial [...], que otra mujer se dedicaba a hacerme acoso político en redes sociales y en páginas internas del partido [...]. (C8, 40 años, afiliada)

4.5.2 Denuncias por acoso político dentro del partido

Respecto a las denuncias por acoso político, las participantes señalaron que es el área de ética o asistencia legal respectiva la que se encarga de procesarlas.

Estos procesos pueden generar medidas correctivas, como la expulsión del partido y la judicialización de las denuncias (C4, 32 años, desafiada).

No obstante, algunas participantes señalan que existen impedimentos o trabas para realizar denuncias de este tipo. En primer lugar, por el tiempo y la exposición que implica el proceso, por lo que se prefiere conversar o hacer una llamada de atención en una reunión con el apoyo de otros compañeros (C2, 56 años, desafiada). En segundo lugar, porque algunas organizaciones políticas no dan curso al trámite de la denuncia por estar inactivas cuando no se realizan elecciones (C8, 40 años, afiliada). En tercer lugar, porque puede ser una distracción de los deberes como candidata y se prefiere no denunciar (C10, 58 años). También un factor a considerar es el miedo a perder sus vínculos con el partido, a que no puedan volver a ser candidatas o a generar enemistades con “algunos señores” (C8, 40 años, afiliada).

En estos tiempos, la hostilidad ya se ha hecho como forma de la parte de trabajo político, esa es una realidad, no hay forma tampoco de cómo defenderse de las personas hostiles, sería botarlos de la organización, pero eso ya pasa por otro tema, de denunciarlo a ética y es todo un proceso. (C2, 56 años, desafiada)

Una alternativa frente a las trabas es realizar denuncias en medios de comunicación, sin embargo, no es una opción disponible para todas las mujeres. (C8, 40 años, afiliada)

4.5.3 Experiencias de acoso político en redes sociales

Los espacios mayormente asociados con la experiencia personal de acoso político de las participantes son las redes sociales (predominantemente Facebook), y, en menor medida, servicios de mensajería instantánea como WhatsApp. La presencia de cuentas fantasmas, así como el desconocimiento sobre cómo actuar frente a estos es problemático (C6, 40 años, no afiliada; C7, 49 años, desafiada). En plataformas de este tipo no solo se sufren ataques personales públicos (C5, 30 años, afiliada), sino también privados (C4, 32 años, desafiada).

Entre los ataques e insultos recibidos, se cuentan los que atacan a las candidatas por no tener experiencia (C12, 47 años, no afiliada), por su orientación política de derecha o izquierda (C4, 32 años, desafiliada), y por ser mujeres (C4, 32 años, desafiliada).

En las redes sociales sí y en la prensa también, sobre todo en las redes me han insultado, por la línea por la que he participado, que era una línea de izquierda, me decían: “Eres una burra”, “no sirves para esto”, palabras fuertes, he tenido mensajes internos en el Facebook, donde inclusive me escribían para una cita, diciendo: “Te espero en tal sitio”, “cuánto cobras”, el acoso lo he sentido no de mi organización, sino de la parte externa, el internet es muy duro [...]. No existe un control dentro de las redes, donde uno pueda denunciar y si denuncias, es simplemente para un bloqueo, pero eso no basta. (C4, 32 años, desafiliada)

Se reconocen las dificultades para denunciar en este tipo de espacios, especialmente a cuentas falsas (C4, 32 años, desafiliada; C5, 30 años, afiliada), por lo que las entrevistadas proponen fortalecer el control y la normativa respecto a esta modalidad de acoso político contra candidatas.

En ese aspecto, falta todavía mejorar la ley para suspender a aquellas personas que a través de las redes sociales atacan a las mujeres que están participando dentro de las contiendas electorales. (C6, 40 años, no afiliada)

Uno debe ir a presentar propuestas, no a pelearse; quizá en eso la ONPE debería tener algún medio fiscalizador, que entre a las redes sociales de estos candidatos y que les ponga un límite. (C3, 47 años, afiliada)

4.6 El impacto de la paridad y alternancia: efectos positivos, límites y recomendaciones

En esta sección se exponen los puntos de vista de las candidatas sobre el impacto de la ley de paridad y alternancia al interior de las organizaciones políticas. Se presentan los efectos positivos, los límites y las recomendaciones respecto de la aplicación de esta reforma.

4.6.1 Los efectos positivos de la paridad y alternancia

- a. La introducción de la paridad y la alternancia permite generar mayores oportunidades para la participación de mujeres en política, y para reconocer que las mujeres y los hombres tienen los mismos derechos políticos y potencialidades, y que pueden ocupar cargos políticos indistintamente de su género (C6, 40 años, no afiliada).
- b. La medida ha originado que las mujeres se organicen y generen iniciativas de monitoreo y seguimiento del cumplimiento de la norma de paridad y alternancia al interior de sus partidos políticos (C4, 32 años, desafiada). Asimismo, podría generar incentivos para una mayor participación y mejor posicionamiento por parte de las afiliadas dentro de las estructuras partidarias (C2, 56 años, desafiada).
- c. La medida ha generado un impacto en los directivos y afiliados de los partidos que son hombres, dado que ha permitido visibilizar y llamar la atención sobre el problema de la baja participación de las mujeres como candidatas (C4, 32 años, desafiada).
- d. La medida ha generado una demanda mayor por acciones de capacitación y fortalecimiento de capacidades dirigidas a mujeres candidatas.
- e. La introducción de la paridad y la alternancia puede verse como un reconocimiento y respaldo hacia las mujeres que militan en las organizaciones políticas (C4, 32 años, desafiada).
- f. El voto preferencial ha impactado en la paridad y alternancia (C 10, 58 años, afiliada), dado que ambos en conjunto resultan beneficiosos para las mujeres que se encuentran en los últimos lugares de las listas de candidaturas.

4.6.2 Los límites de la paridad y alternancia

Las candidatas reconocen los aspectos positivos de la aplicación de la paridad y alternancia, sin embargo, se observan los siguientes límites y obstáculos para su aplicación.

- a. La paridad y alternancia se cumple por obligación, no por convicción. No existe un interés real de los partidos con el fin de que las mujeres participen y tengan éxito en el proceso electoral (C9, C3, C8 y C2).
- b. Esta medida no garantiza que se llegue a la paridad en el parlamento (C2, C5 y C7), por lo que se espera que en las próximas elecciones las preferencias electorales hacia las mujeres aumenten.
- c. No se reconocen los méritos de los partidos que han cumplido con la paridad y alternancia antes de la reforma (C5).
- d. Esta medida no asegura que las mujeres que sean candidatas tengan una agenda a favor de los derechos de la mujer y la democracia. Se señala a candidatas con actitudes machistas (C2) o ultraconservadoras (C10).
- e. Esta medida no asegura que las mujeres que sean candidatas tengan una mejor posición en la estructura partidaria de toma de decisiones (C6).
- f. Esta medida no asegura que las mujeres candidatas sean honestas y trabajen en contra de la corrupción una vez lleguen al cargo (C7).
- g. Los modelos de liderazgo político son masculinos, en los que la imagen del “hombre fuerte” se considera necesaria (C11). Por su parte, esa imagen es también la de una persona con más tiempo y libertad para dedicarse a la política (C7).
- h. Persiste el miedo, temor y la vergüenza en las mujeres, lo que impide su participación activa dentro de los partidos (C7), especialmente por el acoso político (C2).
- i. El machismo persiste en la sociedad y las organizaciones políticas, por lo que persiste el acoso político y las actitudes que afectan la participación de las mujeres en política (C11).

4.6.3 Recomendaciones respecto a la aplicación de la paridad y alternancia

A continuación se detallan las recomendaciones presentadas por las candidatas entrevistadas, como aporte al desarrollo y cumplimiento de la Ley N.º 31030, que garantiza la paridad y alternancia de género en las listas de candidatas y candidatos. Se incluyen medidas a favor de una participación más activa de las mujeres en política.

- a. Promover reconocimientos desde los organismos electorales para incentivar a los partidos a colocar más candidatas a la cabeza de las listas (C6).
- b. Evitar que se coloquen a mujeres “como relleno” (C3 y C4), y, así, concientizar a los partidos acerca de los derechos políticos de las mujeres (C8) y sobre la importancia de contactar a las mujeres a partir de criterios que vayan más allá del sexo (C3).
- c. Los organismos electorales deben adoptar un rol de monitoreo de la calidad del cumplimiento de la paridad y la alternancia (C3), y levantar información directamente de las candidatas (C4).
- d. Realizar actividades de fortalecimiento de capacidades permanentes, dirigidas a candidatas (C4). El fortalecimiento de capacidades de las mujeres debe abarcar lo personal y lo político (C11 y C2), como temas de empoderamiento, resiliencia y autoestima (C7 y C8). Para esta acción, se pueden considerar las siguientes actividades: (i) escuelas de liderazgo para las afiliadas a organizaciones políticas; (ii) capacitaciones con un enfoque de sensibilización, por ejemplo, en relación con el acoso político (C2); y (iii) programa de formación de mujeres políticas mentoras de una nueva generación de mujeres políticas (C7).
- e. Debe promoverse la participación de la mujer dentro de la estructura partidaria y su designación en altos cargos dentro del ejecutivo, en ministerios y viceministerios (C2).
- f. Se deben problematizar los conflictos que se puedan generar entre afiliadas dentro de los partidos y que afecten la participación de las mujeres, y buscar mecanismos para promover lazos más saludables entre mujeres políticas (C2).

- g. Las mujeres que participan en política pueden ser aliadas estratégicas para la vigilancia del cumplimiento de la paridad dentro del partido político.
- h. Deben establecerse medidas efectivas para reducir el acoso político, como:
- Sanción económica para aquellas personas que cometen estos hechos y a las organizaciones políticas que no brinden el apoyo y la asistencia a la víctima. Esta sanción económica se puede establecer de manera simbólica a través de un pacto público suscrito por las(os) propias(os) candidatas(os) (C3).
 - Mecanismos de acción ante un caso de acoso dentro del partido, sin generar exposición y represalias contra la víctima (C9), tomando en cuenta los espacios en los que ocurran (p. e. Congreso o partido).
 - Generar directrices para que los partidos políticos fortalezcan sus procesos administrativos internos para manejar casos de acoso político (C10).
 - Los organismos electorales deben hacer un seguimiento del caso y asistir a las víctimas de acoso político (C6).
- i. Una vez concluido el proceso electoral, los partidos políticos deben permitir a las candidatas afiliadas y designadas que no ocuparon una curul seguir participando en la organización partidaria, compartir sus experiencias del proceso electoral y prepararse para su participación en futuros procesos (C3 y C2).

Clama y Proclama el Descentralismo



"El descentralismo es la antesala del federalismo", manifestó Manuela Billinghamurst, futura representante por Lima, actual Secretaria General de la Legión Federalista Peruana. Indicó que las elecciones se han desarrollado bien. "desvirtuándose los rumores que abrigaba la ciudadanía acerca de su impureza".

Candidata Navega Con Bandera Federalista

Manuela Billinghamurst, soltera, de 35 años, candidata a una diputación por Lima, que viene obteniendo la mayor votación en el cómputo oficial y que aspira a un Perú de tipo federal, manifestó que los comicios del 17 de junio se han desarrollado dentro de la más absoluta garantía y que los Jurados departamentales vienen demostrando imparcialidad, rectitud y pureza en sus actos, en lo que se refiere a Lima.

Manuela Candelaria Billinghamurst López. Diputada por Lima de 1956 a 1962.

Diario Última Hora, 28 junio de 1956.

CONCLUSIONES

El presente estudio permite establecer los alcances de la aplicación de la reforma política aprobada en la Ley N.º 31030 (2020), la cual modifica normas de la legislación electoral para garantizar la paridad y alternancia de género en las listas de candidatas y candidatos, y su implementación en las Elecciones Internas 2020 (EI 2020) y las Elecciones Generales 2021 (EG 2021) realizadas en Perú.

El enfoque del estudio tomó como referencia la perspectiva de democracia paritaria, como un modelo que impulsa la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres con el objetivo de lograr democracias más inclusivas y representativas. Específicamente, se profundiza en la dimensión organizacional y electoral. La primera supone que los marcos normativos de los partidos políticos contemplen en la constitución y composición de sus estructuras orgánicas el respeto y la promoción de la igualdad, y la segunda se enfoca en asegurar que los procesos de selección de candidaturas para cargos partidarios y de elección popular utilicen listas paritarias y sus criterios ordenadores.

A partir de este marco, se presenta el análisis de los avances de la nueva normativa electoral en la reconfiguración de los espacios de representación y la consolidación del ejercicio igualitario de los derechos políticos de las mujeres, gracias al cual fue posible establecer los siguientes hallazgos y conclusiones. Previamente, es preciso señalar que el estudio tuvo como unidad de análisis a las diez organizaciones políticas que alcanzaron representación en el Congreso de la República como resultado de las EG 2021.

Perú se incorpora en los países de la región que adoptan una legislación paritaria. Esta incorporación constituye un hito histórico orientado a superar los elevados déficits de representación de las mujeres en los diferentes ámbitos de participación público-político y de toma de decisión, y contribuye a avanzar en la democratización de estos espacios. La Ley N.º 31030 establece

que las mujeres deben aparecer de manera intercalada en las listas de candidaturas para los cargos de elección popular de nivel nacional y subnacional, y conformar el 50% de estas. De la misma forma, se dispone que las candidatas a cargos de dirección al interior del partido deberán conformar el 50% de las candidaturas. Cabe resaltar la acción de las diferentes organizaciones de mujeres (Asociación de Comunicadores Sociales Calandria, el Centro Flora Tristán, el Movimiento Manuela Ramos, Renama, entre otras), y feministas que en el país se movilizaron para promover la adopción de la nueva normativa paritaria.

Los principios de paridad y alternancia fueron aplicados con carácter obligatorio, por primera vez, en las listas de candidatas y candidatos al Congreso de la República y al Parlamento Andino en las EI 2020 y las EG 2021. Asimismo, se empleó la alternancia para las fórmulas presidenciales (Presidencia y vicepresidencias de la República). En las EI 2020 que fueron organizadas por la ONPE, esta última promovió una reglamentación para hacer efectiva la aplicación de ambos criterios legales; para las EG 2021, esta responsabilidad correspondió al JNE.

En Perú, las mujeres conforman poco más de la mitad de la población, sin embargo, tomando en cuenta los últimos 25 años (1995 al 2020) y a pesar de contar con una primera normativa respecto a la cuota del 30%, la representación de mujeres en el Congreso solo avanzó del 10.8% al 25.4%. Estos porcentajes se han modificado a raíz del último proceso electoral, según se constató en el estudio, porque se alcanzó el más alto porcentaje de representación de mujeres en el Congreso en toda la historia del país al llegar a ser el 37.7% en el 2021.

Una de las primeras conclusiones es en torno a los cambios generados en el marco normativo de las estructuras internas de las diez organizaciones políticas, en los cuales fue posible constatar lo siguiente a partir de la revisión de sus estatutos y reglamentos electorales:

- a. Desde la dimensión organizacional, se realizó un seguimiento a las secretarías de la mujer y los espacios de prevención, atención o sanción del acoso político en los estatutos. Al respecto, se reconoce que, desde antes de la aprobación de la paridad y alternancia, la mayoría de organizaciones (9 de 10) incluían ya en su estructura orgánica una secretaría de la mujer; sin embargo, solo cuatro de ellas detallan sus atribuciones o funciones.

- b. Se identificaron límites en el funcionamiento de las secretarías de la mujer (2 de 4), en tanto aquellas continúan guardando relación con los roles tradicionales asignados a las mujeres (preservación de la familia, inclusión a poblaciones vulnerables, entre otros). Estos roles desvirtúan las atribuciones de las secretarías en la promoción de la igualdad de género, el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres y la promoción de espacios y procesos para promover su empoderamiento y autonomía.
- c. Se reconoce que en la mayoría de los partidos políticos (7) se estipula la existencia de las secretarías de la mujer a nivel subnacional (regional, departamental, provincial o distrital). No se pueden determinar las funciones asignadas a estas secretarías, ya que esa información no se precisa en los estatutos.
- d. Si bien todas las organizaciones políticas regulan en su estatuto la existencia de espacios encargados de los procesos disciplinarios, en ninguna se menciona explícitamente el acoso político.
- e. Luego de analizar la dimensión electoral, que implica los mecanismos utilizados para asegurar la participación de la mujer en candidaturas para cargos de dirección del partido y de elección popular, se reconoce que los cambios generados por la aplicación de la paridad y alternancia se dan fundamentalmente en los reglamentos electorales y no en los estatutos. Esto se debe a que las organizaciones debieron presentar sus reglamentos en el marco de las EG 2021.
- f. Para las candidaturas a cargos de dirección del partido, en su estatuto solo una organización refiere aplicar la paridad y alternancia, mientras en su reglamento electoral tres establecen emplear ese mecanismo.
- g. Para las candidaturas a cargos de elección popular, en su estatuto solo una organización refiere aplicar la paridad y alternancia, mientras en su reglamento lo hacen siete.
- h. La mayoría de partidos en sus estatutos optan por señalar que “aplican lo dispuesto por la ley” tanto para cargos de dirección del partido (6) como para cargos de elección popular (6). Esta manera general de establecer el dispositivo a utilizar limita la posibilidad de identificar si

se refieren a la ley que integra la paridad y alternancia o a la anterior, en la que se estipulaba el empleo de las cuotas del 30%.

A partir de lo analizado, se identifica que la reforma electoral de la paridad y alternancia permitió establecer cambios en los marcos normativos de los partidos peruanos, sin embargo, los resultados evidencian la necesidad de garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en la dimensión organizacional, electoral y programática. Es decir, se requiere transformar las relaciones de poder al interior de las organizaciones para que desde una perspectiva de género y paritaria se asegure la igualdad sustantiva desde sus estructuras internas.

Entendiendo que el desarrollo de las dimensiones organizacional y electoral es fundamental desde una perspectiva de democracia paritaria, se hace necesario avanzar en una reforma orientada a promover una normativa para profundizar mecanismos efectivos de democratización al interior de las organizaciones políticas. Se requiere adecuar sus estatutos y reglamentos, y fortalecer sus estructuras para garantizar la aplicación efectiva de la paridad en todos sus órganos y niveles de dirección, y en la toma de decisiones y la definición de candidaturas, así como en la definición de sus propuestas programáticas o programas de gobierno. De manera particular, se deben incluir procedimientos orientados a la prevención, atención, protección y sanción del acoso político.

Una segunda conclusión se encuentra referida al análisis de los datos evidenciados a partir de la aplicación de la paridad y alternancia en las EI 2020 y las EG 2021:

- a. Sobre las elecciones internas, el porcentaje de afiliadas y afiliados en el padrón electoral de las organizaciones políticas es similar, incluso en algunos partidos el porcentaje de afiliadas es mayor (5 de 10). Esta es una realidad que *a priori* facilitaría la configuración de las candidaturas paritarias y alternas. En relación con su participación diferenciada por sexo, se reconoce que es similar y en general la asistencia fue baja. El partido con mayor porcentaje de asistencia a la jornada electoral en total obtuvo el 23.8% y el de menor asistencia solo el 1.9%.
- b. En el caso de los cuatro partidos que tuvieron elecciones con voto universal, libre, voluntario, igual, directo y secreto de las(os) afiliadas(os), el porcentaje de asistencia diferenciado por sexo a la jornada fue similar.

- c. Seis fueron las organizaciones que optaron por tener elecciones internas mediante delegadas y delegados, y la mayoría de estas listas (5 de 6) se conformaron fundamentalmente por hombres. No se reguló ni aplicó la paridad y alternancia para la configuración de listas de delegadas y delegados.
- d. Los diez partidos analizados cumplieron con la presentación de listas de candidatas y candidatos con paridad y alternancia para las EI 2020; no obstante, debido al uso del 20% de candidaturas para designar por parte del partido, las listas preliminares no garantizaron, necesariamente, una participación paritaria entre afiliadas y afiliados.
- e. Un indicador que permite medir la brecha de la participación política de la mujer en la configuración de las listas de candidatas y candidatos con paridad y alternancia es el limitado porcentaje de mujeres que las encabezan. El porcentaje de hombres que dirigieron las fórmulas presidenciales en las EI 2020 fue de 80% y el de mujeres fue solo de 20%. Para el Congreso en las EI 2020, el porcentaje promedio de listas encabezadas por mujeres fue de solo el 15.4%. La situación se agrava en el caso del Parlamento Andino, ya que de las diez listas solo una estuvo encabezada por una mujer.
- f. De la misma manera, los diez partidos en las EG 2021 cumplieron con aplicar la paridad y alternancia en sus listas de candidatas y candidatos; no obstante, solo el 20% de las fórmulas presidenciales fueron encabezadas por mujeres. En cuanto a las listas del Congreso y del Parlamento Andino, en ambos casos solo el 20% fueron lideradas por mujeres.²⁸
- g. En relación con los resultados de las EG 2021, una mujer pasó a la segunda vuelta. La representación de la mujer en el Congreso de la República alcanzó el 37.7% y, en el caso del Parlamento Andino, solo una mujer fue electa de un total de cinco curules disponibles.

Desde una mirada de democracia paritaria, los resultados permiten comprender que la reforma electoral ha logrado promover que los partidos políticos apliquen la paridad y alternancia en las listas de candidaturas, de acuerdo con

²⁸ Cabe precisar que el porcentaje de listas encabezadas por mujeres en el caso del Congreso de la República es un promedio.

lo establecido por la ley. Ello genera de esta manera una mayor participación de mujeres como aspirantes a cargos de elección popular. Sin embargo, la paridad en los resultados electorales revela aún un desafío: se necesita avanzar en la aplicación de la paridad horizontal. Es decir, es fundamental promover que las listas sean encabezadas de manera paritaria. Mientras más mujeres encabezan listas, tendrán una mayor probabilidad de resultar electas.

En ese sentido, el reto del sistema político peruano para las próximas elecciones supone garantizar la paridad de género tanto en las listas de candidaturas como en los resultados electorales. Por su parte, los partidos políticos deben promover las potencialidades necesarias para asegurar la participación equitativa de las mujeres en la política, incluido el encabezamiento de las listas.

La tercera fase del estudio tuvo como base las entrevistas realizadas a candidatas al Congreso de la República en las EG 2021, las cuales permitieron contar con una aproximación a las dinámicas organizacionales y electorales de sus partidos políticos en torno a la aplicación de la paridad y alternancia. Las entrevistas efectuadas permitieron constatar lo siguiente:

- a. Si bien los mecanismos de paridad y alternancia se aplicaron en la configuración de todas las listas de candidatas y candidatos en las EG 2021, se advirtió la continuidad de “sesgos masculinos” en los partidos. Estos sesgos se evidencian en la mayoritaria asignación de hombres a cargos de dirección del partido, la designación de mujeres a ocupar cargos predeterminados como las secretarías de la mujer o mantener contacto con las bases, los roles asignados a las mujeres en actividades sociales del partido, entre otros. A su vez, se reflejan en los contenidos de los estatutos y reglamentos, debido a que, entre otros factores, fueron fundamentalmente elaborados por los hombres del partido desde una perspectiva androcéntrica.²⁹
- b. En relación con la configuración de las candidaturas para las EI 2020, existe un modelo “de arriba hacia abajo” al interior de sus organizaciones, en el que un número acotado de militantes determinaban las

²⁹ “Androcentrismo” es un concepto que señala al hombre como centro o modelo de la especie humana. Esta perspectiva, al no considerar las diferencias sexuales ni de género, no identifica a las mujeres como sujetos de conocimiento, tampoco su punto de vista ni las desigualdades ni diferencias entre hombres y mujeres. Es decir, lo femenino como diversidad humana que expresa a esa otra mitad de la humanidad no existe (Fundación Juan Vives Suriá, 2010).

candidaturas bajo ciertos criterios: mayor probabilidad de ganar y la trayectoria partidaria. A partir de la habilitación de más candidaturas reservadas a las mujeres y que estas se encuentren alternadas, surgieron nuevas tensiones y conflictos de poder al interior de las organizaciones políticas.

- c. Ya que la paridad y alternancia es un mecanismo que genera una mayor participación de mujeres en la política y que trastoca las dinámicas intrapartidarias de selección de candidaturas, se vivieron experiencias de acoso político.
- d. El acoso político afectó las experiencias de las candidatas entrevistadas, ya sea directa o indirectamente; la mayoría de ellas brindaron testimonios de acoso interno partidario, desde la configuración de las listas de las elecciones internas hasta el periodo de campaña electoral de las EG 2021. Durante la campaña electoral, la misma que se desarrolló principalmente en espacios virtuales, debido al contexto sanitario, fueron las redes sociales el principal medio de acoso político que vulneró los derechos políticos de las mujeres candidatas.
- e. En relación con la atención y prevención del acoso político dentro de los partidos, las entrevistadas resaltaron las dificultades y los escasos incentivos para denunciarlo, principalmente, debido al tiempo que conlleva el proceso de denuncia, la exposición que supone visibilizar el acto de acoso o al miedo a perder el vínculo con la organización.
- f. Ya en la campaña de las EG 2021, las candidatas evidenciaron que los recursos económicos fueron insuficientes y desiguales para alcanzar la visibilización de sus candidaturas y propuestas programáticas. Ello da cuenta, a su vez, de diferentes experiencias de exclusión por parte de los medios de comunicación, ya que estos últimos prefieren a candidatos que denominan como “los favoritos” o “los clientes”.
- g. Si bien las experiencias de las mujeres candidatas ilustran los desafíos de la aplicación de la paridad y alternancia en la lista de candidatas y candidatos y sus limitaciones, se reconoce que se trata de un paso necesario, pero no suficiente para alcanzar una representatividad sustantiva de las mujeres en la vida política del país.

A partir de la aplicación de la paridad y la alternancia en las listas de candidaturas, los resultados de los testimonios de las candidatas evidencian un “juego de poder” dentro de las organizaciones políticas que ha obstaculizado su plena participación en los procesos electorales. Este juego se reconoce en las prácticas poco democráticas para conformar las listas y la ubicación de las mujeres en estas, así como en los sesgos masculinos que propician manifestaciones de acoso político en contra de las mujeres, las cuales suelen ser conductas naturalizadas como propias de un ámbito político, tanto por los hombres como por las mujeres.

En ese sentido, si bien se reconoce que la aplicación de la paridad y alternancia puede mejorar la representación de la mujer en la política como candidatas a cargos de elección popular y de dirección de partido, las mujeres, para lograr una representación sustantiva y real, continúan enfrentando una serie de desafíos (el acoso político, la desigualdad económica para visibilizar sus propuestas y campañas, los sesgos masculinos en los partidos, entre otros).

Debido a que se comprende que la democracia paritaria constituye un modelo basado en la igualdad sustantiva y la paridad entre hombres y mujeres, es fundamental señalar que, si no existe la aplicación real de la paridad tanto en las aspiraciones como en los resultados electorales, se está lejos de que el sistema político sea justo, inclusivo e igualitario. Por lo tanto, las experiencias de las mujeres entrevistadas reflejan un desafío para el sistema político en Perú, puesto que este último debe garantizar el fortalecimiento de los partidos políticos en relación con la plena participación política de las mujeres.

En síntesis, es imprescindible reconocer que la aprobación y la implementación de la paridad y la alternancia en las listas de candidaturas representan un gran avance en el sistema político peruano, ya que el incremento del porcentaje de representación de la mujer en el Congreso en el 2021 fue del 37.7%, lo cual es histórico. No obstante, es preciso señalar que aún se tiene como desafío alcanzar la paridad en la representación política, ya que apuntar hacia una democracia paritaria significa partir de un 50% de representación femenina, tanto en las candidaturas como en los resultados electorales.

La visión de una democracia paritaria propone un nuevo reparto de poder entre mujeres y hombres, que desafía el sistema político, por lo tanto, es fundamental que los Estados adopten medidas institucionales o políticas que promuevan la consolidación de la democracia paritaria para garantizar

la igualdad sustantiva y el empoderamiento de las mujeres como sujetas de derechos políticos.

En ese sentido, el sistema enfrenta retos para los siguientes procesos. Por un lado, es necesario que las organizaciones políticas democratizen sus estructuras internas y fortalezcan sus marcos normativos, programas, entre otros, utilizando como base la paridad entre mujeres y hombres. En esa línea, también es fundamental democratizar el sistema político en su conjunto para que transite hacia una democracia paritaria basada en la justicia, la inclusión y la igualdad de condiciones, la cual promueva una efectiva participación política de la mujer sin ningún tipo de discriminación.

Otro desafío es el bajo porcentaje de mujeres que encabezan las listas de candidaturas, en ese marco se requiere aplicar la paridad horizontal para que la participación política de la mujer se traduzca en resultados paritarios. El acoso político también es un desafío, ya que obstaculiza la plena participación de la mujer en la esfera pública. De acuerdo con las vivencias expresadas por las mujeres entrevistadas, se requiere que el sistema político del Perú y las organizaciones políticas se comprometan y desarrollen mecanismos para prevenir, atender, proteger y sancionar ese fenómeno.

Finalmente, la aplicación de la paridad y alternancia en las listas de candidaturas es un paso para lograr la representatividad paritaria, sin embargo, para consolidar la democracia paritaria es necesario avanzar hacia un nuevo reparto de poder entre mujeres y hombres. De este modo, se promoverá en Perú un Estado y una democracia más inclusivos, legítimos e igualitarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acción Popular. (2010). “Reglamento General de Elecciones”. <https://accionpopular.com.pe/wp-content/uploads/2021/03/reglamento-general-elecciones.pdf>.

Anicama, C. (2001). “Participación política de la mujer: el autoritarismo hacia el establecimiento del sistema democrático”. En C. Arias, E. Bernal y R. Chiri (Ed.), *Las Tareas de la transición democrática* (2ed., pp. 93-130). Comisión Andina de Juristas.

Archenti, N. y Tula, M.I. (2008). “Mujeres y política en América Latina. Sistemas electorales y cuotas de género”. *POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, 13, 263-266. <https://www.redalyc.org/pdf/522/52235601012.pdf>

———(2014). “Cambios normativos y equidad de género. De las cuotas a la paridad en América Latina: Los casos de Bolivia y Ecuador. América Latina hoy”. *Revista de Ciencias Sociales*, 66, 47-68. <https://doi.org/10.14201/alh2014664768>

Baltar, F. y Gorjup, M. T. (2012). “Muestreo mixto online: Una aplicación en poblaciones ocultas”. *Intangible Capital*, 8(1): 123-149. <https://doi.org/10.3926/ic.294>

Barathe, R. (2019). “5 razones por las cuales la paridad es clave para las democracias de América Latina”. *ONUMUJERES América Latina y el Caribe*. Recuperado el 2 de diciembre de 2021 de <https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2019/1/5-razones-para-la-paridad-en-las-democracias>

Calandria. (s. f.). “*Campaña ¡Somos la mitad, queremos paridad, sin acoso!*”. Calandria. Recuperado el 24 de octubre de 2021 de <https://www.calandria.org.pe/campanas/somos-la-mitad-queremos-paridad-sin-acoso/>.

Cantuarias, P. (2019). *¿En camino hacia la igualdad de género en la política? Un análisis de las repercusiones del acoso político en el ejercicio de funciones de las mujeres autoridades a nivel local en Puno y Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15377/CANTUARIAS_PAMELA_CAMINO_HACIA_IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0noPkOy2i4N2TFW-vKH508Vcx87BvXCN7XtxObbsiGYcIDpfv4LFMPznSY

Centro de Noticias del Congreso. (25 de junio de 2020). “Congreso aprueba paridad y alternancia 50/50 para elecciones generales 2021”. Congreso de la República. Recuperado el 13 de octubre de 2021 de <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/congreso-aprueba-paridad-y-alternancia-50-50-para-elecciones-generales-2021/>.

Cepal. (2008). *Informe de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe*. Cepal. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/16638>

Cobo, R. (2002). “Democracia paritaria y sujeto político feminista”. *Anales de La Cátedra Francisco Suárez. El derecho de una democracia cosmopolita*, 36, 29-44. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/13473>

Congreso de la República. (s. f.). “Primeras Mujeres Parlamentarias 1956-1962”. Congreso de la República. Recuperado el 12 de octubre de 2021 de <https://www.congreso.gob.pe/primerasmujeresparlamentarias/?K=6488>.

Córdova, P. (2018). “Movimientos de mujeres, género y poder”. En E. Toche, *Movimientos sociales, actores y representación política*, 221–235. Desco. Recuperado el 2 de diciembre del 2021 de <https://www.desco.org.pe/movimientos-sociales-actores-y-representacion-politica-serie-peru-hoy-n%C2%BA-34-diciembre-2018>

Defensoría del Pueblo. (2020). *El derecho a elegir y ser elegidas: la participación política de las mujeres en las elecciones congresales extraordinarias 2020*. (Serie Igualdad y No Violencia 2020 N° 001). Defensoría del Pueblo. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Serie-Igualdad-y-No-Violencia-2020-N%C2%B0001.pdf>

———(2019). *Participación política de las mujeres en el Perú: Elecciones Generales 2016 y Elecciones Regionales y Municipales 2018*. (Serie: Igualdad y No Violencia N° 001 Autonomía en la toma de decisiones). Defensoría del Pueblo. https://www.defensoria.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/06/IA_Participaci%C3%B3nPol%C3%ADtica.pdf

Fassler, C. (2007). “Desarrollo y participación política de las mujeres”. En G. Vidal y A. Guillén (Ed.), *Repensar la teoría del desarrollo en un contexto de globalización. Homenaje a Celso Furtado*, 187-211. Clacso. http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/edicion/vidal_guillen/22Fassler.pdf

Freidenberg, F. y Lajas García, S. (2015). *De la cuota a la paridad: las reformas para mejorar la representación política de las mujeres en América Latina* (Documento de Trabajo N° 11). Observatorio de Reformas Políticas en América Latina. <https://reformaspoliticas.org/wp-content/uploads/2019/09/DT-11.pdf>

Freidenberg, F. y Molina, F. (2021). “Reformas al régimen electoral de género en el Poder Legislativo Nacional”. *Observatorio de Reformas Políticas en América Latina*. <https://reformaspoliticas.org/wp-content/uploads/2021/04/Regimen-elec-de-genero-14.04.21.pdf>

Fundación Juan Vives Suriá. (2010). *Lentes de género. Lecturas para desarmar el patriarcado*. Clacso. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf

Gaspard, F., Le Gall, A., Servan-Schreiber, C. (1992). *Au pouvoir citoyennes! Liberté, égalité, parité*, Paris: Le Seuil.

IIDH, Capel y TEPJF. (2017a) y *Diccionario Electoral*. Tomo I.

———(2017b) y *Diccionario Electoral*. Tomo II.

INEI. (2018). *Resultados definitivos. Tomo I*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/OOTOMO_01.pdf

Jaramillo, C., y Valenzuela, M. (2019). *Las cuotas electorales. Un análisis multinivel de los efectos de su aplicación*. ONPE. <https://www.onpe.gob.pe/modEducacion/Publicaciones/DT-46.pdf>

JNE. (2015). *Elecciones Parlamentarias en el Perú (1931-2011)*. JNE. <https://infogob.jne.gob.pe/General/ObtenerArchivo?fileURL=f6fpIdOkGsxhQqb%2BTNgm@2JQVy3Xiue27m3fgjtRSMW4JwBnKqnWfcW5CRy41KNcfd&tk=FlSObK-1FrM4=SK>

———(2016). *Serie EG 2016: Perfil de los candidatos al Parlamento Andino*. (Reporte N.º 4). JNE. <https://infogob.jne.gob.pe/General/ObtenerArchivo?fileURL=5vERTxnRCqcnMuGgxRTDp4sRWTs3HqcReQYNUYOV4QM=Ex&tk=-3jSbRQvkzfo=SQ>

———(2020). *Participación de las mujeres en las Elecciones Congresales 2000-2020*. (Reporte N.º 1 Serie participación política de las mujeres). JNE. <https://observaigualdad.jne.gob.pe/participacionpolitica/Mujeres/ECON/Reporte%20Participaci%C3%B3n%20de%20las%20mujeres%20en%20las%20elecciones%20al%20Congreso.docx.pdf>

———(2021a). *Elecciones Generales 2021: Conformación del Congreso de la República* (Reporte N.º 7). JNE. <https://infogob.jne.gob.pe/Analisis/Reportes>

———(2021b). *Paridad y alternancia de género en las Elecciones Internas 2020* (Reporte N.º 1). JNE. <https://observaigualdad.jne.gob.pe/participacionpolitica/Mujeres/Reporte%201%20paridad%20y%20alternancia%20en%20internas%20FINAL.pdf>

———(2021c). *Elecciones Generales 2021: Perfil de los candidatos al Congreso de la República*. (Reporte N.º 4). JNE. https://www.jne.gob.pe/cope/2021/EG21_R04.pdf

———(2021d). *Perfil de los candidatos al Parlamento Andino*. (Reporte N.º 5). <https://infogob.jne.gob.pe/General/ObtenerArchivo?fileURL=5vERTxnRCqcnMuGgxRTDp5a2FwvqvjH3FiLB5FOFny0=Ex&tk=vUlGE@cF7zE=l@>

———(2021e). *Perfil Electoral. Elecciones Generales 2021: ¿Cuál es el perfil de las candidaturas a las EG 2021?* (Reporte N.º 5). JNE. https://www.jne.gob.pe/oc/2021/PE21_5.pdf

Krook, M. L. y Sanín, J. R. (2016). *Gender and political violence in Latin America: Concepts, debates and solutions*. *Política y Gobierno*, 23(1): 125-157. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-20372016000100127&lng=es&tlng=en

Llanos, B. (2019). *Surcando olas y contra-olas. Una mirada paritaria de los derechos políticos de las mujeres en América Latina*. ONU Mujeres, PNUD e IDEA Internacional. http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/2020/02/surcando-olas-20200127_5.pdf

Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social. (2005). *50 años del Voto Femenino en el Perú: Historia y Realidad Actual*. (2.ª edición, enero 2009). <https://www.mimp.gob.pe/webs/mimp/sispod/pdf/89.pdf>

ONPE. (2014). *Manual para organizar Elecciones Internas y en los Partidos y Movimientos Políticos*. https://www.web.onpe.gob.pe/modFinanciamiento/Asistencia-Tecnica/Asistencia/Manual_Elecciones-Internas-Partidos-Movimientos-Politicos.pdf

———(2020). *Elecciones Internas 2020. Guía Informativa*. <https://www.onpe.gob.pe/modElecciones/elecciones/elecciones2020/elecciones-internas/doc/guia-informativa.pdf>

———(2021a). *Elecciones Generales 11 de abril. Guía Informativa*. <https://www.onpe.gob.pe/modEducacion/Publicaciones/guia-informativa-eegg2021.pdf>

———(2021b). *Elecciones Generales 2021*. (Informativo Electoral N.º 8). ONPE. <https://www.onpe.gob.pe/modEducacion/Publicaciones/informativo-electoral-8.pdf>

ONU. (2020). *Policy brief: the impact of COVID-19 on women*. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>

ONU Mujeres América Latina y el Caribe. (28 de julio de 2017). *¿Qué es la democracia paritaria?* [vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=ra53nscrVBI>

Peschard, J. (2004). *El sistema de cuotas en América Latina. Panorama general*. (Informe de taller 23-24 de febrero de 2003). IDEA Internacional. <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/la-aplicacion-de-las-cuotas-experiencias-latinoamericanas.pdf>

PNUD Perú. (25 de junio de 2021). *El poder de nuestra representación*. PNUD Perú. Recuperado el 14 de noviembre de 2021 de <https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/presscenter/articles/2021/el-poder-de-nuestra-representacion.html>.

Poulsen, K. (2018). *¡Somos ciudadanas! Ciudadanía y sufragio femenino en el Perú*. 5, 1. Lima: Jurado Nacional de Elecciones y Escuela de Gobierno y Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Presidencia del Consejo de Ministros. (4 de junio de 2019). *Discurso del presidente del Consejo de Ministros, Salvador del Solar, para plantear la cuestión de confianza por la reforma política*. Recuperado el 13 de octubre de 2021 de <https://www.gob.pe/institucion/pcm/noticias/29112-discurso-del-presidente-del-consejo-de-ministros-salvador-del-solar-para-plantear-la-cuestion-de-confianza-por-la-reforma-politica>.

Quintanilla, T. (2012). *Estudio sobre el acoso político hacia las mujeres en el Perú. Informe del estudio sobre el acoso político hacia las mujeres en el Perú 2012*. Centro Flora Tristán, Diakonía Perú y Calandria. <http://www.flora.org.pe/web2/images/stories/bonnie/PDF/EstudioAcsoPolitico.pdf>

¡Somos la Mitad, Queremos Paridad! - Perú. (2 de septiembre de 2020). *Conversatorio “Paridad y Alternancia rumbo al Bicentenario”* [vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=XPcRW5GBZQM>

Transparencia. (2014). *Primer reporte de acoso político hacia las mujeres. Febrero-abril 2014*. [https://www4.congreso.gob.pe/dgp/didp/boletines/02_2014/imagenes/constitucional/3.acosopoliticoprimerreporte-2204142-140423155228-phpapp01%20\(1\).pdf](https://www4.congreso.gob.pe/dgp/didp/boletines/02_2014/imagenes/constitucional/3.acosopoliticoprimerreporte-2204142-140423155228-phpapp01%20(1).pdf)

Tuesta, F., Muñoz, P., Campos, M., Bensa, J. y Tanaka, M. (2019). *Hacia la democracia del bicentenario. Comisión de Alto Nivel para la Reforma Política*. KAS.

<https://www.kas.de/documents/269552/7547910/Hacia+la+democracia+del+bicentenario.+Comisi%C3%B3n+de+Alto+Nivel+para+la+Reforma+Pol%C3%ADtica.pdf>

Unión Interparlamentaria. (2021a). *Mujeres en el Parlamento: 1995-2020*. https://www.secretariagrupacuip.org/web/attachments/article/157/2020-women%20in%20parliament_SP-LR.pdf

——— (2021b). *Women's right to stand for election*. https://data.ipu.org/compare?field=country%3Afield_stand_for_election%3Afield_right_to_vote#map

Marco internacional

Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer. Organización de Estados Americanos. 1948.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 16 de diciembre de 1996.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. Pacto de San José. 1969.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW. 1979.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing. 1995.

Décima Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito. 2007.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 2015.

Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria. ONU Mujeres y Parlamento Latinoamericano y Caribeño. 2016.

Declaración sobre la Violencia y el Acoso Políticos contra las Mujeres. Mecanismo de seguimiento de la Convención Belém Do Pará (Mesecvi). Sexta Conferencia de los Estados Parte de la Convención de Belém Do Pará. 15 de octubre de 2015.

Recomendación general N.º 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal. 2004.

Marco nacional

Constitución Política de 1979

Constitución Política de 1993

Ley N.º 12391 de 1955, por la cual se sustituyen los artículos 84, 86 y 88 de la Constitución del Estado, para conceder la ciudadanía a la mujer. 7 de septiembre de 1955

Ley N.º 26859 de 1997. Ley Orgánica de Elecciones. 01 de octubre de 1997

Ley N.º 26864 de 1997. Ley de Elecciones Municipales. 14 de octubre de 1997

Ley N.º 27387 de 2000, por la cual se modifica la Ley N.º 26859. Ley Orgánica de Elecciones. 28 de diciembre del 2000.

Ley N.º 27683 de 2002. Ley de Elecciones Regionales. 15 de marzo de 2002.

Ley N.º 27734 de 2002, por la cual se modifican diversos artículos de la Ley N.º 26864 de Elecciones Municipales. 28 de mayo de 2002.

Ley N.º 28360 de 2004. Ley de elecciones de representantes ante el Parlamento Andino. 15 de octubre de 2004.

Ley N.º 28094 de 2003. Ley de Organizaciones Políticas. 01 de noviembre de 2003.

Ley N.º 29402 de 2009. Ley de reforma del artículo 90º de la Constitución Política del Perú. 8 de setiembre de 2009.

Ley N.º 30996 de 2019, por la cual se modifica la Ley Orgánica de Elecciones respecto al sistema electoral nacional. 27 de agosto de 2019.

Ley N.º 30998 de 2019, por la que se modifica la Ley N.º 28094, ley de organizaciones políticas, para promover la participación política y la democracia en las organizaciones políticas. 27 de agosto de 2019.

Ley N.º 31030 de 2020, por lo cual se modifica las normas de la legislación Electoral para garantizar Paridad y Alternancia de género en las listas de candidatos. 23 de julio de 2020.

Ley N.º 31038 de 2020, que establece normas transitorias en la legislación electoral para las Elecciones Generales 2021, en el marco de la emergencia nacional sanitaria ocasionada por la COVID-19. 22 de agosto de 2020.

Ley N.º 31155 de 2021, que previene y sanciona el acoso contra las mujeres en la vida política. 7 de abril de 2021.

Resolución 0325 de 2019 JNE, que aprueba el Reglamento del Registro de Organizaciones Políticas. 07 de diciembre de 2019.

Resolución 0328 de 2020-JNE. Reglamento sobre las competencias del JNE en las elecciones internas para las EG 2021. 28 de septiembre de 2020.

Resolución 0627 de 2021-JNE. Acta General de Proclamación de Resultados de la Elección de Representantes Peruanos ante el Parlamento Andino, del 16 de junio de 2021, que contiene los resultados del sufragio realizado el domingo 11 de abril de 2021, en el marco de las Elecciones Generales 2021. 16 de junio del 2021.

Resolución 0750 de 2021-JNE. Acta General de Proclamación de Resultados de la Elección de presidente y vicepresidentes de la República, Segunda Elección Presidencial de las Elecciones Generales 2021. 19 de julio de 2021.

Resolución 0458 de 2021-JNE. Establece actividades que las organizaciones políticas con inscripción vigente en el Registro de Organizaciones Políticas deben realizar. 14 de abril de 2021.

Resolución Jefatural N.º 000436 de 2020-JN/ONPE. Reglamento de Financiamiento y Supervisión de Fondos Partidarios. 28 de noviembre de 2020.

Resolución Jefatural N.º 310 de 2020/JN/ONPE. Reglamento de Elecciones Internas de las Organizaciones Políticas para la Selección de sus Candidatas y Candidatos a las Elecciones Generales 2021. 06 de septiembre 2020.

Resolución Jefatural N.º 000902 de 2021-JN/ONPE. Adecuar el Reglamento de Organización y Funciones de la Oficina Nacional de Procesos Electorales. 30 de septiembre de 2021.

Resolución 382 de 2020-JN/ONPE. Se dispone el Protocolo de Seguridad y Prevención contra la COVID 19. 02 de noviembre de 2020.

Base de datos

JNE. (s. f.). *Observatorio para la gobernabilidad*. Recuperado de <https://infogob.jne.gob.pe/>.

——(2021f). Oficio N.º 01006-2021-SG/JNE. *Se remite data con los nombres de los candidatos inscritos que integran las fórmulas y listas de candidatos de las Elecciones Generales 2021*.

——(2021g). Oficio N.º 04166-2021-SG/JNE. *Información sobre los candidatos para los cargos de congresistas y representantes peruanos ante el Parlamento Andino*.

ONPE. (2021c). *Presentación de resultados. Elecciones Generales y Parlamento Andino 2021*. Recuperado de <https://resultadoshistorico.onpe.gob.pe/EG2021/>

——(2021d). Memorando N.º 002278-2021-GITE/ONPE. *Información sobre las Elecciones Internas 2020 y las Elecciones Generales 2021*.

——(2021e). Memorando N.º 003190-2021-GITE/ONPE. *Información sobre los resultados de las Elecciones Internas 2020*.

ANEXOS

METODOLOGÍA Y OTROS

Anexo 1. Metodología

1. Objetivos y variables de análisis

El objetivo central del estudio es explorar los avances de la aplicación de la reforma política que busca garantizar la paridad y alternancia de género en la participación política de la mujer en las EI 2020 y EG 2021. Específicamente, la pregunta de investigación es la siguiente: ¿cuáles son los avances en la participación política de la mujer a partir de la aplicación de la paridad y alternancia de género en las listas de candidatas y candidatos en las EI 2020 y EG 2021?

Para responder la interrogante, se parte por entender los cambios en la estructura de las organizaciones políticas, las cuales se traslucen en sus estatutos y reglamentos electorales. Luego el estudio se centra en identificar los avances en las elecciones internas y finalmente en las elecciones generales. En ese sentido, los objetivos específicos del estudio son los siguientes:

- a. Explorar los cambios que se generaron en la estructura interna de las organizaciones políticas como parte de la aplicación de la reforma.
- b. Identificar los avances de la aplicación de la reforma política de la paridad y alternancia en las EI 2020 y las EG 2021.
- c. Conocer las experiencias de las mujeres candidatas en las EI 2020 y en las EG 2021.

2. Método, unidades de análisis, técnicas y fuentes de información

El presente estudio es de tipo exploratorio, ya que es una investigación preliminar que pretende abordar la reciente reforma política electoral, que, por primera vez, establece la paridad y alternancia de género en la configuración de las diversas listas de candidatas y candidatos. Asimismo, la investigación incorpora técnicas cualitativas tanto para recabar como para analizar la información del objeto de estudio.

La investigación tiene como unidad de análisis a las diez organizaciones políticas que alcanzaron representación en el Congreso de la República como resultado de las EG 2021. Según el ROP, tres organizaciones se inscribieron en el 2004, otras tres lo hicieron entre el 2008 y el 2010, y los cuatro partidos políticos restantes entre el 2016 y el 2019. Las organizaciones más antiguas son Acción Popular, Somos Perú y Renovación Popular (2004), y el partido más joven en términos de inscripción es el Partido Morado (2019).

Tabla 9

UNIDADES DE ANÁLISIS DEL ESTUDIO

N°	Organización política	Año de inscripción	Fecha de publicación del estatuto en el ROP
1	Acción Popular	4/08/04	27/08/09
2	Somos Perú	22/11/04	12/03/17
3	Renovación Popular	7/12/04	9/10/20
4	Alianza para el Progreso	12/02/08	28/12/17
5	Juntos por el Perú	23/11/09	1/10/17
6	Fuerza Popular	9/03/10	20/09/20
7	Perú Libre	15/01/16	5/11/19
8	Avanza País	10/05/17	14/07/20



→			
9	Podemos Perú	10/01/18	3/09/20
10	Partido Morado	1/03/19	25/10/19

Fuente: Registro de Organizaciones Políticas – JNE.
Elaboración propia.

El recojo de información se realizó en tres fases. Primero, se sistematizaron y analizaron los estatutos y reglamentos. Segundo, se procesaron datos numéricos sobre las EI 2020 y las EG 2021. Por último, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a candidatas 2021 y entrevistas no estructuradas a servidoras(es) de la ONPE. A continuación, se detalla cada una de las fases.

Fase 1: Sistematización de estatutos y reglamentos

Para sistematizar y analizar los estatutos y los reglamentos de las organizaciones políticas, se realizó una búsqueda por palabras claves (*keywords*) que permitió identificar artículos relacionados con la paridad y alternancia.¹ Debido a que los lineamientos de las organizaciones desarrollan diversos temas, como la denominación del partido, la estructura interna, las sanciones a sus afiliadas y afiliados, entre otros, se optó por seleccionar palabras claves que se asocien a los objetivos principales y específicos de la investigación.

Las *keywords* fueron elegidas de dos fuentes: Tesouro Unesco y el Diccionario Electoral del Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH). En la primera, se puede encontrar una lista de todo tipo de términos y está disponible en diferentes idiomas (español, francés, inglés, otros);² mientras que la segunda es un documento unificado de conceptos claves en materia electoral (IIDH *et al.*, 2017a y b).

Asimismo, se seleccionaron palabras directamente relacionadas con la paridad y alternancia, como mujer, paridad, cuota de género, acoso político, democracia interna, selección de candidaturas. Luego de introducir estas palabras en las fuentes, se registraron 44 conceptos genéricos, relacionados

¹ Ver Real Academia Española, consultado el 29/09/21. Disponible en <https://www.rae.es/espanol-al-dia/palabras-clave-o-palabras-claves-copias-pirata-o-copias-piratas>.

² Tesouro de la Unesco, recuperado de <http://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es/> (consultado 5/10/21).

o vocablos de referencia que conformarían las palabras claves. Luego se optó por no utilizar aquellas palabras que impliquen duplicar la búsqueda o que no estén vinculadas directamente con la paridad y alternancia.

Tabla 10

CONCEPTOS GENÉRICOS, RELACIONADOS O VOCABLOS DE REFERENCIA EN TORNO A LA PARIDAD Y ALTERNANCIA

Palabras generales	Conceptos genéricos, relacionados o vocablos de referencia
Mujer	Sexo, mujer en política, participación de la mujer, participación política, profesión y sufragio femenino (6)
Paridad	Acción afirmativa, cuota de género, discriminación electoral, minoría y participación política (5)
Cuota de género	Acción afirmativa, candidaturas, ciudadanía, discriminación electoral, inclusión política, listas, minoría, participación política y representación política (9)
Acoso político	Cuota de género, delitos electorales, derechos políticos, discriminación electoral, inclusión política, minoría, paridad y participación política (8)
Democracia interna	Candidaturas, cuota de género, democracia, derechos políticos, elecciones primarias, gobernabilidad, institucionalización de los partidos políticos, justicia electoral, jurisprudencia electoral, legislación electoral, paridad, partidos políticos, representación política y selección de candidaturas (14)
Selección de candidaturas	Candidaturas y partidos políticos (2)

Fuente: Unesco y Diccionario Electoral del Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Elaboración propia.

En total se generaron 18 palabras claves que sirvieron como referencia para identificar los artículos asociados a la paridad y alternancia: mujer, sexo, paridad, acción afirmativa, cuota de género, candidaturas, discriminación electoral, inclusión política, listas, minoría, representación política, acoso político, derechos políticos, delitos electorales, democracia interna, elecciones primarias, selección de candidaturas y partidos políticos.

Posteriormente, se procedió a sistematizar los artículos asociados al tema de investigación en fichas creadas para cada organización política. Su sistematización fue agrupada en cinco temas: (i) espacio institucional de promoción de la mujer en la política o similar (secretaría de la mujer); (ii) mecanismo para la selección de candidaturas; (iii) mecanismo para la selección de dirección; (iv) mecanismo/cuotas para asegurar la participación de la mujer; y (v) mecanismo de prevención o sanción de acoso político.

El recojo y la sistematización de los artículos de los estatutos y reglamentos en las fichas se realizó del 13 al 31 de julio del 2021. Ambos documentos se obtuvieron del Registro de Organizaciones Políticas (ROP). Al respecto, cabe precisar que mediante la Resolución N° 0458-2021-JNE, el Jurado Nacional de Elecciones resolvió que las organizaciones revisen, actualicen y soliciten la inscripción de su reglamento electoral y estatuto considerando las leyes vigentes en la norma estatutaria inscrita en el ROP hasta el 31 de julio (ver Tabla 9). Es decir, al revisar a la fecha el portal del ROP se puede identificar que algunas organizaciones cambiaron sus marcos o lineamientos.³

Fase 2: Análisis de datos a nivel descriptivo de las EI 2020 y EG 2021

Luego se procedió a procesar y sistematizar información numérica de las EI 2020 almacenada por la ONPE y de las EG 2021 producida por el JNE de las diez organizaciones políticas. La sistematización de los datos se realizó desde el 9 de septiembre hasta el 29 de octubre de 2021; después, fueron analizados a nivel descriptivo con el objetivo de conocer el cumplimiento por parte de los partidos de la paridad y alternancia, y de la presencia de las mujeres como cabezas de las listas. Cabe precisar que, para el caso de las elecciones internas, se examina el número de afiliadas en el padrón electoral y su asistencia a la jornada. Asimismo, en caso la organización hubiese tenido una elección interna bajo la modalidad indirecta, a través de delegadas(os), se indaga la presencia de las mujeres como delegadas.

Fase 3: Aplicación de entrevistas no estructuradas y semiestructuradas

En relación con las entrevistas no estructuradas, fueron aplicadas a una servidora y un servidor de la ONPE con el objetivo de conocer la experiencia de la

³ Para identificar los estatutos que se actualizaron revise la siguiente página: https://aplicaciones007.jne.gob.pe/srop_publico/Consulta/Estatuto (consultados el 25/10/2021).

entidad electoral en la aplicación de los criterios de paridad y alternancia en la lista de candidatas y candidatos en el marco de las EI 2020. Estas duraron 30 minutos y los nombres de las personas fueron codificados.

- Servidor 1, Jefatura Nacional de la ONPE, fecha de entrevista 29/09/21.
- Servidora 2, labora en el área legal de la Gerencia de Organización Electoral y Coordinación Regional, fecha de entrevista 30/09/21.

Respecto al segundo grupo de entrevistas, se aplicaron 12 semiestructuradas a ex candidatas a las EG 2021 entre el 9 y el 26 de agosto del 2021. El objetivo fue recoger las experiencias de las entrevistadas durante el proceso electoral en el que se aplicó por primera vez en Perú la paridad y alternancia. Para esta labor, se preparó una guía de preguntas con la asesoría técnica de dos especialistas de EUROsociAL+. Las preguntas giraron en torno a los siguientes ejes: inicio en la actividad política, experiencia como candidatas en las EI 2020, conocimiento sobre la secretaría de la mujer, cambios que generó la aplicación de la paridad y alternancia en su organización política y presentación de listas en las EG 2021. Asimismo, se consultó de manera transversal sobre sus experiencias en torno al acoso político en las EI 2020 y las EG 2021.

Para seleccionar a las entrevistadas, se utilizó como principal recurso una lista de asistencia generada por el evento virtual “Sin mujeres nunca más: Democracia Paritaria en las Elecciones Generales 2021” realizado por la ONPE, en el que se invitó a las candidatas a las EG 2021 de las veinte organizaciones políticas que postularon al Congreso de la República. Luego se aplicó la técnica bola de nieve; específicamente, se solicitó a las mujeres contactadas de la lista que recomienden a una ex candidata para entrevistar.⁴

Finalmente, si bien se contactó a los diez partidos de estudio para aplicar la entrevista, participaron candidatas de siete organizaciones políticas: Juntos por el Perú (3), Partido Morado (2), Avanza País (2), Podemos Perú (1), Somos Perú (2), Acción Popular (1) y Renovación Popular (1). Dos de ellas actualmente son congresistas 2021-2026. Asimismo, de las doce mujeres que participaron en estas entrevistas, cinco son afiliadas, cuatro se desafiliaron en el 2021 (luego de las EG 2021) y tres nunca fueron afiliadas. Los datos de las entrevistadas se codificaron para proteger la información que brindaron.

⁴ La técnica bola de nieve supone la detección de unidades muestrales a través de redes directas o indirectas del investigador y el objeto de estudio (Baltar y Gorjup, 2012).

Tabla 11

PERFIL DE CANDIDATAS A LAS EG 2021 ENTREVISTADAS

Entrevistadas	Organización política	Edad	Distrito electoral	Periodo de afiliación	Obtuvo una curul
C1	A	56	Lima	No es afiliada	No
C2	B	56	Lima	28/09/2020 - 06/09/2021	No
C3	B	47	Lima	30/09/2020 - actualidad	No
C4	B	32	San Martín	30/09/2020 - 23/04/2021	No
C5	C	30	San Martín	29/09/2020 - actualidad	No
C6	D	40	Huánuco	No es afiliada	No
C7	E	49	Lima	29/09/2017 - 15/09/2021	No
C8	F	40	Lima	18/03/2005 - actualidad	No
C9	A	65	La Libertad	30/09/2020 - 15/06/2021	No
C10	G	58	Lima	18/09/2020 - actualidad	Sí
C11	G	56	Áncash	01/03/2018 - actualidad	No
C12	E	47	Lima	No es afiliada	Sí

Elaboración propia.

Cabe precisar que, en diez ocasiones, las entrevistas se realizaron a través de plataformas virtuales (Microsoft Teams o Zoom) y fueron grabadas en video. Posteriormente, fueron transcritas textualmente para su análisis. En las dos ocasiones restantes, en las que se entrevistaron a congresistas electas, las entrevistas se realizaron personalmente en las instalaciones del Congreso y se grabaron en audio.

Tabla 12

ESPACIOS EN LAS ORGANIZACIONES POLÍTICAS ENCARGADOS DE FISCALIZAR, INVESTIGAR, DENUNCIAR, RESOLVER, ENTRE OTROS, LOS PROCESOS DISCIPLINARIOS SEGÚN LOS ESTATUTOS

Organización	Descripción de espacio de sanción, disciplina o ética
Acción Popular	<ul style="list-style-type: none"> Las secretarías de disciplina tienen la competencia de conocer las denuncias que se formulen contra las afiliadas y los afiliados (art. 36). Se describen artículos sobre las faltas leves, graves y muy graves, en las cuales se mencionan las acciones de difamar, calumniar y agredir físicamente a las(os) afiliadas(os) (Estatuto art. 21, art. 24, art. 25 y art. 26).
Juntos por el Perú	<ul style="list-style-type: none"> El Comité de Ética y Disciplina conduce los procesos de investigación y adopta las sanciones en los casos de faltas disciplinarias de la militancia (art. 66 y art. 67).
Perú Libre	<ul style="list-style-type: none"> La Secretaría Nacional de Disciplina tiene la facultad de fiscalizar, investigar y proponer sanciones a quienes incumplan los acuerdos, violen el ideario, el programa o el estatuto del partido (art. 28).
Podemos Perú	<ul style="list-style-type: none"> La Secretaría Nacional de Ética y Disciplina vela por el cumplimiento de los valores éticos de la organización, inicia procesos de investigación, denuncias de acuerdo a las faltas de miembros, entre otros (art. 51 y art. 18).
Alianza para el Progreso	<ul style="list-style-type: none"> La Dirección Nacional de Disciplina (Dindi) vela por el cumplimiento del estatuto, de los reglamentos internos y del código de ética. Asimismo, de que las(os) afiliadas(os) en el seno del partido actúen siguiendo los principios y enunciados éticos, morales, doctrinarios y políticos establecidos en el estatuto (art. 30, art. 57, art. 59).
Avanza País	<ul style="list-style-type: none"> El Comité Nacional Disciplinario tiene como función aplicar los procesos disciplinarios por faltas leves, graves o muy graves (art. 63 y art. 19). Se considera como falta grave la conducta infraterna o el agravio a otro afiliado de la agrupación política. Por su parte, las faltas muy graves contemplan la difamación, la calumnia, la injuria a otros miembros de la organización (art. 16 y art. 17).
Fuerza Popular	<ul style="list-style-type: none"> La Secretaría Nacional de Ética regula el régimen disciplinario de las afiliadas y los afiliados (art. 16 y art. 17). Asimismo, distingue las faltas leves, graves y muy graves, las cuales se relacionan con el incumplimiento de las funciones, de las disposiciones internas, las contribuciones anuales, entre otras (art. 20, art. 21 y art. 22).



→

Partido Morado	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece que toda acción de acoso sexual se configura como falta grave, e igualmente amerita la expulsión, sin perjuicio de las acciones penales y civiles que sobrevengan (art. 77). • Se consideran faltas graves la ejecución o favorecimiento de conductas discriminatorias de cualquier tipo, con especial énfasis en aquellas que promueven discursos de odio contra la diversidad cultural, sexual o de género. Se consideran faltas graves, con la medida disciplinaria de expulsión (art. 77). • Corresponde al Tribunal Nacional de Disciplina y Ética interpretar el contenido y el sentido de los deberes, de los valores y principios en los que se fundan, y emitir las orientaciones para su aplicación práctica por los órganos, autoridades y ciudadanos militantes del partido (art. 77 y art. 78).
Renovación Popular	<ul style="list-style-type: none"> • La Comisión Nacional de Disciplina vela por el comportamiento de las(os) afiliadas(os). Se encarga de admitir, tramitar y resolver en instancia definitiva o apelación, así como de la aplicación de los procesos disciplinarios. • Se considera como falta grave la injuria, la difamación o manifiesto agravio de un miembro del partido, el abuso o la extralimitación de facultades por quien desempeña un cargo dentro de la organización, las actividades contrarias a los principios democráticos establecidas en el art. 14 de la LOP (art. 34, art. 35 y art. 48).
Somos Perú	<ul style="list-style-type: none"> • Se establece que las afiliadas y los afiliados que incumplan los acuerdos, directivas o disposiciones pueden ser emplazadas ante el Comité de Ética y Disciplina (art. 7).

Fuente: Estatutos de las organizaciones políticas.
Elaboración propia.

Tabla 13

MODALIDAD DE ELECCIÓN INTERNA Y FORMAS DE PRESENTACIÓN DE LAS CANDIDATURAS
EN LAS EI 2020 SEGÚN EL PARTIDO POLÍTICO

Partido político	Modalidad de elección interna	Formas de presentación de las candidaturas		
		Presidencial	Congreso de la República	Parlamento Andino
Acción Popular	Afiliadas(os)	4 listas de fórmulas presidenciales	Lista cerrada desbloqueada	Lista cerrada desbloqueada
Juntos por el Perú	Afiliadas(os)	Lista única	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada
Partido Democrático Somos Perú	Afiliadas(os)	Lista única	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada
Partido Morado	Afiliadas(os)	3 listas de fórmulas presidenciales	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada
Alianza para el Progreso	Delegadas(os)	Lista única	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada
Avanza País	Delegadas(os)	Lista única	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada
Fuerza Popular	Delegadas(os)	Lista única	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada
Perú Libre	Delegadas(os)	Lista única	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada
Podemos Perú	Delegadas(os)	Lista única	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada
Renovación Popular	Delegadas(os)	Lista única	Lista cerrada bloqueada	Lista cerrada bloqueada

Fuente: ONPE (2021).
Elaboración propia.

SE TERMINÓ DE IMPRIMIR EN LOS TALLERES GRÁFICOS DE
PRESS OFF GRAPHICS E.I.R.L.
Av. México N°2513 Int. A
Urb. San Pablo
La Victoria
Lima-Perú



SERIE
DOCUMENTO DE
TRABAJO N.º 47

ISBN: 978-9972-695-85-8

