

# Sistematización de experiencias de conciliación familiar con enfoque de género

INDICADORES DE GÉNERO  
EN LOS PROCESOS DE  
CONCILIACIÓN



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Embajada de Suiza

Cooperación Suiza en Bolivia



**Sistematización de experiencias de  
conciliación familiar con enfoque de género**  
Indicadores de género en los procesos de conciliación

**Sistematización de experiencias de conciliación familiar con enfoque de género**

**Indicadores de género en los procesos de conciliación**

**María Soledad Quiroga T.**

Directora Ejecutiva Fundación UNIR Bolivia

**María Fátima Luna Pizarro M.**

Coordinadora Proyecto Acceso a Justicia II

**Zulema Alanes**

Consultora Sistematizadora

**Marisol Fernández**

Supervisión Técnica

**Iván Barba**

Edición

**Martín Sánchez**

Diseño

# Índice

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>ANTECEDENTES</b>	<b>11</b>
<b>I. LA CONCILIACIÓN, ENTRE AVANCES Y RETROCESOS</b>	<b>15</b>
1.1. Las políticas de equidad y despatriarcalización	21
1.2. Hallazgos	23
<b>II. LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL</b>	<b>25</b>
<b>III. LA CONCILIACIÓN EN MATERIA FAMILIAR</b>	<b>29</b>
3.1. Nuevas familias, viejos conflictos	29
3.2. La familia como sistema	33
3.3. Claves para la conciliación familiar	34
3.4. Mitos de la conciliación en materia de familia	36
3.5. Criterios de conciliación desde el enfoque de género	37
3.6. Hallazgos	41
<b>IV. LOS SERVICIOS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR EXTRAJUDICIAL</b>	<b>43</b>
4.1. Acceso a la conciliación extrajudicial en materia familiar	44
4.2. La conciliación familiar desde la experiencia de las partes	47
4.3. Prácticas de conciliación: conciliadores/as familiares	60

<b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>75</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>77</b>
Entrevistas realizadas para la investigación	78
Participantes en el grupo focal realizado vía Zoom (6 de septiembre de 2021)	79

**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS  
DE CONCILIACIÓN FAMILIAR  
CON ENFOQUE DE GÉNERO**





# INTRODUCCIÓN

En el marco del proyecto “Acceso a Justicia”, que ejecuta la Fundación UNIR Bolivia como mandataria de la Cooperación Suiza en Bolivia, se llevó a cabo la investigación cualicuantitativa sobre conciliación extrajudicial en el ámbito familiar.

El estudio exploratorio incluyó tanto el análisis de los casos atendidos durante el periodo 2017-2020 en los centros de conciliación administrados por la Fundación UNIR Bolivia en las ciudades de La Paz, Cochabamba y Santa Cruz, como la elaboración de un documento que formule lineamientos para la incorporación del enfoque de género en los procesos de conciliación. La investigación parte de una mirada integral y considera los factores tanto jurídicos como socioculturales, así como la manera en la que interactúan las partes intervinientes a lo largo del proceso, desde un enfoque de género.

La metodología implicó: a) revisión bibliográfica, para ajustar el marco teórico conceptual y orientar las entrevistas semiestructuradas y en profundidad a actores rele-

vantes del sistema (tomadores de decisión e informantes clave, usuarios/as y conciliadores/as); b) conformación de un grupo focal para recoger percepciones externas respecto a la conciliación extrajudicial, y c) revisión de actas de conciliación de los centros de conciliación administrados por la Fundación UNIR Bolivia en La Paz, Cochabamba y Santa Cruz. Por consiguiente, se revisaron 164 carpetas de conciliación (119 de La Paz, 28 de Cochabamba y 5 de Santa Cruz) para realizar un análisis cuantitativo de las y los solicitantes del servicio que brinde información desagregada por género respecto a: datos socioeconómicos y educativos, pretensiones más recurrentes y factores que inciden en la inasistencia a la conciliación y la conclusión del proceso.

Como parte del estudio, se realizaron 14 entrevistas a informantes clave (4 autoridades de justicia en ejercicio, 2 exmagistrados, 2 diputados, 3 expertos nacionales y 3 expertos internacionales), que permitieron recoger criterios en torno al contexto tanto normativo como de política pública, la valoración del proceso de implemen-

tación de la conciliación extrajudicial en materia familiar, los desafíos que implica y la incorporación del enfoque de género en el análisis de la experiencia de conciliación. Además, se efectuaron 27 entrevistas a 15 usuarias y 12 usuarios de los tres centros de conciliación mencionados para conocer su percepción sobre la conducción de los procesos de conciliación y su valoración acerca de los acuerdos y la actuación de los/as conciliadores/as.

La fase de recopilación de información incluyó 11 entrevistas a conciliadoras y conciliadores (6 internos y 5 externos) vinculados a la Fundación UNIR Bolivia para indagar si los elementos sexo e identidad de género inciden en el proceso de conciliación o influyen en los acuerdos a los que arriban las partes, si las conciliadoras y conciliadores son imparciales y/o neutrales en la conducción del proceso, y cómo restablecen la equidad ante la evidencia de juegos de poder en el marco del principio de igualdad.

Por otra parte, se realizó un grupo focal en modalidad virtual para lograr una muestra de las percepciones ciudadanas sobre la conciliación, el conocimiento del servicio y las expectativas respecto al mismo. Seis personas, con diferente perfil profesional (psicología, medicina, gastronomía, comunicación social, antropología y trabajo social) vinculadas con organizaciones de la sociedad civil participaron en esta fase.

El presente documento constituye el informe final de esta investigación. En su primer acápite, resume el marco

normativo del sistema de conciliación familiar en tanto alternativa de resolución de conflictos y los lineamientos de la política pública que lo reglamentan, y precisa su relevancia tanto en el contexto de reformas judiciales de larga data como en la actual coyuntura. El segundo acápite analiza el funcionamiento del sistema de conciliación familiar, los perfiles de usuarias y usuarios, sus percepciones sobre el proceso según su experiencia personal y el nivel de satisfacción y de cumplimiento de acuerdos. En el tercer acápite se describe cómo se desarrolla un proceso de conciliación familiar y las percepciones de los/as conciliadores/as al respecto. Finalmente, el cuarto acápite formula, en virtud de la sistematización, tanto conclusiones como recomendaciones para el mejor aprovechamiento de las oportunidades surgidas de la coyuntura.

Todos los insumos precedentes fueron tomados en cuenta durante la elaboración del documento *Indicadores de género en los procesos de conciliación para generar equilibrios de poder* que, en rigor, constituye una propuesta para iniciar la discusión colectiva que dé lugar a la ulterior validación.

Realizada la introducción precedente, las/los invitamos a dar lectura a la presente sistematización de experiencias de conciliación familiar con enfoque de género que fue realizada en el marco del Proyecto Acceso a Justicia de la Cooperación Suiza en Bolivia, del que es mandataria la Fundación UNIR Bolivia.

## ANTECEDENTES

El sistema judicial, en general, enfrenta una sobrecarga de procesos, siendo este uno de los motivos que impide a las personas acceder a la justicia. El *Informe sobre el Estado de la Justicia 2018* revela que los tres ámbitos más saturados son: el de acción penal (con 64% del total de casos), el de familia (con 12%) y el de materia civil (con 11%), seguidos por los campos laboral, administrativo y de niñez/adolescencia. En el ámbito civil, esto ha significado el traspaso, en cada cierre de año, de más de 40.000 procesos sin resolver a la siguiente gestión, durante la cual surgirán otras decenas de miles de nuevos casos.

Como mandataria del proyecto Acceso a Justicia II de la Cooperación Suiza en Bolivia, la Fundación UNIR Bolivia promueve el ejercicio del derecho ciudadano a la solución de controversias en el marco de la ley mediante la difusión y el acceso a nuevos medios de resolución de conflictos, como la conciliación, y el impulso de una cultura de paz que reduzca el número de litigios que acrecientan tanto la mora judicial como la retardación de justicia. En esa perspectiva, ha impulsado la conciliación extrajudicial.

La presente *Sistematización de experiencias de conciliación familiar con enfoque de género* constituye uno de los primeros diagnósticos sobre la temática. Específicamente, se centra en la experiencia implementada por la Fundación UNIR Bolivia y, si bien no abarca una muestra profusa en términos cuantitativos, la reflexión cualitativa aporta insumos relevantes a la temática e inaugura varias rutas para continuar el análisis.

Se realizó en el contexto de la conciliación extrajudicial, uno de los mecanismos alternativos de solución de conflictos que forma parte de las iniciativas adoptadas en materia de política pública en el ámbito del sistema judicial con el propósito de resolver algunos de los problemas estructurales de la justicia, como la retardación y la sobrecarga procesal.

En ese sentido, si bien se consideraron algunas transformaciones de la legislación familiar (concretamente, las determinadas en el Código de las Familias y del Proceso Familiar, Ley N.º 603 de noviembre de 2014), la normati-

va que demarca el presente análisis es la Ley N° 708 de Conciliación y Arbitraje de junio de 2015, junto al enfoque del derecho de acceso a la justicia.

La conciliación extrajudicial –en los términos y condiciones con los que actualmente se encuentra vigente– es bastante novedosa, por tanto, su disponibilidad no es muy conocida entre la población.

Además de ampliar el acceso a la justicia, el objetivo de la conciliación es promover la cultura de paz y los métodos pacíficos de resolución de conflictos en distintos ámbitos, atendiendo casos que pueden ser resueltos mediante un Acta de Conciliación que adquiere calidad de cosa juzgada con el mismo efecto que una sentencia de autoridad judicial (Ley 708, art. 33).

Según la experiencia en manejo de centros de conciliación Extrajudicial adquirida por la Fundación UNIR Bolivia desde febrero de 2017, los conflictos objeto de conciliación más comunes se registran en los ámbitos familiar (guarda, asistencia familiar y régimen de visitas, trato conyugal, disposición de bienes gananciales), civil-comercial (incumplimiento de contratos de préstamo, de alquiler, de compra y venta, de obra, de prestación de servicios, daños y perjuicios ocasionados entre las partes, posesión de bienes, sucesiones hereditarias, entre otros), comunal y vecinal (límites de propiedades inmuebles, convivencia vecinal, dotación de servicios) y escolar (acoso o desacuerdo sobre normas o procesos de gestión educativa).

Sobre la base de su experiencia en promoción de la cultura de paz y gestión constructiva de conflictos, la Fundación UNIR Bolivia promueve modos alternativos de resolución de conflictos e impulsa el derecho a la paz a partir de la capacitación a jueces y conciliadores de los nueve distritos judiciales del país, como una respuesta necesaria para democratizar la justicia. Asimismo, brinda servicios de conciliación extrajudicial en los ámbitos familiar, comercial, contractual, vecinal, comunal y escolar.

Existe consenso respecto a que el modelo de conciliación en materia familiar es muy complejo y requiere tanto la puesta en marcha de un proceso estratégico de negociación como la intervención de un/a conciliador/a con formación y experiencia, pero sobre todo capacitado en enfoque de género. Estas exigencias están en proceso de formulación. Se puede afirmar que la práctica de la conciliación extrajudicial se ha puesto por delante de la producción y la reflexión teóricas, así como de la formulación de lineamientos que enriquezcan su implementación, y mucho más en materia familiar.

En este sentido, la Fundación UNIR Bolivia ha avanzado en la adopción de lineamientos claros para la conciliación extrajudicial en general, pero no para la conciliación en materia familiar ni, en torno a la transversalización del enfoque de género en ese ámbito.

Finalmente, cabe precisar que la sistematización se realizó tanto a partir de la revisión bibliográfica especializada como del acopio de la experiencia de conciliadores inter-

nacionales de América Latina, que conocen el proceso boliviano y han participado en él mediante capacitaciones efectuadas a funcionarios públicos del país (principalmente jueces), y que han subrayado que la

transversal de género aún no ha sido del todo incorporada en la región y queda todavía mucho camino por recorrer, en especial en el ámbito de la conciliación familiar.



# I.

## LA CONCILIACIÓN, ENTRE AVANCES Y RETROCESOS

Durante la gestión 2020, según el registro estadístico del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ, 2021), se resolvió solo el 52% de un total de 567.782 causas que cursaban en los tribunales de justicia a nivel nacional. Este indicador muestra avances poco significativos tanto en la reducción de la carga procesal como en la disminución de la presión sobre el sistema judicial, y evidencia que persisten los altos niveles de retardación de justicia.

Son múltiples los factores que inciden en el estado de la justicia en Bolivia. Ingresar al sistema judicial aun conlleva el riesgo de entramparse en procesos que tardan años en resolverse y ocasionan pérdida de tiempo, perjuicios económicos y, no pocas veces, desenlaces personales, familiares y sociales irreparables.

Si bien la conciliación extrajudicial no es la panacea para estos problemas, fue concebida como el medio alternativo para garantizar el acceso a la justicia. Sin embargo, existe la percepción de que no se ha aprovechado ade-

cuadamente su potencial como mecanismo alternativo de solución de controversias debido a trabas originadas en el mismo sistema judicial, agravadas por la falta de voluntad política de los tomadores de decisión para resolver antiguos problemas del desempeño judicial y promover políticas públicas que socialicen las ventajas de la conciliación y promuevan su implementación.

Algunas opiniones subrayan la necesidad de evaluar el curso de la implementación de la Ley N° 708 para promover la conciliación tanto en sede judicial como extrajudicial:

La primera ley, la Ley 1770, data de 1997, pero no avanzó, no se masificó porque la conciliación seguía en manos de un juez. Con la Ley 708 se intentó darle un nuevo impulso tanto en sede judicial como a nivel extrajudicial a cargo de conciliadores, pero faltó una política sostenida para dinamizarla, tanto a nivel estatal como privado, y para que sea entendida por la población (Orías, 2021).

Hay que reformar y reforzar la Ley 708 frente a esta permanente violación del derecho de acceso a la justicia y tutela judicial. En más del 55% de los municipios hay ausencia estatal, y para resolver este problema se debe fortalecer el sistema indígena originario campesino, los centros de conciliación y arbitraje, crear jueces de paz para conflictos menores. Hay que resolver los conflictos sin activar el aparato judicial y, asimismo, garantizar la plena vigencia del Código Procesal Civil, Ley 439, que en el artículo 292 establece que la conciliación es un requisito obligatorio e inexcusable en todos los procesos, con las excepciones señaladas en el artículo 293 (Rivera, 2021).

En opinión de los expertos, aunque existe una normativa que permitiría el viraje hacia una cultura de paz, que promueva el diálogo y la concertación en vez del camino del litigio para la solución de los conflictos, carece del acompañamiento e impulso desde las instituciones encargadas de las políticas públicas y la implementación de los cambios necesarios en el sistema judicial.

La implantación de los mecanismos alternativos de solución de conflictos implica el logro de varios objetivos: facilitar el acceso a la justicia, proveer una forma más efectiva de solución a los conflictos, mejorar la capacidad de la comunidad para participar en la resolución de los conflictos y aliviar la congestión, la lentitud y los costos de la justicia estatal formal, pero el logro del objetivo más importante es garantizar el derecho de acceso a la justicia (Cusi, 2021).

En opinión de la máxima autoridad del Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, responsable de proponer y dirigir las políticas gubernamentales y dictar las normas administrativas para impulsar los mecanismos alternativos de solución de conflictos:

[...] hay buenas prácticas desde la sociedad civil y hay que replicarlas para el fortalecimiento de las políticas y los servicios públicos y en perspectiva de la reforma de la justicia que el Gobierno va a implementar hay que dar pasos adicionales para promover la justicia de paz (Lima, 2021).

Conforme a esta evaluación:

[...] solamente el 10% de los conflictos debiera resolverse por la vía de la justicia ordinaria, y para ese objetivo la conciliación debe ser fortalecida, pero a la par de otros mecanismos alternativos de resolución de conflictos como la justicia vecinal con jueces de paz, que deben emerger desde sus barrios y comunidades para coadyuvar en la tarea de impartir justicia. En tanto se definan estas iniciativas hay que continuar con la tarea de uniformar líneas jurisprudenciales que nos permitan tener las respuestas adecuadas para trazar las estrategias en base a los avances alcanzados en la implementación de acciones y políticas en materia judicial (Lima, 2021).

En el ámbito de sus competencias, la máxima autoridad del Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales, postula que:



[...] el 90% de los conflictos deberían quedar por fuera del sistema judicial, pueden y deben ser resueltos por la vía de la conciliación. Ese es un dato inobjetable, por eso en el diseño de las políticas públicas se debe alentar la conciliación y el arbitraje, pero también empoderar a las juntas vecinales, a las autoridades originarias y otros colectivos con representación y legitimidad social para resolver los conflictos y evitar largos y costosos procesos judiciales (Siles, 2021).

Aunque desde la perspectiva gubernamental no se descarta la modificación de la Ley N° 708 para lograr la movilización y participación directa de la sociedad civil en la reforma de la justicia, no existen elementos suficientes para estimar que nuevas reformas legales sean lo adecuado para profundizar los cambios que se han iniciado hace más de una década.

Hay una agenda pendiente de alcance estructural en materia de reforma de la justicia, pero, pese a su importancia, no hay una agenda de reformas legales para abordar lo relativo a los mecanismos alternativos de solución de conflictos. Tal vez corresponde elaborar una línea de fiscalización a la política pública y exigir que el Ministerio de Justicia trabaje lineamientos claros en materia de conciliación extrajudicial y, asimismo coordine con el ámbito jurisdiccional para que se implementen las medidas que correspondan en relación a la conciliación en sede judicial. Pero ahí también tendrá que garantizar el presupuesto de justicia, que es menos

del 1% del presupuesto general y que es otro cuello de botella que bloquea cualquier cambio (Alarcón, 2021)

No faltan los criterios que otorgan un valor instrumental a la conciliación y, sin negar su contribución a la cultura de paz, la conciben solamente como un mecanismo operativo destinado a aliviar la carga procesal. Esta idea se relaciona con la insuficiente cobertura de juzgados y fiscalías, puesto que más de la mitad de los municipios del país carecen de jurisdicción.

Creo que no hemos considerado los primeros artículos de la Constitución que establecen la desjudicialización del conflicto. La conciliación extrajudicial beneficia en mayor medida a la población porque por fuera del sistema no es doblemente victimizada y, asimismo, brinda la oportunidad de desactivar un conflicto antes de ingresar ante un fiscal o ante un juez porque la solución debe darse en el mismo marco del conflicto. Hay que mejorar y dinamizar este mecanismo extrajudicial porque significa la solución inmediata del conflicto y, al mismo tiempo, representa la oportunidad de disminuir la carga procesal (Alabe, 2021).

Sin embargo, no resulta sencillo operativizar los cambios ni poner en funcionamiento las normas, puesto que persiste cierta reticencia a ceder el dominio de los ámbitos de resolución de conflictos hacia instancias que funcionan separadas del sistema judicial.

Falta socializar los beneficios de conciliar en lugar de litigar. Hay avances en sede judicial, pero hay rezago en conciliación extrajudicial. Son necesarios ajustes en el ámbito normativo y en la coordinación con los diferentes juzgados. Las instancias de resolución extrajudicial son importantes, están en la línea de la cultura de paz, aminoran la contingencia judicial, pero es necesario un ajuste normativo y reglamentario. Hay materias sobre las cuales hay que tener en cuenta que la conciliación es un mecanismo excepcional en la medida en que solo algunos asuntos pueden ser solucionados mediante la conciliación, por perseguir intereses primordialmente individuales y privados (Campero, 2021).

El acceso a la justicia es un derecho que se vulnera de múltiples maneras, muchas veces aplicando recursos burocráticos que derivan en el incumplimiento de los plazos establecidos por Ley, pero también mediante la discrecionalidad en la aplicación de las normas.

No hay unidad de criterio en el órgano judicial, hay una cierta discrecionalidad en los jueces a la hora de aplicar las normas. Hay jueces que aplican criterios súper expeditos para la homologación de las actas de conciliación, otros observan los alcances de los acuerdos y, en muchos casos, simplemente los ignoran. Hacen falta criterios uniformes para la valoración del proceso de conciliación y la homologación de las actas de conciliación (Orías, 2021).

Desde año 2016 hasta el presente fueron acreditados 50 centros de conciliación extrajudicial. Según reporte oficial, ocho de ellos son de conciliación y arbitraje, y 42, entre públicos y privados, son de conciliación extrajudicial. Debido a recortes presupuestarios, el centro de conciliación instalado en la ciudad de Cobija (departamento de Pando) fue cerrado.

Las cifras oficiales revelan que, durante las gestiones 2018-2020, se realizaron 6.052 conciliaciones que arribaron a acuerdos satisfactorios en los centros de conciliación extrajudicial, tanto públicos (que forman parte de los Servicios Integrales de Justicia Plurinacional, SIJPLU) como privados. Sin embargo, la información oficial no consigna datos desagregados.

Con el propósito de visibilizar y difundir la conciliación extrajudicial, formular políticas públicas y normativas que faciliten la prestación de este servicio, y fortalecer la coordinación entre lo público y lo privado, se ha constituido una Red de Centros de Conciliación Extrajudicial. En el transcurso de la gestión 2021 se han celebrado dos encuentros nacionales de esta red.

Por otra parte, el Viceministerio de Justicia y Derechos Fundamentales, entidad, a cargo de la coordinación de los planes orientados a potenciar el desarrollo de la conciliación y el arbitraje, mediante su máxima autoridad, admitió que:

[...] no se cumplieron las metas y en lo inmediato el plan incluye comprometer la participación de las universidades en la apertura de centros de conciliación con un enfoque multisectorial que no solo incluya a las carreras de derecho, sino también de psicología, trabajo social, ciencia política, comunicación social y otras (Siles, 2021).

Dicho plan incluye la apertura de 15 centros de conciliación extrajudicial, que brindarán servicio gratuito a la población, en convenio con universidades públicas. A la fecha, se ha concretado la apertura del Centro de Conciliación Extrajudicial de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Mayor de San Andrés (UMSA) en coordinación con el Ministerio de Justicia, el Órgano Judicial y el apoyo de la Cooperación Suiza.

El recurso de la conciliación es cada vez más utilizado en Bolivia. Se logró que más de 100.000 personas resuelvan sus conflictos a través del diálogo en un ambiente de paz. La conciliación judicial y extrajudicial abre la posibilidad de solucionar los conflictos, más allá de los juicios, de una manera voluntaria, rápida, confidencial, económica y efectiva. Iniciamos este trabajo buscando que todas las personas puedan beneficiarse de este medio de acceso a la justicia, en particular mujeres, adultos mayores, migrantes y personas de escasos recursos (Vokral, 2021).

En el marco del proyecto Acceso a Justicia, que se implementa desde el año 2013 en colaboración con los poderes

Ejecutivo y Judicial, la Cooperación Suiza en Bolivia ha sido un actor clave para el impulso de los métodos alternativos de solución de conflictos y la implementación de la conciliación tanto judicial como extrajudicial.

Ha quedado demostrado que conciliar le cuesta al Estado siete veces menos que un juicio. Ese es un detalle muy importante si se toma en cuenta que el tema presupuestario es uno de los factores que condiciona la crisis del sistema judicial en Bolivia (Vokral, 2020).

Según el estudio econométrico de beneficios para el ciudadano y costos ahorrados al Estado por efecto de la aplicación de la conciliación en sede judicial, realizado por encargo de la Cooperación Suiza, un juicio representa un gasto anual de Bs 13.000 para el Estado, mientras que el costo de un proceso de conciliación no supera los Bs 1.800. Consiguientemente, la conciliación podría significar para el Estado, más que un gasto, una inversión con alta tasa de retorno.

El estudio revela que durante el periodo 2016-2018 se redujo la mora procesal civil en un 7%, implicando un ahorro de Bs 97.000.000 para el Estado y un beneficio directo para el ciudadano tanto en tiempo como en dinero. La prueba de ello es que un proceso de conciliación cuesta siete veces menos que un juicio y se resuelve, en promedio, en solo 50 días; mientras que la conclusión de un juicio demora alrededor de 250 días (Fundación ARU, 2018).

En los últimos años, la conciliación ha cobrado particular importancia y se encuentra en la agenda pública. Cada vez más, los métodos alternativos de solución de conflictos en ámbito judicial y extrajudicial se contemplan como las mejores opciones para resolver controversias en menor tiempo y con menor costo. Por su parte, las y los litigantes consideran que los beneficios no son solamente económicos, sino que también se perciben a nivel social y humano.

Hay un patrón de controversia y litigio muy extendido, pero también hay unos modos originarios y originales de solución de conflictos en la sociedad boliviana que se pueden activar para no caer en la trampa de la (in) justicia. Están los corregidores y secretarios de justicia en los sindicatos campesino-indígenas, en áreas periurbanas los secretarios de conflicto de las juntas vecinales, lo hacen de forma intuitiva. Hay que rescatar ese potencial de práctica social en la solución de conflictos, formarlos y acreditarlos para la práctica de la conciliación (Cusi, 2021).

En general, existe coincidencia sobre la necesidad de impulsar los métodos alternativos de solución de conflictos. Por consiguiente, cabe aprovechar todo lo avanzado y dinamizar los centros de conciliación tanto estatales como privados.

No hubo un impulso mayor, ni información sobre los beneficios y las instancias a las cuales las personas que estén en una controversia pueden acudir, salvo cam-

pañías muy puntuales y de corta duración, que no han logrado gran impacto, de tal manera que todavía no hay un conocimiento mayor por parte de la población sobre estas alternativas. Para resolver situaciones del cotidiano, del día a día, la gente se va directamente al abogado y a los tribunales. Creo que falta más información (Bayá, 2021).

Con todo, los avances en el ámbito normativo son indudables:

Se ha incorporado y se ha dado más fuerza a la obligatoriedad de conciliar al inicio de los procesos, sean civiles o penales, en el marco de las modificaciones al Código de Procedimiento Civil, de la Ley de Conciliación y Arbitraje. Pero también en los cambios que se han hecho en la Ley 1173 se da un fuerte impulso a la conciliación y a las salidas alternativas que deben ser promovidas por el Ministerio Público, por los propios jueces y juezas y, naturalmente, por las partes interesadas (Bayá, 2021).

El mayor desafío radica en cambiar la mentalidad de las personas, para posicionar la idea de que el litigio no es la única manera de resolver los conflictos. En los procesos en los cuales la conciliación se instauró de manera obligatoria, se evidenció este cambio de actitud; sin embargo, en los casos sometidos a la voluntad de las partes, estas no eligen la opción de intentar el diálogo y acudir a métodos alternativos para resolver sus controversias.

La difusión es clave, pero también un trabajo de mayor intercambio y coordinación con los operadores del sistema judicial. Los abogados deben dejar de sentirse amenazados por la falsa idea de que la conciliación les quita trabajo y entender que es un sistema alternativo que facilita el acceso a la justicia y del que pueden ser parte como conciliadores. Los jueces deben valorar el aporte de la conciliación. Aún proyectan un cierto descrédito a la conciliación extrajudicial, pero también a la de sede judicial: en muchos casos revisan los acuerdos, los observan y los desconocen y no siempre porque no se ajusten a la norma. Simplemente por ejercer “autoridad” desacreditan la profesionalidad del conciliador (Fernández, 2021).

Otro objetivo, mucho más desafiante, consiste en:

[...] generar cultura de la conciliación y eso significa que no se trata solo de que la gente venga al servicio, sino que entienda que la conciliación exige que asuma responsabilidad en la solución de su conflicto, que no debe esperar, porque esa no es la idea, que el conciliador le diga lo que debe hacer, sino que entienda que una parte es actitud, apertura al diálogo, pero también comprensión de la parte del problema que ha generado y, por tanto, capacidad para resolverlo (Fernández, 2021).

La propuesta consiste en evidenciar el carácter potencialmente positivo del conflicto, puesto que podría convertirse en una oportunidad para producir un cambio

importante. La modificación del concepto de conflicto precisa cambios estructurales y, por tanto, políticas públicas de largo aliento que convoquen la corresponsabilidad ciudadana.

Si somos capaces de ponerlos en conciencia y afrontarlos con responsabilidad, los conflictos en la vida pueden llegar a ser buenos aliados. Pienso que principalmente hay que trabajar con la sociedad civil si queremos afianzar la conciliación porque cualquier tipo de práctica se afianza por lo legal, pero también por la legitimidad. La conciliación es legal, pero la sociedad debe legitimarla. Hay un marco legal, hay cosas que ajustar, está la ley, ahora hay que legitimar la conciliación como algo que realmente es útil para la población (Mendoza, 2021).

## **1.1. Las políticas de equidad y despatriarcalización**

Las políticas públicas se inscriben en mandatos de la Constitución Política del Estado, leyes específicas, compromisos a nivel internacional (como los Objetivos de Desarrollo Sostenible) y el Sistema de Planificación Integral del Estado compuesto por la Agenda Patriótica 2025, el Plan de Desarrollo Económico y Social (PDES) 2016-2020, Planes Sectoriales, el Plan Multisectorial para el impulso de la despatriarcalización y el derecho de las mujeres a Vivir Bien, y las Políticas Públicas Integrales “Vidas Dignas, Mujeres Libres de Violencia”.

El Viceministerio de Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, es la instancia encargada de formular, dirigir y concretar políticas, planes, programas y proyectos que promuevan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con enfoque de inclusión, equidad, interculturalidad, despatriarcalización y descolonización.

El Plan Multisectorial para el avance en la Despatriarcalización y el Derecho de las Mujeres a Vivir Bien, vigente desde el año 2016, tiene el objetivo de que todas las políticas, programas y acciones del Estado, en sus diversas instancias y niveles competenciales, cuenten con un enfoque de despatriarcalización, y se creen las condiciones para el reconocimiento y respeto de los derechos de las mujeres en todos los espacios, favoreciendo la consecución de la principal meta de una vida libre de violencia en razón de género.

Durante la gestión 2017 se asumió la Política Pública Integral para una Vida Digna de las Mujeres, con vigencia hasta el año 2020, con el objetivo de reducir los índices de violencia contra las mujeres mediante la construcción de una cultura de no violencia.

El lineamiento de las políticas públicas se sustenta en la filosofía del Vivir Bien, que valora la vida, busca el equilibrio con uno/a mismo/a, con los demás y con la naturaleza y el estar bien tanto individual como colectivamente, enfatizando la primacía de la cultura de paz. Esta filosofía se plantea como horizonte civilizatorio alternativo al ca-

pitalismo, al patriarcado y al colonialismo, al ser concebida desde la interculturalidad a partir del reconocimiento de las naciones y pueblos indígena originario-campesinos y las comunidades interculturales y afrodescendientes. Convoca a abordar no solamente la violencia, sino las violencias en tanto expresiones de distintas construcciones socio-culturales que se plasman en matrices combinadas de clase, género y etnia.

A partir de definiciones establecidas en distintos tratados internacionales y en la normativa boliviana, se asume el enfoque de los derechos humanos, relacionados con la dignidad, la búsqueda de reconocimiento, la igualdad, la paz, la protección jurídica y la libertad. En enfoque de derechos humanos, al ser estos inherentes a todas las personas, suponen la deconstrucción de los armazones socioculturales que asignan roles de género rígidamente diferenciados a hombres y mujeres, concibiendo a estas como seres inferiores.

El Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional, como ente rector en materia de derechos humanos de las mujeres y la erradicación de toda forma de violencia en razón de género y generacional, impulsó la creación del Consejo Sectorial e Intersectorial “Por una vida libre de violencia” que en 2017 aprobó el “Plan Multisectorial para el Avance en la Despatriarcalización y el Derecho de las Mujeres a Vivir Bien”, el cual retoma las bases del anterior Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades “Mujeres construyendo la nueva Bolivia para vivir bien” adoptado el año 2008. Este Consejo se basa en la articula-

ción tanto multisectorial como transversal del Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional con los demás ministerios que implementan acciones concurrentes para el avance en la despatriarcalización y el derecho de las mujeres a Vivir Bien.

Este plan identifica seis áreas principales para el avance en la despatriarcalización y la contribución al Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social (PDES): económica, productiva y laboral; educativa; de salud; de violencia en razón de género; de participación política; y de fortalecimiento institucional.

Como ni en el contexto de la normativa ni a nivel de planes, programas y políticas se señala lineamientos específicos en materia de conciliación, corresponde apegarse a los lineamientos que marcan el horizonte de la despatriarcalización, la equidad de género y el enfoque de derechos humanos.

## 1.2. Hallazgos

- Se han registrado avances poco significativos en la reducción de la carga procesal y la disminución de la presión sobre el sistema judicial; por el contrario, persisten los altos niveles de retardación de justicia.
- No se ha aprovechado adecuadamente el potencial de la conciliación en tanto mecanismo alternativo de

solución de controversias debido a trabas originadas en el mismo sistema judicial, agravadas por la falta de voluntad política de los tomadores de decisión.

- Es necesario evaluar el curso de la implementación de la Ley N° 708 para acelerar el afianzamiento de la conciliación en sede judicial y extrajudicial, fortaleciendo tanto el sistema indígena originario-campesino como los centros de conciliación y arbitraje, y creando jueces de paz para conflictos menores.
- Hay normativa aprobada para potenciar una cultura de paz, pero sin el acompañamiento desde las instituciones encargadas de las políticas públicas.
- Hace falta socializar los beneficios de conciliar en vez de litigar; hay avances en sede judicial, pero rezago en la conciliación extrajudicial.
- Está demostrado que conciliar le cuesta al Estado siete veces menos que desarrollar un juicio, y los estudios demuestran que, mientras finalizar un juicio cuesta Bs. 13.000, un proceso de conciliación no supera los Bs 1.800.
- Como la conciliación ha cobrado particular importancia durante los últimos años y se encuentra en la agenda pública, se debe aprovechar todo lo avanzado y dinamizar los centros de conciliación tanto estatales como privados.
- El desafío mayor es cambiar la mentalidad de la gente, generar una cultura de la conciliación y posicionar la idea de que el litigio no es la única manera de resolver los conflictos.





## II. LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

La Ley N.º 708 de Conciliación y Arbitraje, promulgada en junio de 2015, define la conciliación como:

[...] un medio alternativo de solución de controversias al que las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, acceden libre y voluntariamente, antes o durante un proceso judicial o arbitral, con la colaboración de una o un tercero imparcial denominado conciliador o conciliadora.

Además de ampliar el acceso a la justicia, el objetivo de la conciliación es introducir métodos pacíficos de solución de conflictos en el marco de la cultura de paz que se sustenta en la Constitución Política del Estado, la cual en el artículo 10.1 define a Bolivia como “un Estado pacifista que promueve la cultura de paz y el derecho a la paz”, y en el artículo 108 estipula que son deberes de las y los bolivianos “defender, promover y contribuir al derecho a la paz y fomentar la cultura de paz”.

La conciliación es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos (MASC) por medio del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de un conflicto transigible o establecido como conciliable por la Ley. Involucra la intervención de un tercero neutral e imparcial, denominado conciliador/a, que facilita el diálogo y sugiere fórmulas de acuerdo que permitan encontrar soluciones satisfactorias para ambas partes dentro de los límites de legalidad y preservando el valor de la justicia. La conciliación, que puede ser total o parcial, tiene el efecto de una sentencia judicial.

La normativa reconoce tanto la conciliación extrajudicial, que se lleva a cabo en centros de conciliación públicos o privados certificados, como la conciliación en sede judicial, que se desarrolla en estrados judiciales. El resultado de un proceso de conciliación se refleja en un Acta de Conciliación, que tiene valor de cosa juzgada y cuyo cumplimiento es de carácter obligatorio. Esto significa

que, ante el incumplimiento del acuerdo, la parte afectada puede recurrir a un juez para solicitar la ejecución obligada del cumplimiento.

Los centros de conciliación administrados por la Fundación UNIR Bolivia iniciaron sus actividades en 2017 y llevan el nombre de Guillermo Roca Roca, fallecido en diciembre de 2019, en reconocimiento a su valiosa contribución a la cultura de paz en el país.

Brindan servicios de conciliación en los siguientes ámbitos: familiar (guarda, asistencia familiar, régimen de visitas, división de bienes gananciales como los más frecuentes); civil-comercial (incumplimiento de contratos de préstamo, de alquiler, de compra y venta, de obra, de prestación de servicios, daños y perjuicios ocasionados entre las partes, sucesiones hereditarias, entre otros); comunal y vecinal (límites de propiedades inmuebles, convivencia vecinal y otros), y escolar.

En el marco de la cultura de paz, que constituye el eje de su misión institucional, la labor que lleva adelante la Fundación UNIR Bolivia en los centros de conciliación a su cargo se desarrolla a partir de lo consignado en la *Guía de Conciliación Extrajudicial* (2018), elaborada según los lineamientos de la Ley N.º 708 de Conciliación y Arbitraje.

La *Guía* define la conciliación y, en particular, la conciliación extrajudicial, como una expresión pacifista de la justicia, y detalla cuáles son las instancias autorizadas para el procedimiento de la conciliación. Además, especifica

qué asuntos son objeto de conciliación, el papel de los participantes (conciliador/a, partes y abogado/a), cuáles son las ventajas de la conciliación extrajudicial, cómo formular una solicitud de conciliación y qué información debe proporcionar la misma.

Paso por paso, la *Guía* explica el camino que se debe recorrer en un proceso de conciliación: la solicitud de conciliación, el análisis y la valoración del caso, la asignación de conciliador/a, la invitación a conciliar, el desarrollo de la audiencia de conciliación, la elaboración y la firma del acta, y la conclusión de la conciliación. También deja en claro qué pasa ante la inasistencia injustificada de las partes, cuáles son los efectos del acuerdo conciliatorio y qué ocurre si una de las partes no cumple con el acuerdo.

Para la Fundación UNIR Bolivia, la conciliación no es “solo un conjunto de técnicas que facilitan la comunicación entre las personas, sino que principalmente es una forma de vivir y entender la manera en que nos relacionamos con los demás” (*Guía*, 2018).

Conciliar es transitar desde una posición altamente competitiva hacia una actitud de colaboración. En un proceso judicial juega la lógica del ganar-perder y, en esa lógica, lo que gana uno, pierde el otro. En la conciliación no se analizan pruebas, no se recogen indicios. Lo que se hace es informarse del conflicto e informar a las partes para encontrar posibles salidas al problema sin llegar a juicio. El objetivo es conducir al ganar-ganar que, en buenas cuentas, significa que el acuerdo

tiene que expresar los intereses de ambos (Luna Pizarro, 2021).

Se trata de un mecanismo que ayuda a las personas que se encuentran en conflicto y no pueden comunicarse por sí solas, pero tienen la voluntad de hacerlo, para que encuentren una solución que considere sus intereses. La idea es promover la solución más cercana a la que pretenden las partes, sin deteriorar más su relación. Conciliar proviene del latín *conciliare* y significa “componer y ajustar los ánimos de quienes se encuentran opuestos entre sí”.

Las personas formadas como conciliadores/as disponen de las destrezas necesarias para generar un ambiente que permita transformar una situación adversa en un espacio para el entendimiento y el alcance de acuerdos. Cuando se solicita un proceso de conciliación, primero se realiza una entrevista informativa, sin costo, para determinar si el caso es conciliable; luego, se explica en qué consiste la conciliación, para evitar que se generen falsas expectativas.

En la sesión de conciliación hay que hacer entender que la solución está en sus manos, eso es lo que se trabaja. De lo contrario, las partes firmarán un acuerdo que no tendrá sustentabilidad. Lo que se busca en la conciliación es que el acuerdo sea sustentable, que no sea necesario acudir donde el juez para que obligue a un cumplimiento forzoso, sino que las partes logren puntos de encuentro y comiencen a negociar, porque la conciliación no es otra cosa que una negociación asistida (Luna Pizarro, 2021).

La Fundación UNIR Bolivia aplica un modelo de conciliación que prescribe la aplicación de varias técnicas de apertura para escuchar y generar empatía, desplegar un manejo emocional sólido y propiciar un equilibrio de poder entre las partes: “Nuestro modelo de conciliación se denomina *facilitativo*. Es una combinación de varios enfoques metodológicos desarrollados por varios autores y conocidos a nivel internacional, que hemos adaptado a la realidad de nuestro país” (Luna Pizarro, 2021).

El proceso de conciliación es voluntario, puesto que las partes implicadas en el conflicto tienen completa libertad para incorporarse, permanecer en el proceso, proponer y adoptar acuerdos, y retirarse en cualquier momento.

Aplicamos un modelo que prioriza el aspecto relacional y tratamos de evitar cualquier semejanza con un proceso judicial, porque la ley mantiene todavía una terminología de los estrados judiciales, como la idea de “audiencia” que nosotros reemplazamos con el término “invitación” a una sesión de conciliación (Luna Pizarro, 2021).

Durante el proceso de conciliación, se protege la confidencialidad y se guarda reserva sobre todo lo escuchado o visto. No se puede revelar este contenido a menos que las partes, de común acuerdo, lo autoricen.

Por otra parte, se propicia la igualdad y el equilibrio de poder, para que ninguna de las partes abuse de la situación de inferioridad de la otra, de su error o de su ignorancia, para lograr un acuerdo.

Se garantiza la imparcialidad y neutralidad, para asegurar el desarrollo de un proceso justo, libre de prejuicios o favoritismos. Por ello, la conciliadora o el conciliador en ningún caso puede encontrarse involucrado en el conflicto, ya sea de modo directo o indirecto.

La imparcialidad significa evitar tomar partido por alguna de las partes, para que ninguna considere que el/la conciliador/a está simpatizando o favoreciendo a una de las partes en desmedro de la otra. La neutralidad implica poner de lado las propias creencias, valores, criterios, etc., para no interferir y promover que sean las partes las que busquen las soluciones al conflicto. Esto quiere decir que, a lo largo del proceso, el/la conciliador/a debe abstenerse de pretender saber qué es lo mejor para cada parte.

A pesar de sus semejanzas, imparcialidad y neutralidad no son términos sinónimos, puesto que cada uno adquiere un significado diferente en el proceso de conciliación. La imparcialidad se halla asociada con la igualdad; en cambio, la neutralidad se relaciona con el respeto de las diferentes opciones y, especialmente, con el recono-

cimiento de la legitimidad de todas las posiciones que pueden sostener las partes en un conflicto.

En ese sentido, Florencia Brandoni caracteriza la neutralidad de la siguiente manera:

La neutralidad del mediador es la única garantía para concretar en la práctica características estructurales de la mediación<sup>1</sup>:

- Que las partes mantengan el control de las negociaciones y de la disputa.
- Que las partes no deleguen su poder de decisión en un tercero. Que autocompongan su conflicto.
- Que el acuerdo sea reflejo de la voluntad y la singularidad de las personas en conflicto, o sea, que “acuerden” en su ley.
- Que el acuerdo tenga mayores probabilidades de cumplimiento, porque fue una decisión personal la que generó la obligación.

Solo sosteniendo la neutralidad habrá espacio para la puesta en juego de la subjetividad de los individuos (Brandoni, 2018).

---

1 Con reserva de las diferencias y especificidades, la mediación establecida en la legislación de varios países de América Latina y Europa equivale a la conciliación que reconoce la ley boliviana. En este estudio, todas las referencias a “mediación” y “mediador/a” se toman como equivalentes a “conciliación” y “conciliador/a”.

### III.

## LA CONCILIACIÓN EN MATERIA FAMILIAR

El modelo de conciliación en materia familiar es muy complejo y requiere la puesta en marcha de un proceso estratégico de negociación, así como de un perfil de conciliador/a con formación, experiencia y conocimiento del enfoque de género.

La figura de la conciliación ha cobrado particular importancia en los últimos años, tanto en el ámbito judicial como en el extrajudicial. Cada vez más, los sistemas de resolución de conflictos reclaman el protagonismo de las partes en la generación de las mejores soluciones a las diferencias entre ellas, y la materia de familia no ha sido la excepción, especialmente por el hecho de que empleando este mecanismo se resuelven los problemas con menor costo económico, social y humano.

### **3.1. Nuevas familias, viejos conflictos**

Las familias han experimentado importantes cambios, que han modificado también las formas en las que se

enfrentan los conflictos. Si bien los conflictos familiares se han suscitado desde siempre, en el actual período se expresan y canalizan más que en el pasado, debido a los cambios acaecidos en la legislación durante años recientes.

La familia nuclear es un tema del pasado, que ha cedido su lugar a diversas formas de concebir las familias. En el caso boliviano, el Código de Familias y del Proceso Familiar, Ley N° 603 de noviembre de 2014, reconoce cinco tipos de familia: unimarentales, uniparentales, familias ampliadas, familias comunitarias y familias no parentales. Antes, solamente se consideraban las familias funcionales y las disfuncionales.

La Ley N° 603 estipula la obligación de la asistencia familiar hasta los 25 años, calculada sobre la base del 20% del salario mínimo nacional; la libre elección en el orden de inscripción de los apellidos; la agilización del divorcio, que puede ser de mutuo acuerdo o contencioso; la legalización de la unión libre; la filiación, realizada por

madres o padres solteros, a sola indicación del nombre del otro progenitor; la emancipación a los 16 años para hombres y mujeres, en el caso del derecho al matrimonio, y la simplificación del procedimiento para obtener la tutela a una sola audiencia oral.

Entre otras novedades, la Ley N° 603 posibilita tramitar el divorcio de mutuo acuerdo simplemente por vía notarial, sin necesidad de acudir a estrados judiciales. A tenor del art. 206 del Código de las Familias:

[...] procederá el divorcio del matrimonio o la desvinculación de la unión libre registrada, por mutuo acuerdo siempre que exista consentimiento y aceptación de ambos cónyuges, no existan hijas ni hijos o sean mayores de 25 años, no tengan bienes gananciales sujetos a registro y existe renuncia expresa a cualquier forma de asistencia familiar por parte de ambos cónyuges.

Como aspecto novedoso, establece que la única causal para el divorcio es “la ruptura del proyecto de vida en común”, el cual puede demandarse judicialmente de común acuerdo entre los cónyuges o por voluntad de uno de ellos (Código de las Familias, art. 205) ante el juez público en materia familiar.

La norma asume que la familia está perdiendo el control sobre sus funciones básicas: reproducción biológica y social, crianza de los hijos, coparticipación en la formación tanto intelectual como moral y comunicación entre sus miembros. A medida que la familia deja de ser el ámbito

de realización de un proyecto de vida, el núcleo tiende a la desintegración; por eso el concepto que permite comprender el divorcio es “la ruptura del proyecto de vida en común”. Este enfoque supera la tendencia a promover la reconciliación, que era asumida como una tarea por los jueces de familia y, asimismo, deja en claro que no hay nada que probar: los cónyuges no tienen necesidad de expresar cuál es la razón para su desvinculación, quedando reservados para ellos los verdaderos motivos que los llevan a disolver su matrimonio.

Una de las expresiones directas de los cambios ocurridos en el ámbito familiar es el constante incremento del índice de divorcios. En Bolivia, durante la última década, los divorcios han ido en constante aumento, habiéndose registrado hasta 50 divorcios promedio por día, fenómeno que se suscita de forma sostenida y refleja la realidad de las crisis familiares en el país.

Según datos oficiales, entre enero de 2010 y agosto de 2019 se registraron en el país 172.930 divorcios, cifra que, desagregada por año, muestra un notable incremento de 8.037 divorcios en 2010 a 15.172 divorcios en 2019. De 2015 hacia adelante se registraron más de 16.000 divorcios anuales, y la gestión 2017 alcanzó la cifra récord de 17.798 divorcios (INE, 2021).

Las estadísticas de divorcio no ofrecen una imagen completa de la realidad. No existen datos oficiales acerca de las tasas de separación entre parejas que nunca estuvieron casadas ni se cuenta con información sobre el

número de familias reconstituidas, en las cuales uno o ambos cónyuges habían estado previamente casados o en unión libre.

La tendencia actual implica desjudicializar los trámites de divorcio y limitar la intervención de la autoridad jurisdiccional encargada de impartir justicia a los casos en los que exista controversia entre partes.

Sin embargo, los datos oficiales muestran solo un leve incremento de los divorcios cumplidos por vía notarial, que en 2019 representaban apenas el 2,8% del total de divorcios a nivel nacional (INE 2021), pese a que la reforma del artículo 96 de la Ley N° 483 del Notariado, dictada en octubre de 2018, reduce el plazo del divorcio por vía notarial de 90 días a cinco. Por tanto, persiste la sobrecarga de procesos de materia familiar en el sistema judicial, que podría evitarse o reducirse impulsando la conciliación extrajudicial como un mecanismo alternativo de solución de conflictos.

En el debate en torno a la modificación de la Ley 348, Ley Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, se ha subrayado la necesidad de:

[...] priorizar la prevención, porque mucho se está apuntando solamente a la sanción y persecución penal. La norma debe ir acompañada de una verdadera política de prevención para tomar acción antes de que ocurra la violencia, y eso pasa por involucrar tanto a las

instituciones de la sociedad civil como a las instancias gubernamentales (Huaraz, 2021).

En esa misma línea de reflexión, se ha identificado la necesidad de “desarrollar el potencial de los equipos multidisciplinarios de los SLIM (Servicios Legales Integrales Municipales) en métodos y técnicas de conciliación extrajudicial porque son una instancia de vínculo directo con las familias” (Guzmán, 2021). Cabe destacar que, en el proceso de conciliación familiar, no se cuestiona la ruptura de la pareja, sino que se busca la mejor redefinición de la nueva situación derivada de la crisis.

A partir de las cifras descritas y los nuevos tipos de familia reconocidos, se han ido estructurando nuevos códigos de convivencia que, a su vez, han generado nuevos tipos de conflictos; razones por las cuales el modelo de conciliación en materia de familia resulta tan complejo: debe adecuarse a los cambios suscitados en la manera de relacionamiento de las familias.

La reforma legal considera los cambios en la estructura de las familias, articulados con factores socioeconómicos y culturales que han modificado las relaciones entre los sexos, a partir de la reducción de los índices de fecundidad, el aumento del trabajo remunerado de las mujeres, el descenso de las tasas de nupcialidad y el incremento de los índices de divorcio, entre otros aspectos.

Otro factor relevante se relaciona con la denuncia y el

tratamiento de la violencia intrafamiliar, antes considerada como tema privado y hasta natural, pero hoy tratada como un problema de políticas públicas, en tanto limita el pleno ejercicio de derechos de las mujeres. Este tratamiento ha permitido, durante las últimas décadas, profundizar en la comprensión de las inequidades suscitadas en el interior de la familia y buscar caminos para generar un marco de derechos para todos sus integrantes.

La familia ha cambiado y sigue haciéndolo. Los fenómenos como la independencia de la esposa respecto del marido, la ruptura del mito formulado como “hasta que la muerte los separe”, el nuevo concepto de familia concebido desde varios puntos de vista, las uniones civiles entre personas del mismo sexo, el divorcio exprés o notarial, los cambios producidos sobre el antiguo concepto de familia por la bioética, la fertilización *in vitro* y la maternidad subrograda han generado la evolución del Derecho de Familia a nivel mundial y una agenda con muchos temas pendientes en el país.

Entre las barreras de acceso a la justicia destacan las asociadas con las circunstancias de vulnerabilidad, entre otros factores, por razón de género. La discriminación que sufren las mujeres implica un serio obstáculo para el acceso efectivo a la administración de justicia, en tanto supone una exclusión que menoscaba y, en ocasiones, anula tanto el conocimiento como el ejercicio de sus derechos. Las mujeres deben conocer sus derechos y saber que, para impedir la vulneración de los mismos, existen mecanismos idóneos para obtener protección y repara-

ción jurídica. Todo lo dicho plantea múltiples desafíos para la conciliación familiar.

No se puede improvisar una conciliación en materia de familia. Requiere necesariamente de la puesta en marcha de un proceso estratégico de negociación, así como de un perfil de conciliador/a con formación y experiencia en la materia de conciliación familiar (Luna Pizarro, 2021).

La conciliación en materia de familia cobra particular relevancia porque aborda conflictos entre personas que van a continuar relacionándose en el futuro. Por esta razón, el conciliador o la conciliadora debe restablecer la capacidad negociadora a los miembros de la familia.

En el desempeño de ese rol, el conciliador/a no debe actuar como abogada, juez, psicóloga ni como trabajadora social porque no está actuando a favor de alguna de las partes. No tiene poder de decisión respecto del conflicto. No trabaja sobre las personas, sino sobre el conflicto, y no asesora sobre aspectos sociales de la problemática (Fernández, 2021).

La conciliación extrajudicial en materia familiar debe tener en cuenta la disponibilidad o voluntad de las partes para conciliar. Es fundamental que las partes en conflicto lleguen al proceso voluntariamente, sin considerar su asistencia como una obligación procesal. La conciliación implica brindar a las partes la oportunidad de que, a tra-



vés de la negociación dirigida, logren soluciones en beneficio de ambas.

No es posible conciliar en situaciones de desbalance de poder, violencia o agresión. Cabe resaltar que no existe voluntad cuando hay violencia: no es posible un acuerdo justo porque la capacidad de decisión, necesariamente, se encuentra limitada. El desbalance de poder no se relaciona con los hechos en disputa, sino con las personas. Si una de las partes ejerce más poder (ya sea financiero, intelectual, emocional u otro), coloca a la otra parte en una situación desventajosa e impide la toma consciente y razonada de decisiones.

Además de contemplar todos estos lineamientos, desde la práctica de la conciliación se plantea que, en materia familiar, no se puede olvidar que se está gestionando una relación:

Hay que asumir la conciliación familiar como un servicio integral. En otros conflictos de naturaleza civil y comercial la conciliación opera de manera diferente. En temas de familia, se gestiona una relación que no va a concluir con la firma del acta. El acta va a ayudar a resolver diferencias puntuales y a generar acuerdos puntuales, pero las relaciones las van a tener toda la vida, especialmente si hay hijos (Guzmán, 2021).

Indudablemente, ya no se puede hablar de familia en singular, pues su concepción está condicionada por contextos históricos, sociales, culturales y geográficos concretos. El concepto único, universal y fijo de familia ha sido reemplazado por la diversificación de representaciones familiares existentes.

Para los fines del presente estudio, se ha integrado la perspectiva de género al análisis de la conciliación familiar. Este enfoque teórico ha enriquecido los análisis sobre la familia porque ha contribuido a la identificación de los roles público y privado, a entender la diversidad de papeles y las formas de inequidad al interior de las familias, la heterogeneidad de necesidades e intereses de sus miembros, y el carácter histórico, particular y cambiante del concepto de familia.

### **3.2 La familia como sistema<sup>2</sup>**

La familia es un sistema constituido por una red de relaciones entre varios subsistemas en donde cada miembro se desarrolla transitando diferentes etapas y experimentando procesos de adaptación permanentes.

La familia es un sistema vivo que crece, avanza, retrocede y, a veces, se paraliza o quiebra. Se rige por normas, reglas, límites y jerarquías. La primera propiedad de los sistemas abiertos es la totalidad. El enfoque sistémico

---

<sup>2</sup> Este acápite está desarrollado en su integridad a partir de la entrevista realizada para esta consultoría a Antonio Tula, reconocido mediador argentino, formador de mediadores y director de Redes Alternativas.

considera que cada miembro de la familia interactúa con los demás y todos se influyen mutuamente. Por tanto, cualquier cambio experimentado por uno de los miembros repercute en todo el sistema.

En consecuencia, el análisis de una familia no puede consistir en la suma del análisis de sus miembros por separado, puesto que existen patrones interaccionales que trascienden a los individuos.

Otro de los principios relevantes desde esta perspectiva es la equifinalidad, que plantea que lo determinante es la naturaleza de sistema, por lo que condiciones iniciales semejantes pueden conducir a distintos resultados, así como diferentes condiciones iniciales pueden llevar al mismo resultado.

De igual forma, el sistema familiar modifica sus entradas y tiende al equilibrio a través de la retroalimentación positiva. Como dentro de la familia también existe aprendizaje y cambio, también es importante cierto grado de retroalimentación negativa, porque coexisten, y deben hacerlo, elementos de cambio.

A diferencia de otros sistemas o grupos, los objetivos y tareas de la familia se encuentran predeterminados, en gran medida, por la cultura y la sociedad en la cual esta se desarrolla.

La comunicación es el vínculo principal para que se produzca un ambiente familiar adecuado debido a la necesi-

dad de compartir saberes, pensamientos y sentimientos. Actualmente, falta tiempo y espacio para dialogar puede derivar en dificultades en la relación porque todo comportamiento dentro de una situación interaccional se convierte en mensaje, y toda comunicación implica un vínculo que define la interacción.

Cuando se suscitan los conflictos, se rompe la comunicación entre los miembros de la pareja y se deja a los/as hijos/as en la ignorancia de lo que está ocurriendo. En muchas ocasiones, esta situación se complejiza debido a los factores emocionales que se encuentran en juego.

A veces, las partes están más inmersas en una dinámica de ganar o perder y se enfrascan en procesos contenciosos que, en lugar de beneficiarlas, las distancian más. En ese sentido, la conciliación ofrece un espacio para que las partes en disputa puedan hablar, escucharse y entenderse.

### **3.3 Claves para la conciliación familiar**

Un proceso de crisis en la familia, habitualmente, comienza debido al deterioro de la relación de pareja. Como las familias conforman un sistema, un conjunto de elementos –un sistema hijo, un sistema hermano, un sistema pareja, un sistema padre, un sistema de lo paterno filial y un sistema de lo materno filial– interactúan durante una crisis.

La desvinculación de la pareja, uno de los elementos centrales de la familia, genera repercusiones en todo el sistema familiar. Si esa crisis es dirimida en el marco de los tribunales, el conflicto se encara desde la mirada las ciencias jurídicas. Esta perspectiva es ajena a la dimensión humana, la cual precisa la contención y el arropamiento de los demás elementos del sistema (los otros miembros de la familia), porque nada es igual que antes y se deben establecer nuevas reglas.

Si las partes están absolutamente confrontadas, argumentarán a partir de sus enojos, expresando mutuas acusaciones y reproches. La construcción de la mirada sobre el conflicto es muy subjetiva, apegada a las emociones de la pareja. Si a esta predisposición se le añaden argumentos jurídicos que establezcan que uno u otro tiene la razón, y la pugna deriva en un proceso en el que la respuesta de la justicia es tardía, no arropa ni contiene y se estanca en la mirada binaria de ganar-perder (una parte gana y la otra pierde, o viceversa), en realidad los que pierden son los demás elementos del sistema: los hijos y las relaciones paterno filiales y materno filiales.

La conciliación considera este sistema como una familia, más allá de que la pareja se haya desvinculado, porque los padres deben continuar desempeñando sus roles en todas las áreas de protección que requieren los hijos. Por tanto, esos nexos deben fortalecerse porque, aunque dos personas hayan dejado de ser pareja, no dejan de ser padre ni madre. En esa perspectiva, la conciliación ofrece la posibilidad de que esa expareja sea capaz de actuar

no a partir de su interés particular, sino considerando el interés del sistema familia.

En un proceso de conciliación, el conciliador o la conciliadora puede formular preguntas que indaguen fuera del repertorio de las respuestas armadas por las partes y, así, conducir a la reflexión, abriendo la posibilidad de que las circunstancias sea miradas desde otra perspectiva. El/la conciliador/a es un operador que trabaja en la desestabilización de esta forma binaria de construir el conflicto, para explorar nuevas formas, pero no lo hace a partir de consejos, sino generando reflexión en las partes.

El/la conciliador/a no puede plantear propuestas de solución, pues se entiende que las partes saben cuál es la situación, aunque no estén conscientes de ello, y son capaces de construir nuevas ideas. De esa manera, se produce la modificación del conflicto en forma inmediata. Para lograrlo, el/la conciliador/a debe tener auténtica vocación y no encontrarse imbuido/a por el pensamiento jurídico ni por el afán de aconsejar o de sugerir soluciones. Por el contrario, debe empoderar la capacidad de las partes que acuden a la conciliación para pensar y reconstruir el conflicto, deconstruir y construir soluciones viables.

También hay que entender el proceso previo al divorcio, cuando la pareja recién se está separando hay sentimientos muy fuertes, sobre todo en aquella parte que no eligió ese camino, puesto que queda limitada su posibilidad de tomar decisiones.

Por estas razones, el/la conciliador/a debe fortalecer la capacidad de tomar decisiones de forma auténtica, no a partir de miedos, apremios o amenazas. Trabajar en un proceso familiar implica intervenir en un sistema compuesto por niños y jóvenes, y por eso la conciliación debe brindar la posibilidad de que dos personas, desvinculadas desde la elección del amor, puedan seguir vinculadas desde la protección a los hijos, y esa tarea, muy sensible, no puede ser emprendida por cualquiera, sino por alguien con mucha formación.

### 3.4 Mitos de la conciliación en materia de familia

Uno de los preconceptos que se deben superar durante el proceso de conciliación en materia familiar es que “el objetivo es la reconciliación”.

Si bien por mandato de la Ley N° 708 el Estado reconoce que los particulares pueden, y así lo han hecho desde mucho tiempo atrás, llegar a un acuerdo sobre la mejor forma de solucionar sus discrepancias, la Ley N° 348 prohíbe la conciliación en el ámbito familiar cuando existan indicios o pruebas de cualquiera de las formas de violencia identificadas por esta norma, dirigida a garantizar una vida libre de violencia a las mujeres. En el proceso de reformas de la Ley N° 348 en curso, se refuerza la prohibición de conciliación en caso de existir violencia machista.

Otro de los preconceptos es que “la conciliación en materia de familia tiene un fin proteccionista”. Desde un

punto de vista técnico y ético, la figura de la conciliación no puede tener un fin proteccionista, dado que las partes tienen el mismo valor para el proceso y el conciliador o conciliadora debe salvaguardar la equidad para que cada una logre representar por sí misma sus intereses. Además, el/la conciliador/a debe ser totalmente imparcial, evitando favorecer a una de las partes en perjuicio de la otra, y manteniendo una actitud de apertura, empatía y atención ante ambas por igual.

Entre los preconceptos también figuran las ideas de que “la conciliación es un paso más del proceso”, “un obstáculo que hay que superar” o “un saludo a la bandera”. Aunque en el pasado se haya concebido a la conciliación como una etapa que había que superar cuanto antes para continuar con el proceso judicial, en los últimos años se ha trabajado para que se convierta en una oportunidad real de finalizar un conflicto mediante un procedimiento en el que las partes se encuentren satisfechas con la solución.

También se cree que un proceso de conciliación “puede ser dirigido por cualquier profesional con formación en derecho, psicología o trabajo social”. No obstante, para trabajar como conciliador/a se precisa, necesariamente, capacitación y formación en conciliación y en temas complementarios, como derechos de la niñez y adolescencia, sistemas familiares, el ciclo vital del matrimonio y de la familia, y el enfoque de género, entre otros. Una carrera profesional, por sí sola, no proporciona la formación como conciliador/a; se requiere de formación especializada en el tema, sin importar la formación anterior.

### 3.5 Criterios de conciliación desde el enfoque de género

A pesar de que la conciliación es un instrumento basado en la filosofía del pacto, del diálogo y de la equidad, recién se ha iniciado la reflexión –especialmente en el ámbito familiar– en torno a la necesidad de incluir en el proceso de conciliación familiar el enfoque de género, puesto que permite entender la realidad familiar desde otras perspectivas y contribuye a distinguir diferentes formas de abordar los conflictos<sup>3</sup>.

El hecho de que el abordaje de la conciliación haya estado exento del análisis de género ha impedido que se evidenciara la conexión que tienen los problemas familiares con los estereotipos culturales relativos a los papeles asignados a hombres y mujeres y con las relaciones de poder. En conciliación familiar, es fundamental conocer y entender tanto la evolución como los cambios experimentados por familia a lo largo del tiempo y el papel que el género ha jugado en dichos cambios.

La conciliación familiar se había apegado a un modelo, sin cuestionar los roles tradicionales y las limitaciones que estos imponen a todos los miembros de la familia. Integrar la perspectiva de género en la conciliación familiar significa reconstruir la historia familiar y abordar

el conflicto desde los roles asignados a cada miembro de la familia<sup>4</sup>.

La perspectiva de género implica diferenciar entre, por un lado, la diferencia sexual y, por otro, las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia dicha diferencia sexual. Se trata de cuestionar la construcción social, cultural y psicológica que organiza a la sociedad desde una concepción binaria (varón-mujer o macho-hembra).

Se denomina género al conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que se elaboran a partir de la diferencia anatómica entre los sexos. O sea, el género es lo que la sociedad considera lo “propio” de los hombres y lo “propio” de las mujeres. Se reproduce mediante costumbres y valores profundamente tácitos que han sido inculcados desde el nacimiento con la crianza, el lenguaje y la cultura. Cambia históricamente, de época en época, mientras que la diferencia biológica se sostiene a lo largo de los siglos (Lamas, 2002).

El análisis de género demuestra que la forma de ordenar y jerarquizar a la sociedad, adoptando roles diferenciados para hombres y mujeres, responde a un contexto histórico y geográfico determinado. También evidencia la manera

3 En este acápite se rescatan las reflexiones en torno a la importancia del enfoque de género en la conciliación familiar que Brandoni y Finkelstein compartieron durante las entrevistas realizadas para esta investigación.

4 Entrevista con Brandoni y Finkelstein.

en la que, cuando nace un ser humano, se considera solo una parte del cuerpo (los genitales) para asignarle un sexo, determinación que coloca a las personas en una de las dos categorías culturalmente reconocidas y validadas.

El género, como sistema de relaciones sociales y simbólicas desiguales, se sostiene sobre la base de una jerarquía y una supremacía sexista, en tanto que legitima y reproduce tanto la subordinación de las mujeres como toda expresión de identidad que no responda a las normas binarias y heterosexuales.

El género es más que un poderoso principio de diferenciación social: es un brutal productor de discriminaciones y desigualdades. Las ideas y las prácticas de género jerarquizan social, económica y jurídicamente a los seres humanos. La diferencia anatómica entre mujeres y hombres no provoca por sí sola actitudes y conductas distintas, sino que las valoraciones de género introducen asimetrías en los derechos y las obligaciones, y esto produce capacidades y conductas económicas distintas en cada sexo. O sea, el género “traduce” la diferencia sexual en desigualdad social, económica y política (Lamas, 2002).

La desigualdad en las relaciones sociales establecidas entre varones, mujeres y otras identidades repercute en la asignación de espacios, tareas, roles, derechos y obligaciones. De esta manera, las diferencias entre varones y mujeres, traducidas en desigualdades, sostienen lo que se conoce como socialización de género.

Los procesos de socialización de género se originan a partir de los estereotipos de género: características que se atribuyen a un grupo de personas y se transforman en maneras de encasillar o etiquetarlas; también se definen como mecanismos que simplifican la realidad y las formas de ser y de comportarse de los seres humanos.

Un ejemplo de estos estereotipos contruidos socialmente es la idea de que las mujeres son emocionales y pasivas, mientras que los hombres son racionales y agresivos. Otro ejemplo es la creencia de que, en las relaciones amorosas, existe una parte fuerte (el protector y proveedor de la familia) y otra débil (que no puede valerse por sí misma, tiene dificultades para ser independiente y necesita ser cuidada y protegida), que al unirse “se complementan”. Esta presunción ha dado lugar a formas de relación que limitan las oportunidades de desarrollo humano.

Los hombres son percibidos como los proveedores de recursos económicos para la familia y las mujeres como proveedoras de afecto y de cuidados. Esta diferenciación, que establece espacios y tareas diferenciadas y jerarquizadas para varones y mujeres, se conoce como división sexual de trabajo y delimita dos ámbitos diferenciados: el público, de los ciudadanos y trabajadores, y el doméstico, de los cuidados y la reproducción. Sobre la base de esta división, se generan y transmiten una serie de creencias, normas y valores a partir de los cuales emergen los ideales de feminidad y de masculinidad.

Muchas de las actividades y los roles asignados corresponden a una época y a un contexto determinados, pero el género siempre es resultado de una práctica. El hecho de hacer o representar el género se halla atravesado por una red de autorizaciones y sanciones que se establecen en cada sociedad y en determinada época.

Las construcciones sociales sobre lo “femenino” y lo “masculino” reafirman las diferencias entre hombres y mujeres, y al hacerlo reafirman la situación de desigualdad y de discriminación.

Los aportes desde la perspectiva de género se ampliaron gracias a los movimientos de la diversidad sexual, que revolucionaron los fundamentos de las relaciones sociales y sexuales al denunciar que la conceptualización predominante de “lo femenino” y de “lo masculino” incluye un fuerte componente de “heteronormatividad”.

En general, se presupone que todas las personas son heterosexuales. Esta idea de la heterosexualidad –de la atracción o el deseo entre la mujer y el varón como algo “normal”– se transmite desde la infancia mediante los cuentos de hadas, la televisión, las películas, la propaganda, las canciones populares y la imagen estereotipada de Romeo y Julieta.

Esta fijación de roles, identidades y conductas heterosexuales se aúna con el rechazo y la violencia que sufren las personas que no se adecuan a la orientación sexual esperada o a la identidad de género asignada: mujeres

lesbianas, varones homosexuales, bisexuales o personas trans o no binarias.

Todas las sociedades estructuran su vida y su cultura en torno a la diferencia sexual. Esta diferencia anatómica es interpretada como una diferencia sustantiva que marcará el destino de las personas. Se ha comprobado que el estatus femenino varía de una cultura a otra, pero mantiene una constante: la subordinación de las mujeres a los hombres.

El concepto de género se diferencia del sexo, que es biológico, y alude a las diferencias social y culturalmente construidas entre hombres y mujeres; por tanto, son susceptibles de ser modificadas. Bajo estas construcciones culturales de género, se asigna a hombres y mujeres diferentes roles, espacios y atributos. Se distinguen tres roles: productivo, reproductivo y comunitario, y se atribuye como natural el rol productivo para los hombres y el rol reproductivo para las mujeres. En cuanto a espacios, se divide lo público como masculino y lo privado como femenino.

Las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a esta división de roles y a la mayor valoración de “lo masculino”. Esta división marca una serie de limitaciones para ambos sexos, cuando entran en los espacios asignados al otro sexo, pero crea particularmente desventajas para la participación de las mujeres en los cargos de poder público. Los atributos también constituyen una fuente de conflictos, pues asignan características

estereotipadas a cada sexo, que muchas veces limitan su desarrollo integral como seres humanos: hombre es sinónimo de duro y racional; mujer de dulce, sacrificada, emocional, etcétera.

Dentro de estas relaciones, lo femenino está subordinado a lo masculino, por ello se habla de cultura patriarcal, que es la fuente de las inequidades en las relaciones sociales hombre-mujer. A partir de esta comprensión de las relaciones sociales entre mujeres y hombres, de sus asimetrías y juegos de poder, la teoría de género pone en cuestión los puntos de partida, como la unidad familiar o la comunidad, que se consideran como un todo homogéneo y armonioso, pero a costa de invisibilizar roles, oportunidades y necesidades diferenciadas de sus distintos integrantes, y particularmente de las mujeres.

Incorporar el enfoque de género implica hacer explícitos estos dos aspectos de la realidad de dichas relaciones sociales: por una parte, las especificidades de roles, funciones, intereses y necesidades distintos de mujeres y hombres en cada espacio social; por otra, reconocer que existen desventajas para las mujeres que se debe buscar aminorar activamente mediante la búsqueda de un acceso y control de recursos equitativo, y la adquisición de poder y autonomía a fin de que las mujeres se conviertan en sujetas plenas de derechos.

El enfoque de género no puede limitarse solo a reconocer la diversidad y las especificidades existentes entre mujeres y hombres. Pretende aportar a la construcción

de sociedades democráticas, inclusivas (que valoren la diversidad de realidades de sus integrantes por género, raza, edad, etc.), igualitarias y más equitativas. En ese sentido, no se pueden soslayar las históricas desventajas que han afectado la vida de las mujeres en especial, y que muchas veces se han invisibilizado bajo concepciones de homogeneidad colectiva (como la familia y la comunidad).

El enfoque de conciliación adoptado por la Fundación UNIR Bolivia considera fundamental que las partes en conflicto lleguen voluntariamente al proceso, sin considerar su asistencia al mismo una obligación procesal. Más que un imperativo legal, la conciliación es una oportunidad para que las partes involucradas en un conflicto logren, a través de la negociación dirigida, exponer necesidades y expectativas no manifiestas, de manera que a través del diálogo se promueva la creación de soluciones en beneficio de ambas partes, sin imposiciones forzadas o insatisfactorias.

¿Es posible sentarse a la mesa de conciliación sin considerar que el orden sexual en el que se vive es el producto de una construcción social y cultural que históricamente atribuyó características, asignó roles y reservó espacios diferentes a hombres y a mujeres, construyendo expectativas y estereotipos para cada uno de los géneros?

¿Cómo influye en una conciliación en materia familiar el hecho de que socialmente ser una buena mujer implique ser buena madre, buena esposa, permanecer en casa y



ser apacible, y ser buen varón se vincule con trabajar afuera, ganar dinero, ser exitoso y mantener sólidos vínculos sociales?

Se han tejido y tejen relaciones asimétricas y de sometimiento entre varones y mujeres que se expanden en todos los ámbitos de la vida social: lo productivo vs. lo reproductivo, lo público vs. lo doméstico, lo inteligente vs. lo emocional, lo racional vs. lo irracional.

¿Qué lugar ocupa la mujer en esta relación? ¿Hubo o hay un ejercicio de poder y de dominación sobre ella por el solo hecho de ser mujer? ¿Existe una desigualdad originada en el género?

En la mesa de conciliación es importante tomar en cuenta que la voluntad puede estar ausente o contener vicios. No existe voluntad cuando ocurre la violencia, la cual en términos generales comprende el miedo y la fuerza. Cualquier forma de violencia constituye una coacción para forzar a alguien de tal manera que no existe del todo voluntad. Una conciliación en estos términos lleva implícitas manipulaciones que no permitirían un acuerdo justo, por cuanto la capacidad de decisión necesariamente se encuentra limitada (Brandoni y Finkelstein 2021).

En materia de familia el objetivo de la conciliación no es solamente que las personas logren un acuerdo, sino que este sea duradero; es decir, se debe lograr la suscripción de acuerdos claros y factibles de cumplir, que

brinden a las y los miembros de la familia un alto nivel de satisfacción.

Son varios los factores u obstáculos que determinan un acceso desigual a la administración de justicia; se originan en situaciones de desigualdad o discriminación (por motivos económicos, sociales, culturales, geográficos, psicológicos y de género), que tienen una estrecha relación con las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres. Si, en general, la garantía para el ejercicio de los derechos representa un problema para las personas, la dificultad se incrementa en el caso de quienes padecen condiciones de vulnerabilidad, puesto que enfrentan mayores obstáculos para cumplir dicho ejercicio.

### 3.6 Hallazgos

- Como lo reconoce la Ley N° 603, Código de Familias y del Proceso Familiar, la familia nuclear en un concepto ha quedado en el pasado y ha dado lugar a diversas formas familiares.
- Las familias han experimentado importantes cambios, que han modificado también las formas en las que se enfrentan los conflictos.
- La norma asume que la familia está perdiendo el control sobre sus funciones básicas: reproducción biológica y social, crianza de los hijos, coparticipación en su formación tanto intelectual como moral, y comunicación entre sus miembros.
- La reforma legal considera los cambios en la estructura de las familias, articulados con factores socioeconómicos.

micos y culturales que han modificado las relaciones entre los sexos, a partir de la reducción de los índices de fecundidad, el aumento del trabajo remunerado de las mujeres, el descenso de las tasas de nupcialidad y el incremento de los índices de divorcio, entre otros aspectos

- Los avances normativos en materia de violencia intrafamiliar han contribuido a profundizar la comprensión de las inequidades suscitadas en el interior de las familias y buscar caminos para garantizar un marco de derechos de todos sus integrantes.
- Entre las expresiones directas de los cambios en el ámbito familiar se cuenta el constante incremento del índice de divorcios. En Bolivia, durante la última década se ha registrado un promedio de hasta 50 divorcios por día.
- La familia ha cambiado y sigue haciéndolo, no solo por la ruptura del mito formulado como “hasta que la muerte los separe”, sino también por las uniones civiles entre personas del mismo sexo, el divorcio exprés o notarial y los cambios producidos sobre el concepto de familia por la fertilización in vitro y la maternidad subrogada.
- La conciliación en materia de familia cobra particular relevancia porque aborda conflictos entre personas que van a continuar relacionándose en el futuro. Por esta razón, el conciliador o la conciliadora debe restablecer la capacidad negociadora a los miembros de la familia.

- El modelo de conciliación en materia familiar es muy complejo y requiere la puesta en marcha de un proceso estratégico de negociación, así como de un perfil de conciliador/a con formación, experiencia y manejo del enfoque de género.
- La perspectiva de género ha enriquecido los análisis sobre la familia porque ha contribuido a la identificación de los roles público y privado, a entender la diversidad de papeles y las formas de inequidad al interior de las familias, la heterogeneidad de necesidades e intereses de sus miembros, y el carácter histórico, particular y cambiante del concepto de familia.
- Recién se ha iniciado la reflexión en torno a la necesidad de incluir en el proceso de conciliación familiar el enfoque de género, puesto que permite entender la realidad familiar desde otras perspectivas y contribuye a distinguir diferentes formas de abordar los conflictos.
- La conciliación familiar se había apegado a un modelo, sin cuestionar los roles tradicionales y las limitaciones que estos imponen a todos los miembros de la familia.
- El hecho de que el abordaje de la conciliación haya estado exento del análisis de género ha impedido que se evidenciara la conexión que tienen los problemas familiares con los estereotipos culturales relativos a los papeles asignados a hombres y mujeres, y con las relaciones de poder.

## IV. LOS SERVICIOS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR EXTRAJUDICIAL

La conciliación extrajudicial está instituida en Bolivia como un método alternativo de resolución de conflictos, pero sus alcances y ventajas no son muy conocidos y, por consiguiente, no figura entre las primeras opciones para resolver las controversias de forma rápida, económica y sin las dilaciones propias del sistema de judicial.

Sin duda, la cultura del litigio está muy enraizada y, en la búsqueda de acceso a justicia, el camino que se elige habitualmente son los tribunales y la intermediación de abogados/as; luego, se opta por “el mejor pleitero”, según la percepción popular, para tratar de obtener todas las ventajas posibles de la confrontación.

Paradójicamente, aunque el nivel de confianza en la justicia es muy bajo, la sociedad del “papeleo” espera la copia, el timbre, el sello y el visto bueno de la máxima autoridad y, a la hora de resguardar los intereses particulares, se piensa que el juez tiene la última palabra. En consecuencia, se renuncia a la posibilidad de encontrar

soluciones a través del diálogo e identificar posibles mecanismos alternativos para resolver los conflictos.

Esto ocurre en todos los ámbitos, y también en el familiar, donde tampoco suele haber la predisposición a buscar espacios de reflexión para superar las diferencias y generar condiciones para la resolución de las disputas por la vía del acuerdo.

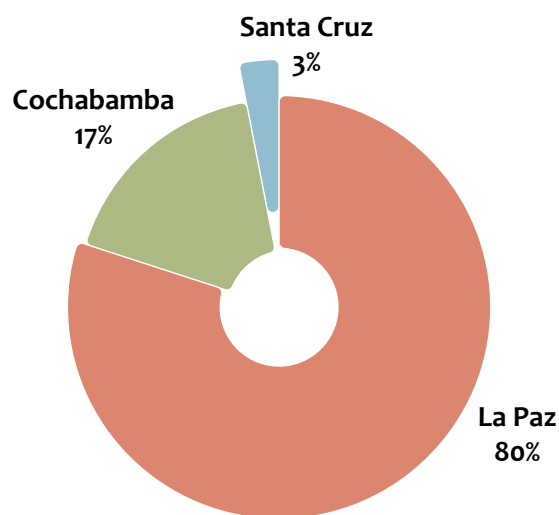
La conciliación familiar es compleja, por la constante evolución de la familia y, pese a sus especificidades, no existe una definición que la diferencie de otros ámbitos de conciliación. Se la concibe de la siguiente manera:

[...] el proceso de construcción y reconstrucción del vínculo familiar sobre los ejes de la autonomía y de la responsabilidad de las partes afectadas por un conflicto, con la intervención de un tercero imparcial, independiente y cualificado, pero sin ningún poder de decisión, que es el conciliador familiar (Guzmán, 2021).

## 4.1. Acceso a la conciliación extrajudicial en materia familiar

Entre 2017 y 2020, la Fundación UNIR Bolivia atendió 164 casos de conciliación extrajudicial en materia familiar. Considerando estos datos estadísticos, con el propósito de complementar el análisis, se realizaron 27 entrevistas a mujeres (15) y hombres (12) que participaron en dichos procesos, ya fuera como solicitantes o como invitados, y accedieron a la divulgación de su experiencia bajo la cláusula de reserva de identidad. Por otra parte, se realizó un grupo focal para recoger criterios y comentarios de los/as participantes respecto de la conciliación extrajudicial.

### Acceso al servicio de conciliación extrajudicial por departamento



Fuente: Elaboración propia en base a Registros 2017-2020 de la Fundación UNIR Bolivia

Como se puede ver, el 80% de los casos corresponde a La Paz, el 17% a Cochabamba y el 3% a Santa Cruz. Las diferencias se explican porque la dinámica fue diferente en las tres ciudades: en La Paz, el servicio se inició en febrero de 2017; en Cochabamba, en octubre del mismo año, y en Santa Cruz, recién en el año 2020.

Se proyectaba un crecimiento sostenido del servicio, pero factores ajenos a la planificación institucional interfirieron en esta proyección: por un lado, una agenda electoral marcada por alta conflictividad política durante el año 2019; por otro, el surgimiento de la pandemia COVID-19 impuso una cuarentena rígida de 71 días en 2020; posteriormente, sucesivas cuarentenas flexibles con diversos grados de restricción afectaron la vida familiar, laboral y comunitaria.

La “nueva normalidad” obligó a la Fundación UNIR Bolivia a ajustar el servicio de los centros de conciliación extrajudicial a las condiciones de la pandemia, y a partir del año 2020 implementó el sistema de conciliación no presencial a través de plataformas digitales, pero esto repercutió en la demanda del servicio, disminuyéndola notablemente. Cabe precisar que, partir del 31 de marzo de 2021, rige el reglamento para el uso de mecanismos para la implementación de arbitraje y conciliación virtual para la resolución de controversias en el marco de la Ley

N° 708, aprobado por la Resolución Ministerial 036/21 del Ministerio de Justicia<sup>5</sup>.

Del total de casos atendidos en La Paz, el 47% acudió al servicio durante la gestión 2017 y el 34% lo hizo en la gestión 2018, pero estos porcentajes cayeron a 10% durante la gestión 2019 y a 9% en la gestión 2020.

En Cochabamba el 17% de casos fueron atendidos el año 2017, y durante la gestión 2018 se registró un alza importante: 57%. Sin embargo, durante las gestiones 2019 y 2020, los casos atendidos representan el 12% y el 14% del total, respectivamente.

En la ciudad de Santa Cruz el servicio no tuvo la demanda esperada y, durante toda la gestión 2020, fueron atendidos solo cinco casos.

Además de los factores coyunturales, otros de orden estructural –como la persistencia de una acentuada cultura del litigio y de la conflictividad– determinaron el lento comienzo de la conciliación extrajudicial en general, y de la conciliación en materia familiar en particular.

Por otra parte, el Ministerio de Justicia y Transparencia Institucional –en tanto órgano rector que regula el funcionamiento de los centros privados y garantiza el servicio gratuito de conciliación extrajudicial a través de los Servi-

cios Integrados de Justicia Plurinacional (SIJPLU)– no realizó una campaña de promoción sostenida para promover los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

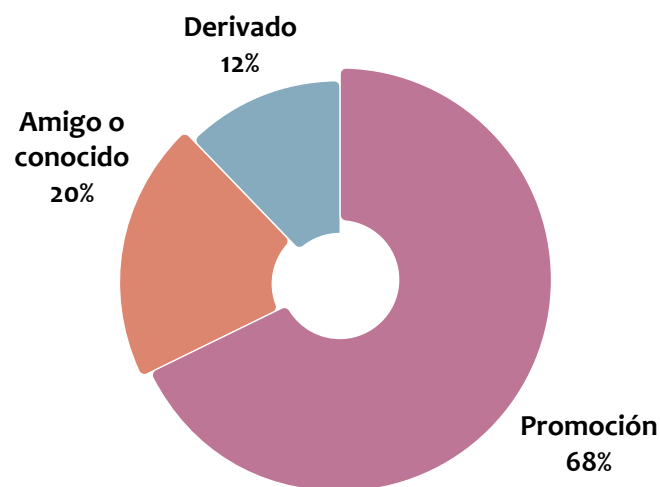
Al momento de instalar los centros de conciliación extrajudicial, la Fundación UNIR Bolivia puso en marcha varias campañas de promoción cuyo impacto pudo evidenciarse en un mayor flujo de solicitudes de conciliación. Además, coadyuvó en la promoción de los centros privados de conciliación de Sucre y de Tarija, en el marco de relaciones de cooperación mutua.

Cuando hay campaña, la demanda sube, la gente no tiene el chip de la conciliación en la cabeza. Cuando tiene un conflicto, en lo primero que piensa es en abogados y tribunales. Tiene que encontrarse algún mecanismo de referencia permanente para que la gente sepa que la conciliación extrajudicial es un servicio que está a disposición y que existe la opción de asistir a un centro privado (Campos, 2021).

El 68% de los asistentes a las conciliaciones familiares entre 2017 y 2020 refirió haberse enterado por la promoción del servicio a través de algún medio de comunicación o de las redes sociales; el 20% indicó haberlo conocido mediante comunicación de algún amigo o conocido, y el 12% aseveró haber sido derivado al servicio por un abogado, municipio u organización no gubernamental.

5 Ministerio de Justicia, RM036/21, que regula la implementación del arbitraje y la conciliación virtual. [https://www.justicia.gob.bo/cms/files/R.M.%20036.2021\\_q2u6oce9.pdf](https://www.justicia.gob.bo/cms/files/R.M.%20036.2021_q2u6oce9.pdf)

## Fuente de información del servicio de conciliación



Fuente: Elaboración propia en base a Registros 2017-2020 de la Fundación UNIR Bolivia

En las respectivas entrevistas, las y los solicitantes puntualizaron los diferentes medios de acceso que les brindaron información sobre el servicio:

Vi una entrevista en la televisión, creo que era una embajadora la que habló de la conciliación... Me pareció interesante, busqué en Facebook y encontré la dirección de Fundación UNIR (mujer, Cochabamba).

Uno guarda los conflictos familiares, pero al final todo el mundo se entera. Un amigo me sugirió que busque ayuda a través de la conciliación. Fue el mejor consejo que me dieron (hombre, La Paz).

En la oficina me dieron la dirección de Fundación UNIR. Nunca se me hubiera ocurrido (mujer, La Paz).

Me derivó la Defensoría. Yo fui en [busca de] ayuda donde la abogada porque no había forma de sentarlo a resolver el tema de las pensiones de mis hijos (mujer, Santa Cruz).

Se puede advertir que quienes optan por la conciliación no cuentan con mucha información acerca del servicio. Generalmente, llegan con la idea de que encontrarán asesoría legal especializada y mecanismos más expeditos para plantear su demanda.

La gente no sabe lo que es la conciliación. La mayoría considera que la conciliación es un lugar donde te van a decir qué es lo que tienes que hacer. No saben que la conciliación es una solución que la dan las personas que tienen el conflicto, no el conciliador, porque el conciliador no es un juez. Hay desconocimiento no solo entre los usuarios, sino también entre los abogados: interfieren el proceso, hablan en representación de las partes. Quienes participan en la conciliación son los únicos que saben su historia, y solo ellos la pueden contar con propiedad y detalles (Torrico, 2021).

El desconocimiento del servicio de conciliación no está asociado con la marca institucional. Por el contrario, tanto en el grupo focal como en las entrevistas realizadas a usuarios y usuarias, la Fundación UNIR Bolivia fue re-

conocida como una institución destacada por su labor en el ámbito de la conciliación extrajudicial, y no solo en materia familiar.

En La Paz se conoce mucho el trabajo de Fundación UNIR. No es lo mismo en El Alto, la gente solo conoce el SIJPLU, aunque no tiene idea de la conciliación, piensa que es como un juzgado. Debe ser porque es del Estado (grupo focal, 2021).

Hablas de la conciliación y el referente es UNIR no solo como servicio, sino también como una institución que capacita conciliadores (grupo focal, 2021).

Los centros de conciliación Guillermo Roca Roca aplican una tarifa diferenciada (normal, preferente y vulnerable) con el propósito de alentar el uso del servicio y, al mismo tiempo, difundir entre la población los principios de la cultura de paz.

De los 164 casos atendidos durante el periodo de estudio, el 41% accedió a una tarifa preferente, el 57% abonó el costo normal y el 26% aportó un monto simbólico, en tanto población vulnerable.

Los costos del servicio de conciliación se hallan subvencionados por la Cooperación Suiza en el marco del Proyecto Acceso a Justicia II, del cual es mandataria la Fundación UNIR Bolivia, y cuya ejecución concluye en diciembre de 2021.

Se acaba la subvención de la cooperación internacio-

nal y será necesario fijar una escala de precios para la conciliación extrajudicial. El Estado tendría que cumplir dos funciones: por una parte, promocionar la conciliación con campañas permanentes y, por otra, subvencionar el servicio de los centros privados porque indirectamente aliviamos los costos que representan la sobrecarga procesal para el sistema judicial (Mendoza, 2021).

Como parte de una estrategia de sostenibilidad, la propuesta consiste en valorar los beneficios prestados por el servicio de los centros de conciliación y difundir el factor costo-beneficio para alentar el uso del servicio de conciliación extrajudicial.

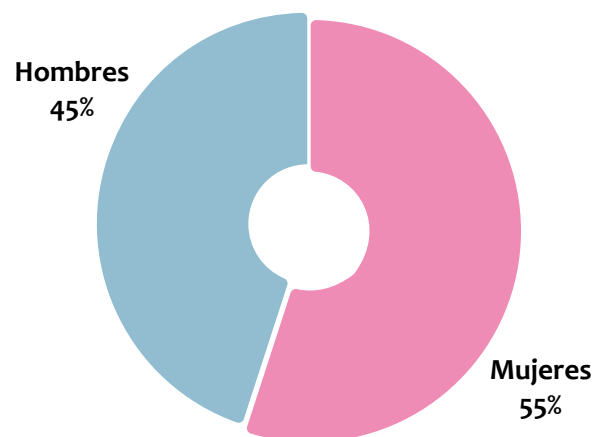
## **4.2 La conciliación familiar desde la experiencia de las partes**

### **4.2.1 Quién solicita con mayor frecuencia (hombres o mujeres) el servicio de conciliación en materia familiar**

A nivel nacional, la revisión de las carpetas de conciliación de las tres ciudades capitales evidencia que las mujeres tienen mayor predisposición (55%) que los hombres (45%) a solucionar su conflicto familiar recurriendo a la intervención de un tercero.

La elección de un método alternativo de solución de con-

## Usuaris y usuarios del servicio de conciliación nacional



Fuente: Elaboración propia en base a Registros 2017-2020 de la Fundación UNIR Bolivia

fluctos puede deberse a varios factores: por un lado, la percepción negativa del sistema judicial (asociado con retardación de justicia, corrupción y elevados costos del proceso legal, incluidas las tasas profesionales de abogados/as); por otro, la expectativa de encontrar una solución alternativa y rápida (especialmente en los casos de rupturas de larga data, que no han encontrado respuestas satisfactorias a sus demandas en el sistema judicial).

Las mujeres muestran más apertura a la intervención de un tercero porque, en general, están más predispuestas a compartir sus problemas. En cambio, los hombres

mantienen en reserva sus asuntos privados y muestran la tendencia a delegar la gestión de sus asuntos a sus apoderados o representantes legales.

Siempre es bueno tener otra mirada, que te orienten. Eso no ocurre cuando llegas donde el juez, te impone la decisión y punto (mujer, Cochabamba).

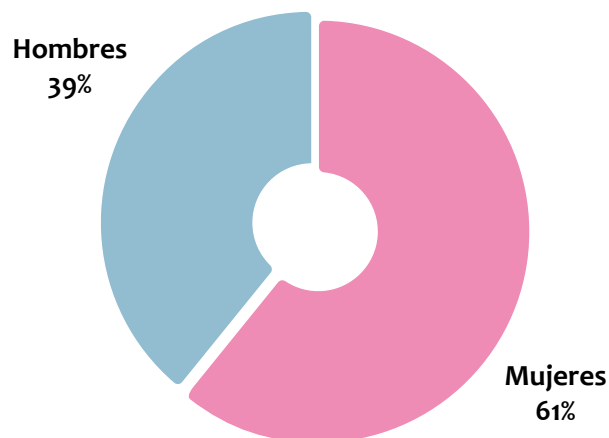
Me animé cuando escuché una entrevista en la que garantizaban total reserva... cuando vas a los tribunales todo el mundo te mira y, justo, te encuentras con algún conocido (hombre, La Paz).

Ya me habían dicho que hacían un buen trabajo. Lo comprobé el día que me confirmaron que mi exesposo había aceptado la invitación. Ese sí que fue un gran logro (mujer, Cochabamba).

A nivel departamental se registran algunas variaciones en esos porcentajes: durante el periodo de estudio, en La Paz el 54% de las solicitantes fueron mujeres y el 46% varones, pero el 2017 el 50% de las solicitantes fueron mujeres y 50% varones, y el 2018 solicitaron el servicio más hombres (54%) que mujeres (46%). En cambio, en Cochabamba fueron más las mujeres (61%) que los hombres (39%) quienes optaron por la conciliación. En Santa Cruz, de los cinco casos atendidos, tres correspondieron a solicitudes de mujeres y dos a peticiones de varones.



### Usuaris y usuarios del servicio de conciliación Cochabamba



Fuente: Elaboración propia en base a Registros 2017-2020 de la Fundación UNIR Bolivia

#### 4.2.2 Qué tipo de pretensiones son los más recurrentes según el género de las partes

Mujeres y hombres difieren en muchas de las razones por las que optaron por la conciliación, pero coinciden en que es una opción que permite evitar un proceso judicial engorroso, largo, costoso y, especialmente, no estar sujetos al vaivén de la “chicana”<sup>6</sup> de jueces y abogados. Aunque no todas las personas que aceptaron ser entrevistadas para compartir su experiencia lograron un acuerdo al finalizar el proceso de conciliación, 26 de 27 precisaron que su objetivo era evitar el ingreso al sistema judicial.

Llevábamos seis meses separados y ya era momento de resolver, en el papel, lo de la asistencia familiar y la partición de bienes. Una prima me informó que en la Fundación UNIR había una oficina de conciliación y me dijo que me podía evitar el trámite judicial y llegar donde el juez de familia con todo resuelto, así mi divorcio sería más fácil (usuaria mujer, La Paz).

Tenía un buen abogado, él me aconsejó que vaya a la conciliación, y realmente fue buena idea. Mi reclamo por el incumplimiento de los días de visitas a mis hijos llevaba cuatro meses en el juzgado. En la conciliación resolvimos ese tema y otros detalles domésticos en dos sesiones. Nos ahorramos tiempo, dinero y los peleos en el juzgado (hombre, Cochabamba).

Habitualmente, las personas que llegan a un proceso de conciliación ya pasaron por la experiencia del sistema judicial, ya sea porque tienen una sentencia de divorcio, iniciaron la demanda de divorcio, interpusieron un reclamo por el pago de asistencia familiar o incluso una denuncia por violencia familiar. Un rasgo común en estas personas es el deterioro emocional y la tensión con la que llegan a la conciliación. Por estas razones, en algunos casos sus expectativas superan por mucho las posibilidades de un proceso de conciliación.

Se puede conciliar cuánto va a ser la asistencia familiar, los días de visita a los hijos, pero si le quiere, no le quiere, si le quiere controlar, son temas que no entran en

6 Artimaña, procedimiento de mala fe, especialmente utilizado en la tramitación de un pleito legal por alguna de las partes.

la discusión porque la conciliación no es terapia. Hay que tener claro eso, porque la conciliación no está para abuenarlos (Torrico, 2021).

La mayoría de las solicitudes realizadas en los centros de conciliación (44%) incluyeron un paquete de demandas (asistencia familiar, guarda, régimen de visitas, división de bienes), el 24% solo asistencia familiar, el 19% solo régimen de visitas y el 13% división de bienes.

Los hombres que solicitan la conciliación se concentran en el régimen de visitas, aunque eso no se traduce, necesariamente, en una mayor predisposición a participar en el cuidado y la crianza de sus hijos/as. Las mujeres son, principalmente, solicitantes de asistencia familiar, pero engloban su solicitud en el paquete de temas que comprende la conciliación en materia familiar.

En la solicitud de conciliación suele encontrarse implícito un movimiento del juego de poder entablado entre las partes, que se manifiesta a veces de formas sutiles. Por ejemplo, en la disposición o petición de conciliar el régimen de visitas, muy frecuente en el caso de los hombres, luego se manifiesta el interés de restablecer el vínculo con la mujer.

Asimismo, en la disputa por la guarda o la tenencia de los/as hijos/as, combinada con la demanda de asistencia familiar, se han advertido signos de lo que la psicología denomina Síndrome de Alienación Parental, característico de divorcios destructivos, que resulta del sistemático “lavado de cerebro” dirigido a la denigración de un/a pro-

genitor/a con el objeto de impedir, obstaculizar o destruir el vínculo con el/la otro/a progenitor/a.

Mi objetivo era resolver la asistencia familiar y él planteaba que se cumpla el régimen de visitas, fue una por otra. Al final yo tengo a mis hijos y si él no cumple sabe que sus hijos se pueden volcar contra él. Creo que por eso aceptó, porque fue un mal marido, pero es excelente padre (mujer, Cochabamba).

Llegamos a un buen acuerdo, pero todavía tengo dudas de que todo el dinero de las pensiones vaya a mis hijos. Ella nunca ha trabajado, pero le encanta estar bien vestida y muy arreglada (hombre, La Paz).

He conocido casos en los que las mamás ni reclaman la asistencia familiar porque están más concentradas en difamar al padre de sus hijos (grupo focal, 2021).

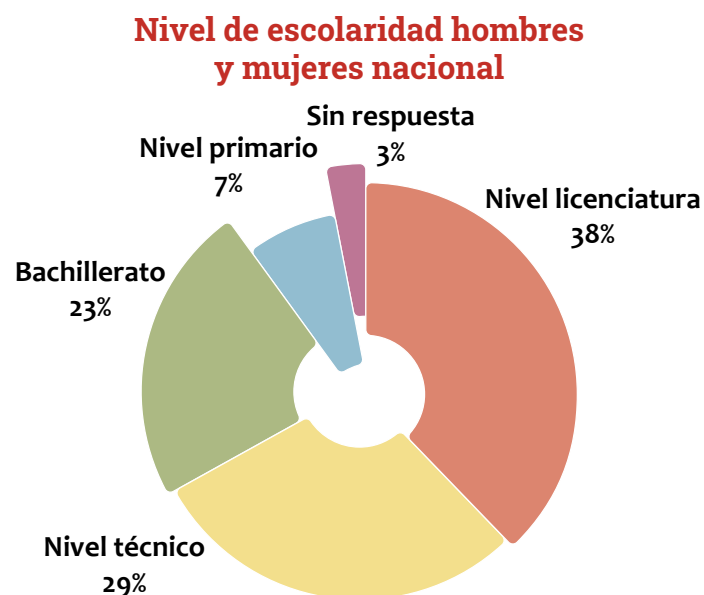
Hay también padres con contactos frecuentes que hostigan a su expareja delante de los hijos, con la consiguiente pérdida de la autoridad, en este caso, de la mamá. En algunos casos, las abuelas paternas coadyuvan en el hostigamiento (grupo focal, 2021).

Este tipo de conductas pueden estar asociadas al arquetipo del hombre proveedor y la mujer cuidadora, característico de la división sexista de roles y encontrar justificación en factores económicos debido al incumplimiento en el pago de la asistencia familiar o la percepción de que el monto convenido es elevado, pero también en conductas violentas que se manifiestan en celos ante la existencia de una nueva relación de la expareja y el temor de ser sustituidos como padre o como madre.

### 4.2.3 Características socioeconómicas y educativas de las/os solicitantes

Respecto al nivel de escolaridad de las/os solicitantes, el 38% egresó o se tituló a nivel licenciatura, el 29% alcanzó nivel técnico, el 23% estudió hasta el bachillerato, el 7% cursó solo el nivel primario y el 3% no responde.

En términos de escolaridad, los hombres titulados son un 14% más numerosos que las mujeres. Existe equilibrio entre hombres y mujeres con formación técnica, pero las mujeres que solo estudiaron hasta el bachillerato son 16% más numerosas que los hombres. Un 30% más de mujeres estudiaron solo primaria. Cabe mencionar que en tres



Fuente: Elaboración propia en base a Registros 2017-2020 de la Fundación UNIR Bolivia

casos se reportó analfabetismo, no correspondiendo ninguno de ellos a un hombre.

Las personas con menor nivel de escolaridad, en general mujeres, están expuestas a mayor vulnerabilidad y expresaron la percepción de que la Fundación UNIR Bolivia no cuenta con los recursos (coercitivos) necesarios para obligar a participar de la conciliación ni para hacer cumplir los acuerdos.

Creo que él (su cónyuge) no iba a cumplir lo que acordemos. “Es un papel nomás”, me repetía, y la conciliadora decía que si no era voluntario no servía (mujer, La Paz). No quería recibir la invitación, se hacía ocultar con su familia. En su trabajo, ahí en la construcción, decían que ya no trabajaba, pero yo lo veía salir en el grupo a la hora del almuerzo, y en la Fundación [UNIR Bolivia] me decían que no se lo podía obligar (mujer, La Paz).

Como los registros de solicitante e invitados/as no incluyen datos sobre el nivel de ingresos, no se cuenta con elementos para efectuar una desagregación por sector social.

Se estima que “quienes demandan el servicio son mayoritariamente de sectores de clase media, estimo un 60%; el resto puede agruparse como de sectores populares” (Luna Pizarro, 2021).

El perfil poblacional de la gente que ha venido acudiendo a nuestro servicio es clase media urbana, castellano hablante. Hay periodos [en los] que el estrato poblacio-

nal cambia. Recuerdo que, luego de una campaña, llegaron más comerciantes y pequeños emprendedores. Cambió el perfil de profesionales a niveles de escolaridad más bajos, como de secundaria y primaria, incluso tenemos un caso que es analfabeta (Campos, 2021).

El nivel de escolaridad y las condiciones de inserción laboral son factores que influyen en el reclamo de derechos y en los términos de los acuerdos logrados. Se registran más acuerdos totales entre personas con nivel profe-

sional, que tienen trabajo estable y mejores ingresos. Evidentemente, se acomoda mejor la carga cuando hay estabilidad, como evidencian las Actas de Conciliación, que muestran más equilibrio en la distribución de la responsabilidad económica para la manutención de los hijos y en la cobertura de los costos de vivienda, el pago de pensiones escolares y los gastos extraordinarios (en algunos casos, incluidas vacaciones), así como en la distribución de bienes.

#### 4.2.4. Relación entre la inasistencia a la conciliación y el género de la persona invitada

Durante el periodo de estudio, la inasistencia llegó al 19%; de ese porcentaje, más de dos tercios correspondía a varones. El porcentaje de casos cerrados por abandono unilateral de alguna de las partes o por decisión de ambas partes fue de 13%.

No tenía confianza, no pensé que ir a conciliar fuera una buena idea. No me gusta ventilar mis asuntos privados (hombre, Cochabamba).

Si usted la conociera, es manipuladora. Yo creo que eso de conciliar era una trampa (hombre, Cochabamba). Yo le dije: “todo con mi abogado”, porque no creo en su palabra. Varias veces me ha convencido y no ha cumplido (mujer, La Paz).

Ahora con las leyes siempre dan la razón a la mujer. Entonces, para qué ir a conciliar, si ya sabemos el resultado (hombre, La Paz).

#### Situación laboral hombres y mujeres nacional



Fuente: Elaboración propia en base a Registros 2017-2020 de la Fundación UNIR Bolivia

Quienes abandonaron la conciliación lo hicieron porque mantenían falsas expectativas respecto a la metodología, pretendían acuerdos de reconciliación o sus agendas personales no podían concertarse con los tiempos del proceso.

Yo esperaba que la señora (conciliadora) sea más proactiva, que nos diga por dónde iba la solución, pero volvía y volvía a lo mismo: “ustedes tienen que definir”. Me di cuenta que daríamos vueltas sobre lo mismo y no volví (hombre, La Paz).

Como me invitaron a una conciliación, yo pensé que la iban a convencer para volver. Yo siempre le dije [a mi exesposa] que el mejor arreglo es componiendo nuestra relación (hombre, La Paz).

No puedo descuidar mi negocio. Dos veces tuvieron que cambiar de fecha de la reunión, a su capricho quería manejar las cosas. Yo ya no asistí y volví con mi abogado. Le di un poder para que él se haga cargo (mujer, Cochabamba).

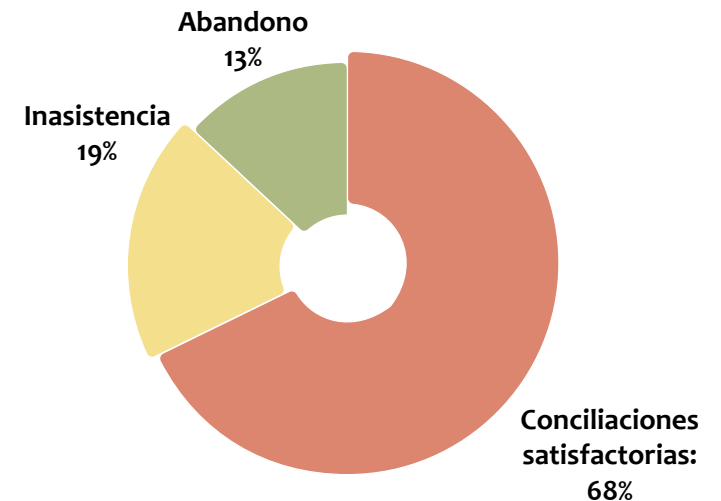
La conciliación consiste en un proceso que implica tanto acuerdos como desacuerdos, y estos últimos explican los abandonos.

Todos los casos son difíciles. Ni por si acaso me pongo a pensar que este caso va a ser sencillo o se va a llevar fácilmente. No lo miro así porque sabemos por la teoría y por la práctica que las personas vienen posicionadas cuando llegan a la conciliación. Llegan porque realmente entre ellas ya han agotado todo y no lo pueden resolver

y necesitan de un tercero. Llegan bastante posicionadas, viendo al otro como al enemigo al que hay que derrotar y al que hay que eliminar. Entonces, lo miro con prudencia porque, cuando ya estemos en sesión conjunta, es donde vamos a tener una vista más amplia de lo que en verdad está pasando y de lo que las partes quieren. De hecho, es muy difícil (Mendoza, 2021).

Así como son mujeres quienes más solicitan la conciliación, también son más los hombres que rechazan la primera invitación. Esta situación se suscita porque los hombres suelen guardar reserva sobre sus asuntos personales y no acostumbran compartir sus asuntos conyugales con terceros, pero también porque activan juegos

### Participación en el proceso de conciliación



Fuente: Elaboración propia en base a Registros 2017-2020 de la Fundación UNIR Bolivia

de poder orientados a ejercer el control de los conflictos y no ceder ante las demandas de sus parejas o exparejas.

Incluso con sus pares, los hombres hablan de deportes, principalmente **fútbol, de autos, de política, trabajo** y negocios. Se toman sus tragos y, cuando hablan de mujeres no lo hacen de sus parejas o esposas, sino de las mujeres que son objeto de su deseo. Muchas veces son mujeres solo de revista, pero lo hacen por inflar su ego (grupo focal, 2021).

No quieren ventilar sus problemas privados. Son de aparentar, y no creen en una solución por la vía de la negociación (grupo focal, 2021).

Estarían cómodos privatizando el conflicto familiar, retrocediendo a los tiempos en que las cosas sucedían entre las cuatro paredes del hogar, que es donde históricamente los hombres han ejercido dominio (grupo focal, 2021).

Existe la idea de que las mujeres somos “cotorras”, habladoras, que nos vamos quejando aquí y allá de lo que está ocurriendo en nuestra relación de pareja (mujer, Cochabamba).

Durante los procesos de conciliación se manifiestan también ciertos estereotipos de género, representaciones simbólicas de lo que mujeres y hombres deberían ser y sentir, reafirmando modelos de feminidad y de masculinidad. Las percepciones de usuarios/as del servicio muestran que el estereotipo de feminidad se asocia con la idea de que las mujeres son sensibles, sentimentales, sumisas y adaptables, es decir, más inclinadas a “sacar los

trapitos al sol” y confiar sus problemas a un tercero. En cambio, el estereotipo de masculinidad se asocia con ser fuerte, competitivo, racional, poco expresivo e independiente, es decir, con tener las ideas claras y la capacidad de resolver sus problemas sin necesidad de ventilar sus asuntos privados.

#### **4.2.5. Relación entre la conciliación sin acuerdo y el género del solicitante**

El análisis de las carpetas de conciliación no permite establecer una relación directa entre la conciliación sin acuerdo y el género de la persona solicitante. Sin embargo, las entrevistas revelaron que, cuando la mujer era la solicitante, el invitado se mostraba más reticente a firmar un acuerdo.

En algunos casos, porque los varones se sentían presionados por la solicitante y, en otros, porque consideraban que las demandas eran excesivas, especialmente en relación a la asistencia familiar (debido a la percepción de que los cálculos no mantenían relación con los costos de manutención de los/as hijos/as), y en uno de los casos el invitado desconocía el derecho a la partición igualitaria de los bienes gananciales.

Ella sabe que yo tengo una nueva familia y pretende que yo la siga manteniendo como fue toda la vida. Eso es imposible (hombre, Cochabamba).

Yo no iba a firmar un acuerdo en sus términos, porque él pretendía que yo me quede solo con el anticrético de la

casa y no quería pagar las pensiones. Ese anticrético lo he puesto básicamente yo sola, y según la ley le corresponde la mitad. De acuerdo, pero ahora no quiere dar lo que corresponde para mis dos hijos (mujer, La Paz).

Ella se ha quedado con todo, yo no quise pelear, esperé pacientemente. Ya son diez años que estamos separados y yo quiero la partición porque yo nunca he fallado a mis hijos con los aportes mensuales. Quería que firme dejándole todo a ella, no lo podía aceptar (hombre, La Paz).

Hombres y mujeres reclaman por igual lo que consideran sus derechos patrimoniales, y muy frecuentemente los bienes gananciales del matrimonio resultan tanto motivo de pugnas como un obstáculo para zanjar las diferencias durante el proceso de conciliación:

Ella nunca ha trabajado, solo sabía gastar mi sueldo. Ya la he mantenido por mucho tiempo, ahora que trabaje (hombre, Cochabamba).

A la hora que viene a reclamar. Creo que hay dos sillitas, una mesa y un sillón viejo de todas las cosas que ha dejado. Le he dicho que se lo lleve, pero seguro ha visto todo lo que yo he comprado en los últimos años y quiere que yo le entregue. Está loco (mujer, La Paz).

En algunos casos, varones que han establecido una nueva relación de pareja pretenden desligarse de sus responsabilidades; de la misma manera, muchos otros se resisten a cubrir siquiera la cuota mínima establecida por ley para la manutención de sus hijos/as:

Yo no tengo por qué seguir manteniéndolos. Los hijos tienen que trabajar desde jóvenes. Si no hay para la universidad, ni modo. Ya se les ha hecho estudiar bachillerates, con eso pueden seguir adelante (hombre, La Paz). Las leyes están mal. Ahora todo favorece a las mujeres. Yo quisiera que me proteja, que me dé trabajo fijo, así podría cumplir (hombre, Santa Cruz)

Nunca iba a firmar acuerdo en la conciliación. Me dijo: “a mí nadie me ha ayudado en la vida, nadie me puede obligar a pasar pensiones”, delante de mi hija, la mayor. Por eso no he vuelto a la conciliación, me fui directamente al juzgado (mujer, La Paz).

En varios casos, siendo las invitadas mujeres, el no acuerdo se vinculó con disputas patrimoniales y la trayectoria de empoderamiento económico femenino en esa relación.

Salvando este tipo de excepciones, se advierte un juego de poder que origina desbalances en detrimento de las mujeres, puesto que la mayoría de los no acuerdos se deben a la negativa de los varones.

#### **4.2.6. Características de los acuerdos según el género de los solicitantes**

Casi todas las 27 personas que valoraron el servicio (excepto una que, no había concurrido previamente al sistema judicial) sostuvieron que elegirían la conciliación como método para resolver sus conflictos solo por evitar la burocracia de los tribunales.

La verdad, es distinto estar frente a un conciliador que tener de por medio a los abogados. Mi abogado es el que más me alentó para que no dé brazo a torcer y, mire, logramos ponernos de acuerdo (mujer, Santa Cruz).

Lo único que quería era un acuerdo, lo logramos y todos contentos. Ahora no tenemos motivos para reprocharnos (hombre, Cochabamba)

No firmamos nada, pero creo que fue como una terapia, que nos hizo pensar porque luego nos pusimos de acuerdo por nuestra cuenta (mujer, La Paz).

Una razón de fondo, común a hombres y mujeres, es que “la gente no está acostumbrada a la voluntariedad, necesita una figura de autoridad que obligue a las partes a sentarse y a escuchar, bajo riesgo de sanciones en caso de no hacerlo. Lamentablemente, estamos acostumbrados a reaccionar con medidas punitivas” (Campos, 2021).

Los acuerdos no están condicionados solamente por el género de los/as solicitantes, sino por la condición económica, el grado de instrucción, las condiciones de inserción laboral, el tiempo de ruptura de la relación y otros factores.

Revisando la información consignada en las actas se advierte que, mientras mayor sea el grado de instrucción de los/las solicitantes, y mejores sean sus condiciones de inserción laboral y de estabilidad económica, mayor será la predisposición tanto de varones como de mujeres a

suscribir un acuerdo total. En estos casos no se suscita un regateo sobre los montos de asistencia familiar ni sobre la partición igualitaria de bienes.

Si la data de la ruptura es antigua, los acuerdos también se facilitan, pues en algunos casos solo ratifican dinámicas que ya se encontraban en curso por acuerdo mutuo. La excepción sucede en los casos de división de bienes muebles por una ruptura antigua, debido a que varios de los bienes reclamados pudieran ya no existir.

#### **4.2.7. Percepciones de las partes sobre los procesos que culminaron, con suscripción de acta total o parcial, y su conducción**

Se comprobó la existencia de un alto grado de satisfacción respecto al servicio y de valoración positiva de la calidad del proceso de conciliación provisto por la Fundación UNIR Bolivia, así como una percepción negativa respecto de los servicios de conciliación estatales.

Algunos de los factores destacados en la valoración positiva fueron las tarifas vigentes para el servicio en la actualidad y el conveniente “ahorro” en tiempo.

Buen servicio, a costo accesible y sobre todo rápido. Yo creo que nos hemos ahorrado tiempo y dinero, además de tensiones innecesarias (hombre, La Paz).

Me gasté 7.000 bolivianos en un abogado y todo lo que logré fue una pensión de 500 bolivianos. No aprende-



mos, ¿no? Nos dejamos llevar y entramos al pleito y el negocio es para abogados y jueces (mujer, Santa Cruz). Solo he pagado 50 bolivianos, porque soy trabajadora del hogar. Mi sueldo apenas me alcanza para lo básico. Por eso también fui a reclamar las pensiones (mujer, La Paz).

Creo que pagué 400 o 500, no me acuerdo bien, pero lo importante es que no perdí tiempo. ¿Sabe lo que se espera para una audiencia en el juzgado? (mujer, La Paz).

La mayoría de las y los entrevistados consideraron que existe una relación virtuosa costo-beneficio en la conciliación, que habría que difundir para promocionar el servicio. Además de los costos, otro factor determinante para optar por la conciliación es la reticencia hacia abogados y tribunales:

El abogado te cobra hasta por una consulta por Whatsapp, y si hacemos cuentas al final sale carísimo (mujer, La Paz).

He recomendado el servicio. Es bueno tener una opción para no llegar a los tribunales, pero además está al alcance de todo bolsillo (hombre, Santa Cruz).

El porcentaje de conciliaciones satisfactorias alcanza al 66%, considerando tanto las actas con acuerdo total o parcial como las actas de no acuerdo, porque estas últimas sirven como respaldo para futuras gestiones judiciales, y además porque no todos los acuerdos logrados entre las partes se expresan en un Acta de Conciliación.

Muchas veces se ha logrado una conciliación exitosa sin firmar ningún documento, y con buenos resultados porque son obligaciones cumplidas. En otras ocasiones, el proceso de conciliación no culmina, pero contribuye a la reflexión de las partes que, luego, conduce a acuerdos por fuera de la conciliación (Luna Pizarro, 2021).

Se advierte una actitud favorable hacia la resolución de los conflictos lejos de los tribunales, sin la intervención de abogados. Evidentemente, no se desea agravar el conflicto, sino alcanzar arreglos rápidos y sostenibles.

Nosotros le dijimos a la señorita (conciliadora) que vinimos para llegar a un acuerdo y se acabó. No queremos abogados, jueces, nada (hombre, La Paz).

No fue difícil. Nos conocemos, sabemos cuánto ganamos, no hay manera de engañarnos. Y, si él cumple con las pensiones, lo correcto es que tenga derecho a un régimen de visitas que le permita estar cerca de los niños (mujer, Cochabamba).

Por otra parte, se pudo notar que, en varios casos de conciliaciones fallidas (ya sea por inasistencia o abandono de las partes), cuando los hombres contaban con bachillerato o formación técnica, y las mujeres solo con escolaridad primaria, ellas fueron objeto de subestimación por parte de ellos:

Cree que porque no he tenido estudios me puede engañar. Siempre hace eso. No ha asistido a la conciliación, pero luego lo he hecho detener y me tuvo que pagar

un año de asistencia familiar. Eso de la conciliación solo es para hombres que tienen conciencia (mujer, La Paz). La he hecho estudiar, pero nunca ha querido trabajar. Ya no la puedo seguir manteniendo ahora que estamos separados (hombre, La Paz).

Yo le dije: “si quieres las pensiones, va a ser bajo mis condiciones”. Nunca les he hecho faltar nada [...] ahora yo no puedo controlar cómo vive, pero ella no trabaja pues. Si quiere acuerdo, tiene que dedicarse por completo a los niños (hombre, Cochabamba).

En el caso de los hombres, el nivel de satisfacción con los acuerdos podría relacionarse con el hecho de que, salvo excepciones, perciben mejores ingresos que las mujeres, aunque estas tengan la misma o mayor formación que ellos.

Cabe mencionar que, en algunos casos, se manifiesta cierto grado de “resignación” en las mujeres, porque admiten haber estado supeditadas al marido, tanto a nivel psicosocial como económico. En otros casos, aun cuando trabajaban y aportaban al presupuesto familiar, las mujeres no tenían la última palabra a la hora de decidir sobre los gastos o la adquisición de bienes gananciales.

#### **4.2.8 Medición de la percepción de las partes, según género, sobre “lo justo” de los acuerdos**

Como no existen parámetros de medición de “lo justo”, una valoración en ese sentido podría ser muy subjetiva. Un tema recurrente en los relatos es la existencia de asi-

metrías que condicionan tanto la conciliación como el alcance de los acuerdos.

El factor económico suele ser un elemento que determina dichas asimetrías y, en la mayoría de los casos, suscita condiciones de desigualdad para las mujeres; pero también se manifiesta en detrimento de los hombres, cuando es la mujer quien ejerce control sobre los bienes materiales y financieros, especialmente en el segmento de economía informal (donde figuran emprendedores y comerciantes).

Ella se ha quedado con todos los bienes, le ha puesto candado a la tienda, y claro, le han debido asesorar sus abogados, por eso no asistió a la conciliación. Voy a tener que ir a juicio (hombre, Cochabamba).

He visto señoras muy empoderadas, no les interesa el dinero. Me dicen: “solo quiero que lo asusten, yo no necesito su plata, yo siempre lo he mantenido”. ponen su denuncia y luego vienen a la oficina [de la organización no gubernamental] (grupo focal).

En las entrevistas, algunas personas con menor nivel de escolaridad y mayor dependencia económica manifestaron su frustración porque la conciliación no culminó en un acuerdo y tuvieron que acudir al sistema judicial para que un juez resuelva el conflicto y determine el cumplimiento de las obligaciones mediante medidas coercitivas:

Yo tengo los respaldos, ella gana más que yo y tiene trabajo fijo. Un juez decidirá con las pruebas en la mano (hombre, Cochabamba).

Él quiere imponerse, no paga las pensiones, pero quiere visitar las veces que le dé la gana a mis hijos. Eso no puede ser, ya no volví porque tuve que pedir orden de restricción (mujer, La Paz).

Cuando la conciliación falla, las partes acuden al sistema judicial y, estén o no de acuerdo, aceptan lo que determine el juez, quien asume toda la responsabilidad por la decisión. Ya no cabe la responsabilización de las partes en sus propios conflictos ni en su resolución. Debido a que la decisión proviene de un juez (una figura de autoridad), le atribuyen un mandato de obligatoriedad, aunque en la práctica muchas veces esta no se cumple, y la decisión del juzgador suele convertirse en el inicio de sucesivos incumplimientos y de reclamos que no pocas veces derivan en una espiral de violencia.

#### 4.2.9 Hallazgos

- Existe desconocimiento de la conciliación extrajudicial en general, y de la conciliación familiar en particular, debido a que no se han desarrollado campañas permanentes para explicar sus alcances y recomendar los servicios.
- Se valora positivamente la accesibilidad económica de los centros privados de conciliación en comparación con los costos de los procesos por vía judicial, pero la gratuidad de los servicios de conciliación estatales (SIJPLU) menoscaba las proyecciones de desarrollo del servicio privado.
- Se estima positivamente la calidad del servicio de los

centros de conciliación de la Fundación UNIR Bolivia en razón de la reserva, la confidencialidad, los ambientes físicos, el nivel de profesionalismo de los/as conciliadores y su capacidad para conducir los procesos.

- Los procesos de conciliación familiar evidencian que la conducta de hombres y mujeres es consistente con los mandatos de género adjudicados durante los correspondientes procesos de socialización.
- Las mujeres muestran mayor predisposición a solucionar un conflicto familiar con la intervención de un tercero; en cambio, los hombres manifiestan mayor reticencia a aceptar las invitaciones y tienden a abandonar los procesos.
- La elección de un método alternativo de solución de conflictos se asocia con la percepción negativa del sistema judicial en razón de la retardación de justicia, la corrupción y los elevados costos del proceso legal.
- La mayoría de los hombres que solicitan la conciliación buscan acordar el régimen de visitas, lo cual no se traduce necesariamente en una mayor predisposición a participar en el cuidado y la crianza de sus hijos/as.
- Las mujeres solicitan, principalmente, asistencia familiar y engloban su solicitud en el paquete de temas que considera la conciliación en materia familiar.
- Durante la negociación de los acuerdos de conciliación puede percibirse, de forma notoria, la persistencia del arquetipo del hombre proveedor y la mujer cuidadora, característico de la división sexista de roles.
- El perfil de la mayoría de las partes intervinientes en los procesos de conciliación corresponde a la clase media urbana y castellano hablante.

- La vulnerabilidad de las personas con menor nivel de escolaridad, en general mujeres, es mayor, y ellas consideran que un proceso de conciliación no dispone de recursos (coercitivos) suficientes para lograr acuerdos ni hacerlos cumplir.
- Se logran más acuerdos totales entre personas que alcanzaron nivel profesional y cuentan con trabajos estables y mejores ingresos.
- Así como las mujeres son quienes más solicitan la conciliación también son más los hombres que rechazan la primera invitación, predisposición que se atribuye a juegos de poder orientados a ejercer el control de los conflictos.
- Los acuerdos no están condicionados solo por el género de los/as solicitantes, sino por la condición económica, el grado de instrucción, las condiciones de inserción laboral y el tiempo de ruptura de la relación, entre otros factores.
- Se advierte la predisposición a resolver los conflictos lejos de los tribunales y sin que medien los abogados, pero cuando la conciliación falla, las partes en conflicto retornan al sistema judicial y, estén o no de acuerdo, aceptan lo que determine el juez, quien asume toda la responsabilidad por la decisión.

### 4.3 Prácticas de conciliación: conciliadores/as familiares

El proceso de conciliación es visto desde otra perspectiva por los/las conciliadores/as. Más allá de la formación, que brinda herramientas conceptuales y comunicacionales,

para trabajar en conciliación se debe estar predispuesto a creer en la autonomía de las partes y en su capacidad de construir, revalorizarse, reconocer al otro y construir una nueva forma de comunicarse durante la mediación y, en la medida de lo posible, hacia el futuro.

Y tienen que realmente creer en la autonomía de la gente y en su capacidad para tomar rienda de sus propios asuntos. No creer que la llave está en sus consejos, porque un conciliador no es un consejero, que es otra figura válida, pero no es la del conciliador. El conciliador es alguien que ayuda a reflexionar y a establecer otro tipo de comunicación, así que sus habilidades tienen que ser comunicacionales, de abstinencia de los propios valores y de escucha (Tula, 2021).

Asimismo, es fundamental contar con formación en vínculos familiares, los cuales no son similares a otros vínculos grupales. No es lo mismo un grupo comunitario o uno vecinal, nucleado alrededor de un reclamo por el alumbrado público del barrio, o uno activista en materia de medioambiente. En todos ellos pueden suscitarse fenómenos grupales estudiados por la psicología social, la sociología y otras disciplinas, pero los grupos familiares poseen particularidades, incluso emocionales, que se deben estudiar y decodificar.

Existe la idea de que, como conciliador, es muy importante saber de leyes, y es verdad porque tienes una responsabilidad civil y penal: no puedes hacer un acuerdo que esté al margen de la ley y no puedes alegar

desconocimiento porque no eres abogado. [...] Pero tan importante como saber de leyes es dominar las técnicas de comunicación, saber cómo generar acercamiento porque, al final, el acuerdo no se va a dar por el conocimiento que el conciliador tenga de las leyes, sino por el manejo de las herramientas que permitan a las partes llegar a un acuerdo, esa va a ser la fuente del éxito (Fernández, 2021).

Por consiguiente, para desempeñar el papel de conciliador/a en materia familiar, es necesario contar con entrenamiento no solamente sobre las reglas (cómo hacer una conciliación, cómo iniciarla, cómo preguntar), sino sobre el concepto de familia como sistema.

Es importante conocer la psicología y el genograma de las familias, el ciclo de la pareja, para hacer el análisis del caso y conducir de mejor forma el proceso. Hay que generar empatía y el manejo de las herramientas de la comunicación tiene mucha relevancia, porque los casos en materia familiar son bastante complejos. Estamos hablando de relaciones donde hay sentimientos involucrados. Y si bien para la conciliación es fundamental mirar hacia el futuro, hay que conocer el pasado para ver por qué se ha dado la situación actual (Fernández, 2021). Yo creo que la conciliación familiar tiene que ser interdisciplinar y tiene que ser separada del formato jurídico. Si bien va a haber obviamente un aporte importante de lo que dice la ley, no se necesita ser abogado. Necesita nutrirse de muchísimas teorías que permiten al mediador tener una mirada holística de

cómo esta pareja está en un proceso muy peculiar, exclusivo, único (Mendoza, 2021).

Considerando el perfil del/la conciliador/a, la presente investigación se ha centrado en averiguar si el sexo y la identidad de género de los/as conciliadores/as incide de alguna manera en el proceso de conciliación o en los acuerdos a los que arriban las partes, si son imparciales y/o neutrales en la conducción de la conciliación, cómo restablecen la equidad ante la evidencia de juegos de poder en el marco del principio de igualdad, y qué herramientas procedimentales emplean para restablecer el equilibrio de poder.

En este sentido, elementos como comentarios, percepciones, posiciones personales e interpretaciones de algunos casos permiten vislumbrar la influencia de los roles de género en la conciliación familiar, así como los prejuicios que pudieran activar las partes en conflicto en el/la conciliador/a.

Con este propósito, se entrevistó a 11 personas, entre varones y mujeres, que desempeñan el papel de conciliador/a, seis forman parte del equipo de la Fundación UNIR Bolivia y cinco son personas externas formadas por la institución y practicantes de la conciliación extrajudicial. En la presentación de resultados no se hace una distinción entre unos/as y otros/as porque se observa tanto una misma línea de formación como la aplicación de criterios similares en la práctica de la conciliación.

### 4.3.1. El enfoque de género en la formación y la práctica de la conciliación

En Bolivia, la conciliación con enfoque de género no está integrada en la malla curricular de la formación académica en materia de conciliación extrajudicial en general ni en la malla curricular de la conciliación extrajudicial en materia familiar, aunque esta integración ya se halla en curso en varios países de América Latina<sup>7</sup>.

La formación con enfoque de género se limita a un nivel inicial y no se realiza en profundidad. Conciliadores/as de larga trayectoria, que también son formadores, coinciden en que el enfoque de género es tema en agenda, pendiente de incorporar y de profundizar.

Tenemos lineamientos generales, pero, para cambiar de enfoques, por ejemplo, no. No hay algo que indique en qué tipo de casos yo podría utilizar más, por ejemplo, un enfoque de género, en qué tipo de casos podría yo utilizar un enfoque circular narrativo, en qué casos no es necesario. Porque, también, en algunos casos no va a ser tan necesario profundizar en las relaciones de las personas, porque el problema es muy sencillo. Eso está condicionado al criterio del conciliador (conciliador 2).

No está integrado como un eje central en la formación, pero claro que es un tema importante, por eso debe ser parte de la autoformación. Lo importante es que hemos trabajado mucho en los micromachismos. Creo que eso es importante porque durante la conciliación una se da cuenta de que se activan algunos elementos que hemos abordado en encuentros o talleres (conciliadora 7).

Los micromachismos han sido definidos como microabusos y microviolencias que:

[...] están en la base y son el caldo de cultivo de las demás formas de la violencia de género (maltrato psicológico, emocional, físico, sexual y económico) y son las “armas” masculinas más utilizadas con las que se intenta imponer, sin consensuar, el propio punto de vista o razón. Comienzan a utilizarse desde el principio de la relación y van moldeando lentamente la libertad femenina. Su objetivo es anular a la mujer como sujeto, forzándola a una mayor disponibilidad e imponiéndole una identidad al servicio del varón (Bonino, 1998).

La formación es permanente, no solo en el proceso inicial. Estamos siempre en actualización y ahí es el momento de abordar estos temas, porque en la práctica nos topamos con situaciones que debemos interpretar

7 En Argentina, por mandato de la Ley Micaela, promulgada el 10 de enero de 2019, rige la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que desempeñan la función pública en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio a manos de Sebastián Wagner.

a la luz del enfoque de género... creo que es importante, tal vez hay que abordarlo con mayor profundidad (conciliadora 5).

Hemos tenido formación en relación a la perspectiva de género y también respecto a los micromachismos y otras situaciones que salen en la práctica cotidiana, porque venimos de una sociedad bastante machista (conciliadora 4).

De los relatos referidos a la formación en conciliación se puede colegir que el enfoque de género no se halla incluido en la currícula académica ni en la guía institucional sobre el proceso de conciliación.

No tenemos un documento con criterios de género, porque primero se ha buscado que encaremos un trabajo personal, que podamos reflexionar sobre nuestros comportamientos, sobre nuestras actitudes y sobre nuestros patrones culturales que se expresan a través de los micromachismos. Entonces, esto de alguna manera ha incidido en que podamos nosotros fortalecer nuestras capacidades dentro de los procesos de conciliación, pero de alguna manera habría que fortalecer esto y perfeccionarlo para poder brindar un servicio con mayor incidencia en la equidad de género (conciliador 1).

Veo a veces muchos compañeros que te dicen: “sí, la igualdad”, pero a veces no es así. No es un documento, tienes que generar estos procesos internos de sensibilización con la temática, de tener presente que no hay igualdad entre hombres y mujeres más allá de que la

ley o el papel lo dicen. En la práctica no es así porque muchas personas dicen: “somos iguales, las mujeres tienen los mismos derechos”, pero no porque lo digan la situación se va a revertir automáticamente. Pasa por un proceso de formación, un proceso de internalización y ese es un trabajo personal. Sí, no es cuestión de pasar un curso o tener un manual, definitivamente es un trabajo personal (conciliadora 3).

En el ámbito de la resolución de conflictos y la violencia de género, la Ley para garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia sanciona 17 formas de violencia y prohíbe la conciliación en caso de verificarse cualquier hecho de violencia contra las mujeres que comprometa su vida o su integridad sexual; en ese caso, ninguna institución receptora de denuncias ni su personal podrá promover la conciliación. Asimismo, la norma no reconoce la conciliación bajo presión a la víctima o para evitar carga procesal, bajo responsabilidad funcionaria, y establece que la conciliación podrá ser promovida por la víctima excepcionalmente y por única vez (Ley N° 348, art. 46).

La violencia en las relaciones de pareja y en el ámbito familiar es tanto la más frecuente como la que afecta de manera directa y desproporcionada. Eso se refleja en las cifras que evidencian que más del 80% de las denuncias por delitos de violencia contra las mujeres, incluido el feminicidio, se producen en el ámbito familiar y en las relaciones de pareja (Fundación Construir, 2018).

Además de subrayar la importancia de integrar el enfoque de género en la formación para desempeñar la conciliación, existe acuerdo acerca de que esta integración es más imperiosa en el caso de la conciliación realizada en el ámbito familiar.

Creo que en el ámbito familiar hace falta más capacitación. Hay ciertos modelos como este, por ejemplo, del circular narrativo. Marinés Suárez, de Argentina, ha trabajado bastante y ha desarrollado su propio método con enfoque de género, que requiere más sesiones y otro tipo de trabajo que nosotros en Bolivia normalmente no lo hacemos (conciliador 1).

Ahora los conciliadores debemos tener lucidez para mirar qué cosa vamos a aplicar, en qué momento. Eso está mucho [delegado] al buen ojo del conciliador. Creo que sería importante afinar la capacitación y mucho más para la resolución de conflictos a nivel familiar (conciliador 2).

La verdad, he atendido algunos casos y luego de reflexionar me he dado cuenta que hubiera sido útil tener más herramientas para analizarlos desde un enfoque de género... solo nos centramos en las herramientas básicas de la conciliación, que creo son insuficientes (conciliadora 9).

### 4.3.2. Incidencia del sexo y la identidad de género del/a conciliador/a en el proceso de conciliación

Hubo unanimidad en las respuestas cuando se consultó a los/as conciliadores/as si su sexo o género<sup>8</sup> motivaron algunos prejuicios en las partes en conflicto. Si bien en las entrevistas a usuarios/as del servicio se registraron apreciaciones de insatisfacción respecto al modelo de conciliación (“no nos orientaba hacia las conclusiones”, “nos decía que nosotros teníamos que dar con la solución”), ninguna forma de descalificación se expresó respecto del trabajo de los/as conciliadores/as por su condición de género.

No obstante, los/as conciliadores/as entrevistados afirmaron haber acudido a la co-conciliación en muchas ocasiones para despejar dudas, porque algunas reacciones dejaban traslucir la probable existencia de cierta inclinación, o incluso identificación, de género: “Usted la puede entender como mujer”, “Llegamos a un acuerdo, aunque fue tres contra uno” fueron comentarios que alertaron sobre la presencia de cierta “desconfianza” por el sexo de quien conducía el proceso de conciliación.

El tema puede analizarse, también, desde la arista del posicionamiento de el/la conciliador/a, porque durante

---

8 Las referencias sexo o género no se usan como sinónimos, sino asumiendo que sexo apunta a las características fisiológicas y sexuales de mujeres y hombres, mientras que género se refiere a las ideas, normas y comportamientos que la sociedad ha establecido para cada sexo y el valor y significado que se les asigna. En algunos casos, es probable que la reacción suceda solo por la apariencia en función de su sexo y, en otros, por lo que implica el género y lo que se puede esperar en términos de comportamiento.



todo proceso de conciliación subsiste la posibilidad de que surja cierta identificación con alguna de las personas que forman parte del conflicto.

Sí, sí influye, es verdad. El conciliador siempre tiene una carga y puede identificarse con una o con otra parte, y para que uno se identifique con una u otra parte, el sexo es determinante, especialmente en la conciliación familiar, porque todos hemos tenido una madre, todos tenemos una pareja o una esposa, una hija... un hijo. Entonces, las relaciones familiares, con nuestra experiencia en la familia en la cual los roles de género juegan un papel importante, son vitales. Y sí, un conciliador puede, inconscientemente parcializarse o tener ciertos juicios, que inclinen hacia una parte (conciliador 1). Influye totalmente. En un caso me decían: “Claro, usted le entiende porque es mujer”. Me tocó una mujer que se hacía la víctima y, claro, apelaba, a mi condición de mujer para buscar empatía. Dejé de asistir a la segunda sesión y envié a un conciliador. Cuando volví a la siguiente sesión, cambió totalmente de actitud, era como estar frente a otra persona. La conciliación fue exitosa (conciliadora 6).

Los hombres también apelan a otros recursos, en una oportunidad coconciliamos con otra compañera, y al final de un proceso con acuerdo total, nos dijo: “Bueno, eran tres contra uno”, una percepción equivocada (conciliadora 9).

Siempre que es conciliación familiar trato de buscar el contrapeso de género. Sí, es de hecho. Yo soy de las personas que piensa que nunca deberíamos conciliar

solos, que deberíamos hacerlo por lo menos de a dos personas, dos conciliadores. Y mejor si es varón y mujer porque tenemos unas miradas diferentes no solo por la formación, el género también es importante (conciliador 7).

Yo pienso que sí. Yo, si fuera mujer y me invitan a conciliar y me encuentro con un conciliador, es posible que me sienta hasta en desventaja. Eso es lo que puedo percibir, pero como conciliador asumo que es parte de nuestro trabajo darle las condiciones para que las partes, hombre o mujer, se sientan cómodas y seguras en el proceso. De hecho, el propio proceso de conciliación tiene sus propios sistemas de regulación ante este tipo de percepciones (conciliador 2).

Influye. Los hombres tienen algo de desconfianza y las mujeres piensan que porque una es mujer se va a parcializar. Claro que no es así, pero hay esa percepción (conciliadora 11).

En algunos casos he recibido mayor confianza del varón, creo que eso tiene que ver con el manejo de los temas. En mi caso, mi formación como abogada me permite proyectar cierto dominio sobre las leyes y eso valoran los varones y también da seguridad a las mujeres (conciliadora 9).

### **4.3.3. Incidencia de la identidad de género del/la conciliador/a en los acuerdos a los que arriban las partes**

En ningún caso se evidenció alguna manifestación de discriminación en razón de género, aunque quienes partici-

paron en los procesos dejaron entrever algunos sesgos mediante la asignación de atributos habitualmente utilizados por un género para caracterizar al otro.

En una oportunidad, me dijo una de las personas que estaba en la conciliación: “yo le he dejado bien claro que la doctora es bien resuelta, como un hombre”. Claro, ahí se muestra una confusión (conciliadora 9).

Es normal que confundan el rol del conciliador. Creen que uno es juez. Por eso se extrañan de que nuestra forma de trabajo sea tan distinta. Piensan que hay que mostrar la rigidez de los tribunales. “No pensé que usted iba a ser tan sensible”, me dijeron en una ocasión (conciliador 7).

El señor estaba impaciente, quería acelerar el proceso y aludió a que “las mujeres dan mucha vuelta”, pero no pasó más de eso (conciliadora 11).

Evidentemente, dichos comentarios implican un sesgo de género, pero cuando se emitieron no fueron formulados en sentido peyorativo, pues en ningún caso hubo descalificación del proceso de conciliación. Sin embargo, es evidente que, pese a la valoración positiva de la capacidad profesional del/a conciliador/a, se expresan comentarios relacionados con percepciones estereotipadas sobre los atributos asociados con ser varón o mujer.

Con todo, resulta evidente la presencia de una discriminación sutil, manifiesta cuando las mujeres que asisten al proceso de conciliación muestran cierta inclinación a ser atendidas por una conciliadora. Dicha preferencia es

comprendida por los mediadores hombres, quienes incluso aseveran: “si yo fuera mujer elegiría a otra mujer”.

Por otra parte, se advirtió cierta inseguridad en los conciliadores varones, quienes admitieron que sus colegas mujeres poseen ciertas capacidades “por el hecho de ser mujeres” que ellos no pueden desplegar, al punto que se sienten cómodos practicando la coconciliación en pareja hombre/mujer.

Hemos tenido un periodo de práctica, donde les he pedido que me apoyen. La sola presencia femenina en estos casos a mí me ayuda. Como varones tenemos una mirada, una cierta estructura mental y, si no la sabemos reconocer, es complicado (conciliador 2).

Seguro que hay ciertas cosas que me están contando las partes a las que yo no les pongo tanta atención, pero la conciliadora mujer creo que puede captar mejor y poner acento de mejor manera a algunas señales que tal vez por ser varones no las captamos. Entonces, después de la conciliación, vamos conversando y vamos retroalimentando para así enriquecer nuestra mirada. Claro que conciliar solo también funciona, pero creo que es mejor si se puede hacer en pareja (conciliador 1).

Entre los/as conciliadores/as entrevistados/as existe coincidencia acerca que, ante cualquier impresión errónea, resulta conveniente tomar la previsión de organizar una coconciliación y, en algunos, casos, llevar a cabo sesiones exclusivas, ya sea con un varón o una mujer.

Cuando he quedado con la idea de que por ser mujer podía estar perturbando el proceso de conciliación, he pedido apoyo, pero no para una coconciliación, sino para una sesión dirigida exclusivamente por un compañero. Era un ejercicio que me resultó muy bien para demostrar que la conciliación se rige por ciertas reglas que nos permiten evitar cualquier situación que pudiera resultar confusa (conciliadora 3).

#### **4.3.4. Imparcialidad y/o neutralidad de los/as conciliadores/as en la conducción del proceso**

Quien cumple el papel de conciliar también se implica en el proceso, pero se limita a escuchar, facilitar el diálogo y plantear preguntas con el objetivo de facilitar la comunicación; resume o repite lo que dicen las partes para asegurar la comprensión de cada postura. Se entiende que, efectivamente, es neutral cuando realmente puede actuar de esta manera y conduce a las partes a reflexionar y exponer las soluciones que se les van ocurriendo. Cabe preguntarse: ¿es realmente esto posible?, ¿cómo se entienden estos principios y qué técnicas se emplean para no ponerlos en riesgo?

Bueno, para ser neutrales hay que evitar proyectar los valores personales a la pareja. No podemos esperar que actúen como nosotros lo haríamos y la imparcialidad es inhibirse de tomar partido por alguna de las partes. El éxito está en ser capaces de defender los intereses de ambos (conciliadora 11).

Soy imparcial frente a la pareja. Es decir, les permito hablar por igual a ambos, que además se escuchen. Y mi posición de neutralidad es clara. No dejo que mis ideas se metan en sus acuerdos. Me tomo el tiempo para que procesen sus propias soluciones. Mis valores no pueden interferir en el conflicto (conciliadora 5).

Creo que es más sencillo ser imparcial, hay técnicas para hacerlo, pero la neutralidad es una batalla permanente con una misma. Hay que lograrlo, pero es difícil dejar en la puerta todos los valores y creencias que una tiene, es como una mochila que una carga arriba y abajo, pero ciertamente hay que hacerlo porque neutralidad e imparcialidad van de la mano y son los principios básicos de la conciliación (conciliadora 6).

¿Cuáles son los recursos que pueden utilizar los/as conciliadores/as para que los principios de imparcialidad y neutralidad se impongan?

Hay que recordar que nosotros no conocemos a ninguna de las dos partes, que no tenemos ningún interés en juego, y que la conciliación es voluntaria. Por tanto, las partes en conflicto se pueden ir en cualquier momento. Y esto también hay que decirlo a las partes, refrescarles de tiempo en tiempo, porque las personas tienden a pensar que uno quiere favorecer a alguna de las partes (conciliador 1).

Nosotros no sé si todos los conciliadores, pero por lo menos, los de [la Fundación] UNIR le resaltamos que aquí entra la voluntariedad. También enfatizamos el tema de la imparcialidad y de la voluntariedad, entre

otras cosas, para que la persona pueda superar estas percepciones o miedos que se pueden generar por tema de género (conciliadora 3).

Hay que reconocer y respetar la autodeterminación de las partes en la resolución de sus diferencias, recordar que el acuerdo es libre y voluntario y que nuestra función es solo conducir el proceso de conciliación (conciliadora 10).

Si es necesario, hay que dejar la conciliación. Personalmente, lo he hecho cuando atendí un caso en el que me identificaba con una de las partes porque estaba atravesando una situación similar. Me di cuenta que estaba contaminando el proceso y pedí que me reemplacen (conciliadora 6).

En pocas respuestas, tanto de los/as conciliadores/as como de las partes en conflicto, se hizo referencia a los roles de género.

A mí no me entraba la idea de que alguien pueda renunciar a su paternidad. Creo que tampoco entendería que alguien renuncie a la maternidad, pero después reflexioné y pensé que tal vez debía desmontar la noción de la maternidad, que proyecté hacia la paternidad, como la abnegación más sublime. Creo que, ante esas circunstancias, el enfoque de género puede ayudar a centrarse en otras visiones (conciliadora 6).

Y la neutralidad es intentar no orientar el resultado del conflicto hacia tus puntos de vista morales, personales, religiosos y éticos. Sería lo ideal, pero no siempre

ocurre. Por eso considero que la imparcialidad es posible, al menos es menos compleja que la neutralidad. Y, si añadimos el género, es más complejo aún (conciliadora 3).

En concreto, los roles de género no parecen interferir en la conservación de la neutralidad y la imparcialidad durante los procesos de conciliación, pues los factores mencionados como probables causas de quebrantamiento de ambos principios se vinculan con una escala de valores que no prioriza el género, sino otros factores que podrían incidir en el curso del proceso de conciliación:

A mí me molesta realmente que la persona sea impuntual. Alguna vez me ha ocurrido, y ese solo hecho me ha puesto es una situación de mucha incomodidad, que he tenido que controlar para no afectar el curso de la reunión (conciliadora 9).

Tengo que admitir que pierdo la paciencia cuando cualquiera de las partes da vueltas sobre lo mismo, se le explica y no entiende. Tengo la impresión que es una maniobra simplemente para dilatar y entonces me pongo en un plano de cierta intolerancia (conciliadora 4). El factor que puede afectar mi neutralidad e imparcialidad es el interés superior del niño. Cuando se pone ese tema de por medio y veo que las partes en realidad no le ponen atención al asunto, entonces pierdo la perspectiva (conciliador 7).

#### **4.3.5. Comportamiento asumido por los/as conciliadores/as cuando evidencian juegos de poder empleados por una de las partes**

El equilibrio de poderes constituye un requisito sin el cual no se podrían generar condiciones para un intercambio justo ni lograr que las partes ejerzan un nivel de poder similar para participar en la solución del conflicto.

El caucus, la reunión privada y por separado, es el mejor escenario para poder hacer un trabajo que pueda impulsar el equilibrio de poder entre las partes a través de las preguntas, para que la persona pueda identificar sus fuentes de poder. Las preguntas también pueden hacerse en conjunto. Esto no va a poner a una persona en desmedro de otra. Por el contrario, va a fortalecer sus posibilidades y capacidades y, entonces, no tiene una incidencia negativa en ninguna de las partes (conciliador 1).

Las preguntas tienen que ser lo más pertinentes posibles para no generar escenarios que puedan derivar en desventaja de poder o promover una idea de parcialización nuestra con una de las partes (conciliadora 4). Una forma de equilibrar el poder entre ambas partes es con el uso de la palabra: garantizar que cada quien hable el mismo tiempo, darles un trato equitativo a ambos. Por eso hacemos esto de la escucha activa y analizamos no solo el lenguaje verbal, sino también el lenguaje físico. Estamos atentos al lenguaje corporal, como [las] reacciones. Otra técnica es la reunión reservada para explorar las condiciones que pueden estar sometiendo de alguna manera a una las partes (conciliadora 6).

En estas palabras se advierte que la administración de los juegos de poder se circunscribe a las técnicas de conciliación, pero no se aprecia ningún nivel de reflexión que asocie dichos juegos con las desigualdades en razón de género.

Ninguna de las respuestas ha identificado la necesidad de revisar el historial de la relación para establecer antecedentes de violencia, analizar el grado de autonomía económica de la mujer, observar otros factores que pudieran revelar ciertos desequilibrios desfavorables para ella por el hecho de ser mujer, etcétera.

Tampoco se distingue la especificidad de roles, funciones, intereses y necesidades distintos de mujeres y hombres, ni se expresa preocupación por determinar si existen desventajas para las mujeres mediante el acceso y control de recursos de la familia, o por practicar una valoración de la división de tareas por sexo como fuente de diferencias hacia las mujeres en la familia.

#### **4.3.6. Cómo el/la conciliador/a restablece la equidad ante la evidencia de juegos de poder en el marco del principio de igualdad**

Como evidencian los recursos descritos, la conciliación es un proceso creativo y versátil, con una gran variedad de técnicas a disposición cuando se advierte una negociación asimétrica. Dichas técnicas incluyen la formulación de preguntas, la suspensión de la conciliación, el caucus (efectuar reuniones privadas por separado) y la coconciliación como la técnica más adecuada para nivelar

los factores que pudieran encontrarse distorsionando el proceso y generando desnivel en el equilibrio de poder. Por otra parte, se recomienda:

[...] tener en cuenta cómo se juega entre los mediadores el propio modelo de familia o la propia idea de cómo debiera ser: quién se está portando como un buen padre o como un mal padre, como una buena madre o mala madre. Es decir, hay un juego de roles y de expectativas acerca de cómo se deben ejercer los roles. Y luego como efectivamente se ejercen los roles, porque nosotros trabajamos con narrativas. Estamos escuchando a la gente, así que tenemos ahí un juego de expectativas que tienen las mismas partes acerca de cómo debiera ser el propio rol y el rol del otro, y a eso se le suma la propia visión del mediador sobre cómo debieran ser ejercidos los roles (Tula, 2021).

Aunque en las entrevistas realizadas a los/as conciliadores/as no se formularon preguntas directas, se registraron comentarios –referidos a experiencias suscitadas durante los procesos de conciliación– en los cuales afloraron apreciaciones concernientes a los roles de género afirmados tanto en algunos estereotipos tradicionalmente asignados a hombres y mujeres como en los juegos de poder.

A mí no me han tocado casos de padres que quieren controlar si se lo gasta en ella o en el hijo. De esos que aseguran que la mujer se va a gastar el dinero en sus

salidas o en sus cremas, a mí no me han tocado esos casos. Y creo que en esos extremos es fácil percibir y hacer los cálculos: ¿qué come tu hijo?, ¿cuánto cuesta el colegio?, ¿qué deportes practica? Y, cuando sumas, resulta que no cubre ni el 50% (conciliadora 8).

No me parcializaría. Más allá del enfoque de género, existe algún nivel de violencia y algún tipo de violencia tanto de los hombres a las mujeres como de las mujeres a los hombres, porque existe machismo desde las mujeres también (conciliadora 4).

Hemos visto, aunque cada vez menos, que hay los micromachismos. En un caso, él le decía, “te pongo un departamento, pero lo amueblo yo, a mi estilo”. Entonces ella reacciona y me dice “ya no somos nada, yo quiero mi casa y ponerla de cabeza”. Era obvio que él apelaba a algunos recursos para seguir ejerciendo control. ¿Qué hacemos en ese caso? Creo que ahí es importante usar varias herramientas, y una herramienta esencial son las preguntas, [para] ponerlo en el lugar de la otra. A veces tenemos que hacer autocontacto: ¿por qué me resuenan las cosas?, para guiar la conciliación por el camino correcto (conciliadora 6).

Debemos tener cierto control, porque hay casos extremos, como cuando el padre ofrece 200 bolivianos y a veces la necesidad es tan grande que la mujer dice: “está bien, que me dé 200, a nada”. No podemos permitirlo porque el juez no va a homologar. Entonces tengo que ir a una reunión a solas y explicarle que se trata de un derecho del niño, que no puede vulnerar su derecho a recibir (conciliadora 8).

### 4.3.7. Herramientas procedimentales a las que recurren los/as conciliadores/as para generar equilibrios de poder

En lo referido a la percepción general de los roles de género dentro de una pareja, los/as conciliadores/as aseveran haber observado una evolución en los repartos de roles en los/as usuarios/as que acuden al servicio de conciliación. Así, indican que, aunque no es posible generalizar, se observan relaciones “más democráticas” en algunos segmentos de parejas jóvenes, de clase media, profesionales y con ingresos fijos.

Yo creo que hay una evolución. Los roles tradicionales ya no se reproducen tal cual. Las mujeres quieren compartir las tareas de cuidado, incluso cuando reclaman la custodia esperan que el padre tenga más días de visita porque trabajan y no pueden cubrir el cien por ciento del tiempo de cuidados. Los hombres también quieren asumir una paternidad responsable, que no se centre solo en la responsabilidad económica (conciliadora 11).

Pero lo que no cambia es el juego de poderes y la apelación a varias estrategias para lograr desequilibrar la balanza.

A veces los supuestos intereses de los hijos son una tapadera para lograr más ventajas de una negociación a las mujeres. Tal vez son casos puntuales, pero la verdad yo he visto varios (conciliadora 11).

Me tocó que la mamá quería el incremento de la asis-

tencia familiar, supuestamente para pagar la universidad del hijo. Insistió para que el hijo, que ya era mayor de 19 años, venga a conciliación, y aunque inicialmente se resistía aceptó una reunión informativa y me dijo: “la que tiene conflicto que con mi papá es mi mamá, no yo. ¿Esto es para resolver conflictos? Pues asunto resuelto, yo no tengo ningún conflicto con él”. Y luego, explicó que él tenía claro que debía estudiar en una universidad pública “porque sé que mi papá ahora no tiene dinero”. Entonces, se advierte que hay muchos juegos de poder, y de manipulación, y hay que acudir a todos los recursos para que la conciliación sea exitosa (conciliadora 6).

Muy pocas veces el padre obtiene la custodia total de los hijos. En criterio de los/as conciliadores/as, esto se debe al temor de la mujer a ser estigmatizada como “mala madre”, sobre todo por su propia familia, y también porque no cuestiona el rol que debe cumplir en sus tareas de cuidado (debe tener alguien a quien cuidar) porque, de lo contrario, podría perder parte de su identidad de mujer.

Si lo ves desde afuera es claro: los hombres son los que tienen que pagar la asistencia familiar, pero también hay algunos casos que les toca a las mujeres pagar la asistencia familiar. Y, al igual que los hombres, también las mujeres no pagan. En los pocos casos en los que la mujer tiene que pagar la asistencia familiar creo que el patrón se repite y la mujer no paga. Cuando nos sentamos a conciliar este tema, la mayoría quiere pagar el mínimo, es cierto, pero eso no es tanto porque quiere,

sino lamentablemente porque no puede, porque en algunos casos vienen personas que viven al día, y no saben cómo acumular el monto que se les asigna para la asistencia familiar. De los casos que han llegado aquí me animo a decir que del 100%, por lo menos el 50% es porque no pueden [pagar]. La idea de que la madre sea la visitadora es algo tabú (conciliadora 8).

La negociación de la custodia exclusiva para la madre es “lo normal”, aunque las mujeres trabajen, no existe discusión: nadie pone en duda esta situación. Las madres trabajan, pero igual se hacen cargo de los hijos.

Otra línea de análisis se relaciona con la idea de que las mujeres se benefician de una especie de discriminación positiva a la hora de negociar una ruptura, porque siempre se les va a conceder la custodia de los/as hijos/as por el hecho de ser mujeres.

Los/as conciliadores/as aceptan su falta de formación específica en enfoque de género y admiten que su conocimiento del tema es, en cierto sentido, superficial e insuficiente; pero coinciden plenamente sobre la importancia de incorporar este enfoque en su formación y de manera particular en lo referido a la conciliación familiar.

En muchas de las respuestas de los/as conciliadores/as se advertía desconocimiento del enfoque o sesgos de género, tanto en lo tocante a la reflexión sobre los procesos que llevaron a cabo como en lo concerniente a los propios prejuicios.

En cuanto al abordaje del enfoque de género durante la conciliación, las respuestas fueron más bien genéricas. Asimismo, aunque se supone que, por su vínculo con el sistema judicial, los/as conciliadores/as –pese a no ser abogados/as– deben tener sólidas nociones del ordenamiento legal, no hicieron ninguna alusión a los tratados internacionales relativos a la familia, a la niñez y la adolescencia y a las mujeres.

A pesar de sus déficits de formación en las temáticas asociadas al género, los/as conciliadores/as coinciden en la necesidad de profundizar e incorporar estas temáticas para mejorar los procesos de negociación y promover la igualdad de condiciones en la conciliación. Consideran, también, que dicha incorporación podría contribuir a alcanzar resultados más sostenibles.

La percepción generalizada es que incorporar el enfoque de género no significa “llenarse de teoría”, sino saber contextualizar mejor los conflictos, especialmente cuando se detectan relaciones complementarias o asimetrías de poder.

Cuando se consultó a los/as conciliadores/as si tenían formación en enfoque de género, todas las respuestas remitieron al micromachismo, pero este supuesto dominio del tema no se corroboró luego en ciertos comentarios y relatos sobre algunos procesos considerados relevantes. De tal manera, enunciaron en reiteradas oportunidades la idea de que las mujeres “a su manera son machistas” e incluso, en más de un caso, afirmaron que “son las más machistas”.



Se advirtió, entonces, la percepción de que las mujeres despliegan “poderes ocultos”, como el poder de los afectos y el de la maternidad, como si fueran poderes de dominio reales y no pseudopoderes que, en realidad, imponen la reclusión al mundo privado (o, al menos, dificultan seriamente la incursión en el mundo del trabajo, porque el trabajar no las libera de la responsabilidad asignada en la cadena de cuidados). Incluso si las mujeres logran una negociación totalmente satisfactoria, por ejemplo, en la asistencia familiar, al final terminan cumpliendo el rol de administración de “lo ajeno”.

La impresión final es que queda una agenda pendiente, para reflexionar y luego responder cuestiones relativas al impacto de las cuestiones de género en la gestión de los conflictos, a la relación entre los conceptos género/poder/desigualdad y la forma de gestionar/resolver los conflictos, y por supuesto al papel que cumplen los roles y estereotipos de género en la expresión de los intereses y necesidades de las personas en la conciliación familiar.

#### 4.3.8 Hallazgos

- El proceso de conciliación presenta otro cariz desde la perspectiva de los/as conciliadores/as, quienes coinciden en que es importante contar con formación sobre los vínculos familiares, que son distintos de otros vínculos grupales.
- La conciliación en materia familiar exige entrenamiento especializado no solo en las reglas, mecanismos

y estrategias de conciliación, sino en el manejo del concepto de familia como sistema.

- El enfoque de género no se encuentra integrado en la malla curricular de la formación académica en conciliación extrajudicial ni en la malla curricular de la conciliación en materia familiar.
- El sexo o género de los/as conciliadores/as influye en las percepciones y genera susceptibilidad en las partes en conflicto al punto que, en muchas ocasiones, los/as conciliadores/as tuvieron que acudir a la coconciliación para despejar dudas.
- La identidad de género del/la conciliador/a puede influir en los acuerdos a los que arriban las partes por el grado de confianza y empatía que se establecen con las mismas. Según los mediadores varones, sus colegas mujeres tienen ventajas “por el hecho de ser mujeres” que ellos no pueden alcanzar, así que acuden a la co-conciliación en pareja hombre/mujer para equilibrar esa diferencia.
- La neutralidad y la imparcialidad son principios que facilitan el proceso de conciliación y constituyen la garantía de sostenibilidad de los acuerdos, pero los/as conciliadores/as no creen que los roles de género incidan en el proceso de conciliación; por ende, consideran que el desequilibrio de poderes no repercute en las condiciones para un intercambio justo.
- Los/as conciliadores/as muestran dominio en el manejo de una gran variedad de técnicas para la conciliación (la formulación de preguntas, la suspensión de la conciliación, el caucus y la coconciliación), pero

no cuentan con recursos para detectar a tiempo los desequilibrios de poder en razón de género.

- Las herramientas que los/as conciliadores/as utilizan para generar equilibrios de poder son las que habitualmente se emplean en cualquier proceso de conciliación, sin considerar criterios desde el enfoque de género.
- Se advierten algunos sesgos a la hora de valorar los acuerdos de parte de los/as conciliadores/as porque, por ejemplo, se considera “discriminación positiva” la concesión de la custodia de los hijos a la mujer “solo por el hecho de ser mujer”, y existe una valoración del impacto de la cadena de cuidados en la vida y las oportunidades de desarrollo de las mujeres.
- En muchas respuestas de los/as conciliadores/as se advertía desconocimiento o sesgos de género, tanto en lo referido a la reflexión sobre los procesos que realizaron como en lo concerniente a sus propios prejuicios.
- Los/as conciliadores/as aceptan su falta de formación específica en enfoque de género y admiten que su conocimiento del tema es, en cierto sentido, superficial e insuficiente; pero coinciden plenamente sobre la importancia de incorporar este enfoque en su formación y de manera particular en lo referido a la conciliación familiar.
- A pesar de sus déficits de formación en las temáticas asociadas al género, los/as conciliadores/as coinciden

en la necesidad de profundizar e incorporar estas temáticas para mejorar los procesos de negociación y promover la igualdad de condiciones en la conciliación. Consideran que dicha incorporación podría contribuir a alcanzar resultados más sostenibles.

- La percepción generalizada es que incorporar el enfoque de género no significa “llenarse de teoría”, sino saber contextualizar mejor los conflictos, especialmente cuando se detectan relaciones complementarias o asimetrías de poder.
- Cuando se consultó a los/as conciliadores/as si tenían formación en enfoque de género, todas las respuestas remitieron al micromachismo, pero este supuesto dominio del tema no se corroboró luego en ciertos comentarios y relatos sobre algunos procesos considerados relevantes.
- Queda una agenda pendiente, para reflexionar y luego responder cuestiones relativas al impacto de las cuestiones de género en la gestión de los conflictos, a la relación entre los conceptos género/poder/desigualdad y la forma de gestionar/resolver los conflictos, y al papel que cumplen los roles y estereotipos de género en la expresión de los intereses y necesidades de las personas en la conciliación familiar.

## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. La conciliación extrajudicial se encuentra en la agenda pública y todo indica que se abrirá un tiempo de oportunidad para plantear iniciativas orientadas a potenciarla mediante ajustes que pueden incluir políticas públicas específicas, sin descartar la posibilidad de implementar reformas legales.
2. En esta perspectiva, la Fundación UNIR Bolivia puede desempeñar un papel estratégico porque ha logrado acumular no solo experiencia en la práctica de la conciliación extrajudicial, sino también una reconocida trayectoria en la formación y capacitación de profesionales conciliadores que, según las proyecciones, serán más requeridos en el futuro.
3. La conciliación extrajudicial en ámbito familiar se encuentra en los primeros pasos de desarrollo, al punto que en el país no se han elaborado guías que orienten su implementación, y su práctica deriva de experticias acumuladas en otros ámbitos de la conciliación extrajudicial.
4. Por ello, no solo es un hecho novedoso, sino pionero que la Fundación UNIR Bolivia haya asumido el desafío de sistematizar las experiencias en conciliación familiar, y que hubiera decidido hacerlo a partir del enfoque de género, un ámbito sobre el que apenas comienza la reflexión en el país.
5. Lo anterior abre un abanico de oportunidades: primero, la posibilidad de iniciar el proceso de reflexión; luego, recrear la experiencia desde una mirada crítica y autocrítica; por último, generar conocimiento para aportar valor a una disciplina tan relevante como la conciliación familiar.
6. Como lo ha venido haciendo hasta el presente en el tema de conciliación extrajudicial, la Fundación UNIR Bolivia puede convertirse en el más importante referente del debate, la producción intelectual y la formación profesional en conciliación familiar en el país.

7. También se abren auspiciadoras perspectivas para democratizar la enseñanza de la conciliación familiar hacia esferas que pueden cumplir un rol trascendente en la práctica de mecanismo alternativos de solución de conflictos, como los Servicios Legales Integrales Municipales (SLIM) y la red de promotoras comunitarias acreditadas por el Ministerio de Justicia, que constituyen el más importante brazo operativo de las políticas públicas para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.
8. Otro ámbito que se abre a la reflexión y la propuesta es el de las familias, en plural y en la dimensión asumida por la Ley N.º 603 (Código de Familias y del Proceso Familiar), promulgada en el año en 2014, pero cuyos alcances y transformaciones apenas comienzan a implementarse.
9. Se viven tiempos de profundas transformaciones en las estructuras familiares, las cuales inevitablemente derivan en crisis y conflictos; por ello, el ámbito de la conciliación familiar seguirá siendo un espacio para el fortalecimiento institucional y la puesta en práctica de los principios de justicia y paz positiva postulados por la Fundación UNIR Bolivia.
10. Una tarea pendiente de primer orden es incorporar el enfoque de género en la formación de los/as conciliadores/as, así como en la práctica de la conciliación, en general, y de la conciliación familiar, en particular. La conciliación familiar con enfoque de género, no cierra con este trabajo. Por el contrario, inaugura un tiempo de ardua producción teórica y de rescate de las buenas prácticas para mejorar los servicios y aportar nuevos y renovados enfoques y perspectivas en este ámbito.

# BIBLIOGRAFÍA

- Bonino, L. (1998). *Micromachismos: la violencia invisible en la pareja*. [https://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity\\_mens/micromachismos\\_o.pdf](https://www.joaquimmontaner.net/Saco/dipity_mens/micromachismos_o.pdf)
- Brandoni, F. (2002). Apuntes sobre los conflictos y la mediación. *La Trama*, 2. <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/735/apuntes-conflictos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Calcaterra, R. (2002). *Mediación estratégica*. Gedisa.
- Fundación ARU. (2018). *Estudio econométrico de beneficios para el ciudadano y costos ahorrados al Estado por efecto de la aplicación de la conciliación en sede judicial*. Fundación ARU.
- Código de las Familias y del Proceso Familiar (2014). *Gaceta Oficial del Estado Plurinacional de Bolivia*. <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/702NEC>
- Fundación UNIR Bolivia (2021). *Guía de Conciliación Extrajudicial*. UNIR.
- Lamas, M. (2002). *Cuerpo: Diferencia Sexual y Género*. Taurus.
- Ley de Conciliación y Arbitraje (2015). *Gaceta Oficial Estado Plurinacional de Bolivia*. <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/770NEC>
- Suarés, M. (2002). *Mediando en sistemas familiares*. Paidós.
- TSJ (2020). *Rendición pública de cuentas, Final 2020*. Tribunal Supremo de Justicia. <https://tsj.bo/wp-content/uploads/2021/04/RPC-final-2020-web.pdf>

Vokral, E. (4 de mayo de 2020). Embajadora de Suiza en Bolivia: “Conciliar le cuesta al Estado siete veces menos que un juicio”. Periódico *Página Siete*. <https://www.paginasiete.bo/seguridad/2020/5/4/embajadora-de-suiza-en-bolivia-conciliar-le-cuesta-al-estado-siete-veces-menos-que-un-juicio-254478.html>

## Entrevistas realizadas para la investigación

Alabe, William. Fiscal Departamental de La Paz. La Paz, 10 de septiembre de 2021.

Alarcón, Carlos. Diputado Nacional. La Paz, 12 de septiembre de 2021.

Auza, Carmen. Conciliadora del centro de conciliación Athenea, Sucre. Vía Zoom, 14 de septiembre de 2021.

Bayá, Mónica. Secretaria técnica de Comunidad de Derechos Humanos Bolivia. La Paz, 31 de agosto de 2021.

Bolívar, Cecilia. Conciliadora del centro de conciliación Athenea Sucre. Vía Zoom, 23 de septiembre de 2021.

Brandoni, Florencia. Mediadora internacional argentina. Vía Zoom, 22 de septiembre de 2021.

Campos, Javier. Coordinador de la Fundación UNIR Bolivia, Cochabamba. Vía Zoom, 8 de septiembre de 2021.

Campero, Iván. Vocal del Tribunal Supremo de Justicia. La Paz, 6 de septiembre de 2021.

Cusi, Gualberto. Exmagistrado del Tribunal Constitucional Plurinacional. La Paz, 9 de septiembre de 2021.

Corrilo, Helga. Conciliadora de la Fundación Ivi Maraui, Tarija. Vía Zoom, 13 de septiembre de 2021.

Fernández, Marisol. Conciliadora de la Fundación UNIR Bolivia. La Paz, 15 de septiembre de 2021.

Finkelstein, Andrea. Mediadora y negociadora internacional. Vía Zoom, 22 de septiembre de 2021.

Guzmán, Daniela. Excoordinadora de la Fundación UNIR Bolivia, Cochabamba. Vía Zoom, 20 de septiembre de 2021.

Lima, Iván. Ministro de Justicia y Transparencia Institucional. La Paz, 30 de agosto de 2021.

Luna Pizarro, Fátima. Coordinadora del Proyecto Acceso a Justicia, Fundación UNIR Bolivia. La Paz, 13 de septiembre de 2021.

Mendoza, Rubén. Coordinador de la Fundación UNIR Bolivia, Santa Cruz. Vía Zoom, 8 de septiembre de 2021.

Ríos, Álvaro. Conciliador de la Fundación UNIR Bolivia, La Paz. Vía Zoom, 3 de septiembre de 2021.

Rivera, José Antonio. Exmagistrado del Tribunal Constitucional Plurinacional. La Paz, 9 de septiembre de 2021.

Siles, César. Viceministro de Justicia y Derechos Fundamentales. La Paz, 3 de septiembre de 2021.

Salazar, Julissa. Conciliadora de la Fundación Ivi Maraai, Tarija. Vía Zoom, 14 de septiembre de 2021

Torrigo, Griselda. Conciliadora de la Fundación UNIR Bolivia. La Paz, 9 de septiembre de 2021.

Tula, Antonio. Director de Redes Alternativas Argentina. Vía Zoom, 15 de septiembre de 2021.

## **Participantes en el grupo focal realizado vía Zoom (6 de septiembre de 2021)**

Ponce, Marcelo (psicólogo)

Flores, Gustavo (médico)

Saavedra, Cecilia (gastrónoma)

Roldán, Henry (comunicador social)

Tellería, Jimmy (antropólogo)

Saico, Santos (trabajador social)





# **INDICADORES DE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE CONCILIACIÓN**



# Índice

<b>A MODO DE PRÓLOGO</b>	<b>85</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>87</b>
<b>I. EL POTENCIAL DE LA CONCILIACIÓN</b>	<b>89</b>
<b>II. EL ENFOQUE DE GÉNERO: CONCEPTOS BÁSICOS</b>	<b>93</b>
2.1 Sexo y género	93
2.2 Sistema sexo-género	94
2.3 Roles y estereotipos de género	96
2.4 Micromachismos	98
2.5 Esfera de lo público y esfera de lo privado	98
2.6 División sexual del trabajo	98
<b>III. TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>101</b>
<b>IV. ENFOQUE DE GÉNERO, CONCILIACIÓN Y NARRATIVAS DEL CONFLICTO</b>	<b>103</b>
4.1 Un perfil renovado con enfoque de género	104
4.2 Juegos de poder en la conciliación familiar	105
4.3 Detectar las señales de alerta	107
<b>V. INDICADORES PARA LA CONCILIACIÓN DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO</b>	<b>111</b>



## A MODO DE PRÓLOGO

En esencia, incorporar el enfoque de género supone cuestionar “verdades absolutas” que se han ido naturalizando a lo largo del tiempo. Implica reconocer las diferentes configuraciones sociohistóricas y culturales de género, para superar el determinismo biológico de “el hombre” y “la mujer”, o sea la cuestión binaria, y los estereotipos vigentes.

La incorporación de este enfoque no significa que, en una conciliación desarrollada con perspectiva de género, se otorgará prioridad a una parte sobre la otra, por su pertenencia o identificación con determinado género. Esta incorporación implica reconocer los aspectos por los cuales las relaciones se vuelven asimétricas, y promover que tanto una parte como la otra tomen concien-

cia de las diferencias que existen, puedan manifestarlas y, posteriormente, conseguir una situación beneficiosa para ambas.

Integrar el enfoque de género en la conciliación no conlleva tomar partido por una u otra de las partes en conflicto, sino tratar de equilibrar las relaciones de poder que se han ido desequilibrando debido a la persistencia de los estereotipos de género.

Ese es el importante rol que cumplen los Modos Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC) en la búsqueda de la igualdad, de una sociedad más justa, participativa e inclusiva, es decir, de una sociedad verdaderamente democrática.



# INTRODUCCIÓN

Es evidente el vacío existente respecto al enfoque de género en la conciliación, en general, y en la conciliación familiar, en particular. En rigor, es un tema que apenas ha ingresado a la agenda del debate, la reflexión y las propuestas. Adquiere particular importancia en el ámbito de la conciliación familiar porque resulta fundamental conocer y entender la evolución y los cambios que la familia ha sufrido a lo largo de los tiempos y el papel que el género ha jugado en dichos cambios.

El abordaje de la familia ha estado exento de un análisis de género que ponga de manifiesto su conexión con los estereotipos culturales relativos a los papeles asignados a hombres y mujeres, así como con las relaciones de poder. La conciliación familiar se ha acomodado al modelo familiar que funciona de acuerdo a los roles tradicionales y a las limitaciones que estos imponen a todos los miembros de la familia. Por esta razón, se considera que integrar el enfoque de género en este mecanismo alternativo de solución de conflictos representará un gran

avance en las dimensiones teórica y práctica, así como en la perspectiva de mejorar su abordaje.

Sobre la base de la sistematización de la experiencia de conciliación extrajudicial en materia familiar, la Fundación UNIR Bolivia, como mandataria del Proyecto Acceso a Justicia de la Cooperación Suiza en Bolivia, ha asumido el desafío de iniciar un proceso de construcción de indicadores de género relativos a los procesos de conciliación con el propósito de generar equilibrios de poder.

La Fundación UNIR Bolivia concibe la conciliación no solo como un servicio, sino como “una expresión pacifista de la justicia”; por tanto, no es “solo un conjunto de técnicas que facilitan la comunicación entre las personas, sino que principalmente es una forma de vivir y entender la manera en que nos relacionamos con los demás” (Guía, 2018).

La conciliación familiar, como disciplina basada en la filosofía del pacto, el diálogo y la equidad, debe cuestionar

los roles tradicionales y las limitaciones que estos imponen en todos los miembros de la familia, e integrar en su teoría y práctica la perspectiva de género.

El presente documento elaborado en el marco del Proyecto Acceso a Justicia de la Cooperación Suiza en Bolivia, del cual la Fundación UNIR Bolivia es mandataria,

constituye un cuaderno de apuntes que registra los temas por los que se debe empezar a reflexionar y brinda la oportunidad de inaugurar una discusión trascendental para la conciliación familiar porque, en definitiva, el enfoque de género es un paradigma cultural, político, ético y filosófico innovador.



# I. EL POTENCIAL DE LA CONCILIACIÓN

A partir de la experiencia, se asume la conciliación como una herramienta muy poderosa para el abordaje de los conflictos familiares; sin embargo, su aplicación no es útil en todos los casos ni en todos los momentos.

Existen muchas familias que, por distintas razones, no están dispuestas, en determinado momento, a sostener una conversación; pero la conciliación siempre ofrece la posibilidad de que la familia resuelva sus conflictos internamente y según su propia dinámica, sus propias reglas –es decir, su cultura– en función de sus necesidades específicas y mediante el protagonismo de las partes.

El potencial de la conciliación es más relevante aún frente a la modalidad de “ataque, defensa y contraataque” que supone el sistema judicial, el cual, en lugar de resolverlos, agrava los conflictos familiares y los retroalimenta en gran medida. La presión del sistema provoca mucho enojo entre las partes, muchas veces debido a los escritos redactados por los abogados, que pueden derivar

en el quiebre del vínculo familiar, pese a la existencia de hijos e hijas.

A partir de su experiencia en la promoción de la cultura de paz, la gestión constructiva y la promoción de medios alternativos de resolución de conflictos, la Fundación UNIR Bolivia promueve modos alternativos de resolución de conflictos, impulsa el derecho a la paz y brinda servicios de capacitación y conciliación extrajudicial en los ámbitos familiar, comercial, contractual, vecinal, comunal y escolar. En el marco de la cultura de paz, que constituye el eje de su misión institucional, basa su intervención en una *Guía de Conciliación Extrajudicial*, elaborada según los lineamientos de la Ley N.º 708, de Conciliación y Arbitraje, sancionada el 25 de junio de 2015.

“La conciliación es un medio alternativo de solución de controversias, al que las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras, acceden libre y voluntariamente, antes o durante un proceso

judicial o arbitral, con la colaboración de una o un tercero imparcial denominado conciliador o conciliadora” (Ley N.º 708, art. 20).

La Fundación UNIR Bolivia aplica un modelo de conciliación denominado *facilitativo*, que resulta de una combinación de varios enfoques metodológicos, desarrollados a nivel internacional y adaptados a la realidad del país, e incluye varias técnicas de apertura para escuchar y generar empatía, conservar un manejo emocional sólido y propiciar un equilibrio de poder entre las partes (Luna Pizarro, 2021).

El modelo de conciliación en materia familiar es muy complejo y requiere la puesta en marcha de un proceso estratégico de negociación, así como de un perfil del/a conciliador/a, con formación, experiencia y conocimiento del enfoque de género.

La Ley N.º 603, Código de las Familias y del Proceso Familiar, que rige los procesos de conciliación familiar, reconoce cinco tipos de familia: unimarentales, uniparentales, familias ampliadas, familias comunitarias y familias no parentales. Entre sus principios y fundamentos, esta norma precisa: “Equidad de Género. Son las relaciones equitativas e igualitarias entre mujeres y hombres en las familias, en el ejercicio de sus derechos, obligaciones, toma de decisiones y responsabilidades” (art. 6, inc. e).

La Ley N.º 603 estipula la obligación de la asistencia familiar hasta los 25 años, calculada sobre la base del 20%

del salario mínimo nacional; la libre elección en el orden de inscripción de los apellidos; la agilización del divorcio, que puede ser de mutuo acuerdo o contencioso; la legalización de la unión libre; la filiación, realizada por madres o padres solteros, a sola indicación del nombre del otro progenitor; la emancipación a los 16 años para hombres y mujeres, en el caso del derecho al matrimonio, y la simplificación del procedimiento para obtener la tutela a una sola audiencia oral.

Junto con las nuevas formas familiares, se han ido estructurando nuevos códigos de convivencia que, a su vez, han generado nuevos tipos de conflictos; razones por las cuales el modelo de conciliación en materia de familia resulta tan complejo: debe adecuarse a los cambios suscitados en la manera de relacionamiento de las familias, considerando los factores socioeconómicos y culturales que han modificado las relaciones entre los sexos, tales como la reducción de los índices de fecundidad, el aumento del trabajo remunerado de las mujeres, el descenso de las tasas de nupcialidad y el incremento de los índices de divorcio, entre otros. Otro factor relevante se relaciona con la denuncia y el tratamiento de la violencia intrafamiliar, antes considerada tema privado y hasta natural, pero hoy tratada como un problema de políticas públicas, en tanto limita el pleno ejercicio de derechos de las mujeres.

Se trata de una agenda compleja, que plantea múltiples desafíos y debe considerarse durante los procesos de conciliación extrajudicial en materia familiar. Cabe subrayar que no es posible conciliar en situaciones en las

que se verifique la existencia de desbalance de poder, violencia o agresión.

La Constitución Política del Estado reconoce el derecho a la igualdad y la no discriminación de todas las personas, y establece la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, el cuerpo normativo vigente en el país promueve la protección de los derechos humanos de las mujeres, entre los cuales destacan el derecho a la igualdad, que constituye la base para la no discriminación, y el derecho a una vida libre de violencia.

Por otra parte, los instrumentos internacionales de derechos humanos en materia de igualdad, no discriminación y eliminación de la violencia –entre los que destacan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (conocida como CEDAW por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)– forman parte del bloque de constitucionalidad y tienen plena vigencia en el país.

Además, Bolivia ha asumido los compromisos establecidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (ONU), que atiende la preocupación mundial por la igualdad de género, y los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS), que consideran la transversalización de la perspectiva de género fundamental para alcanzar sociedades más igualitarias y democráticas.

En concordancia con la normativa que rige en el país, la Fundación UNIR Bolivia como mandataria del Proyecto Acceso a Justicia de la Cooperación Suiza en Bolivia incorpora la perspectiva de género en los procesos de conciliación familiar. Este enfoque teórico ha enriquecido los análisis sobre la familia porque ha contribuido a la identificación de los roles público y privado, a entender la diversidad de papeles y las formas de inequidad al interior de las familias, la heterogeneidad de necesidades e intereses de sus miembros, y el carácter histórico, particular y cambiante del concepto de familia.



## II. EL ENFOQUE DE GÉNERO: CONCEPTOS BÁSICOS<sup>1</sup>

La aplicación del enfoque de género al análisis de la realidad permite visualizar y reconocer la manera en la que operan las relaciones de género en los distintos ámbitos del desarrollo de las personas y de la sociedad, e identificar las relaciones de jerarquía y de desigualdad establecidas entre hombres y mujeres.

El enfoque de género –que suele equipararse a la perspectiva de género– constituye un marco conceptual que, al ser incorporado al análisis de la situación de hombres y mujeres en distintos planos y esferas de la vida social, permite detectar las desigualdades existentes entre ambos.

Se trata de una perspectiva teórico metodológica que introduce una forma particular de analizar la realidad y de obtener diagnósticos sobre la situación de hombres y

mujeres, para diseñar nuevas intervenciones, implementarlas y evaluar o dimensionar sus resultados e impactos.

Permite identificar y explicar cómo las diferencias sexuales entre hombres y mujeres fueron transformadas en desigualdades sociales que luego generaron relaciones inequitativas de poder; analizar las causas de discriminación, exclusión y subordinación de las mujeres, y entender cómo el patriarcado impuso roles de dominación y violencia a los hombres.

### 2.1 Sexo y género

Las palabras sexo y género suelen ser erróneamente empleadas como sinónimos. Mientras el sexo hace referencia a las características biológicas, el concepto de género se relaciona con todas aquellas prácticas, valores,

---

<sup>1</sup> Este acápite ha sido elaborado sobre la base del Glosario sobre perspectiva de género, del curso Introducción a las Teorías Feministas (Universidad de Chile, 2008).

costumbres y tareas que la sociedad –y no la naturaleza– asigna de forma distinta a cada uno de los sexos.

En cuanto una persona nace, se le asigna un género a partir de sus características biológicas: será niño, si tiene pene, o niña, si posee vulva. En cambio, el género es una fabricación histórica y cultural de lo femenino y lo masculino. Por consiguiente, no es algo natural.

El sexo hace referencia a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas), a partir de las cuales las personas son clasificadas, al nacer, como hombres o mujeres.

El género es una construcción social, cultural y psicológica que asigna características a las personas a partir de un sistema sexo-género dominante que organiza la sociedad desde una concepción binaria: varón/mujer o macho/hembra. A partir de ello, se crean códigos de comportamientos, actitudes y roles específicos para categorías como la feminidad o la masculinidad, que quedan instaurados como estereotipos de género (por ejemplo, la presunción de que las mujeres son emocionales y pasivas, mientras que los hombres son racionales y agresivos).

El género, como sistema de relaciones sociales y simbólicas desiguales, se sostiene sobre la base de una jerarquía (una supremacía sexista) que legitima y reproduce la subordinación de las mujeres y de toda expresión e identidad que no responda a las normas binarias y heterosexuales.

SEXO	GÉNERO
Se refiere a las características biológicas, físicas, anatómicas y fisiológicas de las personas.	Se determina mediante la cultura y la sociedad, en un tiempo y un contexto determinados. Es un concepto dinámico, puede transformarse y cambiar con el transcurso del tiempo.

## 2.2 Sistema sexo-género

Es el conjunto de creencias, valores, costumbres, normas, prácticas, oportunidades y comportamientos sociales que inciden y regulan de forma diferente la vida de las personas, en función de si son mujeres u hombres.

En este sistema, predominante en todo el mundo, las mujeres y los hombres desempeñan papeles distintos (roles de género), que están conformados por “etiquetas” (estereotipos).

Para comprender de mejor manera el sistema sexo-género, antes de profundizar en la explicación de los roles y estereotipos de género, resulta necesario definir algunos términos.

### Patriarcado

Constituye el sistema que justifica la dominación a partir de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura es ejercida por el padre, y se proyecta hacia todo el orden social. Se afirma en un conjunto de instituciones de la sociedad

que se articulan para mantener y reforzar un orden social, económico, cultural, religioso y político que determina que las mujeres, como categoría social, siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque una o varias mujeres tengan poder o todas ellas ejerzan cierto tipo de poder, como el desplegado por las madres sobre los y las hijos/as.

#### **En resumen:**

1. El patriarcado es un sistema que se proyecta hacia todos los ámbitos de la vida.
2. En este sistema, los hombres son quienes detentan el poder en los ámbitos familiar, social, político, económico y cultural.
3. La subordinación de las mujeres se justifica al suponerlas inferiores por razones biológicas (por haber nacido con sexo femenino).

### **Androcentrismo**

Es la adopción de un punto de vista que refleja la perspectiva privilegiada del varón e invisibiliza el punto de vista femenino, infravalorando o negando tanto los aportes de las mujeres (a la sociedad y a la cultura) como su ámbito experiencial.

El androcentrismo posiciona a los hombres como protagonistas y referentes, mientras que las mujeres y otros grupos de población son considerados secundarios, subordinados y poco relevantes.

### **Machismo**

Es una cuestión cultural, reproducida tanto por hombres como por mujeres. Se trata de un término que comprende una serie de comportamientos estereotipados de supremacía masculina, dominio y control, cuyas manifestaciones son diversas y e impactan de modo diferenciado sobre las personas. Estas manifestaciones pueden ser sutiles, como sugerir a alguien la comida o vestimenta, o extremas, como forzar a otra persona, a través de algún tipo de violencia, a realizar conductas no deseadas, justificando dicha agresión de alguna manera.

Constituye un referente de la identidad masculina, entendida como aquello que los hombres dicen y hacen para ser tales. “El macho” es un estereotipo que legitima y justifica socialmente las acciones de los hombres, especialmente, en contra de las mujeres.

### **Sexismo**

Es una práctica cultural común, tan naturalizada que puede pasar inadvertida. Se trata de una forma de discriminación en la que un sexo considera inferior al otro. Tanto los hombres como las mujeres pueden poner en práctica comportamientos sexistas; sin embargo, las mujeres fueron invariablemente discriminadas a lo largo de la historia.

Se refiere a las actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben las personas sobre la base de la diferenciación sexual.

### **Misoginia**

Implica el odio, el rechazo, la aversión y el desprecio hacia la mujer, y en general hacia todo lo relacionado con lo femenino. Se manifiesta en la perpetración de actos violentos y crueles contra ellas, por el hecho de ser mujeres.

Proviene del griego *misein* (odiar) y *gyne* (mujer). La misoginia es mucho más peligrosa que el sexismo y el machismo, porque se traduce en actos violentos y crueles.

### **Igualdad de género**

Este concepto remite a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no pueden depender del sexo con el que nacieron.

La igualdad de género implica que se respeten los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de mujeres como de hombres, y que se reconozca la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres.

### **Equidad de género**

Es la imparcialidad y justicia en la distribución de beneficios y responsabilidades entre hombres mujeres. Reconoce que el hombre y la mujer tienen distintas necesidades y gozan de distinto poder, y que esas diferencias deben determinarse y abordarse, con miras a corregir el desequilibrio entre los sexos.

## **2.3 Roles y estereotipos de género**

Los roles de género son comportamientos, tareas y funciones que una persona debe desempeñar según su sexo, pero que pueden cambiar, porque se hallan construidos social y culturalmente.

Implican prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino dictadas por la sociedad y la cultura en un momento histórico concreto.



ROLES DE GÉNERO	
MUJER	HOMBRE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debe estar destinada al espacio doméstico.</li> <li>• Debe dedicarse a actividades de servicio y cuidado de otras personas.</li> <li>• Debe tener un rol reproductivo.</li> <li>• Se considera que su carácter tiende a la subordinación.</li> <li>• Debe dedicarse al trabajo no remunerado.</li> <li>• Se le considera dependiente del hombre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Está destinado al espacio público.</li> <li>• Tiene trabajos, empleos o cargos de liderazgo y responsabilidad.</li> <li>• Se asume que tiene un rol productivo.</li> <li>• Se considera que ejerce, o tiene una imagen de, poder y autoridad.</li> <li>• Debe dedicarse al trabajo remunerado.</li> <li>• Se le considera proveedor de la mujer.</li> </ul>

Los estereotipos de género son modelos o patrones de conducta que definen cómo deben ser, actuar, pensar y sentir las mujeres y los hombres en una sociedad; conforman un conjunto de características asignadas. Se trata de creencias y atribuciones preconcebidas sobre cómo deben ser y comportarse las personas, de manera que, a cada género, se le atribuya determinado comportamiento, una forma de ser, una apariencia o vestimenta definida.

Según los estereotipos más comunes, las mujeres son madres y amas de casa, emocionales y dependientes, inestables y sumisas; en cambio, los hombres son fuertes, valientes, racionales y analíticos.

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO	
SOBRE LA MUJER	SOBRE EL HOMBRE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amas de casa.</li> <li>• Dependientes.</li> <li>• Débiles y frágiles.</li> <li>• Sentimentales y volubles.</li> <li>• Tímidas y pasivas.</li> <li>• Hogareñas y cuidadoras.</li> <li>• Pacientes y abnegadas.</li> <li>• Poco sexuales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proveedores.</li> <li>• Independientes y racionales.</li> <li>• Fuertes y protectores.</li> <li>• Aventureros y activos.</li> <li>• Ambiciosos y competitivos.</li> <li>• Sociables y amigüeros.</li> <li>• Incomprensivos e impacientes.</li> <li>• Muy sexuales.</li> </ul>

## 2.4 Micromachismos

Se trata de sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en la vida cotidiana, que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina: artimañas y manipulaciones mediante los cuales los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses cotidianos.

Muchos de estos comportamientos no suponen intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales, incorporados y automatizados en el proceso de “hacerse hombres” en tanto hábitos de acción/reacción frente a las mujeres. Otros son conscientes, pero todos forman parte de las habilidades masculinas, desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control, con el propósito de que se mantengan y reafirmen los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones.

En las relaciones sociales del día a día existen numerosos ejemplos de micromachismos. Uno muy común es la idea de que el hombre no participa en las tareas domésticas o familiares porque “no sabe” o porque “ella lo hace mejor”. En este caso, obligar a la mujer a hacer lo que en una relación igualitaria debería ser cosa de dos supone una maniobra de imposición de tareas que, de manera sutil, genera una importante sobrecarga para ella.

Hay también micromachismos encubiertos, situaciones en las que el hombre, con o sin intención, elimina los espacios de intimidad con la mujer. No tener tiempo para hablar, llevar una vida social excesiva o eludir temas personales o familiares de relevancia, son algunas formas de intentar controlar las reglas de la relación a través de la distancia, logrando así que la mujer se acomode a sus deseos, como cuándo estar disponible, cuánta tarea doméstica realizar, etcétera.

## 2.5 Esfera de lo público y esfera de lo privado

Uno de los ejes de la teoría de género es la crítica a la división entre la esfera de lo público (asociada históricamente con lo político, lo económico y, en general, con actividades consideradas propiamente masculinas) y la esfera de lo privado (referida al ámbito familiar, de lo doméstico y personal, considerado propiamente femenino), que ha estado en la base del diferente estatus jurídico asignado a las mujeres respecto de los hombres: a estos se les reconoció como ciudadanos, con plenos derechos para participar en las decisiones del Estado y de la vida pública, mientras que a las mujeres se las circunscribió a la esfera privada y, principalmente, al ámbito doméstico.

## 2.6 División sexual del trabajo

A partir de la manera de percibir los espacios de hombres y de mujeres, se estableció la división entre el trabajo

productivo, vinculado con la obtención, transformación e intercambio de bienes (tareas asignadas tradicionalmente a los varones), y el trabajo reproductivo, definido culturalmente como responsabilidad de las mujeres.

El trabajo reproductivo comprende actividades relacionadas con la reproducción biológica y social, es decir, todas las tareas necesarias para el mantenimiento del hogar y

la reproducción del grupo familiar (incluidas la crianza, la educación, la alimentación, la atención y el cuidado de los miembros de la familia), así como la transmisión de las costumbres y los valores del grupo social. Las actividades productivas son socialmente valoradas y otorgan estatus y poder a quienes las llevan a cabo. No ocurre lo mismo con las correspondientes al trabajo reproductivo, puesto que no implican aporte económico y carecen de valor social.



### III.

## TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

La transversalización del enfoque de género implica que todo lo que se dice, planea y hace se encuentre imbuido por este enfoque. Significa dar igual trato y oportunidades a mujeres y hombres, y distinguir las desigualdades que existen entre las personas, para adoptar las medidas necesarias y equilibrar la situación.

A nivel institucional, la integración de la perspectiva de género debe aplicarse a todos los niveles y todas las políticas, programas y proyectos, a partir del supuesto de que, para lograr la equidad entre hombres y mujeres, es imprescindible modificar las metodologías, los análisis y las líneas de acción desde una perspectiva de género. Una política de transversalización implica tener en cuenta las cuestiones de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, de forma transversal, en todas las acciones, y no abordar este tema únicamente a partir del enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer.

En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Resolución 1997/2 del Consejo Económico y Social de la ONU: Conclusiones convenidas.  
<https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?page=search&docid=4652c9fc2&skip=0&query=1997/2>

También es importante incluir variables –como clase, etnia, edad, procedencia rural o urbana, orientación sexual, entre otras– para evitar generalizaciones que obvian las especificidades del contexto en las que se producen las relaciones de género, y para identificar otras desigual-

dades que agudicen las de género. Este conjunto de variables conforma lo que se ha denominado *interseccionalidad de género*, la cual contempla las desigualdades de género y las necesidades diferenciadas por sexo durante el diseño e implementación de planes y programas.

## IV. ENFOQUE DE GÉNERO, CONCILIACIÓN Y NARRATIVAS DEL CONFLICTO<sup>3</sup>

El enfoque de género ayuda a desestabilizar ciertas narrativas del conflicto, personales y sociales, que atraían a las personas, a las familias y a las relaciones. Constituye una especie de alerta para desestabilizar esas narrativas, es decir, para ponerlas en cuestión y para que la gente pueda encontrar no solo otras respuestas, sino, primero, otras preguntas.

Dota de herramientas que permiten a las personas replantearse si deben y pueden seguir sosteniendo algunos mandatos que, en definitiva, no han sido ni son fructíferos, porque quienes llegan a la mesa de conciliación lo hacen porque no pudieron establecer un diálogo efectivo que satisficiera las necesidades de todos y, por consiguiente, no pudieron resolver su conflicto solos.

La perspectiva de género es particularmente relevante en los conflictos de pareja, porque los hombres y las mujeres entienden las relaciones de forma diferente y los procesos de conciliación pueden ser una oportunidad para equilibrar el poder de las partes.

Como se dijo, en conciliación familiar, resulta fundamental conocer y entender la evolución y los cambios que se han producido en las familias a lo largo del tiempo, y entender el papel que el género ha jugado en dichos cambios. La conciliación familiar –como disciplina basada en la filosofía del pacto, la tolerancia y la equidad– debe cuestionar los roles tradicionales y las limitaciones que estos imponen en todos los miembros de la familia, e integrar en su teoría y práctica la perspectiva de género, entendida como un poderoso instrumento para enten-

---

<sup>3</sup> Este acápite ha sido elaborado a partir de las reflexiones y orientaciones que, generosamente, han compartido para la presente consultoría las expertas argentinas en mediación Andrea Finkelstein y Florencia Brandoni, gracias a las gestiones de Marisol Fernández por parte de la Fundación UNIR Bolivia.

der y modificar la realidad familiar. Sin dicha perspectiva, se seguirán manteniendo situaciones de discriminación en la estructura familiar, que impedirán concebir formas diferentes de abordar los conflictos.

## 4.1 Un perfil renovado con enfoque de género

Más allá de la formación en conciliación, que brinda herramientas conceptuales y comunicacionales, el/la conciliador/a tiene que formarse, básicamente, en los vínculos familiares, que no son similares a otros vínculos grupales. No es lo mismo un grupo comunitario o uno vecinal, nucleado alrededor de un reclamo por el alumbrado público del barrio, o uno activista en materia de medioambiente. En todos ellos pueden suscitarse fenómenos grupales estudiados por la psicología social, la sociología y otras disciplinas, pero los grupos familiares poseen particularidades, incluso emocionales, que se deben estudiar y decodificar.

Es necesario que el/la conciliador/a ponga en práctica una revisión sobre sí mismo/a, porque proviene de un tipo de familia y, consecuentemente, tiene una propia idea de familia. Sin una adecuada formación, un buen nivel de autoconocimiento y una alta capacidad de autorreflexión, es difícil trabajar operativamente.

Los/as conciliadores/as deben tener la capacidad de comprender distintos modelos de familias, y empatizar con

ellos, sin poner en juego los modelos propios ni hacer una suerte de idealización familiar o de moralización.

Es importante observar cómo, en la labor de los/as conciliadores/as, se pone en juego el propio modelo de familia o la idealización de la misma (por ejemplo, quién –y desde qué perspectiva– se está portando como un buen o mal padre y quién como una buena o mala madre). En otras palabras, hay un juego de roles y de expectativas acerca de cómo se deben ejercer esos roles, y cómo, efectivamente, se ejercen, o cómo se dice que se los ejerce, porque la conciliación trabaja con narrativas, escucha a la gente. Consiguientemente, se configura un juego de expectativas respecto a cómo debería ser el propio rol y el rol del otro, y a ello se suma la propia visión del/a conciliador/a sobre cómo deberían ser ejercidos dichos roles.

Se trata de un juego muy difícil de manejar: si el/a conciliador/a no logra abstenerse de los propios valores, de idealizaciones y expectativas acerca de cómo deberían ser las cosas, y no comprende las leyes de la familia que participa en la conciliación, se enfrentará en condiciones desfavorables a uno de los mayores desafíos de este proceso, que es lograr la neutralidad desde la perspectiva de género.

La mirada debe estar atenta con el propósito de que, durante la conciliación, no se activen las desigualdades que ya portan las parejas. Por una cuestión cultural, la perspectiva de género debe ser incorporada en este proceso y los/as conciliadores/as deben estar formados en ella.



Incorporar la perspectiva de género en la conciliación familiar constituye una aspiración inacabada: nunca habrá un catálogo cerrado, porque las formas de interrelación evolucionan y cabe estar predispuestos/as a incorporar lo que vaya apareciendo en los indicadores y en el alineamiento de herramientas nuevas.

La conciliación familiar es tan compleja que debe considerar cómo se conforma un conflicto y cuáles son los elementos que entran en juego en lo conductual, lo emotivo y lo identitario, tres elementos con que se trabajan en conexión con cuestiones relativas al género. Otro tema relevante se relaciona con el eje del poder: ¿qué papel juega el poder en las relaciones interpersonales?, ¿qué significa construir poder?, ¿de qué herramientas se puede disponer desde la perspectiva del/la conciliador/a para facilitar que alguien cambie la posición relativa de poder?

## **4.2 Juegos de poder en la conciliación familiar**

Las relaciones familiares están atravesadas por la cultura patriarcal, la cual determina el establecimiento de relaciones desiguales y la subordinación de las mujeres a la autoridad del hombre. Los juegos de poder, a su vez, se hallan marcados por la cultura patriarcal.

Al presente, se vive un momento álgido de transformación de las relaciones al interior de la familia, acompañada por propuestas legislativas y normas de mayor igualdad o simetría en el cuidado de los hijos e hijas

como parte de las responsabilidades del seno familiar. Sin embargo, aunque el derecho intenta marcar el rumbo, y a nivel mundial se articula un movimiento muy fuerte en defensa de los derechos de las mujeres, esta tendencia va de la mano con una cantidad alarmante de feminicidios.

Por otra parte, se ha suscitado un contexto social de cambio muy importante en las relaciones familiares, en las de pareja, en la generación de recursos económicos y en la edad en la que las mujeres tienen hijos. Se advierte un mayor impulso para que las mujeres desarrollen sus vidas de forma individual o sus trayectorias laborales. Pero, al mismo tiempo que un movimiento promueve la necesidad de compartir cuidados familiares, otro persiste en convivir con los roles más tradicionales (del hombre proveedor, en el mundo público, y la mujer cuidadora, más de casa, en el mundo de privado).

De esta manera, diversas tensiones culturales conviven, a partir de la diferencia de poder entre hombres y mujeres. Así, estadísticamente, las mujeres logran menores puestos de preponderancia y de dirección, en comparación con los hombres, y suelen tener ingresos menores que ellos, de manera que la dependencia económica se acrecienta, las mujeres dedican el doble de tiempo que los hombres a las tareas domésticas y de cuidado, etc. Ante situaciones desiguales en lo cultural, lo económico y lo laboral, no se puede pensar en el marco de una conciliación familiar de la misma manera que hace dos décadas.

Existe una matriz de socialización para las mujeres y otra para los hombres. ¿No se espera de las mujeres sensibilidad, empatía, dedicación, admiración?, ¿y de los hombres, fortaleza, competencia, riesgo, individualismo? Los estereotipos de género condicionan tanto a unas como a otros, y resultan, al mismo tiempo, una vara de medición de las acciones propias para hombres, mujeres y diversidades sexuales. Además, se convierten en una fuente de sufrimiento y de exigencia para todos (por ejemplo, mediante el estereotipo del proveedor que se espera que desempeñe el hombre).

El estereotipo del proveedor es social y una fuente de malestar extraordinario para las poblaciones en situación de vulnerabilidad. Es un estereotipo que ha formado parte del proceso de socialización de todos y todas. Sin embargo, la posición económica social, agravada por crisis económicas, hace que muchos hombres no puedan alcanzar ese mandato social, lo cual suele constituir una fuente de sufrimiento e incluso de violencia. Muchos hombres se alejan de sus hijos e hijas, simplemente, porque no tienen dinero para satisfacer algunas demandas; dejan de verlos por carecer de recursos económicos. En estos casos, a ese hombre se lo suele juzgar como mal padre, pero, si se lo contempla desde la perspectiva de género, cabe preguntarse cuánta dificultad tiene un hombre para cumplir un rol paterno sin responder al estereotipo. Cómo se lo puede ayudar para que no deje de ser padre solo porque no tiene las posibilidades –laborales, económicas y sociales– de cumplir con ese parámetro es un desafío para la reflexión de género.

El dinero constituye también un elemento de poder, bastante masculinizado. Suele ser un arma, tanto de provisión como de control, y las cuestiones económicas de manutención se encuentran asociadas tanto a lo que se espera culturalmente de cada uno/a como a los pactos de la pareja.

Sin considerar el tema de la violencia, porque es sabido que no es conciliable, existen casos, por ejemplo, de renunciamiento de una madre a la guarda de los hijos o hijas. Cuando el hombre le atribuye actitudes impropias de una buena madre, o de una buena mujer, y la fuerza a asumir esa culpa y renunciar a la guarda, para que la nueva pareja o la madre del hombre críe a los niños, cabe preguntarse cuán voluntario y cierto es ese renunciamiento, o cuán forzado resulta por los mandatos y estereotipos de género que estuvieron activos en esa pareja.

Cuando la conciliación –en tanto medio alternativo para garantizar el acceso a la justicia– comenzó a implementarse, había cierta algarabía en razón de la libertad y autonomía de las partes para decidir por sí mismas, sin que un juez decidiera por ellas. Pero dicha libertad y voluntad no siempre son tales, porque muchas veces el sistema y los estereotipos de género, presentes a lo largo de una vida, limitan las libertades, y un acuerdo que puede parecer voluntario, en realidad, se encuentra sesgado por los estereotipos.

Por tanto, la labor del/a conciliador/a debe analizar qué tanta autonomía o qué tanto sometimiento influye en las

decisiones, porque, ante una persona que lleva 20 años de sometimiento, no se puede esperar una autonomía absoluta ni una libertad suficiente para pensar y decidir sobre los propios deseos.

El/la conciliador/a debe incentivar el empoderamiento de la mujer, para activar, sobre todo, el análisis de alternativas y posibilidades que no impliquen el renunciamento. Debe ayudar a construir alternativas, a evaluarlas, a buscar redes de contención y a hacer derivaciones a otros profesionales, cuando sea necesario. No se trata solo de celebrar un acuerdo, sino de estar atentos para fortalecer a la mujer (revalorizar sus deseos, sus miedos, sus necesidades y sus preocupaciones) y reforzar sus alternativas, aparte del acuerdo. ¿Cuáles son sus posibilidades de no realizar un acuerdo?, ¿qué otro camino, o plan B, tiene?, ¿cómo puede reconstruirse y fortalecerse desde esas alternativas? En general, se puede trabajar cuidando la equidad y no, simplemente, promoviendo la evaluación de alternativas.

### 4.3 Detectar las señales de alerta

Es en la familia donde más abunda el modelo de renunciamento, el cual se imprime mediante una relación sostenida en el tiempo, se arraiga y puede hacerse perceptible en muchos actos de renunciamento.

Es muy común encontrar casos en los que una mujer renuncia, por ejemplo, a una parte del patrimonio. Y, aun-

que le corresponde por derecho, acepta renunciar a la empresa o a su participación económica en la empresa del marido del cual se está separando, y admite quedarse, por ejemplo, con la casa familiar, pero sin ninguna fuente de ingreso, solo por pensar que no sabría cómo actuar porque no entiende mucho del negocio.

También es habitual que la mujer no reclame tiempo para sí (que esté al cuidado de los/as hijos/as el fin de semana o toda la semana, y que el padre los vea cuando quiera o su trabajo lo permita) y no pueda formular en palabras que también necesita un espacio para sí misma, para rehacer su vida, para realizar su vida laboral, profesional o amorosa. La ligazón entre la figura de mujer y la de madre genera, a veces, estas actitudes de renuncia.

En algunos casos, durante una separación, los hombres proponen poner los bienes a nombre de los hijos, desamparando a las mujeres de bienes que les corresponden, bajo el pretexto de proteger a hijos e hijas. Lo que están haciendo, en realidad, es atar de manos a la mujer, que de esta forma queda sin la disponibilidad de los bienes.

¿Cómo y desde dónde se trabajan tales actitudes de renunciamento, de postergación de lo propio, en estos actos de renunciamento a cuestiones sobre las que ellas podrían tener eventualmente derecho, si fueran a juicio? Estos actos representan los síntomas más sutiles, como ocurre con las inhibiciones propias de la socialización de las mujeres.

Por otra parte, cabe considerar las situaciones de violencia propiamente dichas, donde el juego de poder es mucho más explícito y la mesa, claramente, se encuentra inclinada. El poder radica en el uso de la fuerza, es la lámina de un iceberg de las violencias, donde ciertos niveles de micromachismos y discriminación, socialmente validados, se hallan por debajo del agua, y el punto más extremo es el feminicidio, pero se trata de una línea ascendente, *in crescendo*, en términos de gravedad, discriminación y uso de poder.

Dificultades para defender lo propio, ciertas inhibiciones características de los estereotipos de género y el sometimiento a situaciones de violencia reiterada –psicológica, física, sexual, etc.– son un semáforo rojo para el/la conciliadora, y constituyen indicadores a los que hay que prestar atención. Allí donde se producen situaciones de violencia de manera sistemática, la conversación no va a funcionar y, en realidad, la conciliación puede generar peligro para la víctima.

La Ley N° 348, Ley para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, prohíbe explícitamente la conciliación en casos de violencia: allí donde la violencia se halla activa no se puede conciliar. En semejante situación de disparidad, donde está instalado el ejercicio del poder, el miedo y el sometimiento, nadie tiene libertad para tomar decisiones. Cuando la violencia se encuentra vigente, hay juzgados que emiten la prohibición de acercamiento, como una medida de protección; sin embargo, hay otros que decretan medidas de excepción para una

conciliación, por única vez, que es aceptada por la mujer en situación de violencia. Se trata de un contrasentido absoluto: si una mujer no puede apersonarse, normalmente, a solicitar una protección extra, si requiere de intervención judicial o que el Estado intervenga, para que el hombre deje de hostigarla o de ponerla en riesgo, ¿puede ir a negociar?

Puede decirse, acudiendo a un ejemplo sensorial, que hay situaciones menos y más grises. Por ejemplo, aun si la violencia ha cesado y una pareja ya no convive, puede subyacer un estado de necesidad, debido a un desequilibrio económico. En esa situación aparece un gris muy difícil de analizar: ¿qué indicadores se toman en cuenta y cuándo se decide sostener la negociación? Aunque la violencia no sea actual, el desbalance de poderes puede ser muy grande.

Algunos/as conciliadores/as quedan atrapados/as en la idea del “estado de necesidad de la mujer” y las dificultades para lograr una respuesta judicial rápida. Entonces, el dilema más conflictivo radica en sopesar la posibilidad de conciliar, aunque exista algún nivel de violencia, de sometimiento y de desequilibrio de poder, ante el estado de necesidad de la mujer y la disposición del hombre para proporcionar recursos económicos.

La disyuntiva de la urgencia de la mujer, que se ubica en una posición de subordinación, y la perspectiva de que el aparato de justicia tradicional no va a ofrecer una respuesta inmediata o suficiente, sumada a la tentación de

acceder a una conciliación, pese a la existencia de serias condiciones de desigualdad, es un dilema recurrente y está, de cierta manera, incentivado por el aparato de justicia que, aunque dicte medidas de protección para una mujer, las levanta a la hora de negociar.

A veces la detección de la violencia se hace en la mesa de conciliación, puesto que no siempre la gente la menciona con anterioridad o cuando solicita la conciliación. También es cierto que hay parejas que han vivido situaciones de violencia, pero el tiempo ha pasado y la violencia ha cesado, las personas se encuentran en otras circunstancias y, entonces, se debe evaluar si efectivamente se puede llevar adelante una conciliación. ¿Se puede asegurar que, entre los miembros de una pareja, en la que en algún momento hubo violencia y ha cesado, nunca se podría hacer una conciliación? Semejante aseveración constituye una generalización inútil. Así como no existen recetas, tampoco criterios definitivos. Se deben tomar decisiones para cada caso en particular.

En las conciliaciones familiares es importante trabajar, en algún momento, en reunión privada con las partes, para escudriñar indicios de temor o indicadores de violencia. A algunas mujeres les genera vergüenza contar situaciones de violencia y tratan de ocultarlas, pero se manifiestan en el temor, la resistencia a hablar y varios otros indicadores que se pueden identificar. La reunión privada debe ser una instancia casi obligatoria para advertir este tipo de cuestiones.

En muchas ocasiones se puede distinguir, claramente, un nivel equitativo de poder de negociación. Hay, también, numerosos casos de mujeres bravas, que defienden sus derechos y plantean las cosas claras, así como se presentan casos de desigualdad en los que las mujeres trabajan y generan ingresos, y su expareja no.

En general, cuando se perciben indicios de temor, de renunciamiento o indicadores que revelan que la mujer no está dispuesta a hablar, es importante realizar una reunión privada, para detectar indicadores de violencia actual o pasada. Después, entran en juego los casos claros y los casos grises. Cuando las dos partes ya tienen nueva pareja, cuando los hijos y las hijas van y vienen, en ocasiones se observa una influencia positiva de las nuevas parejas; pero otras veces suele ocurrir que, cuando alguno/a tiene nueva pareja, el/la otro/a quiere limitar las visitas a los/as hijos/as. Estas situaciones, que se van presentando en cada caso concreto, pueden ayudar a determinar si se puede seguir o no con la conciliación.

Cabe subrayar que dificultades para expresarse, como timidez, silencio, renunciamiento, autopostergación, culpa y temor de quedar mal, ser agresiva o ambiciosa, son algunos de los indicadores que no pueden pasarse por alto.

La impronta machista es muy fuerte, por la preponderancia de la familia y la cultura paternalistas. El/a conciliador/a debe estar atento/a a los indicadores de violencia, porque, muchas veces, la violencia no se expresa, sino

que forma parte de un *statu quo* implícito, secreto. Si la mujer ha sufrido una larga situación de violencia, habrá interiorizado un aprendizaje de silencio y de sumisión; por tanto, cuando llegue a la conciliación, será difícil detectar los indicadores de violencia. Sin embargo, si se lleva adelante un proceso de conciliación en esas condiciones, se revictimizará a la mujer.

Cuando comienza interacción, si el/a conciliador/a está formado/a en indicadores de violencia, rápidamente detectará la situación hegemónica y la hiposuficiencia de la mujer. Por tanto, debe estar formado/a en la temática

de violencia de género, para identificar cualquier aspecto cultural que implique esa situación. Solo en estas circunstancias se empodera a la mujer y se genera confianza en ella. Si un conciliador varón no logra intervenir de esta manera, debe solicitar la ayuda de una coconciliadora mujer, para llevar adelante una coconciliación con miembros de los dos géneros.

Para lograr esta intervención es necesario contar con una sólida formación en enfoque de género; en caso contrario, cualquier intervención se convertirá en una nueva forma hegemónica de vulnerar a la mujer.

## V. INDICADORES PARA LA CONCILIACIÓN DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO

Los indicadores de género son herramientas específicas que ofrecen información sobre las diferentes situaciones sociales de mujeres y hombres; permiten identificar las posibles desigualdades existentes, así como el nivel de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diversos contextos de la sociedad: el trabajo, la participación política, los usos del tiempo, el ocio y la cultura, la salud, la educación, el uso de servicios sociales, etcétera.

Una de las herramientas que mejor describe las situaciones de inequidad de género es la información estadística, dado que permite medir la magnitud de las desigualdades. Incorporar el enfoque de género en las fuentes regulares de información –ya sean censos, encuestas o estudios especializados– no es una tarea sencilla; demanda la modificación de procedimientos regulares para la generación de datos, ajustes en las metodologías y la creación de un sistema de información con enfoque de género.

En Bolivia, la producción de estadísticas nacionales sobre familia, hogares y vivienda, con enfoque de género es reciente. El informe *Estadísticas con enfoque de género. Censos 1976, 1992, 2001 y 2012*, publicado por el Instituto Nacional de Estadística<sup>4</sup> (INE), realiza un análisis postcensal de información referida a mujeres y de hombres en diferentes ámbitos, y presenta los cambios y avances que se observan en los últimos 40 años en educación, salud, empleo de mujeres y las brechas respecto a los hombres.

A partir de esas estadísticas, que sirven de base para informes diversos que analizan la situación de las mujeres desde una perspectiva de género, en el siguiente cuadro se aprecian los datos más relevantes acerca de la situación de las mujeres en el país.

---

4 INE (2016), *Estadísticas con enfoque de género. Censos 1976, 1992, 2001 y 2012*.  
[https://bolivia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Estadisticas\\_de\\_genero\\_final\\_INE.pdf](https://bolivia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Estadisticas_de_genero_final_INE.pdf)

## SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN BOLIVIA

### AUTONOMÍA ECONÓMICA

- La población económicamente activa es de 5.202.708 personas. Las mujeres en edad de trabajar, que acceden a una fuente de empleo, representan el 49% de la población económicamente activa.
- Para el 2017, las mujeres constituyeron el 46% de la población ocupada, el 43% de la asalariada y el 53% de la de trabajadores independientes.
- El 48,8% de las mujeres tiene un empleo, así como el 69,9% de los hombres.
- La brecha salarial entre mujeres y hombres era de 44% en 2015.
- En promedio, las mujeres dedican 4 veces más tiempo que los hombres a labores domésticas y de cuidado, además de cumplir 38 horas semanales de trabajo remunerado.

### VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

- En Bolivia 7 de cada 10 mujeres sufrió violencia física en algún momento de su vida.
- El 39% de las mujeres afirma haber sufrido violencia psicológica; el 20,7%, violencia física; el 15,3%, violencia sexual, y el 15,1%, violencia económica.
- El 67,6% hizo una demanda formal; de este porcentaje, el 56,4% no obtuvo sanción y solo el 35% de los casos alcanzó una sentencia penal.
- El año 2018 se registraron 6 casos de violación a mujeres o niñas por día.

### PERCEPCIONES SOBRE ROLES DE GÉNERO

Respecto a los roles del género, la Encuesta Mundial de Valores en Bolivia (2017) indica que:

- El 66,6% de las personas consultadas cree que, cuando una madre trabaja, sus hijos sufren.
- El 65,5% afirma que ser ama de casa es igual de gratificante que trabajar fuera.
- El 37,6% piensa que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres.
- El 56,1% cree que, si una mujer gana más que un hombre, tendrá problemas.
- El 37% considera que la educación universitaria es más importante para los hombres.
- El 35,1% opina que los hombres son mejores ejecutivos que las mujeres.
- El 43% asegura que, cuando el trabajo escasea, los hombres deberían tener más derecho a trabajar que las mujeres.

### AUTODETERMINACIÓN SOBRE SU CUERPO

- Se estima que, durante el año 2016, se realizaron 59.646 abortos, lo que representa un promedio de 163 abortos por día.
- Las mujeres, entre 15 y 19 años, tienen una tasa de natalidad de 116 por cada 1.000, en comparación al promedio regional de partos adolescentes: 77 por cada 1.000.

Fuente: Coordinadora de la Mujer, Situación de las Mujeres en Bolivia, 2019<sup>5</sup>.

5 Coordinadora de la Mujer (2019), informe *Situación de las Mujeres en Bolivia*. [http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/archivos/destacados/boletin8mcompressed\\_86.pdf](http://www.coordinadoradelamujer.org.bo/observatorio/archivos/destacados/boletin8mcompressed_86.pdf)



Algunos conceptos ya desarrollados en el capítulo sobre la perspectiva de género son centrales para la elaboración y comprensión de los indicadores de género:

- Relaciones de género: al introducir la variable de género en las relaciones es importante tomar en cuenta la diferenciación por sexo que hacen las personas (mujeres y hombres) y las instituciones (familia, Estado e iglesia), puesto que marcan una serie de significados socioculturales.
- Perspectiva de género: es una herramienta conceptual que permite mostrarlas diferencias entre mujeres y hombres basadas en el género, y detectar los desequilibrios y desigualdades en la redistribución de recursos y de actividades.
- Estadísticas de género: permiten diferenciar las relaciones entre mujeres y hombres y las condiciones de desigualdad que se manifiestan en diferentes ámbitos (educación, salud, inserción laboral, tareas de cuidado).

Los indicadores son índices, cifras, hechos, opiniones o percepciones que sirven para analizar acciones, procesos e iniciativas, y medir resultados. Se construyen a partir de información que se obtiene en un contexto y en un momento específicos.

Para sistematizar la información del proceso de conciliación extrajudicial en el ámbito familiar, que lleva a cabo la Fundación UNIR Bolivia, se considerarán dos tipos de indicadores:

- Cuantitativos: mediciones numéricas que se pueden realizar a partir de información de los archivos administrativos del Servicio de Conciliación Extrajudicial en materia familiar y complementar con datos de censos, encuestas y estudios que pueden servir de contexto.
- Cualitativos: recogen percepciones, opiniones y actitudes (pueden ser cuantificados al codificar estas expresiones), tanto de usuarios/as como de conciliadores/as del Servicio de Conciliación Extrajudicial en materia familiar.

Asimismo, en la línea de la reflexión planteada desde la práctica, las dimensiones de la vida en familia, que se consideran para determinar los indicadores de género en el ámbito de la conciliación extrajudicial en materia familiar, son las siguientes:

- Autonomía física, expresada en dos problemáticas sociales relevantes: los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y la violencia de género.
- Autonomía en la toma de decisiones: referida a la participación plena de las mujeres, y en igualdad de condiciones con los hombres, en temas concernientes a la familia, tales como el uso del tiempo y la participación diferenciada en las tareas domésticas.
- Autonomía económica: entendida como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios, a partir del acceso al trabajo remunerado, en igualdad de condiciones con los hombres. Considera el uso del tiempo, el acceso diferenciado a los recursos y la capacidad de decidir sobre el destino de los ahorros.

familiares y la generación de activos financieros (es decir, bienes, propiedades y herramientas que pueden convertirse en dinero).

Para el análisis de las dimensiones señaladas, es importante contar con información que contemple los siguientes indicadores:

#### **INDICADOR**

Características de la población a partir de información desagregada por sexo, edad, nivel educativo y estado civil.

La diferenciación por sexo es importante para relieves el grado de disposición de hombres y mujeres a elegir la conciliación como método alternativo para la solución de controversias. Desagregar la información por edad resulta útil para medir si este indicador incide en la elección de la conciliación, pero también en el resultado de la conciliación y en el tipo de acuerdos alcanzados.

La relación en pareja, el tiempo de convivencia como matrimonio o en unión libre y el periodo de separación y divorcio, son también datos a tomar en cuenta, puesto que pueden incidir en las expectativas y los resultados del proceso de conciliación.

El estado civil posterior a la separación o divorcio también resulta relevante, porque alguna de las partes, o las dos, pueden haber comenzado otra relación, y esa circunstancia puede significar una influencia positiva o

negativa que condiciona los acuerdos respecto a la guarda, la custodia, el régimen de visitas y la asistencia familiar. Una nueva o dos nuevas parejas pueden incidir tanto en la facilitación como en la obstrucción de la relación parental madre-padre-hijos-hijas.

Por otra parte, el nivel de estudios incrementa o limita la capacidad de expresar las ideas, afirmar la autonomía y ejercer plenamente los derechos. Existen evidencias de que un menor nivel de estudios deriva en desconocimiento de derechos, dificultades para expresarse, temor, miedo, renunciamiento y autopostergación.

#### **INDICADOR**

Composición de los hogares y trabajo de cuidado a partir de información sobre tipo de familias, tamaño del hogar, número de hijos/as, número de hijos/as nacidos vivos, embarazo adolescente y tiempo dedicado a las tareas de cuidado.

Es importante considerar los cambios ocurridos en la composición de las familias y cómo estas transformaciones han redefinido la estructura familiar en términos sociodemográficos y culturales.

El tipo de familia puede tanto incidir en las características del conflicto como determinar el grado de autonomía o de sometimiento en las decisiones que tomen las partes. Una familia ampliada puede ser un factor que menoscabe la autonomía de las mujeres, debido a las presiones que suelen suscitarse en su interior para que ellas cumplan

con los mandatos de género. Compartir el espacio del hogar con los padres, madres, suegras o suegros y cuñadas, puede constituir un factor de presión social que limite la autonomía de las mujeres para resolver el conflicto por la vía de la ruptura de la relación con su pareja y, asimismo, puede incidir en actitudes de renunciamento a la hora de conciliar.

La distribución del trabajo no remunerado, compuesto por el trabajo doméstico y de cuidado, refleja la injusta organización social de los cuidados entre hombres y mujeres, y esta desigualdad también condiciona la autonomía de las mujeres. La brecha entre hombres y mujeres resulta evidente: en promedio, cada día las mujeres dedican el triple del tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Asociado al ámbito de la autonomía física, adquiere relevancia el concepto de demanda insatisfecha de planificación familiar, que alude a la brecha entre las intenciones reproductivas de la mujer y su comportamiento anti-conceptivo. Este factor adquiere relevancia dados los altos índices de mujeres fértiles, activas sexualmente, que probablemente no hayan podido realizar su deseo de no tener más hijos, o de retrasar el siguiente embarazo, porque no pudieron decidir sobre el uso de métodos anticonceptivos.

Vinculado con lo anterior, es importante registrar datos sobre el número de hijos/as en el matrimonio o la unión libre, cuántos nacieron vivos y, asimismo, si se trata de

hijos de matrimonios anteriores o posteriores a la pareja con la que se hallan en controversia, puesto que este tema puede también entrañar conflicto y discriminación.

#### INDICADOR

Empleo e inserción laboral: actividad por sexo y área, trabajo remunerado y trabajo no remunerado, tipo de empleo y nivel salarial.

La autonomía económica se explica como la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres. Considera el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

Es necesario perfilar la estructura socio ocupacional por género a través del análisis de la inserción laboral de hombres y mujeres, para comprender la complejidad de las desigualdades sociolaborales y, de esta manera, considerar la estrecha relación entre el trabajo remunerado y el trabajo reproductivo y de cuidado en el ámbito de los hogares y de las comunidades.

Un elemento central para analizar las brechas de género en el bienestar económico se vincula con el uso del tiempo y la distribución del trabajo no remunerado al interior de los hogares. El tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres es mucho mayor que el dedicado por los hombres a las mismas actividades, lo que evidencia que, pese a la creciente participación femenina en el trabajo remunerado, la misma no se ha visto co-

rrespondida por una mayor participación masculina en labores domésticas y de cuidados no remunerados al interior de los hogares.

Esta sobrecarga de horas de trabajo de las mujeres actúa como una barrera para lograr una participación en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres, y para acceder a recursos económicos que les permitan mayores grados de autonomía.

La generación de ingresos propios otorga poder de decisión sobre la administración de los recursos para cubrir

las necesidades propias y de otros miembros del hogar, por lo que este indicador es crucial para caracterizar la falta de autonomía económica de las mujeres. Dependere de otros para su subsistencia hace a las mujeres vulnerables desde el punto de vista económico, y dependientes de los perceptores de ingresos, que por lo general son los hombres.

Distinguir esta realidad resulta determinante en los procesos de conciliación en el ámbito familiar, donde se repite la tendencia a que las mujeres reclamen la asistencia familiar y los hombres afirmen su rol de proveedores.



