



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

---

---

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**LADRONAS DE CANDIDATURAS, FLOREROS EN LA DIRIGENCIA Y CULPABLES  
POR LAS DERROTAS. EL RÉGIMEN DE GÉNERO EN LA VIDA INTERNA DE LOS  
PARTIDOS POLÍTICOS MEXICANOS**

Tesis  
que para obtener el título de  
Licenciada en Ciencias Políticas y Administración Pública

Presenta

Ximena Valeria Molina Figueroa

Asesora: Dra. Flavia Freidenberg

Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2022





Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Esta investigación fue realizada gracias al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) de la UNAM para el Proyecto: «Reformas Electorales y Democracia en América Latina», dirigido por la Dra. Flavia Freidenberg [Clave: IN301020] y adscrito al Instituto de Investigaciones Jurídicas, de la Universidad Nacional Autónoma de México. Este estudio forma parte de los productos de investigación generados en el Observatorio de Reformas Políticas de América Latina, adscrito al Instituto de Investigaciones Jurídicas, de la Universidad Nacional Autónoma de México y la Organización de los Estados Americanos.

*A mi abuelo Pepo,  
quien mil veces me dijo “yo sólo espero que Dios me dé licencia de verte titulada, hija”*

*Aunque la vida no nos dejó abrazar juntos este momento,*

*Estas hojas, estos años y este triunfo te lo regalo a ti.*

*Te extraño todos los días,*

*Te amo por toda la eternidad.*

A mi mamá Yolanda, porque tu amor, valentía e incansable fe me hacen saber que, aunque el camino nunca es fácil siempre vale la pena dar un poco más. Gracias por ser mi inspiración.

A mi hermano Aldo, por ser mi mejor amigo y saber regalarme paz y alegría en mis momentos de más desesperanza.

A Paulo, por el compañerismo, el amor y la ternura con los que me escuchas y cuidas. Gracias por tu calidez, y generosidad.  
Gracias por ser mi hogar.

A Andrea, porque entre risas, llantos y la más genuina amistad, siempre me hiciste saber que en este proceso no estaba sola.

A Brenda, porque desde la militancia feminista y el amor me has escuchado, comprendido y acompañado en mis mejores y peores momentos.

A Zianya por ser inspiración de lucha y por enseñarme que la transformación la construiremos con ternura, feminismo y en las calles.

A Flavia, por aceptar acompañarme en esta aventura y por hacerlo desde el amor y convicción feminista. Gracias por ser fuente de inspiración para muchas jóvenes politólogas y por enseñarme que todo lo que hagamos siempre debemos hacerlo con amor. Esta tesis es fruto de tus enseñanzas y es nuestra.

A Karolina, porque tu amor a la docencia e inquebrantable voluntad me convencen de que podemos construir una Ciencia Política más feminista y más científica.

A Leilani y a Vanessa por los años de crecimiento juntas, por las risas, llantos y aventuras compartidas en la HHH FCPyS.

A Juanchito, mi felino compañero nocturno porque entre maullidos y ronroneos me recordabas que era hora de ir a dormir o te sentabas en mi regazo viendo la pantalla hasta la hora que fuera necesaria.

A la UNAM, porque sin ella no hubiera tenido la oportunidad de escribir estas letras.

A la FCPyS, porque me dio un espacio para conocer la lucha social.

A la Colectiva Feminista, por el tiempo de aprendizaje, por el crecimiento de todas y por las lecciones aprendidas en ese, mi primer espacio militante.

Al pueblo de México, a quien espero retribuirle incansablemente todo lo aprendido gracias a la educación pública y gratuita.



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
PRIMERA PARTE: DISCUSIÓN TEÓRICO-METODOLÓGICA .....	11
Capítulo I: El régimen de género partidista: elementos conceptuales .....	12
I.1 Los partidos políticos como organizaciones .....	12
I.2 El enfoque neoinstitucionalista feminista .....	15
I.3 El régimen de género en las organizaciones de partidos .....	19
I.3.1 El régimen de género partidista en la arena electoral.....	21
I.3.2 El régimen de género partidista en la arena de legislativa .....	27
I.3.3 El régimen de género partidista en la arena de gobierno .....	30
I.3.4 El régimen de género en la arena burocrática .....	34
I.3.5 El régimen de género partidista en la arena de la militancia.....	39
I.4. Las organizaciones de partidos con regímenes de género igualitarios .....	40
Capítulo II ¿Cómo medir el régimen de género en las organizaciones de partidos? .....	44
II.1 Evaluación de las diferentes propuestas de medición del régimen de género partidista en la política comparada.....	44
II.1.1 Ranking de Igualdad en Partidos y Movimientos Políticos de Colombia.....	44
II.1.2 Índice de Igualdad entre Hombres y Mujeres en los partidos políticos.....	50
II.2 Propuesta de investigación ¿Cómo medir el régimen de género en las organizaciones de partidos .....	54
II.2.1 El Índice de Medición de Igualdad del Régimen de Género Partidista (IMERG): una propuesta metodológica.....	56
PARTE II: EVIDENCIA EMPÍRICA.....	65
Capítulo III: El régimen de género en las organizaciones de partidos mexicanas .....	66
III.1 Movimiento Ciudadano: «no negocian con nosotras» .....	66
III.1.1 Contexto organizacional.....	66
III.1.2 El régimen de género en la dimensión electoral de Movimiento Ciudadano .....	70
III.1.3 El régimen de género en la dimensión legislativa de Movimiento Ciudadano .....	74
III.1.4 El régimen de género en la dimensión de gobierno de Movimiento Ciudadano.....	78
III.1.5 El régimen de género en la dimensión burocrática de Movimiento Ciudadano.....	79
III.1.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia de Movimiento Ciudadano .....	84
III.1.7 El régimen de género de Movimiento Ciudadano .....	87

III.2. Movimiento de Regeneración Nacional: «una disparidad muy evidente».....	90
III.2.1. Contexto organizativo .....	90
III.2.2. El régimen de género en la dimensión electoral de Morena .....	97
III.2.3. El régimen de género en la dimensión legislativa de Morena .....	103
III.2.4. El régimen de género en la dimensión de gobierno de Morena .....	106
III.2.5. El régimen de género en la dimensión burocrática de Morena.....	109
III.2.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia en Morena .....	115
III.2.7 El régimen de género de Movimiento de Regeneración Nacional .....	118
III.3 Partido Acción Nacional: «ser feminista significa ser de lo peor».....	121
III.3.1. Contexto organizativo .....	121
III.2.2 El régimen de género en la dimensión electoral del PAN.....	126
III.2.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PAN.....	132
III.2.4 El régimen de género en la dimensión de gobierno del PAN.....	134
III.2.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PAN.....	135
III.3.6. El régimen de género en la dimensión de la militancia del PAN.....	143
III.3.7 El régimen de género del Partido Acción Nacional.....	149
III.4 Partido de la Revolución Democrática: «tras bambalinas ellos mueven los hilos»..	151
III.4.1 Contexto organizativo .....	151
III.4.2 El régimen de género en la dimensión electoral del PRD .....	156
III.4.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PRD .....	161
III.4.4 El régimen de género en la dimensión de gobierno del PRD.....	165
III.4.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PRD .....	166
III.4.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PRD .....	173
III.4.7 El régimen de género del Partido de la Revolución Democrática.....	177
III.5. Partido Encuentro Social: «nuestro papel en la familia lo trasladamos al partido».	179
III.5.1. Contexto organizativo .....	179
III.5.2. El régimen de género en la dimensión electoral del PES .....	181
III.5.3. El régimen de género en la dimensión legislativa del PES.....	186
III.5.4. El régimen de género en la dimensión de gobierno del PES.....	188
III.5.5. El régimen de género en la dimensión burocrática del PES .....	189
III.5.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PES.....	193
III.5.7. El régimen de género del Partido Encuentro Social.....	197



III.6 Partido Revolucionario Institucional: «la tradición es que nos echen a pelear».....	200
III.6.1 Contexto organizacional.....	200
III.6.2 El régimen de género en la dimensión electoral del PRI.....	206
III.6.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PRI.....	211
III.6.4. El régimen de género en la dimensión de gobierno del PRI.....	214
III.6.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PRI.....	215
III.6.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PRI.....	220
III.6.7 El régimen de género del Partido Revolucionario Institucional.....	223
III.7. Partido del Trabajo: «el pueblo no está listo para las mujeres» .....	225
III.7.1 Contexto organizativo .....	225
III.7.2. El régimen de género en la dimensión electoral del PT .....	228
III.7.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PT .....	232
III.7.4. El régimen de género en la dimensión de gobierno del PT .....	233
III.7.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PT .....	234
III.7.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PT .....	239
III.7.7 El régimen de género del Partido del Trabajo.....	243
III.8 Partido Verde Ecologista de México: «nos usan como herramienta pero no como alianza».....	245
III.8.1 Contexto organizativo .....	245
III.8.2 El régimen de género en la dimensión electoral del PVEM .....	248
III.8.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PVEM .....	251
III.8.4 El régimen de género en la dimensión de gobierno del PVEM .....	254
III.8.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PVEM.....	254
III.8.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PVEM.....	258
III.8.7 El régimen de género del Partido Verde Ecologista de México .....	260
Capítulo IV: Comparando los regímenes de género partidistas. Las reglas insuficientes y las arraigadas prácticas patriarcales.....	262
IV.1 La arena electoral del régimen de género en las organizaciones de partidos en México .....	262
IV.2 La arena legislativa del régimen de género de las organizaciones partidistas mexicanas.....	264
IV.3 La arena de gobierno del régimen de género de las organizaciones partidistas mexicanas.....	268

IV.4 La arena burocrática del régimen de género de las organizaciones partidistas mexicanas.....	271
IV.5 La arena de la militancia del régimen de género de las organizaciones partidistas mexicanas.....	275
CONCLUSIONES.....	278
ANEXOS.....	285
REFERENCIAS.....	315

## INTRODUCCIÓN

Renata es candidata a diputada y también acaba de tener una bebé. En más de una ocasión, llevó a su recién nacida a brigadas y eventos de campaña. Sus adversarios en la carrera electoral le han dicho que es una mala madre, que es descuidada y que es irresponsable. Ella tiene que escoger si quiere ser electa o si prefiere ser «buena» madre.<sup>1</sup> A Magdalena le marcaron cuando iba camino a desayunar, le pidieron que en ese momento fuera a un evento. Ella llegó a regañadientes. Una vez ahí, la subieron a un estrado y la hicieron tomar protesta como dirigente de su partido a nivel municipal. Nadie le preguntó si quería estar, la integraron por obligación estatutaria, sin incluirla en ningún tipo de decisión y sus líderes no se esforzaron en fingir lo contrario.<sup>2</sup>

Patricia fue cofundadora de su partido. En algún momento tomó decisiones y tuvo influencia interna. Un día se dio cuenta que perdió poder en la organización. Ella buscó por cuál de los huecos que hay entre sus dedos se escondió su capacidad política y encontró que los acuerdos de cantina y debates de madrugada entre puros hombres la marginaron del poder.<sup>3</sup> Martha es Diputada Federal desde hace doce años. Aún con su larga trayectoria como legisladora y veinte años de experiencia política, sus compañeros legisladores la intentan convencer de que, si no hay una mujer en los espacios de poder en el Congreso, es porque ellas no tienen suficiente experiencia (Reina, 2019).

Los casos expuestos evidencian algunos de los obstáculos que enfrentan las mujeres; ya sea durante la carrera electoral, cuando quieren ser dirigentes o cuando buscan desempeñar sus funciones como representantes populares. Las experiencias mencionadas no son esporádicas, ni aisladas, sino que representan prácticas rutinarias que se basan en prejuicios patriarcales compartidos entre las y los actores políticos.

---

<sup>1</sup> «Cuánta misoginia ha detonado mi campaña. Un par de cosas para quien genuinamente se preocupa: la bebé nunca se asolea y para quien dice que es ‘camada política’ sepan que las mujeres tenemos derecho a ejercer nuestra maternidad y hacer política al mismo tiempo» (Turrent, 2021)

<sup>2</sup> El nombre verdadero fue cambiado para mantener el anonimato de la persona entrevistada (Entrevista 19 del PT, ver anexo 5).

<sup>3</sup> Información obtenida con base en la entrevista 3 de MC.

En la reproducción de estas conductas de género, las organizaciones de partidos tienen un papel fundamental, pues son actores fundamentales en la democracia (Schattschneider, 1964: 21) que establecen las pautas de comportamiento político. Estas pautas inciden en los patrones de reclutamiento (de la militancia y de las cúpulas de decisión), así como en la división del trabajo partidario y en las relaciones de sus integrantes tanto en el interior como en el exterior de la organización (Conell, 2009: 72).

El objetivo central de esta investigación es describir el régimen de género de las organizaciones de partidos en México. La pregunta que se intenta responder es cómo son las reglas formales internas de los partidos políticos que promueven (u obstaculizan) la inclusión de las mujeres y cuáles son las prácticas (también llamadas reglas informales) rutinizadas entre los actores de cada organización que promueven o dificultan la igualdad entre géneros. De este modo, desde una aproximación neoinstitucionalista feminista se describe y analiza la manera en la que estas reglas formales e informales de género interactúan entre sí.

La investigación comparada que analiza las causas, así como los efectos y dinámicas diferenciadas con base en el género en las organizaciones partidistas, ha sido escasa en América Latina (Llanos, Roza y Garzón, 2010: 9; Freidenberg, 2017: 168; Muñoz-Pogossian, 2015: 206). La mayor parte de los estudios comparados en la materia se han desarrollado a partir de las experiencias anglosajonas y europeas (Caul Kittilson, 2013: 537) y un par de estudios se han llevado a cabo en relación a los partidos de África (Pogossian, 2012: 101). Apenas en la última década se han realizado algunos esfuerzos por medir el nivel de desigualdad al interior de los partidos políticos en la región latinoamericana.<sup>4</sup>

Diversas investigaciones realizadas han evidenciado que los recursos de poder se encuentran distribuidos de manera diferenciada entre hombres y mujeres al interior de las organizaciones partidistas (Arce-Riffo, 2018; Llanos y Roza, 2018; Freidenberg, 2017; Freidenberg, 2021; Caul

---

<sup>4</sup> El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013) analizó el grado de inclusión de mujeres candidatas y dirigentes en los partidos y movimientos políticos de Colombia; el trabajo de Freidenberg (2017) estudió el nivel de inclusión de las mujeres en las candidaturas, órganos de dirección y administrativos, así como en la retórica de cada partido, los trabajos de Javiera Arce Riffo (2018) exploró la manera en la que las instituciones informales en los partidos políticos chilenos son un obstáculo para las mujeres militantes.

Kittilson, 2013; Htun, 2002; Llanos, Roza y Garzón, 2010). En las estructuras jerárquicas de los partidos hay un claro patrón piramidal. La mayor presencia de mujeres se encuentra en los escalones de poder más bajos y esta cantidad se reduce conforme se llega a los máximos puestos de la organización (Llanos y Roza, 2018; Llanos, Roza y Garzón, 2010: 23; Schwindt-Bayer, 2018: 16; Caul Kittilson, 2013: 537).

También en los rituales de toma de decisión, en la configuración de las redes políticas, así como en los modos y perfiles de reclutamiento político hay patrones homosociales masculinizados (O'Neil y Stewart, 2009: 738; Bjånergard y Kenny, 2015: 749; Verge, 2015: 758; Daby Szwarcberg, 2020: 5).

La mayoría de las investigaciones comparadas desde el neoinstitucionalismo feminista están centradas en pocas dimensiones del fenómeno. Estos estudios analizan los obstáculos que enfrentan las mujeres en las distintas fases de reclutamiento de las candidaturas (Dittmar, 2015; Krook y Norris, 2014; Lawless y Fox, 2005; Llanos y Roza, 2018; Freidenberg y Del Valle, 2017; Norris and Lovenduski, 1995; Matland, 2003: 111; Moncrief, Squire and Jewell, 2011; Muñoz-Pogossian y Freidenberg, 2020). Otros se enfocan en describir las dificultades o momentos de oportunidad que encuentran las militantes para ser lideresas de la organización (Bjårnegard, 2013; Beckwith, 2015; Daby Szwarcberg, 2020; Docherty, 2002; INE e ILSB, 2020; O'Neil y Stewart, 2009; Sanbomatsu, 2006; Verge, 2005; Verge y Troupel, 2011; Verge y Claveria, 2018; Wauters y Pilet 2020: 75).

Algunos trabajos han analizado la estructura y nivel de influencia de los organismos intrapartidistas de mujeres (Dahlerup y Gulli, 1985; Childs, 2013; Childs y Caul Kittilson, 2016). Otros analizan la dinámica de género de las organizaciones partidistas en el Poder Legislativo o Ejecutivo. Estas investigaciones han encontrado que la mayoría de los grupos parlamentarios seleccionan Mesas Directivas, Coordinaciones y Presidencias de las Comisiones de manera que su composición termina siendo altamente masculina (Cox, 2017; Darcy, 1996; García Méndez, 2019; Heath, Schwindt-Bayer y Taylor, 2005; Kerevel y Rae Atkeson, 2013; Piscopo, 2014). Los partidos en el gobierno también tienden a seleccionar pocas mujeres para encabezar las Secretarías o Ministerios y mucho menos, para que hagan las negociaciones o sean portavoces

del partido (Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015; Claveria, 2014; Escobar-Lemmon y Taylor Robinson, 2005; Fleschenberg, 2010; Jalalzai y Krook, 2010; Stockemer y Sundtröm, 2018; Reyes-Householder, 2016).

Todos los estudios mencionados observan sólo una arena de desempeño de las organizaciones de partidos; ya sea la electoral, la legislativa, de gobierno, la burocrática o de la militancia.<sup>5</sup> Sin embargo, todos estos espacios interactúan y se influyen de manera mutua, pues intercambian recursos de poder y generan dinámicas organizativas, por lo que estudiarlas de manera aislada no permite observar el panorama completo sobre cómo opera el régimen de género partidista. En suma, pocos de estos estudios son de corte comparado,<sup>6</sup> con *n* grande<sup>7</sup> y, si bien algunos logran medir empíricamente las inequidades entre hombres y mujeres en el funcionamiento interno de los partidos (Freidenberg, 2017; PNUD, 2013), las descripciones detalladas respecto de cómo interactúan las reglas formales con las informales es escasa (Caul Kittilson, 2013: 548) e inexistentes si se las analiza, además, en cada una de las caras con las que funciona un partido.

Este trabajo de investigación presenta evidencia empírica que sostiene que los regímenes de género en las organizaciones de partidos son poco igualitarios. Para el análisis, se crea y emplea un índice aditivo ponderado original (Índice de Medición del Régimen de Género, IMERG) el cual tiene indicadores que cuantifican el nivel de igualdad de las reglas internas de los partidos políticos en cada arena de desempeño. A su vez, las prácticas de género rutinizadas son identificadas a través de entrevistas a actores clave y a partir de una revisión hemerográfica. Entre ambos análisis resulta factible dar cuenta de cómo se dan las interacciones entre reglas y prácticas

---

<sup>5</sup> Esta investigación estudia a los partidos políticos como organizaciones, las cuales pueden ser observadas en dos ámbitos: uno externo y otro interno (Alcántara Sáez y Freidenberg, 20003: 15). En lo externo las organizaciones de partidos desempeñan sus actividades en tres arenas: la electoral, la legislativa y la de gobierno. En lo interno, las dimensiones de desempeño son la burocrática y de la militancia (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 17-19).

<sup>6</sup> Verge (2006) compara las diferentes estrategias que utilizan las mujeres en las organizaciones de partidos en España para introducir la agenda feminista en las políticas internas así como en los programas de gobierno; Freidenberg (2017) describe y compara el nivel de igualdad de género de diez partidos políticos mexicanos, a través de la aplicación de un índice de medición, PNUD (2013) describe y compara el nivel de igualdad de género en doce partidos y movimientos políticos colombianos a través de un índice de medición.

<sup>7</sup> Roza, Llanos y Garzón (2011) describen y comparan el nivel de inclusión de organizaciones de partidos de diferentes países de América Latina. O'Neil y Stewart (2011) analizan datos sobre el perfil educativo, familiar y profesional de las lideresas de los principales partidos políticos canadienses en un periodo de veinte años.

de género (de competencia, de cooperación, de conflicto, entre otras) en el estudio de los partidos.

Cabe señalar el contexto normativo en el que se realiza esta investigación, pues las reglas internas y las prácticas rutinizadas de las organizaciones de partidos están condicionadas tanto por la Constitución como por la legislación nacional (tales como la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales y la Ley General de Partidos Políticos), así como por los acuerdos de las autoridades electorales y las sentencias de los órganos jurisdiccionales electorales.

En la arena electoral, la Carta Magna establece que la ciudadanía tiene derecho a ser votada en condiciones paritarias para todos los cargos de elección popular (artículo 45, II), también ordena que los partidos políticos postulen sus candidaturas observando el principio de paridad de género en los distintos cargos de representación y en todos los niveles (artículo 41, I).<sup>8</sup> En suma, la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales (LGIPE) ordena a los partidos políticos, a registrar candidaturas paritarias a presidencias municipales, alcaldías, sindicaturas y ayuntamientos (artículo 26, numeral 2 y artículo 207). Esta legislación también estipula que los partidos deben promover la paridad en sus candidaturas al Congreso de la Unión y Congresos locales (artículo 232). Asimismo, obliga a los partidos y candidaturas, la abstención de hacer propaganda electoral o emitir comentarios que constituyan violencia política en razón de género (artículo 247 y 380, f). A su vez, especifica cuáles actos son considerados violencia política en razón de género (artículo 442 bis), así como las medidas cautelares y procesos sancionadores que puede implementar el Instituto Nacional Electoral (INE) (artículo 463 bis y 463 ter). Otro condicionante importante es que Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF)

---

<sup>8</sup> El artículo 53 de la CPEUM ordena que «para la elección de los 200 diputados y diputadas según el principio de representación proporcional y el Sistema de Listas Regionales, se constituirán cinco circunscripciones electorales plurinominales en el país conformadas de acuerdo con el principio de paridad, y encabezadas alternadamente entre mujeres y hombres cada periodo electivo». Asimismo, el artículo 56 establece que «las treinta y dos senadurías restantes serán elegidas según el principio de representación proporcional, mediante el sistema de listas votadas en una sola circunscripción plurinomial nacional, conformadas de acuerdo con el principio de paridad, y encabezadas alternadamente entre mujeres y hombres cada periodo electivo». El artículo 115 ordena que «cada Municipio será gobernado por un Ayuntamiento de elección popular directa, integrado por un Presidente o Presidenta Municipal y el número de regidurías y sindicaturas que la ley determine, de conformidad con el principio de paridad».

a través de la sentencia SUP-RAP-116/2020<sup>9</sup> vinculó a los partidos políticos a presentar candidaturas paritarias para las elecciones de quince gubernaturas a elegir en el proceso electoral de 2021.<sup>10</sup>

En suma, la Ley General de Partidos Políticos (LGPP) obliga a las organizaciones a hacer públicos los criterios a través de los cuales garantizarán la paridad de género en las candidaturas a legislaturas federales y locales, así como en la integración de los Ayuntamientos y de las Alcaldías, en el caso de la Ciudad de México (artículo 26). Las organizaciones de partidos están obligadas a sancionar la violencia política en razón de género a través de sus mecanismos de justicia interna (artículo 25, u), así como a garantizar la no discriminación y equidad en la distribución de prerrogativas en medios de comunicación (artículo 25, w). La Ley General de Acceso a una Vida Libre de Violencia también presenta las conductas que se pueden calificar como violencia política de género (artículo 20 bis y artículo 20 ter). Asimismo, faculta al TEPJF, al INE, a los Organismos Públicos Locales Electorales, así como a los órganos jurisdiccionales locales para solicitar medidas de protección a las víctimas de estos actos (artículo 27).

En la arena legislativa de los partidos políticos, el Reglamento de la Cámara del Senado ordena que en la instalación de los grupos parlamentarios (tanto en su integración como reglamentaciones internas) deben cumplir con el principio de igualdad de género (artículo 122). Asimismo, la normativa establece que en la integración de la Junta Directiva de cada Comisión Legislativa (compuesta por una presidencia y dos secretarías) se debe respetar la equidad de género (artículo 128, 2). El Reglamento de la Cámara de Diputados ordena que los grupos

---

<sup>9</sup> La Sentencia fue presentada en primer lugar como una impugnación a los criterios para garantizar la paridad en las gubernaturas que emitió el Consejo General del INE mediante el acuerdo INE/CG569/2020. La resolución del TEPJF fue revocar esos lineamientos bajo el argumento (entre otros) de que la facultad de condicionar el registro de candidaturas y establecer criterios sustantivos (y no sólo administrativos) para la paridad en las gubernaturas corresponde al Congreso de la Unión y a los Congresos locales no a un órgano administrativo como el INE (párrafo 93 , 100 y 105). En ese sentido, ordenó a los poderes legislativos nacional y locales regular la paridad en las gubernaturas. Sin embargo, el tribunal concluyó que, al haber poco tiempo entre la emisión de la sentencia y los comicios, ese órgano jurisdiccional era el responsable de garantizar el principio de certeza por lo cual vinculó a los partidos políticos a presentar siete candidatas mujeres (párrafos 125 al 133). Disponible en: [https://www.te.gob.mx/media/pdf/SUP-RAP-116-2020-ENGROSE%20SGA\\_.pdf](https://www.te.gob.mx/media/pdf/SUP-RAP-116-2020-ENGROSE%20SGA_.pdf)

<sup>10</sup> Los comicios para elegir a la persona titular del ejecutivo local fueron Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Colima, Guerrero, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tlaxcala, y Zacatecas.



parlamentarios promuevan la equidad de género en su interior, así como en la integración de comisiones y comités (artículo 21).

En la arena de gobierno, cabe señalar -en primer lugar- que México tiene un sistema de gobierno de tipo presidencialista, por lo cual el gabinete es nombrado por el titular del Poder Ejecutivo (artículo 89, II), quien a su vez es elegido a través del voto de la ciudadanía (artículo 81, Constitucional). En cuanto a la normativa, la Constitución establece que el nombramiento de las personas titulares de las secretarías del Poder Ejecutivo deberá observar el principio de paridad de género (artículo 41, de la CPEUM).<sup>11</sup> Este ordenamiento fue aprobado en 2019 y también dispone que el Congreso de la Unión elabore una ley reglamentaria para garantizar la paridad. En 2021 esa ley todavía no existe.

En la arena de la burocracia, la LGPP ordena que es una obligación de las organizaciones de partidos, la garantía de participación igualitaria en los cargos internos de dirección, así como en los espacios de la toma de decisiones (artículo 25, apartado g). En ese sentido, la legislación establece que los Estatutos de cada partido político deben tener los mecanismos a partir de los cuales garantizará la integración de lideresas (artículo 39, apartado f). Asimismo, la sentencia del TEPJF SUP-JDC-369-2017 y acumulados<sup>12</sup> estableció por primera vez que las dirigencias partidarias debían integrarse de manera paritaria.<sup>13</sup>

En la arena de la militancia, la normativa interna y las prácticas de las organizaciones partidistas mexicanas están condicionadas por la LGPP. Esta legislación establece que las organizaciones partidistas mexicanas deben incorporar en su Declaración de Principios el compromiso de promover la participación política de las mujeres en igualdad de condiciones (artículo 37,

---

<sup>11</sup> El artículo 41 de la CPEUM establece que «La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio».

<sup>12</sup> SUP-JDC-399/2017, SUP-JDC-445/2017 Y, SUP-JDC-468/2017.

<sup>13</sup> Santiago Vargas Hernández y Flores Romero impugnaron la convocatoria para la integración de la Mesa Directiva del PT, la cual sería electa en su décimo Congreso Nacional (junio de 2017). Entre otras cuestiones, señalaron que la organización no establecía mecanismos para integrar paritariamente sus órganos de dirección. En ese sentido, el TEPJF ordenó al PT emitir un reglamento así como una convocatoria que permitiera integrar su dirigencia colegiada en proporciones paritarias (Freidenberg, 2020: 211-213; Santana Bracamontes y Gonzalez Godoy, 2017: 197-198).

apartado e). La LGPP también ordena que el Programa de Acción incorpore medidas para la participación política de las militantes (artículo 38, apartado d) así como mecanismos para promover su formación y liderazgo (artículo 38, apartado e). La misma normativa establece que los partidos tienen acceso a financiamiento público, del cual deberán destinar tres por ciento para capacitación, promoción y desarrollo político de la militancia femenina (artículo 51, apartado a, numeral v).<sup>14</sup>

En México, la distribución desigual de poder con base en el género al interior de las organizaciones de partidos continúa vigente. Aun cuando en la Constitución y en la legislación nacional se han aprobado reformas para configurar un sistema político cada vez más igualitario; muy pocos tienen reglamentación interna armonizada con las leyes y ninguno tiene prácticas rutinizadas que incluyan efectivamente a las mujeres en la toma de decisiones internas. Esto es relevante porque da cuenta de que un mayor número de mecanismos de inclusión tanto internos como externos, no necesariamente se traducen en prácticas de género amigables a las mujeres.

Esta investigación se divide en dos partes. La primera se centra en la discusión teórico-metodológica (capítulos uno y dos), en los que se presentan las precisiones conceptuales que sirven de andamiaje de esta investigación. La segunda parte contiene la evidencia empírica que describe cómo es el régimen de género en las organizaciones de partidos mexicanas (capítulos tres y cuatro).

De este modo, el primer capítulo plantea el marco teórico sobre cómo la literatura comparada ha conceptualizado el régimen de género y la manera en la que se ha estudiado la desigualdad entre hombres y mujeres en las distintas arenas de desempeño de las organizaciones de partidos. En este apartado también se identifican las características que pueden tener los partidos políticos que tienen un régimen de género más igualitario.

En el segundo capítulo se especifica el enfoque de la investigación, así como las técnicas de recolección y análisis de datos. A su vez, se analizan los índices de medición utilizados en América Latina para identificar los niveles de igualdad en los partidos políticos y se realiza una

---

<sup>14</sup> En ese sentido, la LGPP ordena que los partidos deben entregar informes trimestrales sobre la aplicación de dichos recursos (artículo 25, apartado v).

serie de observaciones que justifican la creación de una nueva manera de medir la configuración de las reglas formales, el IMERG. También se describe cada una de las dimensiones y los respectivos indicadores que integran el IMERG.

En el tercer capítulo se aplica el IMERG a las ocho organizaciones de partidos con representación en la Legislatura LIV de la Cámara Baja.<sup>15</sup> El criterio de selección de esas organizaciones es la fuerza electoral traducida en fuerza de escaños (Sartori, 2005) La aplicación del IMERG detalla que tan igualitarias son (o no) las normas que conducen a los partidos en sus arenas electoral, legislativa, de gobierno, burocrática y de la militancia. A su vez, se describe la manera en la que estas reglas interactúan con las prácticas de género que se dan al interior de las organizaciones de partidos.

El cuarto capítulo sintetiza los hallazgos sobre cómo es el régimen de género en las organizaciones de partidos en México. En la arena electoral, se encontró que aun cuando los partidos establezcan en sus reglas formales el principio de paridad y mecanismos de atención a la violencia política en razón de género, los líderes de la organización (que distribuyen las candidaturas y deciden quiénes estarán en las papeletas) son mayoritariamente varones, que desincentivan la participación femenina a través de señalamientos sexistas, estereotipos de género y marginación en todas las etapas de reclutamiento de candidaturas.

En la arena legislativa se identificó que ningún partido establece acciones afirmativas para integrar a las mujeres en los espacios de poder parlamentarios. Aun así, ellas han logrado acceder a la Mesa Directiva así como a las Presidencias de las Comisiones Legislativas en condiciones más equitativas. Sin embargo, el espacio de poder más importante (las Juntas de Coordinación Política) continúan integrándose por casi puros hombres en ambas Cámaras del Congreso de la Unión.

En la arena de gobierno esta investigación precisa que aún cuando el Gabinete Presidencial se integró de manera casi paritaria de 2018 a mediados de 2021 (cuando Olga Sánchez Cordero

---

<sup>15</sup> Estas son: Movimiento Ciudadano (MC), Movimiento de Regeneración Nacional (Morena), Partido Acción Nacional (PAN), Partido Encuentro Social (PES), Partido de la Revolución Democrática (PRD), Partido Revolucionario Institucional (PRI), Partido del Trabajo (PT) y Partido Verde Ecologista de México (PVEM).

dejó el cargo y fue sustituida por Adán Augusto López Hernández), las prácticas de género de los actores promueven que las mujeres Secretarias sean marginalizadas e invisibilizadas. En la arena burocrática, la mayoría de los partidos se compromete a integrar paritariamente su máximo órgano de gobierno. Sin embargo, la mayoría de las Presidencias tienen a titulares varones y hay muy pocas son encabezadas por mujeres. En la arena de la militancia, la mayoría de las organizaciones tienen en sus documentos el compromiso de impulsar la igualdad entre mujeres y hombres, aunque en la práctica la militancia de ellas es instrumentalizada para el trabajo territorial y reclutamiento sin que sus tareas se vean retribuidas con candidaturas o cargos internos.

Finalmente, en las conclusiones, se resumen los hallazgos de la investigación, los cuales se contrastan a la luz del marco teórico. En esta última parte también se especifican las debilidades metodológicas de la investigación así como sus áreas de oportunidad y se plantea una serie de cuestiones que pueden sumarse a una futura agenda de investigación.

Esta investigación fue realizada gracias al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) de la UNAM para el Proyecto: "Reformas Electorales y Democracia en América Latina", dirigido por la Dra. Flavia Freidenberg [Clave: IN301020] y adscrito al Instituto de Investigaciones Jurídicas, de la Universidad Nacional Autónoma de México. Este estudio forma parte de los productos de investigación generados en el Observatorio de Reformas Políticas de América Latina, adscrito al Instituto de Investigaciones Jurídicas, de la Universidad Nacional Autónoma de México y la Organización de los Estados Americanos.

PRIMERA PARTE: DISCUSIÓN TEÓRICO-METODOLÓGICA

## CAPÍTULO I: EL RÉGIMEN DE GÉNERO PARTIDISTA: ELEMENTOS CONCEPTUALES

### I.1 Los partidos políticos como organizaciones

Los partidos políticos han sido los artífices del sistema político moderno, así como de la democracia contemporánea (Schattschneider, 1964: 1). En la actualidad, resulta imposible pensar la democracia sin organizaciones partidistas, pues «son el engranaje que hace funcionar al sistema político en su totalidad» (Schattschneider, 1964: 21). Los partidos tienen este papel central porque a pesar de las crisis diagnosticadas, sus bajos niveles de legitimidad y de confianza hacia ellos (Latinobarómetro, 2018: 53; Mitofsky, 2020), continúan estructurando la competencia política, seleccionando a las personas que se postulan como candidatas a las elecciones, contribuyendo a la socialización de la ciudadanía, dirigiendo el gobierno, así como la administración pública, estableciendo la agenda política y haciendo operativo al sistema político (Alcántara Sáez, 2004: 9; Freidenberg, 2016: 3).

A pesar de su importancia para la sociedad y la democracia persisten dificultades para definir qué es un partido político (Sartori, 2005: 100; Kenneth, 2006: 4). La literatura en Ciencia Política sobre las organizaciones partidistas se ha enfocado en definir qué debería ser un partido político y, en menor medida, en describir cómo son y explicar por qué son así (Kenneth, 2006: 7). En suma, los estudios menos normativos y más empíricos que han tratado de explicar el origen (Bartolini, 1988: 219; Lipset y Rokkan, 1992: 240), la evolución histórica (Duverger, 1957: 16; Katz y Mair, 1994: 8-14) y su funcionamiento como parte del sistema político (Alcántara Sáez, 2004), continúan dejando en un papel secundario el análisis de los partidos políticos como organizaciones y, por tanto, prestan menos atención al estudio de sus procesos, procedimientos y dinámicas de poder internas (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 13; Coppedge, 1997: 1).

Gran parte de la literatura que estudia las organizaciones partidistas definen que un partido político es «un grupo o coalición de personas que realizan una actividad para alcanzar un determinado objetivo» (Sartori, 2005: 90; Kenneth, 2006: 7). Esta actividad es competir en elecciones (Sartori, 2005: 100) y el objetivo puede ser la unión de esfuerzos para promover el

interés superior de la nación (Burke, 1042: 425), buscar cargos de poder en el aparato de gobierno (Downs, 1957: 135; Epstein, 1980: 9; Janda, 1980: 83; Aldrich, 1995: 9; Harmel y Janda, 1994: 270; Sartori, 2005: 101), así como mediar entre las estructuras gubernamentales y las demandas de la sociedad (Sartori, 2005: 60, 103; Kitschelt, 2006: 278; Lawson, 1980: 3; Lipset y Rokkan, 1992; Downs, 1957: 137).

La característica principal de las organizaciones partidistas que la distingue de otras agrupaciones es, por tanto, la competencia electoral, así como su capacidad de colocar a sus candidatos y candidatas en cargos de elección popular (Bartolini, 1988: 217; Sartori, 2005: 100-101; Freidenberg, 2017: 246). La segunda característica es que estas organizaciones son una unidad significativa internamente heterogénea (Sartori, 2005: 106), que se compone de constelaciones de grupos rivales e intereses varios (Kitschelt, 2006: 278), pero que se mantienen unidos por una meta común, ya sea una ideología, un programa de acción o un liderazgo (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 13).

Los partidos son una subunidad del sistema de partidos y al mismo tiempo son una unidad en sí misma compuesta de diversas subunidades (Bartolini, 1988: 254; Kitschelt, 2006: 278; Sartori, 2005: 110), que pueden ser facciones, tendencias o grupos territoriales. Aún así, los partidos requieren algún tipo de estructura organizativa para poder competir en elecciones (Bartolini, 1988: 254; Duverger, 2005: 109). Aunque sea mínima y desarticulada, los partidos siempre tienen algún tipo de estructura. De ahí que explorar el modo en el cual se toman decisiones, seleccionan candidaturas, dirigencias y promueven sus ideas resulta clave para entender, no sólo el modo en que funcionan como parte del sistema de partidos, sino como una organización que es un «sistema político en sí mismo» (Schattschneider, 1964: 23; Bartolini, 1988: 254- 255; Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 17).

Los partidos políticos como organizaciones requieren de intercambios de incentivos entre líderes, así como entre los líderes y la militancia (Panebianco, 1982: 68). Estas retribuciones que se reparten en su interior permiten la existencia de una estructura lo suficientemente organizada para mantener su supervivencia, así como para que puedan competir en los comicios (Panebianco, 1982: 62). De ese modo, todo partido político distribuye dos tipos de incentivos o

recursos de poder, ya sean colectivos, selectivos o ambos. Los incentivos colectivos se refieren a la identidad y solidaridad de la militancia con el fin o ideología del partido y los selectivos se refieren a objetos materiales o monetizables (Panebianco, 1982: 63).

Las organizaciones de partidos tienen un sistema de jerarquías internas y la retribución con sus cargos es uno de los principales incentivos selectivos que tienen los miembros de la organización (Panebianco, 1982: 71). Estos incentivos se clasifican en dos tipos: los técnico-organizativos y los de estatus o de poder. Los primeros responden a las exigencias técnicas de la organización y los segundos al control de recursos por los líderes (Panebianco, 1982: 73-84). Los tipos de recursos de poder que permiten a un grupo tener más o menos poder organizativo son seis: competencia, relaciones con el entorno, comunicación, reglas formales, financiación, comunicación y reclutamiento de la dirigencia y la militancia (Panebianco, 1982: 84-87).

La definición adoptada de partido político para esta investigación admite entonces que los partidos políticos son un grupo organizado que puede ser observado en dos ámbitos fundamentales de desempeño de sus actividades: uno externo y otro interno (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 15). Ambos espacios son autónomos pero interactúan y se influyen de manera mutua: se intercambian incentivos, permiten interacciones de recursos de poder y generan dinámicas organizativas multinivel dentro del propio partido político. En el ámbito externo de las organizaciones de partidos hay tres arenas o dimensiones de desempeño: a) electoral, b) legislativa y c) de gobierno. Mientras que, en el ámbito interno, el partido se desempeña como d) aparato burocrático y e) organización de miembros voluntarios o de militancia (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 17-19).<sup>16</sup>

En cada una de estas arenas existe un conjunto de reglas formales e informales que guían el comportamiento de los miembros de la organización (O'Donnell, 1996: 221; Freidenberg y Levitsky, 2007: 539-540; Lowndes y Roberts, 2013: 89). La interacción de estas reglas formales

---

<sup>16</sup> Sartori (2005: 101) reconoce que una definición mínima disipa la indefinición, pero carece de propiedades indicativas y predictivas. Por ello, a fin de poder estudiar los partidos políticos como organizaciones atravesadas por el género, el concepto que adopta esta investigación permite analizar a los partidos por arenas organizativas y la manera en la cual tienen reglas formales e informales basadas en el género. Esta decisión no significa desconocer la importancia operativa del uso de una definición mínima de partidos políticos.



e informales establece la manera en la cual se distribuyen los incentivos al interior de los partidos para cumplir sus funciones. Es decir, cómo los integrantes de la organización eligen sus representantes, así como los modos en los que reclutan a sus miembros, la estructura de sus aparatos de toma de decisiones, de resolución de conflictos y de formación de agenda (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 13-14).<sup>17</sup>

## I.2 El enfoque neoinstitucionalista feminista

El estudio de las organizaciones de partidos se ha realizado desde diversos enfoques analíticos (Bartolini, 1988: 54; Katz y Crotty, 2006: 3; Freidenberg, 2021: 3).<sup>18</sup> El enfoque institucional ha analizado fundamentalmente las reglas formales, es decir, aquellas que están escritas y guían los procedimientos y dinámicas organizativas. La perspectiva neoinstitucionalista estudia las reglas formales e informales que guían las prácticas de los individuos en las organizaciones de partidos, tanto en relación a las constricciones de los comportamientos de los individuos, como el modo en que estos pueden cambiar las reglas (Freidenberg y Gilas, 2021). El enfoque sociológico analiza el origen sociohistórico de los partidos políticos, así como la dinámica entre estas organizaciones (Freidenberg, 2021: 4).<sup>19</sup> Todos los enfoques mencionados se han caracterizado por tener ceguera de género (Freidenberg, 2021: 3).

Esta investigación emplea el neoinstitucionalismo feminista como enfoque de análisis pues éste genera puentes de diálogo entre el nuevo o neoinstitucionalismo y la Ciencia Política feminista.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> O'Donnell (1996, 232-234) evidencia la importancia de la política informal en América Latina al analizar la manera en que el comportamiento de los actores políticos se desvía de las expectativas creadas por las reglas formales del sistema electoral. El autor argumenta que el particularismo y clientelismo son reglas informales altamente institucionalizadas en América Latina -es decir, que están fuertemente arraigadas a las prácticas de los actores políticos- pues a pesar de suponer un acto considerado indeseable en las reglas formales, ésta es una de las principales vías de acceso al poder en la región latinoamericana.

<sup>18</sup> Se entiende por enfoque a «una perspectiva [...] que parte de unas presuposiciones sobre la realidad que indaga y sobre la forma de investigarla, prefiere formularse unas determinadas preguntas y no otras, y opta por utilizar un lenguaje específico». Asimismo un enfoque adopta determinadas reglas de inferencia (Losada y Casas, 2008: 50, 70).

<sup>19</sup> Estos enfoques son fundamentalmente empírico-analíticos. En la literatura comparada existen otras perspectivas de análisis que tienen como base la hermenéutica, por lo cual emplean métodos más interpretativos que empíricos como el enfoque constructivista (Losada y Casas, 2008: 70).

<sup>20</sup> «La Ciencia Política feminista comenzó como el estudio del papel de las mujeres en las instituciones públicas y la vida política. [Hoy en día] cumple con al menos las tres siguientes características: 1) expande la definición de

El neoinstitucionalismo es un enfoque analítico que surgió en el siglo XX y comenzó a estudiar a las instituciones tanto formales como informales (Helmke y Levitsky, 2006: 1; March y Olsen, 1989). Por su parte, la Ciencia Política Feminista estudia la manera en que las instituciones tienen efectos sobre los individuos y cómo, a su vez, afectan de modo diferenciado las oportunidades políticas de hombres y mujeres (Krook y Mackay, 2011: 1-13; Freidenberg y Gilas, 2021: 9).

Desde el nuevo institucionalismo, las instituciones son «pautas regularizadas de acción conocidas, practicadas y aceptadas (aunque no siempre aprobadas) por actores cuya expectativa es seguir actuando conforme a las reglas sancionadas y sostenidas por ella». Las instituciones se componen de reglas formales e informales (O'Donnell, 1996: 232-233; Helmke y Levitsky, 2004: 726). Las primeras se refieren a las normas escritas, explícitas y transparentes, es decir aquellas que se promueven, comparten, y su incumplimiento se sanciona a través de canales considerados oficiales (Helmke y Levitsky, 2004: 727). Las instituciones informales son reglas de conducta y comportamiento, las cuales generalmente no están escritas y su incumplimiento se sanciona por fuera de los canales considerados oficiales (Helmke y Levitsky, 2004: 727).

Las reglas formales pueden identificarse en documentos escritos como la Constitución, las leyes y reglamentos que guían a la sociedad en su conjunto y a organizaciones específicas (O'Donnell, 1996: 232-233; Helmke y Levitsky, 2004: 726). Las pautas de conducta formales, así como la sanción de su incumplimiento, son explícitas y conocidas por los actores. Las reglas informales se identifican por medio de las prácticas y las conductas demostradas por los individuos. Los actores saben cómo deben comportarse porque aceptan que unas maneras de actuar son más adecuadas socialmente que otras (Helmke y Levitsky, 2004: 726).

El estudio de las reglas informales es más complejo que el de las formales porque no todas las prácticas y conductas que no están escritas son una regla informal ni tampoco todas son ilegales (Helmke y Levitsky, 2006: 6). Las reglas informales son solamente aquellas que su incumplimiento por parte de los actores conlleva una sanción (Lauth, 2000: 24; Helmke y

---

«política» para incluir procesos formales relacionados con gobierno y elecciones, pero también acciones informales materializadas en los movimientos sociales así como en las relaciones interpersonales; 2) incorpora el «género» como un concepto relacional así como una categoría analítica; y 3) genera ideas que pueden ser utilizadas para generar cambios políticos» (Krook y Mackay, 2013: 3- 4).

Levitsky, 2006: 68). Los canales de sanción no oficiales pueden expresarse con conductas como desaprobación, violencia, ridiculización, desprestigio o marginalización (Lauth, 2000: 26; Helmke y Levitsky, 2006: 7; Lowndes y Roberts, 2013: 56).<sup>21</sup> Diferentes estudios han demostrado que las reglas informales son tan importantes en la descripción y explicación de los fenómenos políticos como aquellas que son de conocimiento explícito y transparente para todos los actores (O'Donnell, 1996: 232-233; Helmke y Levistky, 2004: 726).

Las reglas informales se distinguen en una tipología de cuatro categorías (Helmke y Levitsky, 2004: 726-728). Para su clasificación, Helmke y Levitsky (2004, 740) proponen dos dimensiones. La primera dimensión es el sentido del efecto de las reglas formales y de las prácticas informales, en el comportamiento de los actores. El efecto es de convergencia cuando las reglas formales e informales tienen el mismo resultado; el efecto es de divergencia cuando los efectos de una y otra son distintos o van en sentido contrario. La segunda dimensión se refiere a la fortaleza de las reglas formales, es decir, al nivel de cumplimiento de la normativa escrita, por parte de los actores. La combinación de estas dos dimensiones crea la tipología de la Tabla 1.

Tabla 1.  
Tipología de reglas informales

Efectos	Instituciones formales efectivas	Instituciones formales no efectivas
Convergencia	Complementarias	Sustitución
Divergencia	Acomodación	Competencia

Fuente: Elaborada con base en Helmke y Levitsky (2004: 725-740).

En el tipo de interacción «complementaria» los actores conocen que habrá una sanción oficial por el incumplimiento de la regla escrita y además ésta es reforzada por canales no oficiales. La interacción de tipo «acomodación» es aquella en la cual las reglas formales son cumplidas pero

---

<sup>21</sup> Una parte de la literatura que analiza la dimensión informal de las organizaciones de partidos (Freidenberg y Levitsky, 2007: 547) propone que las reglas informales son aquellas que ocurren detrás de las estructuras burocráticas y no están registradas en los reglamentos (p. 541). En ese sentido, consideran que las organizaciones de partidos van de un continuo en el cual existen estructuras y dinámicas más formales o más informales. Para describir el grado de formalización o informalización, los autores identifican una serie de características en nueve dimensiones de los partidos con base en la existencia de normas, así como su efectivo ejercicio. Esta investigación adopta una perspectiva diferente pues considera que no todo lo que ocurre detrás de las instituciones formales, necesariamente se convierte en una institución informal (Helmke y Levitsky, 2004, 2006; Lowndes y Roberts, 2013: 47). Además, a nivel empírico-descriptivo esta investigación no busca catalogar a las organizaciones de partidos como más o menos formales, sino entender la dinámica de género entre éstas.

las reglas informales promueven que éstas sean alteradas sin ser necesariamente cambiadas o violadas. La interacción de «sustitución» es aquella en la cual las reglas formales no logran ser rutinizadas, y por lo tanto las reglas informales las sustituyen al generar comportamientos institucionalizados que no están escritos. Finalmente, la interacción de «competencia» es aquella en la cual existen reglas formales que no están rutinizadas y conviven con reglas informales que las contradicen constantemente (Helmke y Levitsky, 2004: 727-729).

El neoinstitucionalismo feminista añade la variable de género al estudio de las reglas formales e informales y su interacción. El género es una serie de determinadas expectativas colectivas sobre el comportamiento, pensamiento y acción de los individuos, según los genitales o cromosomas que les fueron asignados al nacer, las características sexuales. Es decir, esta categoría se refiere a lo masculino que se atribuye a los varones y lo femenino asignado a las mujeres (Bourdieu, 1999: 76; Scott, 2000: 167; Phillips, 1993: 4; West y Zimmerman, 1987: 115; Zimbalist y Lamphere, 1974: 17-42; Krook y Mackay, 2011).

El género produce prácticas sociales que crean un orden de las cosas frecuentemente desigual (Bourdieu, 1999: 20; Scott, 2000: 289; West y Zimmerman, 1987: 115). Esto significa que a través de la interacción de individuos sexuados se forman valores, creencias y reglas colectivas en las que unos pensamientos, comportamientos y acciones determinadas son más valoradas que otras (Bourdieu, 1999: 76). Los espacios, la división del trabajo, los valores, al igual que las organizaciones configuran unas reglas en las cuales lo simbólica y socialmente valorado son los atributos masculinos ejercidos por los varones frente a los femeninos ejercidos por las mujeres (Connell, s/a: 128; Bourdieu, 1999: 123).<sup>22</sup>

El género es una categoría situada, es decir, que organiza jerárquicamente las relaciones sociales entre sexos de acuerdo a diferentes situaciones (Bourdieu, 1999: 113; Scott, 2000: 266; Zimmerman, 1987:115; Connell, s/d: 120). Las expectativas colectivas sobre hombres y mujeres,

---

<sup>22</sup> La literatura evidencia que algunos atributos de «un buen político» solamente son considerados valiosos cuando se presentan en hombres. Por ejemplo, mientras que la competitividad es una característica valorada en los candidatos varones, en las mujeres que son competitivas de hecho, es visto como algo indeseable. Lo mismo ocurre con otros atributos como la ambición o el deseo de maximizar cuotas de poder. Ambos son vistos como positivos para los hombres pero poco esperables y deseables en las mujeres. Para profundizar sobre este punto ver diversos trabajos como Verge (2015: 755) o Lawless y Fox (2005).

así como las interacciones que se producen, varían de acuerdo al contexto histórico, social y organizacional. En ese sentido, las instituciones no son neutrales en términos de género y tampoco son estáticas a lo largo del tiempo (Acker, 2012: 217; Lowndes y Roberts, 2013: 89).

El enfoque neoinstitucionalista feminista aporta las herramientas teóricas y metodológicas necesarias para comprender cómo es la distribución de oportunidades e incentivos para participar en la política partidista entre hombres y mujeres. La literatura ha encontrado que la distribución de incentivos es poco igualitaria debido a los contenidos sociohistóricos de masculinidad y feminidad que relegaron a las mujeres al ámbito de lo privado y promovieron el acaparamiento de lo público por parte de los varones (Lawless y Fox, 2008: 3; Pateman, 1995: 15). Esto tuvo como consecuencia, que los puestos de toma de decisión, la adhesión como militancia, las oportunidades para hacer carrera en la burocracia partidista o postularse en una candidatura a algún puesto de representación fueran distribuidos históricamente de manera casi exclusiva entre los varones (Lovenduski, 2015: 1-3; Bjanergård, 2013: 1).

### I.3 El régimen de género en las organizaciones de partidos

El régimen de género es «el estatus del juego de las relaciones de género en una determinada organización» (Conell, s/a: 120). Esto significa que en todo tipo de organizaciones, como por ejemplo la escuela, la familia, el partido político o en la empresa existe un conjunto de acuerdos regulares a lo largo del tiempo que conducen la manera en que se relacionan sus integrantes con base en el género (Conell, 2009: 74). Los regímenes de género son parte de la vida organizacional pues inciden sobre los patrones de reclutamiento, división del trabajo, así como la manera en que se conducen las relaciones al interior y exterior de la organización (Conell, 2009: 72).

El concepto de régimen de género surge de la sociología organizacional norteamericana en la década de 1980.<sup>23</sup> A lo largo de los años, el significado así como su operalización se ha discutido y aplicado en múltiples investigaciones de corte sociológico. La Ciencia Política neoinstitucionalista feminista ha adoptado el concepto al observar lo que Conell define como

---

<sup>23</sup> La primera aparición y definición conceptual fue en *The structure of gender relations* escrita por Raewyn Conell (s/d).

los «acuerdos de género regulares en una organización» como instituciones formales e informales basadas en el género (Lovenduski, 2011: vii). En ese sentido, las reglas formales e informales, que moldean el comportamiento de los individuos en las organizaciones de partidos con base en el género, son el régimen de género partidista (Conell, s/d: 124; Lovenduski, 2011: vii; Mackay, 2011: 193; Acker, 2012: 213; Verge, 2015: 754).<sup>24</sup>

El régimen de género no es un concepto dicotómico. Éste es un continuo que va de menos a más igualitario en términos de distribución de incentivos de poder (Acker, 2016: 455). Las reglas y prácticas que moldean el comportamiento de los individuos con base en el género dentro de las organizaciones partidistas no son estables ni rígidas, sino que son fluidas y pueden ser modificadas constantemente, ya sea con el paso del tiempo, por el impacto de externos o por decisiones de los actores (Conell, s/d; Conell, 2009: 171; Acker, 2016: 444; Waylen, 2016). La interacción entre las reglas formales y las prácticas basadas en el género también puede ir en diferentes sentidos, ya sea confrontándose, consolidándose, asimilándose o compitiendo (Helmke y Levitsky, 2004: 728; Waylen, 2014: 216).

Las organizaciones de partidos pueden implementar reglas formales que constituyan un régimen de género más igualitario.<sup>25</sup> La literatura propone por lo menos tres tipos de estrategias: de acción afirmativa, de discriminación positiva y retóricas (Lovenduski, 2005: 115). Las primeras se refieren a actividades de formación política de la militancia femenina, las segundas al establecimiento de cuotas en los espacios de poder, y la tercera a la incorporación de demandas de las mujeres en los programas del partido (Lovenduski, 2005: 115; Freidenberg, 2017: 174). Las reglas informales que están cruzadas por el género marcan las pautas de conducta que también estructuran la vida interna y externa de las organizaciones de partidos y se pueden

---

<sup>24</sup> De este modo, las organizaciones de partidos pueden tener un régimen de género poco igualitario (Krook y Mackay, 2011; Verge, 2015: 333). Esto significa que las reglas formales, así como los procesos y las prácticas que no están escritas y que aparentemente son neutrales y naturales reproducen esas desigualdades de género (Lovenduski, 2005; Acker, 2012: 215; Verge, 2015; Criado Perez, 2019: 15).

<sup>25</sup> Las organizaciones de partidos tienen reglas formales que guían el comportamiento de sus miembros. Los partidos las comunican, refuerzan y modifican a través de sus Estatutos, Declaraciones de Principios, Programas de gobierno y Reglamentos. Las reglas formales que estructuran la vida interna y externa de las organizaciones de partidos regulan todas las arenas organizativas de los partidos políticos: la electoral, legislativa, de gobierno, burocrática, y la de militancia (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 17-19).

identificar en prácticas y expectativas de género compartidas por los miembros de la organización (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 17-19).

La literatura propone la identificación de estas reglas informales en las organizaciones a través de cinco herramientas a) distribución de poder, es decir hallando quiénes toman decisiones en la organización y con qué criterios lo hacen, b) estudiando cómo es la división sexual del trabajo en la organización, c) identificando las relaciones emocionales o cómo se sienten las personas de la organización en torno a cierto objeto como el liderazgo o sus relaciones familiares y, d) simbolismos, es decir cuáles son las representaciones mentales acerca de lo que significa ser hombres y mujeres, así como la manera en la cual la vestimenta, maneras de hablar y las imágenes de la organización dan prioridad a unas actitudes y no a otras (Conell, 2009: 75-83).

### I.3.1 El régimen de género partidista en la arena electoral

La arena electoral es una de las caras externas de desempeño de las organizaciones de partidos (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 13). El régimen de género en esta arena se puede observar plasmado tanto en las reglas formales como en las prácticas que determinan las posibilidades de las mujeres para ser candidatas y electas en cargos de representación popular. Esta dimensión de desempeño de la organización la integran las personas que son elegibles para acceder a una candidatura de elección popular en representación de la organización.

Las reglas de esta arena establecen los procedimientos oficiales y los procesos no escritos que debe cumplir cualquier persona que aspira a tener una candidatura como parte de la organización. Las reglas formales de la arena electoral se encuentran en los Estatutos y reglamentos internos de las organizaciones de partidos. Las reglas informales se expresan a través de las prácticas, decisiones y procesos que promueven o impiden que las mujeres accedan a las candidaturas, así como la manera en que se distribuyen los recursos políticos y financieros para ser candidatas a cargos de elección.

La literatura comparada ha demostrado que el funcionamiento, los cambios y continuidades de esta arena están influidos por las reglas formales del sistema electoral, así como por las leyes que

regulan la inscripción de candidaturas. Es decir, que las reglas que determinan la estructura del voto,<sup>26</sup> la magnitud del distrito<sup>27</sup> o el principio de representación<sup>28</sup> así como las leyes de cuota o el principio de paridad de género influyen en gran medida en la posibilidad de que las organizaciones partidistas postulen mujeres como candidatas a cargos de elección popular (Caul Kittilson, 2001; Dahlerup, 2006a; Caminotti y Freidenberg, 2016: 122-123; Archenti y Tula, 2017: 29-31; Freidenberg, 2017: 10; Htun y Jones, 2002: 39-41).

Un régimen de género partidista igualitario en su arena electoral es aquel que tiene reglas que establecen formalmente un porcentaje paritario de género en la distribución de las candidaturas que se registran a los cargos de representación popular. Este tipo de régimen también supone medidas afirmativas para la distribución equitativa de los recursos financieros y mediáticos destinados a las campañas electorales de las personas candidatas. La inclusión de sanciones de todo tipo de violencia política durante la competencia por la candidatura dentro de las reglas formales partidistas también es un indicador de un régimen de género más igualitario dentro del partido.

El acceso a una candidatura supone algún proceso de reclutamiento (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2009: 13; Hazan y Rahat, 2010: 4), en el que participan uno o más actores (selectorado) y en el que se toma la decisión respecto a quién resulta candidata. La literatura comparada propone que el proceso de acceso a una candidatura da cuenta de la manera en la cual el partido vincula a las élites, a la militancia, así como a las y los candidatos entre sí (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2009: 13-14). El reclutamiento de candidatas y candidatos es secuencial, es decir que se desarrolla en diversas etapas (Lovenduski y Norris, 1995; Krook y Norris, 2014). En la primera fase están las personas elegibles, en la segunda las aspirantes a una candidatura, es

---

<sup>26</sup> Las listas cerradas y bloqueadas tienden a favorecer las candidaturas de mujeres debido a que no permiten que el electorado modifique el lugar de la lista en la que se encuentran la candidatas, lo cual evita que sean enviadas a los últimos lugares de la planilla (Freidenberg, 2017: 10; Htun y Jones 2002: 37).

<sup>27</sup> Los distritos medianos y grandes tienden a favorecer las candidaturas de mujeres debido a que en los distritos pequeños, los partidos políticos sólo pueden disputar (y ganar) uno o dos asientos, por lo tanto las únicas candidaturas realmente elegibles son las de los primeros lugares y generalmente son ocupadas por hombres (Freidenberg, 2017: 10; Htun y Jones, 2002: 39).

<sup>28</sup> En los sistemas de Representación Proporcional, a diferencia de los de Mayoría, los partidos tienen incentivos para incluir en sus listas a una gama variada de grupos sociales que representen diferentes facciones y sectores del electorado (Matland, 2005: 121).



decir, aquellas que no sólo cumplen los requisitos, sino que quieren ser candidatas. En la tercera fase se encuentran las candidatas, y finalmente en la cuarta etapa, las personas electas.

Tabla 2.  
Modelo de fases del reclutamiento partidista

# de fase	1	2	3	4
Calidad que se adquiere	Elegible	Aspirante	Candidata	Electa

Fuente: Lovenduski y Norris (1995); Krook y Norris (2014).

En la primera fase de reclutamiento partidista se ha estudiado por qué una mujer pasa de ser elegible a ser aspirante, es decir a querer obtener una candidatura (Matland, 2003: 111). Diferentes estudios sobre ambición política han encontrado que la autopercepción es determinante en esta fase de los procesos de reclutamiento (Caul Kittilson, 2013: 541). Algunos estudios realizados en países anglosajones han demostrado que los individuos que pertenecen a grupos históricamente marginados como las mujeres, personas racializadas y de estratos socioeconómicos bajos tienden a presentar niveles menores de ambición política en comparación con los hombres blancos (Norris y Lovenduski, 1995; Lawless y Fox, 2005: 653; Matland, 2003: 20; Moncrief, Squire y Jewell, 2011).<sup>29</sup>

La literatura ha encontrado que el tipo de requisitos que deben cumplir las y los aspirantes en relación al partido también determina quiénes pueden ser candidatos o candidatas de la organización. Las reglas formales acerca de quién puede aspirar a una candidatura puede ser analizado a partir de un continuo que va de más inclusivo a más excluyente (Freidenberg, 2003: 12; Hazan y Rahat, 2001: 19). Las reglas inclusivas son aquellas en las que cualquier ciudadano o ciudadana puede ser postulada como candidata por la organización, estén, o no, en los padrones del partido. Las reglas más excluyentes establecen requisitos específicos relacionados con experiencia previa y membresía al partido que deben cumplir las y los aspirantes a la candidatura. La literatura comparada ha demostrado que, en el proceso de selección de candidaturas, las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres (Norris y Lovenduski, 1995; Hazan y Rahat, 2001). Sin embargo, hay pocos estudios acerca de cuál criterio formal sobre los requisitos para

---

<sup>29</sup> En América Latina existe una agenda pendiente que busque explicar desde el nivel micro por qué algunos grupos subrepresentados presentan niveles de ambición política más bajos.

ser candidata o candidato en relación al partido es más equitativo para las mujeres. Es más, los estudios suelen centrarse en criterios no escritos que limitan la participación de las mujeres (Muñoz-Pogossian y Freidenberg, 2020a; Llanos y Roza, 2018: 70-71).

Una vez que las mujeres aspiran a ser candidatas, el tipo de proceso de designación, así como las expectativas del electorado sobre dichas candidaturas, tienen efectos diferenciados en las oportunidades políticas de las mujeres en comparación a sus colegas varones (Lovenduski y Norris, 1993; Freidenberg, 2003). La literatura anglosajona -y recientemente la latinoamericana- que estudia las barreras que enfrentan las mujeres para que pasen de ser aspirantes a candidatas y de candidatas a electas en un cargo, se ha enfocado en estudiar cuál es el papel de las organizaciones de partidos en este proceso (Lovenduski y Norris, 1995; Llanos, Roza y Garzón, 2010: 33-44; Krook y Norris, 2014: 5; Dittmar, 2015: 759; Htun y Jones, 2002; Morgan e Hinojosa, 2018: 75; Llanos y Roza, 2018; Piscopo, 2018: 4)

Diversos estudios han demostrado que hay tres factores organizacionales que son determinantes en el proceso de selección de candidaturas: el nivel de formalización de las reglas de selección (Lovenduski y Norris, 1993: 322; Matland, 2003: 22; Llanos, *et.al.*, 2010: 33); la estructura de selección o selectorado, es decir, quiénes son las personas que eligen las candidaturas y cómo lo hacen (Norris y Lovenduski, 1993: 2; Hazan y Rahat, 2010: 33-37; Freidenberg, 2003: 12-16), y el nivel de acceso a los recursos, los cuales pueden ser financieros, mediáticos y políticos (Ballington y Matland, 2004; Ballington, 2004: 2; Bjarnegard, 2013: 151; Alva Huitrón, 2017: 244; Vidal Correa, 2020: 168).

Una mayor formalización del proceso de selección de candidaturas permite a las mujeres incrementar sus posibilidades de ser candidatas (Lovenduski y Norris, 1993: 322; Matland, 2003: 22; Llanos, *et.al.*, 2010: 33). Los procesos de selección de candidaturas altamente formalizados promueven que las mujeres conozcan el procedimiento para reclamar su candidatura en caso de que el resultado no las favorezca. Cuando las reglas de selección están poco formalizadas y son más bien personalistas y discrecionales, el acceso a redes clientelares y de financiamiento determinan las posibilidades de éxito en la carrera por la candidatura y ambos elementos

generalmente están masculinizados (Lovenduski y Norris, 1993: 322; Matland, 2003: 24; Llanos, *et.al.*, 2011: 33).

El segundo elemento que incide son las reglas formales que establecen quién elige las candidaturas. La estructura de los procesos de selección depende de la amplitud de la participación, la cual puede ser centralizada o descentralizada (Matland y Studlar, 1996; Matland, 2003: 25; Hinojosa, 2012; Caul Kittilson, 2013: 544). Los procesos de selección centralizados son aquellos en los que un grupo reducido de personas se convierten en electores. En un proceso de este tipo, por ejemplo, serían los miembros del Congreso Nacional o las dirigencias quienes eligen las candidaturas. La estructura descentralizada es aquella en la cual los electores se amplían, por ejemplo, el electorado puede ser todos los miembros del partido, las dirigencias locales o un subconjunto del electorado nacional (Llanos, *et.al.*, 2010: 42).

No hay consenso en la literatura acerca de cuál tipo de estructura presenta más obstáculos para las mujeres cuando quieren ser candidatas (Freidenberg, 2021: 11). Algunos estudios proponen que los procesos de selección de candidaturas altamente descentralizados son los que más afectan negativamente las oportunidades de las mujeres para ser candidatas. Es decir, que la implementación de elecciones primarias, o el voto universal de la militancia son un obstáculo para que las mujeres aspirantes tengan éxito en las carreras por las candidaturas (Sanbomatsu, 2006: 86; Llanos, *et.al.*, 2010: 45; Hinojosa, 2012). Sin embargo, otros estudios postulan que los niveles altos de centralización de los procesos de selección de candidaturas son los que afectan en mayor medida las oportunidades políticas de las mujeres, debido a que la responsabilidad recae en pocas personas que buscan mantener el status quo (Shvedova, 2002: 67; Verge y de la Fuente, 2014: 68).

Algunos estudios sugieren que las expectativas relacionadas con el liderazgo de las personas aspirantes a una candidatura están basadas en rasgos masculinos y, por tanto, promueven un reclutamiento homosocial masculinizado (Bjånnergard, 2013; Caul Kittilson, 2013: 542). Es decir, que los rasgos como la elocuencia, ambición expresiva o estilo de liderazgo autoritario, son valorados positivamente en los varones; pero son características calificadas como «indeseables»

cuando se presentan en mujeres (Lovenduski y Norris, 1993; Lovenduski, 2005: 53; Murray, 2015: 772; Verge, 2015: 755).

El último elemento que puede incidir en las posibilidades de las mujeres para ser candidatas es el acceso a recursos que tienen para ganar una elección (Burrell, 2019: 225). La literatura comparada ha demostrado que las mujeres enfrentan «techos de billetes» (Pomares, 2014) para financiar su candidatura (Shvedova, 2002: 66; Ballington, 2004: 2; Alva Huitrón, 2017: 244; INE e ILSB, 2020); menor cobertura mediática, así como narrativas que refuerzan estereotipos de género (García Beaudoux, 2017; Muñoz Pogossian y Freidenberg, 2020; Vidal Correa, 2020: 168). Diversos estudios también han demostrado que las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a las redes de contacto de movilización de voto y clientelares controladas por las élites partidistas (Ballington, 2004: 3; Bjärnegard, 2013: 151; Daby Szwarcberg, 2016:132-133 y 2020: 2). La literatura ha demostrado que a nivel individual, las brechas salariales afectan el autofinanciamiento de las candidaturas de las mujeres políticas (Htun, 2002: 72; Shvedova, 2002: 36; Alva Huitrón 2017: 243). En el nivel organizacional, las mujeres candidatas acceden a menos recursos financieros por parte de sus partidos políticos respecto de sus colegas hombres (INE e ILSB, 2020: 99).

El acceso a recursos mediáticos en campaña también se reparte de manera diferenciada entre hombres y mujeres (Llanos y Nina, 2012; Beltrán Miranda, 2017: 279; INE e ILSB, 2020: 65; Vidal Correa, 2020: 168). Los medios de comunicación no sólo dan menor cobertura a las mujeres candidatas, cuando lo hacen, muchas veces reproducen estereotipos de género<sup>30</sup> al referirse de manera constante a su aspecto físico, a su vida privada, y su compromiso con su familia e hijos (García Beaudoux, 2017: 122). Los medios de comunicación refuerzan de manera significativa la descalificación de las mujeres como líderes al presentarlas como «trepadoras, manipuladoras e inescrupulosas» (García Beaudoux, 2017: 125).

---

<sup>30</sup> Los «estereotipos de género» son el conjunto de características que se espera de hombres y de mujeres. Estos tienen dos dimensiones. La primera es descriptiva. En esta, se determinan los comportamientos, conductas y demostraciones que lleva a cabo cada género. La segunda, es la prescriptiva, se deriva de la descriptiva y consiste en promover como un «deber» las características que deben cumplir hombres y mujeres (García Beaudoux, 2017: 120).

Las mujeres enfrentan prácticas diferenciadas que afectan sus oportunidades para acceder a recursos políticos. Este tipo de recursos se constituyen por la experiencia en un cargo de representación, el grado de *expertise*, así como la posesión de cargos de la burocracia del partido (Verge y Claveria, 2018: 2). La literatura ha demostrado que cuando las mujeres tratan de construir sus propios recursos políticos, la mayor parte de estos son repartidos por hombres entre hombres (Sanbomatsu, 2006: 83). El acceso a redes clientelares, así como a las élites partidistas están determinadas en gran medida por el recurso del tiempo. Esto representa una desventaja para las mujeres por la división sexual del trabajo (O'Neil y Stewart, 2009; Verge y Claveria, 2018).

La violencia política en razón de género es otro de los obstáculos que enfrentan las mujeres durante el proceso de reclutamiento y selección de candidaturas (Krook y Restrepo, 2016: 139; Freidenberg y Del Valle, 2017). Todas aquellas acciones que se realizan para dificultar, castigar o privar a las mujeres de su participación política-electoral basándose en su condición de mujer constituyen actos de violencia política en razón de género. La literatura comparada ha demostrado que las mujeres políticas se enfrentan a ridiculizaciones, ofensas y agresiones relacionadas con estereotipos de género que aluden a sus roles tradicionales de madres y esposas para descalificar sus aptitudes políticas (Krook y Restrepo, 2016: 139).

### I.3.2 El régimen de género partidista en la arena de legislativa

La arena legislativa es otra de las arenas externas de las organizaciones de partidos, la cual está integrada por aquellas personas que son afiliadas o auspiciadas por la organización y que desempeñan un cargo de elección popular en el Poder Legislativo. Esta arena partidista es importante porque suele ser la más visible de todas cuando no son tiempos electorales y cuando el partido no está en el gobierno. Las diputaciones y senadurías -si es que hay una Cámara Alta- se convierten en las protagonistas de la vida pública pues son las que indican las posiciones públicas del partido en diversas temáticas (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 20).

Los partidos con regímenes de género más igualitarios en su arena legislativa son aquellos que promueven medidas de capacitación de legisladoras para el desempeño de su cargo y principios que los comprometen a distribuir los espacios de poder intraparlamentarios de manera paritaria o rotativa entre géneros. La inclusión de estos principios en las normas internas refleja el compromiso de la organización con la inclusión de las mujeres en espacios de poder como son las Presidencias de las Comisiones, la Mesa Directiva y la Coordinación del Grupo Parlamentario. Las prácticas de género igualitarias promueven espacios y tiempos de negociación amigables a la división sexual del trabajo y acceso a las redes de apoyo de las élites partidistas (Shvedova, 2005: 65-67).

Las comisiones de trabajo legislativo y los grupos parlamentarios son las dos subunidades organizativas más importantes del Poder Legislativo, así como las más comunes en los sistemas parlamentarios democráticos (Martin, Salef y Størm, 2014: 18; García Méndez, 2019: 78, 81). Cuando se analiza la cara legislativa de los partidos políticos, el foco de atención está en los grupos legislativos, los cuales se componen de legisladores y legisladoras identificados por una etiqueta partidaria (González Madrid, 2010: 47).

Los cargos de poder en la arena legislativa incluyen la Presidencia de la Cámara, la membresía a la Mesa Directiva, a la Junta de Coordinación Política y las Presidencias de las comisiones (Cox, 2017: 18). Diversos estudios han demostrado que la mayor parte de estos cargos están altamente masculinizados (Kerevel y Rae Atkeson, 2013; Heath, Schwindt-Bayer y Taylor, 2005; García Méndez, 2019: 90). Al igual que en la arena electoral, en esta cara de desempeño existen reglas externas a las organizaciones de partidos que pueden influir en el nivel de inclusión de las mujeres en los espacios de poder como, por ejemplo, si las normas internas de las Legislaturas son las que obligan a presentar cargos intraparlamentarios paritarios o rotativos.

Las organizaciones partidistas son la principal puerta de entrada para acceder a un cargo de representación, también lo son para ganar espacios de poder al interior del Legislativo. La literatura propone que, a pesar del método de selección de cargos intraparlamentarios, sin una organización de partidos que postule a las y los legisladores es casi imposible obtener esos recursos de poder (Cox, 2017: 21). Incluso en los sistemas de partidos débilmente

institucionalizados y con un Poder Legislativo también débil, estos continúan siendo los principales actores del juego democrático (Mainwaring y Scully, 1995: 102).

La literatura comparada ha demostrado que las mujeres enfrentan diversos obstáculos en el ejercicio de su cargo como legisladoras y, en gran medida, se debe a la falta de voluntad de las dirigencias partidistas para su plena inclusión (Darcy, 1996: 888; Caminotti, 2009; Piscopo, 2014: 88; Cerna, 2015; Barnes, 2016: 5; García Méndez, 2019: 77). El Poder Legislativo fue establecido, organizado y dominado por hombres durante muchos siglos, por lo que hoy en día los procedimientos y estructuras continúan favoreciéndolos a ellos en términos de acceso a recursos de poder (Karam y Lovenduski, 2015: 186; Barnes y Cassese, 2017: 3).

La Mesa Directiva es un espacio de poder importante porque ésta determina la agenda diaria del Pleno (Caroll, Cox y Pachon, 2006: 155; García Méndez, 2019: 82). La Presidencia de la Cámara se encarga de moderar la discusión de los puntos determinados por la Mesa. Este órgano y dicho cargo intraparlamentario tienen la capacidad de determinar el rumbo de la agenda legislativa en su totalidad e incluso tienen capacidad de bloquear o promover determinadas iniciativas (Cox, 2002: 23). El dominio de las organizaciones partidistas en este órgano depende del método de selección (Caroll, Cox y Pachón, 2006: 157). La literatura comparada sobre estudios legislativos con enfoque de género ha estudiado poco cuál de los métodos de selección de la Mesa Directiva y de su Presidencia es más susceptible a la inclusión de las mujeres.<sup>31</sup>

La Junta de Coordinación Política es el órgano donde «se toman las decisiones más importantes de índole administrativa y política» (García Méndez, 2019: 81). Este espacio se conforma por un grupo de representantes (coordinadores) distinguidos por su afiliación partidista (García Méndez, 2019: 82). Las personas que encabezan la coordinación de su respectivo Grupo Parlamentario tienen vínculos con las élites del partido, «expresan la voluntad del conjunto de diputaciones de su facción, se confrontan y negocian con los líderes de otros partidos e impulsan

---

<sup>31</sup> La Unión Inter-Parlamentaria ha insistido sobre la importancia de incluir a más mujeres en este espacio de poder. (IPU, s/d). Consultado el 11 de febrero de 2021 a las 15:39. Disponible en: <https://www.ipu.org/our-impact/gender-equality/women-in-parliament/women-speakers-parliament>

las agendas de su organización» (García Méndez, 2019: 82). La literatura ha estudiado poco los obstáculos que enfrentan las legisladoras para integrar este espacio de poder.

Las Comisiones ordenan el trabajo legislativo y la Presidencia de cada una es un importante espacio de poder. Las comisiones dividen los trabajos en temas a fin de descargar el trabajo plenario (Béjar, 2007: 107). En éstas se asigna un número reducido de representantes legislativos, lo cual permite discutir las iniciativas a profundidad y con mayor tiempo (García Montero, 2002: 4). La literatura comparada ha demostrado que las legisladoras enfrentan marginalización por parte de sus colegas varones en el acceso a estos recursos de influencia, lo que afecta la efectividad en el desempeño de su cargo (Heath, Schwindt-Bayer y Taylor Robinson, 2005; Kerevel y Atkeson, 2013: 981).

Durante muchos años, la literatura halló patrones en la asignación de las Presidencias de las Comisiones legislativas. En primer lugar, éstas no siempre se les asignaron a las legisladoras y cuando sí, se les dieron liderazgos en las Comisiones consideradas menos importantes porque se les suele atribuir menos poder y que además están asociadas a los roles de cuidados considerados como femeninos (Heath, Schwindt-Bayer y Taylor Robinson, 2005; Franceschet, 2011: 65; Kerevel y Atkeson, 2013: 981; Puente y Cerna, 2017: 38-39). Por ejemplo, mientras que las comisiones de Salud, Educación y Derechos Humanos están altamente feminizadas, no sucede lo mismo con las comisiones de Economía o Gobierno que en su mayoría tienen Presidentes varones.<sup>32</sup>

### I.3.3 El régimen de género partidista en la arena de gobierno

La arena de gobierno de las organizaciones de partidos se integra por las y los afiliados que ocupan cargos públicos en el Poder Ejecutivo (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 19). Esta dimensión sólo se manifiesta cuando se ganan las elecciones en sistemas presidencialistas o, en su caso, en los sistemas parlamentarios cuando los miembros del partido consiguen la mayoría

---

<sup>32</sup> Un estudio reciente llevado a cabo en Argentina, descubrió que este patrón de designación con base en el género es menos claro. El trabajo encontró que ocho mujeres presidían Comisiones en comparación con tres presididas por varones y no todas eran consideradas de las de menor jerarquía política (Franceschet y Piscopo, 2019: 184).



necesaria para formar gobierno. En los sistemas presidencialistas, una sola persona encarna la Jefatura de Estado y de gobierno con el cargo de la Presidencia, la cual es elegida a través del sufragio directo de la ciudadanía. En esta forma de gobierno el gabinete es nombrado directamente por quien ostenta el cargo de Presidente o Presidenta. En los sistemas parlamentarios, el Poder Ejecutivo es un grupo ministerial encabezado por un Primer Ministro o Ministra. En esta forma de gobierno, el gabinete es elegido de manera indirecta a través del Parlamento (Vallès, 2007: 196-200; Bauer y Tremblay, 2010: 2).<sup>33</sup>

Los partidos que «compiten eficazmente podrán obtener y repartir los cargos ejecutivos y sólo aquellos que adapten sus propuestas y decisiones a las condiciones del gobierno podrán convertirse en el partido gobernante» (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 19). Quienes participan en esta arena tienen acceso a la distribución de cargos en el gabinete o en la administración pública y, por lo tanto, la oportunidad de impulsar las ideas y propuestas de políticas públicas que el partido tiene para gobernar. La literatura ha estudiado los factores formales e informales que afectan la posibilidad de las mujeres de ser Presidentas, Primeras Ministras, así como integrantes de los gabinetes ministeriales (Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 8; Bauer y Tremblay, 2010: 2).

Las organizaciones de partidos deben seguir una serie de reglas formales externas para poder ser el partido gobernante. Por ejemplo, deben cumplir requisitos de elegibilidad, repartir un número determinado de ministerios, así como seguir las reglas de distribución de cargos cuando el gobierno es de coalición (Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 8). Las reglas informales que estructuran la arena de gobierno de los partidos políticos son aquellas conductas y prácticas que generan obstáculos o incentivos para que alguien pueda acceder a los cargos ejecutivos o bien, pueda ejercer plenamente su cargo. Los criterios no escritos que se utilizan para distribuir los

---

<sup>33</sup> Los sistemas presidenciales y parlamentarios son tipos ideales que sirven en esta investigación para fines analíticos, sin embargo existen otras formas híbridas que combinan rasgos de ambas formas de gobierno. Lanzaro (2001) compila una serie de estudios que proponen tipologías de formas de gobierno híbridas entre las cuales se encuentran los presidencialismos parlamentarizados (Mayorga, 2001), y otras que puede adoptar el gobierno presidencial al combinarse con características mayoritarias o plebscitarias (Lanzaro, 2001).

ministerios o los acuerdos de las élites partidistas son ejemplos de reglas informales (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 20; Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 8).

Un régimen de género partidista igualitario en su arena de gobierno es aquel que promueve en sus normas internas una serie de principios que comprometen al partido a integrar de manera paritaria los gabinetes presidenciales o ministeriales cuando son el partido gobernante (Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 1-2; Claveria, 2014: 1172). Asimismo, cuando el partido distribuye los espacios del gabinete con base en criterios que no afectan a las mujeres en su desempeño y acceso a espacios de poder, el régimen de género partidista es más igualitario (Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 1).

La literatura comparada que estudia el Poder Ejecutivo desde la perspectiva de género ha identificado patrones en las trayectorias políticas, así como los perfiles socioeconómicos y familiares de las mujeres que han sido Jefas de Gobierno, del Estado o han integrado los gabinetes ministeriales (Escobar-Lemmon y Taylor Robinson, 2005: 830; Fleschenberg, 2010: 26; Carvalho, 2011; Jalalzai y Krook, 2011: 8). La mayoría de las mujeres que acceden a cargos en el Poder Ejecutivo provienen de estratos socioeconómicos altos y su grado de estudio profesional es elevado (Fleschenberg, 2010; Carvalho, 2010: 17; Jalalzai y Krook, 2010: 9; Claveria, 2014: 1159). Otros estudios han demostrado que gran parte de las mujeres que acceden a cargos ejecutivos lo han hecho después de la muerte o persecución de sus parejas o alguna figura familiar cercana masculina. Esto ha sucedido particularmente en América Latina y Asia (Barnes y Jones, 2011: 109; Fleschenberg, 2011: 36).

La literatura comparada que estudia factores organizacionales que inciden en la posibilidad de acceso a cargos de las mujeres se ha enfocado en identificar los procesos de reclutamiento partidista, la influencia de las élites partidistas en la distribución ministerial, así como los criterios de distribución de los ministerios (Fleschenberg, 2011: 26; Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 8; Stockemer y Sundtröm, 2018: 1).

Las reglas formales que guían a las organizaciones de partidos en la distribución de cargos pueden ser externas o internas. Las primeras son aquellas plasmadas en las leyes o Constitución que determinan el selectorado (quién elige la composición del gabinete y quien confirma el cargo),

así como el número de ministerios. Algunos países como México han aprobado reformas constitucionales que obligan a las personas que integran el Poder Ejecutivo a que los cargos del gabinete sean distribuidos de manera paritaria entre géneros (Diario Oficial de la Federación, 2019).<sup>34</sup> Las reglas internas formales se refieren a las que adoptan los partidos políticos como por ejemplo cuotas o vetos parlamentarios (Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 4).

Las reglas informales que guían a las y los partidos para que distribuyan las membresías ministeriales son de dos tipos: políticos o profesionales -también se pueden llamar generales o especializados- (Claveria, 2014: 1161; Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 8). La literatura ha demostrado que las mujeres tienen más oportunidades de ser parte del gabinete cuando las élites partidistas utilizan criterios profesionales o de especialización, pues los criterios políticos o generales se basan en lealtades y redes políticas a la cuales las mujeres aún no tienen el mismo acceso que los hombres (Annesley, Beckwith y Franceschet, 2014: 8). Algunos estudios han demostrado que cuando la figura central del Ejecutivo es una Presidenta, hay mayores posibilidades de que haya más mujeres en el gabinete (Reyes-Householder, 2016: 3).

Diversos estudios también han demostrado que los ministerios se reparten con base en reglas informales que reproducen estereotipos de género (Escobar-Lemmon y Taylor Robinson, 2005; Claveria, 2014; Annesley, Beckwith y Franceschet, 2014; Annesley, 2015: 618). Al igual que en las comisiones del Poder Legislativo, los Ministerios se han distribuido con base en ideas y expectativas sobre la feminidad. A las mujeres se les asignan ministerios relacionados con temas generalmente relacionados con estereotipos femeninos tales como niñez, Derechos Humanos, medio ambiente. La literatura ha nombrado a este tipo de portafolios como «suaves», los cuales, además, tienden a ser considerados como de menor jerarquía (Bauer y Tremblay, 2011: 7). En

---

<sup>34</sup> Esta reforma constitucional supuso la incorporación del principio de paridad para todos los cargos de decisión política nacional y subnacional, así como en los Poderes Ejecutivo, Legislativo, Judicial y en los Organismos Constitucionales Autónomos. Los artículos reformados en 2019 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos son los 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 (Vázquez Correa, 2019: 4).

pocos casos se nombra a mujeres como titulares en portafolios «duros» y que tienen un mayor nivel jerárquico como los de economía, gobierno o seguridad (Bauer y Tremblay, 2011: 5).<sup>35</sup>

#### I.3.4 El régimen de género en la arena burocrática

La arena burocrática de las organizaciones de partidos se integra por los funcionarios y funcionarias que desarrollan una carrera profesional dentro del partido (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003). Estas personas están vinculadas a la organización y son las responsables de desarrollar tareas que le permitan alcanzar sus objetivos. Los principales incentivos que se reparten en esta arena son selectivos, es decir, aquellos que otorgan estatus o que son monetizables (Panebianco, 1982: 73). Estos responden a las necesidades organizativas de los partidos políticos, las cuales pueden ser técnicas<sup>36</sup> o de control (Panebianco, 1982: 73).

La distribución de incentivos en esta arena está ligada a un sistema jerárquico que implica que «los puestos superiores sean mejor recompensados simbólicamente que los inferiores» (Panebianco, 1982: 74). La arena burocrática de las organizaciones de partidos es un espacio de poder importante porque en ésta se decide el personal, se coordina el proceso de selección de las candidaturas y sus respectivas campañas, también se decide gran parte de la agenda programática y se modifican las reglas formales que guían a la organización (Roza y Llanos, 2018: 71). En algunas ocasiones quienes integran esta arena influyen en la composición de los gabinetes ministeriales y en la distribución de los espacios de poder intraparlamentarios (García Méndez, 2019: 81; O'Brien, 2015: 1022; Wauters y Pilet 2015: 75).

Las reglas formales que guían a las organizaciones en esta arena se encuentran en los Estatutos, cartas y declaraciones de principios así como en las reglamentaciones internas (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003). Las normas escritas establecen cuáles son los órganos de decisión, cargos

---

<sup>35</sup> Bauer y Gretchen (2010: 88) estudian la distribución de los Ministerios de los gabinetes en tres países del África Subsahariana y descubrieron que en dicha región la manera en que se han repartido los ministerios no reproduce estereotipos de género.

<sup>36</sup> Las necesidades técnicas se refieren específicamente a la división interna del trabajo (Panebianco, 1982: 73) como, por ejemplo, las tareas administrativas de la organización (Freidenberg, 2017: 176).

técnicos, así como el modo en el cual las y los militantes pueden acceder a los incentivos selectivos. Las reglas informales que constituyen esta arena partidista se pueden encontrar en los procesos de toma de decisión que están fuera de la estructura partidaria, en el papel de la burocracia central para la toma de decisiones, en el funcionamiento de las subunidades de reclutamiento, en el papel de las organizaciones auxiliares, en los patrones de carrera partidaria, y en el modo en que se reparte la financiación fuera de los canales oficiales (Janda, 1980: 98-107; Freidenberg y Levitsky, 2006: 544-547; Petrova, 2020: 2).

Un régimen de género partidista igualitario en su arena burocrática es aquel que establece en sus Estatutos, el principio de paridad de género en la integración de los cargos jerárquicos y técnicos de la organización (INE e ILSB, 2020; Wauters y Pilet 2020: 75). Además, un partido político con un régimen de género igualitario cuenta con un órgano de reclutamiento de mujeres que está formalizado y tiene influencia en las decisiones del máximo cuerpo de gobierno. Las reglas informales de un régimen de género igualitario en la arena burocrática promueven que las decisiones se tomen en espacios y tiempos amigables a la división sexual del trabajo y permiten el acceso equitativo entre géneros, a las redes de voto y élites políticas.

La literatura comparada ha analizado los patrones en el perfil de las mujeres que logran ser líderes partidistas. Diversos estudios realizados particularmente en latitudes anglosajonas han encontrado que es más probable que las líderes de las organizaciones de partidos tengan un grado alto de estudios, sean solteras y tengan menos hijos que sus colegas varones (O'Neil y Stewart, 2009: 742). En ese sentido, diversas autoras han concluido que la poca conciliación de la vida familiar y el tiempo necesario para alcanzar el liderazgo partidista es un obstáculo para que las mujeres asciendan en la estructura partidaria (Docherty, 2002: 187). Por ello, un régimen de género igualitario también adopta medidas como guarderías en la estructura física de los partidos, así como permisos de paternidad y de maternidad que emparejen las oportunidades de todas las mujeres en la organización (Verge, 2005: 190).

Las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres cuando pretenden ascender en la jerarquía partidaria. Las mujeres constituyen aproximadamente el 50% del total de afiliaciones partidistas en América Latina, sin embargo, su presencia se reduce de manera significativa entre

mayor es el estatus de los cargos partidarios (Llanos y Roza, 2018; Llanos *et.al.*, 2010: 41; Freidenberg, 2017: 173; INE e ILSB, 2020: 34-35; O’Neil, Pruyser y Stewart, 2019: 2). Otros estudios también han demostrado que las mujeres que alcanzan cargos en los órganos de dirección del partido tienen experiencias que reflejan mayores barreras en comparación de sus colegas varones (O’Brien, 2015; O’Neil y Stewart, 2015; O’Neil, Pruyser y Stewart, 2019: 2; Daby Szwarcberg, 2020: 2).

La literatura ha encontrado que uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres cuando quieren ser líderes partidistas es el método de selección (Wauters y Pilet, 2015: 74). Las reglas formales que guían la manera en que se decide la integración del máximo órgano de gobierno partidista pueden establecer procesos que van de más inclusivos a más exclusivos (Llanos, *et. al.*, 2010; Wauters y Pilet, 2015).<sup>37</sup> Los procesos de selección de líderes partidistas que tienen un electorado muy amplio dificultan las posibilidades de las mujeres de acceder al máximo órgano de gobierno (Bashevskin, 2010: 73; Cross y Blais, 2011; Wauters y Pilet, 2015: 78).

Otros estudios han descubierto que independientemente del método de selección, la voluntad de las élites del partido es determinante para que las mujeres accedan a los cargos de jerarquía partidista (Verge y Troupel, 2011: 1). Las direcciones formales del partido, así como los *old boys* que controlan las decisiones de manera informal, han jugado un papel fundamental en la inclusión de cuotas, así como en el reclutamiento de mujeres para que éstas accedan a los grupos de mayor jerarquía interna en la organización. En ese sentido, las élites que no están dispuestas a adoptar medidas inclusivas se presentan como un obstáculo ya que de éstas depende la renovación de los liderazgos del partido (Bjårnegard, 2013: 13; Wauter y Pilet, 2015: 85; Bjårnegard y Kenny, 2015: 358; Caul Kittilson, 2013: 544).

La literatura comparada también ha estudiado otros factores que afectan las posibilidades de que las mujeres sean líderes de la organización. Algunos trabajos han encontrado que cuando el

---

<sup>37</sup> Al igual que con los procesos de selección de candidaturas (en esta obra), la estructura de los procesos de selección depende de la amplitud de la participación, la cual puede ser inclusiva o exclusiva. (Matland y Studlar, 1996; Matland, 2006: 25; Hinojosa, 2012; Caul Kittilson, 2013: 544). Los procesos de selección exclusivos con aquellos en los que un grupo selecto y reducido de electores eligen la integración del máximo órgano de gobierno de la organización. La estructura inclusiva es aquella en la cual los electores se amplían y pueden ser las y los simpatizantes junto con todos los miembros del partido, las dirigencias locales o un subconjunto del electorado (Llanos, *et.al.*, 2011: 42).

desempeño electoral de una organización está en descenso, las mujeres tienen mayor posibilidad de ser electas como líderes (O'Brien, 2015: 1023; Beckwith, 2015: 725). Una parte de la literatura también ha propuesto que los partidos de izquierda tienden a tener más mujeres líderes (Bashevkin, 2010; Caul Kittilson, 2013); sin embargo, diversos estudios comparados no encontraron una relación significativa entre ideología e inclusión de género en las dirigencias (O'Neil y Stewart, 2015; Wauters y Pilet, 2015).

Las mujeres líderes duran menos tiempo en el cargo que sus colegas varones (O'Brien, 2015; O'Neil y Stewart, 2015; O'Neil, Pruyers y Stewart, 2019: 1). Diversos estudios han comparado patrones en la duración de tiempo de líderes partidistas de la organización, estos se han llevado a cabo particularmente en latitudes anglosajonas. La literatura encontró que es más probable que frente a una derrota electoral las mujeres líderes renuncien, mientras que la posibilidad de que los líderes varones lo hagan es menor. Los estudios comparados han encontrado que lo anterior se debe a que las mujeres sufren de una «hipervigilancia» debido a la cual constantemente se les cuestiona su capacidad de hacer política con base en estereotipos relacionados con la feminidad (Verge y Claveria 2014; O'Neil, Pruyers y Stewart, 2019: 1).

Las organizaciones intrapartidistas de mujeres se han estudiado poco en la literatura latinoamericana, a diferencia de la europea donde han sido más analizadas (Dahlerup y Gulli, 1985: 6; Childs, 2013: 86; Childs y Caul Kittilson, 2016: 598). Estas organizaciones son estructuras internas del partido no territoriales que basan sus tareas y composición en una identidad explícitamente relacionada con el género.<sup>38</sup> Este espacio organizacional interno surgió con grupos de mujeres que auxiliaban al partido en sus actividades cotidianas, por lo que reproducían roles reproductivos y asistenciales relacionados con estereotipos de feminidad (Htun, 2002: 27; Llanos *et.al.*, 2010: 19; Childs y Caul Kittilson, 2016: 598).

La literatura que estudia el efecto de las organizaciones intrapartidistas de mujeres en los derechos políticos de las militantes ha tenido fundamentalmente tres posturas. Algunos estudios consideran a estas organizaciones un potencial espacio de representación sustantiva (Norris y

---

<sup>38</sup> Los partidos políticos tienen otras organizaciones no territoriales basadas en la identidad como las de juventudes, etnias, trabajadores (Llanos, Roza y Garzón, 2010: 19; Childs y Caul Kittilson, 2016: 2).

Lovenduski, 1993; Young y Cross, 2004; Sacchet, 2005; Verge, 2005; Llanos *et.al.*, 2010; Morgan e Hinojosa, 2018). Otra parte de la literatura considera que son un espacio que marginaliza a las militantes en una sola sección y no las integra plenamente en la vida de la organización (Dahlerup y Gulli, 1985: 18-19). Finalmente, otra parte de la literatura prospecta su extinción al considerar que este tipo de organizaciones intrapartidistas corresponden a modelos de partido de masas que ya no están vigentes (Cross y Katz, 2013; Young y Cross, 2004).

Ahora bien, algunos estudios han encontrado que las organizaciones internas de mujeres tienen un papel importante en la defensa de los derechos de las mujeres militantes (Verge, 2005, 2007; Caul Kittilson, 2013).<sup>39</sup> Otros análisis comparados entre países europeos y otros en América Latina (Llanos *et. al.*, 2010; Caul Kittilson, 2013) encontraron una correlación entre la existencia de organizaciones de mujeres intrapartidistas y mejores indicadores de representación descriptiva de mujeres en las listas de candidaturas y la inclusión del principio de género en los planes de gobierno (Llanos *et. al.*, 2010: 21).

Esto evidencia que el espacio institucional de las mujeres en las organizaciones de partidos puede adoptar diferentes formas, nombres y grado de influencia (Sacchet, 2005; Childs, 2013; Childs y Caul Kittilson, 2016).<sup>40</sup> Las organizaciones internas de mujeres pueden ser formales o informales dependiendo de su mención en los Estatutos y la especificidad en la mención de sus tareas. El grado de influencia se mide con base en si ésta tiene o no representación en el cuerpo directivo del partido, voto especial en términos de presupuesto y en las listas de candidaturas (Llanos *et.al.*, 2010; Childs y Caul Kittilson, 2016). La cantidad de recursos financieros que ésta recibe también indica la importancia que el partido le otorga. Las actividades que realizan para capacitar a las mujeres militantes como líderes, así como para generar conciencia de género en la militancia también son indicadores de influencia (Llanos *et.al.*, 2010; Childs y Caul Kittilson, 2016).

---

<sup>39</sup> Un análisis comparado de tres partidos políticos españoles (Verge, 2005) halló que las Secretarías de la Mujer fungieron como una coalición intermediaria entre la militancia y las élites para promover la integración de más mujeres en las dirigencias y candidaturas, así como para la instalación de guarderías y permisos de paternidad y maternidad (Verge, 2005: 190)

<sup>40</sup> En Europa como en América Latina los diversos nombres que han adoptado estas organizaciones pueden ser los siguientes: secciones, unidad, movimiento, secretaría, organización (Roza, Llanos y Garzón, 2010: 20; Childs y Caul Kittilson, 2016).



### I.3.5 El régimen de género partidista en la arena de la militancia

La arena de la militancia se integra por las personas afiliadas al partido (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003). En esta faceta de la organización los incentivos que se reparten son primordialmente colectivos e idiosincráticos (Panebianco, 1982: 67). Es decir, que los incentivos que distribuyen los líderes hacia la militancia son aquellos relacionados con los valores e ideas que defiende la organización (Panebianco, 1982: 67).<sup>41</sup> Esta arena es importante porque las y los afiliados voluntarios del partido son los principales movilizadores del voto, promueven la participación ciudadana y actúan como socializadores de ideas políticas (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 21; Young, 2012: 66).

Las normas en esta arena de la organización establecen la manera en que la militancia se relaciona con el fin del partido. Las reglas formales se encuentran en los Estatutos, cartas de principios y reglamentaciones (Freidenberg, 2017). Esta normativa determina los valores que defiende la organización, así como la estructura interna que capacita y organiza a la militancia para alcanzar el fin normativo del partido (Young, 2000: 66). Las reglas informales se pueden encontrar en los patrones generizados de reclutamiento, en las coaliciones de mujeres militantes, así como en la división del trabajo (Childs y Caul Kittilson, 2016: 2; Morgan e Hinojosa, 2018; Duby, 2020: 2).

Un régimen de género partidista igualitario en la arena de la militancia es aquel que promueve en sus reglas formales los derechos de las mujeres en su programa de gobierno y los de las militantes femeninas de la organización en sus Estatutos (Childs y Caul Kittilson, 2016: 3; Morgan e Hinojosa, 2018: 76). Un régimen igualitario en la arena de la militancia también tiene en sus reglas formales internas el compromiso de generar actividades de formación política de la militancia femenina, así como de sensibilización de género para las y los militantes en general. Las reglas

---

<sup>41</sup> En todas las arenas organizativas de los partidos políticos se reparten incentivos de participación tanto selectivos como colectivos Panebianco (1982). La diferencia fundamental en esta cara de desempeño es que la militancia recibe principalmente los de tipo colectivo, lo cual no significa que no tengan expectativas de acceder a una candidatura o hacer una carrera intrapartidaria.

informales de un régimen de género igualitario en la arena de la militancia se identifican en patrones de reclutamiento y de distribución de tareas territoriales equitativas.

La literatura comparada propone que las organizaciones de partidos con principios programáticos que establecen igualdad de género son más susceptibles de incluir e integrar mujeres en la organización (Norris y Lovenduski, 1995; Lovenduski, 2005), pues los principios de los partidos políticos son una «carta de autorización» que define la posición pública del partido en todo momento (Verge, 2005: 169; Verge, 2007). La incorporación de una retórica amigable a las mujeres permite a las militantes hacer demandas con base en la exigencia de coherencia programática (Sacchet, 2005: 9; Llanos *et.al.*, 2010: 18).

Diversos estudios han demostrado que los patrones de reclutamiento y la división del trabajo de la militancia tienen sesgos de género importantes. Por un lado, algunas organizaciones de partidos no reclutan mujeres en la misma medida que militantes hombres (Szwarcberg Daby, 2020: 1). Por otro lado, las tareas territoriales que se les asignan a las mujeres están relacionadas con estereotipos de feminidad que reproducen labores de cuidados y les impiden incrementar sus redes políticas (Szwarcberg Daby, 2016: 127-129). Esta constitución de redes de políticas de movilización electoral se logra a través de la resolución y atención a problemas específicos en el territorio a cambio de apoyo político (Szwarcberg Daby, 2020: 3). A las mujeres militantes sí se les asignan espacios para llevar a cabo dicha labor, sin embargo, las tareas que se les atribuyen no siempre les dan la posibilidad de constituir un electorado amplio y constante, como cuando hacen actividades para infantes (como comedores comunitarios) pues ellos oficialmente no tienen posibilidades de votar. Las élites políticas que controlan la posibilidad de ascender en la jerarquía partidaria o alcanzar una candidatura no premian a las mujeres militantes por las consecuencias de la división sexual del trabajo territorial (Szwarcberg Daby, 2020: 3-5).

#### I.4. Las organizaciones de partidos con regímenes de género igualitarios

La «feminización de la política» es la inclusión e integración de las mujeres en términos de intereses e ideas (Lovenduski, 2005: 112). La igualdad de género se ha entendido históricamente

en un sentido similar. El régimen de género no es lo mismo que estos dos conceptos, pues éste abarca las reglas formales e informales que condicionan los patrones de comportamiento de los actores políticos. En otras palabras, el estudio del régimen de género partidista identifica cuáles son las normas y las prácticas rutinizadas entre actores que impiden o promueven la inclusión e integración efectiva de las mujeres.

La literatura comparada propone que los partidos políticos pueden elaborar estrategias para la inclusión de mujeres en todas sus dimensiones organizativas (Lovenduski, 2005: 114; Freidenberg, 2017: 173). Esas herramientas pueden ser reglas formales que compensen las desventajas estructurales que sufren las mujeres en razón de género. Las reglas informales también pueden contribuir a la configuración de un régimen de género más igualitario, dependiendo de las actitudes y comportamientos de las dirigencias, así como de las mujeres políticas que exijan transformaciones internas.

En la arena electoral, los partidos con regímenes de género igualitarios establecen reglas voluntarias o, en su caso, obligados por el régimen estatal que les comprometen a presentar un porcentaje paritario en la distribución de las candidaturas que registran a los cargos de representación popular. Esta normativa también debe incluir principios que ordenen una distribución equitativa de los recursos financieros y mediáticos destinados a las campañas electorales. La existencia de sanciones intrapartidistas y procedimientos claros para atender todo tipo de violencia política en razón de género durante la competencia por la candidatura y por el cargo también es un indicador de un régimen de género más igualitario.

Las prácticas de género igualitarias en la arena electoral se caracterizan porque los miembros del partido evitan la violencia política en razón de género, así como la distribución homosocial de las redes de movilización del voto y de financiamiento (Sanbomatsu, 2006: 83; Bjärnegard, 2013: 171; Caul Kittilson, 2013: 542). Las expectativas de doble rasero sobre el tipo de liderazgo tampoco se reproducen en las organizaciones de partidos con regímenes de género igualitarios (García Beaudoux, 2017: 122; Muñoz-Pogossian y Freidenberg, 2020; Verge y De la Fuente, 2014; Vidal Correa, 2020: 168).

En la arena legislativa, los partidos políticos con un régimen de género igualitario promueven medidas de capacitación de legisladoras para el desempeño de su cargo y principios que los comprometen a distribuir los cargos de poder intraparlamentarios de manera paritaria o rotativa entre géneros. Diversos estudios han encontrado que en algunas ocasiones las reglas informales que promueven un régimen de género más igualitario son la existencia de bancadas femeninas (Franceschet y Piscopo, 2019: 186), así como el uso rutinizado de criterios de distribución de las comisiones basadas en experiencia y conocimientos y no en expectativas de género (Kerevel y Atkeson, 2013: 981).

Un régimen de género partidista igualitario en su arena de gobierno es aquel que promueve principios que comprometen al partido a integrar de manera paritaria los gabinetes cuando son el partido gobernante (Claveria, 2014: 1172). La literatura encontró que una de las reglas informales que reflejan un régimen de género más igualitario es el uso de criterios especializados para la asignación de cargos en el gabinete y no de expectativas basadas en el género, al igual que en la arena legislativa (Annesley, Beckwith y Franceschet, 2015: 1).

En la arena burocrática de las organizaciones de partidos, un régimen de género igualitario integra en sus Estatutos, así como en la declaración de principios y reglamentaciones, la paridad de género en la integración de los cargos jerárquicos y técnicos de la organización (INE, ILSB, 2020; Wauters y Pilet 2015: 75). Además, un partido político con un régimen de género igualitario cuenta con un órgano de reclutamiento de mujeres que está formalizado y tiene influencia en las decisiones del máximo cuerpo de gobierno.

Las reglas informales de un régimen de género igualitario en la arena de la burocracia se relacionan con la distribución equitativa del acceso a redes y a las élites del partido. En ese sentido, las mujeres tendrían la misma posibilidad de acceso a los espacios donde se llevan a cabo las decisiones sustanciales de la organización en la misma medida que los varones (Janda, 1980: 98-107; Freidenberg y Levitsky, 2006: 544-547; Petrova, 2020: 2). Además, la realización de reuniones y acuerdos podrían llevarse a cabo en espacios y tiempos amigables a la división sexual del trabajo de cuidados (Docherty, 2002; O'Brien, 2015; O'Neil y Stewart, 2015; O'Neil, Pruyser y Stewart, 2019: 2).

La arena de la militancia con un régimen de género igualitario promueve los derechos de las mujeres en su programa de gobierno, así como los derechos de las mujeres militantes de la organización en su declaración de principios y reglamentaciones internas (Childs y Caul Kittilson, 2016: 3; Morgan e Hinojosa, 2018: 76). Un régimen igualitario en la arena de la militancia también establece el compromiso de generar actividades de formación política de la militancia femenina, así como de sensibilización de género para las y los militantes en general y evita la división sexual del trabajo partidista (Freidenberg, 2017: 184; Dittmar, 2015: 762; Szwarcberg Daby, 2020).

## CAPÍTULO II ¿CÓMO MEDIR EL RÉGIMEN DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES DE PARTIDOS?

### II.1 Evaluación de las diferentes propuestas de medición del régimen de género partidista en la política comparada

La literatura comparada ha analizado desde diferentes estrategias metodológicas los niveles de igualdad de género al interior de las organizaciones de partidos. Si bien la transversalización de la perspectiva de género en el estudio de los partidos es reciente (Caul 1999; Caul Kittilson, 2013; Verge y de la Fuente, 2014; Freidenberg, 2021), algunas investigaciones han comenzado a pensar cómo medir empíricamente la igualdad de género dentro de las organizaciones partidistas. Las propuestas analíticas han contribuido a entender cómo es la distribución de poder entre géneros en estas organizaciones. La revisión de la literatura comparada da cuenta de que se han empleado al menos dos índices de medición: el Ranking de Igualdad en Partidos y Movimientos Políticos de (PNUD, 2013) y el Índice de Igualdad de Hombres y Mujeres (Freidenberg, 2017).<sup>42</sup>

#### II.1.1 Ranking de Igualdad en Partidos y Movimientos Políticos de Colombia

El Ranking de Igualdad en Partidos y Movimientos Políticos fue creado y aplicado en 2012 en Colombia por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).<sup>43</sup> Este ranking es un índice agregado que se compone de tres dimensiones: electoral, organizacional y programática. El objetivo de esta herramienta analítica es asignar una calificación que va del 1 al 100 en igualdad de género -donde 1 es la calificación más alejada de la igualdad- a los partidos y movimientos políticos con personería jurídica reconocida en Colombia. El método de agregación del ranking es multivariado, específicamente se utiliza el Análisis de Componentes Principales, por lo que cada dimensión tiene un peso porcentual diferente en la calificación final del ranking (PNUD, 2013: 14).

---

<sup>42</sup> No se han encontrado propuestas de medidas similares en el estudio de los partidos políticos europeos.

<sup>43</sup> PNUD ya había aplicado un Ranking en 2008 en Colombia. El índice presentado en este apartado es una revisión y aplicación del anterior, por eso se tomó el de 2012 como referencia única.

La dimensión electoral se compone de tres índices: de candidaturas, de personas electas y de gastos en publicidad.<sup>44</sup> El primer índice -candidaturas- se calcula a través de la identificación de la cantidad de mujeres incluidas en las listas del Senado, la Cámara Baja, concejos y asambleas, así como las candidaturas para alcaldías, gubernaturas y Juntas de Acción Local. El número de candidatas se divide sobre el total de candidaturas para cada cargo. El segundo índice de la arena electoral mide la proporción de mujeres electas en los mismos cargos. El indicador es la cantidad de mujeres elegidas sobre el total de personas electas del partido o movimiento político. El tercer índice de la dimensión electoral compara el gasto promedio en publicidad de las candidatas y lo divide sobre el gasto promedio de los candidatos en las elecciones de todos los cargos ya mencionados.

La dimensión organizacional se compone de un solo índice, el cual tiene cuatro indicadores 1) participación de las mujeres en cargos directivos a nivel de gobierno y administrativo del partido; 2) participación del presupuesto incurrido en actividades para la mujer y en el funcionamiento de la dependencia u órgano encargado del tema de la mujer; 3) existencia de una oficina u otro órgano encargado de actividades para la mujer y 4) desarrollo de actividades orientadas a la mujer. El primer indicador se calcula identificando la cantidad de mujeres que integran los principales cargos directivos a nivel de gobierno y administrativo, sobre el total de cargos en dichos órganos.

El segundo indicador de la dimensión organizacional se calcula dividiendo el presupuesto destinado a actividades para la mujer sobre el total de presupuesto que gastó el partido o movimiento político. El tercer indicador es una variable categórica en la cual se asigna el valor máximo posible en la escala, si existe una oficina u órgano encargado de desarrollar actividades de las mujeres, está reglamentado y tiene funciones a nivel territorial. El cuarto indicador también es una variable categórica en la cual el valor máximo posible se asigna cuando el partido o movimiento político desarrolló actividades de sensibilización de los derechos de las mujeres así como de formación política para ellas.

---

<sup>44</sup> El valor porcentual de cada índice de esta dimensión es de 16.83, 17.02 y 11.64 respectivamente.

La dimensión programática del Ranking tiene un solo indicador que mide las disposiciones de un partido o movimiento político para promover el empoderamiento de la mujer en la organización. La variable del indicador identifica las reglas que promueven la participación de las mujeres en las organizaciones políticas a través de los estatutos y resoluciones. La variable de este indicador es categórica. El valor máximo posible se asigna cuando la organización incluye en sus estatutos por lo menos dos de las siguientes medidas: porcentaje obligatorio del partido para financiar la promoción de la participación política de las mujeres, incluye cuotas de mujeres en las listas de elecciones internas del partido o cupos en los órganos directos del nivel nacional o territorial. El desglose de las dimensiones, índices, indicadores y variables del indicador del Ranking de Igualdad de Mujeres y Hombres en partidos y movimientos políticos de Colombia se pueden encontrar en la Tabla 3.

Tabla 3.  
Composición del Ranking de Igualdad de Mujeres y Hombres en partidos y movimientos políticos en Colombia, 2013

Dimensión	Índice	Valor porcentual	Indicadores	Variabes del indicador
Electoral	Índice de candidaturas	16.83%	Inscripción de candidatas en las listas	Mujeres incluidas en las listas o que son candidatas/ Total de personas en las listas o que son candidatas
	Índice de electos	17.02%	Mujeres electas en cargos y corporaciones públicas	Mujeres electas en cargos de representación popular/ Total de cargos que alcanzó el partido o movimiento
	Índice de gastos en publicidad	11.64%	Gasto en publicidad y transferencias monetarias del partido para las candidatas	Gasto promedio en publicidad de las candidatas mujeres/ Gasto promedio de los candidatos hombres
Organizacional	Índice organizacional	23.67%	Participación de las mujeres en cargos directivos a nivel de gobierno y administrativo	Mujeres en cargos directivos/Total de cargos directivos  Mujeres en cargos directivos en el máximo órgano administrativo/Total de cargos en el máximo órgano administrativo
			Participación del presupuesto incurrido en las actividades para la	Presupuesto destinado a la dependencia y actividades para la mujer/Total del presupuesto



			mujer y en el funcionamiento de la dependencia u órgano encargado de esas actividades	
			Existencia de una oficina u órgano encargado de esas actividades	Variable categórica: 0= No existe 1= Existe pero no está reglamentada 2= Existe y está reglamentada 3= Existe, está reglamentada y tiene funciones a nivel territorial
			Desarrollo de actividades orientadas a la mujer	Variable categórica: 0= No se desarrollan actividades en las que participan mujeres 1= No existen actividades específicas para trabajar el tema de la mujer 2= Existen actividades tendientes a sensibilizar los derechos de la mujer 3= Se desarrollan actividades de formación para las mujeres 4= Se desarrollan actividades de sensibilización de los derechos de las mujeres y de formación para ellas
Programática	Índice Programático	30.84%	Disposición de adoptar medidas en favor de la inclusión de la mujer en las colectividades políticas, valorado a través de estatutos y resoluciones	Variable categórica: 0= Los Estatutos no incluyen el concepto de igualdad de la mujer, género o igualdad en general 1= Los Estatutos se refieren al concepto de igualdad de la mujer o el principio de la igualdad de género 2= Existe una o varias resoluciones que establecen el mecanismo para promocionar la participación de las mujeres en los partidos 3= Incluye en los Estatutos alguna de estas medidas: se establece un porcentaje obligatorio para financiar la promoción de la participación política de las mujeres, incluye cuotas de mujeres en las listas de elecciones internas del partido, o cupos en los órganos directos del nivel nacional o territorial 4= Incluye en los Estatutos por lo menos dos de estas medidas: se establece un porcentaje obligatorio del partido para financiar la promoción de la participación política de las mujeres, incluye cuotas de mujeres en las listas de elecciones internas del partido, o cupos en los órganos directos del nivel nacional o territorial

Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013).

El Ranking elaborado y aplicado por PNUD (2013), califica a doce partidos y movimientos políticos de Colombia. Los resultados de la aplicación dan cuenta de lo variado que puede ser el nivel de igualdad de género de las organizaciones de partidos<sup>45</sup>. Este índice agregado es uno de los primeros esfuerzos para medir de manera integral y empírica cómo son las relaciones de género en estas organizaciones políticas.

A pesar de la importancia del Ranking de Igualdad se decidió no utilizarlo como herramienta de medición en esta investigación debido a una serie de inconsistencias teóricas y metodológicas. En primer lugar, el método de agregación de índices del Ranking asigna más peso porcentual a la dimensión electoral que a la organizacional y programática. De acuerdo a la perspectiva teórica adoptada en esta investigación, si bien la característica y meta principal de los partidos políticos es la competencia electoral, su estructura organizativa y dinámicas de poder internas son fundamentales para que las organizaciones alcancen ese objetivo (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003: 13). En ese sentido, un índice que mida integralmente el nivel de igualdad al interior de los partidos políticos tendría que asignar el mismo valor a las dimensiones internas y externas de desempeño de estas organizaciones.

En segundo lugar, la dimensión electoral del Ranking utiliza indicadores relacionados con cargos de elección tanto nacionales como subnacionales, sin embargo, la dimensión organizacional y programática no tienen ningún indicador multinivel. La literatura comparada ha demostrado que los partidos políticos pueden tener dinámicas diferenciadas de acuerdo a las características de la legislación subnacional (Caminotti y Freidenberg, 2016: 123; Freidenberg, 2017: 173), así como por diferencias en su estructura organizativa cuando se les estudia desde una perspectiva subnacional (Deschouwer, 2006: 292). En ese sentido, la combinación de indicadores de

---

<sup>45</sup> Los partidos y movimientos políticos a los cuales se les aplicó el índice agregado de PNUD y su respectiva calificación en el Ranking son: Partido Liberal Colombiano (74.1), Movimiento Independiente de Renovación Absoluta (72.6), Partido Conservador Colombiano (63.6), Alianza Social Independiente (60.3), Partido Social de la Unidad (55.6), Polo Democrático Alternativo (51.9), Cambio Radical (46.3), Partido de Integración Nacional (41.9), Movimiento de Inclusión y Oportunidades (37), Partido Verde (35), Movimiento Político Afrovides (28.5), Autoridades Indígenas de Colombia (20.7).

múltiples niveles puede no dar cuenta de cómo son las dinámicas de género nacionales ni subnacionales de manera coherente en las organizaciones.

En tercer lugar, el indicador de la dimensión organizacional «Existencia de una oficina u otro órgano encargado de esas actividades» tiene como objetivo medir «la existencia y funcionamiento de la dependencia de mujeres» (PNUD, 2013: 18). Este indicador presenta tres problemas importantes: de denominación, de codificación y de construcción teórica. El problema de denominación es que si el indicador midiera «la existencia» entonces la variable del indicador tendría dos posibles valores en la escala: 0= no existe y 1= existe. En ese sentido, el nombre del indicador no refleja exactamente lo que mide.

El problema de codificación se relaciona con el objetivo de PNUD de medir también el funcionamiento en la construcción del indicador. Los valores de la escala de la variable no contemplan las posibles maneras en las que funciona dicha dependencia. El indicador más bien mide el nivel de formalización del órgano o dependencia de la mujer al asignar el máximo valor posible cuando ésta existe, está reglamentada y tiene funciones a nivel territorial. Finalmente, el problema de la construcción teórica se relaciona con que la existencia y grado de formalización de la unidad de la mujer no necesariamente significa un mayor nivel de igualdad de género o feminización de las organizaciones de partidos.

La dimensión programática también presenta un problema teórico importante. El indicador de dicha dimensión tiene como objetivo medir la disposición de los partidos para adoptar medidas en favor de la inclusión y empoderamiento de las mujeres militantes. El índice utiliza una variable categórica en la cual el máximo valor posible se les asigna a los partidos que adoptan por lo menos dos de las siguientes medidas en sus estatutos y resoluciones: 1) porcentaje obligatorio para financiar la promoción de la participación política de las mujeres, 2) cuotas en las elecciones internas del partido o 3) cupos en los órganos directivos del nivel nacional o territorial.

El problema es que los indicadores de esta dimensión responden a medidas que pueden afectar de manera directa los resultados de las dimensiones electoral y organizacional y por lo tanto hay un problema de endogeneidad. Es decir, los tres indicadores que asignan el valor máximo posible

podrían ser variables independientes que expliquen por qué en las dimensiones electoral y organizacional se obtuvieron los respectivos resultados. En ese sentido, agregar variables a un índice que explican los resultados del mismo es una inconsistencia metodológica.

## II.1.2 Índice de Igualdad entre Hombres y Mujeres en los partidos políticos

El objetivo del Índice de Igualdad entre Hombres y Mujeres en los partidos políticos (IIHMP) es «identificar el nivel de igualdad que tienen hombres y mujeres en los partidos políticos mexicanos» (Freidenberg, 2017: 172). El IIHMP se compone de tres dimensiones: electoral, programática y organizacional. Este índice fue creado por Freidenberg (2017) y aplicado en los partidos mexicanos con representación en la Cámara de Diputados en 2017. El IIHMP es ponderado y se calcula de manera aditiva. Esto significa que todas las dimensiones tienen el mismo peso de importancia cuando se suman en el índice. En cada dimensión hay indicadores que pueden ser de porcentaje -como la proporción de mujeres en las candidaturas- y otros que establecen una escala que indica el mejor valor posible que puede alcanzar un partido político -como la existencia y reglamentación de un órgano encargado de actividades dirigidas a mujeres- (Tabla 4).

La aplicación de este Índice se llevó a cabo en los diez partidos políticos que tenían representación en la Cámara Baja nacional. Los resultados de la aplicación del índice dan cuenta de la variedad del nivel de igualdad en las organizaciones de partidos mexicanas.<sup>46</sup> El IIHMP toma como referencia para su construcción el Ranking de PNUD (2013) y el Índice de Participación Política del proyecto Atenea (2017).<sup>47</sup> El IIHMP es el primer esfuerzo empírico

---

<sup>46</sup> Los partidos políticos a los cuales se les aplicó el IIHMP y sus respectivos resultados son los siguientes: Partido Revolucionario Institucional (3.45), Partido Acción Nacional (3.30), Partido de la Revolución Democrática (2.95), Movimiento Ciudadano (2.93), Partido Verde de México (2.88), Partido Nueva Alianza (2.47), Movimiento de Regeneración Nacional (2.07), Partido Encuentro Social (1.4), Partido Humanista (1.33).

<sup>47</sup> El Proyecto Atenea es un mecanismo creado por PNUD regional, ONU Mujeres e IDEA Internacional que tiene como objetivo «impulsar los procesos de acceso igualitario a espacios de participación política para las mujeres». En ese sentido, el Proyecto generó un Índice de Participación Política que mide el nivel de acceso a cargos de representación legislativa y al ejecutivo nacional, compromisos nacionales con la igualdad, acceso al derecho del sufragio, acceso a cargos municipales, y nivel de participación en partidos políticos.

que busca medir cómo son las relaciones de género en los partidos políticos mexicanos y es una referencia fundamental en este proyecto de investigación, aún cuando no se emplea de manera directa.

La dimensión electoral del IIHMP tiene dos variables: el grado de inclusión en las candidaturas y el grado de mujeres electas. Los indicadores que se utilizan para cada variable son el porcentaje de mujeres en las candidaturas respecto del total de candidaturas, así como el porcentaje de mujeres electas en cargos de representación respecto del total de cargos que ganó el partido político. A diferencia del Ranking de PNUD, el IIHMP no presenta indicadores multinivel.

La dimensión organizacional tiene cuatro variables 1) el nivel de inclusión de mujeres en los máximos órganos de gobierno y administrativos, 2) cantidad de presupuesto destinada a actividades orientadas a las mujeres y al funcionamiento de la dependencia u órgano encargado del tema de la mujer, 3) la existencia y funcionamiento de la dependencia para la mujer en el partido, así como 4) el desarrollo de actividades orientadas a la mujer. Los indicadores de esta dimensión son equivalentes a los que se utilizan en el Ranking de PNUD.

Los indicadores de la primera variable en la dimensión organizacional son el porcentaje de mujeres en el órgano máximo de gobierno y administrativo del partido político. El indicador de la variable de presupuesto es el porcentaje de presupuesto total del partido que está destinado a actividades en beneficio exclusivo de las mujeres y a la dependencia de la mujer. La variable del órgano de la mujer es categórica y se asigna el valor máximo posible cuando ésta existe, está reglamentada y tiene funciones a nivel territorial. La variable que identifica el desarrollo de actividades de la mujer, es categórica y se asigna el valor máximo posible cuando el partido realiza actividades de sensibilización de los derechos de las mujeres y de formación política de las mismas.

La dimensión programática se compone de una variable, la existencia de disposiciones estatutarias para la inclusión de la mujer en el partido. El indicador es una escala, en la cual el valor máximo posible se asigna a los partidos políticos que incluyen en sus estatutos por lo menos dos de las siguientes medidas: se establece un porcentaje obligatorio del partido para

financiar la promoción de la participación de las mujeres, incluye cuotas de mujeres en las listas de elecciones internas del partido, o cupos en los órganos directivos del nivel nacional o territorial. El desglose de las dimensiones, variables e indicadores del Índice de Igualdad de Hombres y mujeres en los partidos políticos se pueden encontrar en la Tabla 4.

Tabla 4.  
Índice de Igualdad de Hombres y Mujeres en los partidos políticos (IIHMP)

Dimensión	Variable	Indicadores y sus valores
Electoral	Grado de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular	Proporción de mujeres incluidas en las candidaturas del partido (hombres y mujeres) para la elección de diputados. Proporción de mujeres incluidas en las candidaturas del partido (hombres y mujeres) para la elección de senadores.
	Grado de inclusión de mujeres electas en los cargos de representación popular	Proporción de mujeres del partido elegidas como representantes al legislativo federal.
Programática	Existencia de disposiciones para la inclusión de la mujer en el partido, valorado a través de los estatutos y resoluciones del partido	Variable categórica que toma los siguientes valores: 0. Los estatutos no incluyen el tema de la mujer, sexo o igualdad 1. Los Estatutos refieren el tema de la mujer o el principio de igualdad de género 2. Existe una o varias resoluciones que establecen mecanismos para promocionar la participación de las mujeres en los partidos 3. Incluye en los estatutos alguna de estas medidas: se establece un porcentaje obligatorio del partido para financiar la promoción de la participación política de las mujeres, incluye cuotas de mujeres en las listas de elecciones internas del partido, o cupos en los órganos directivos del nivel nacional o territorial 4. Incluye en los estatutos por lo menos dos de estas medidas: se establece un porcentaje obligatorio del partido para financiar la promoción de la participación política de las mujeres, incluye cuotas de mujeres en las listas de elecciones internas del partido, o cupos en los órganos directivos del nivel nacional o territorial
Organizacional	Presencia de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido, encargado de tomar las decisiones de manera cotidiana (Comité Ejecutivo o Directivo Nacional, por ejemplo). Presencia de mujeres en el máximo órgano administrativo, responsable de la administración del patrimonio y recursos financieros, y de la presentación de informes financieros anuales de campaña del	Porcentaje de mujeres en el máximo órgano del partido.  Porcentaje de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido, relacionado a la gestión económica.

	partido. En su defecto, la instancia del órgano colegiado que asume esas funciones.	
	Presupuesto destinado a actividades orientadas a las mujeres y al funcionamiento de la dependencia u órgano encargado del tema de la mujer	Porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido, destinado a actividades en beneficio exclusivo de las mujeres y a la dependencia para la mujer
	Existencia y funcionamiento de dependencia para la mujer en el partido o movimiento	Variable categórica que toma los siguientes valores: 0. No existe 1. Existe pero no está reglamentada 2. Existe y está reglamentada 3. Existe, está reglamentada y tiene funciones a nivel territorial
	Desarrollo de actividades orientadas a la mujer	Variable categórica que toma los siguientes valores: 0. No se desarrollan actividades en las que participan mujeres 1. No existen actividades específicas para promoción o participación de la mujeres 2. Existen actividades tendientes a sensibilizar sobre los derechos de las mujeres 3. Se desarrollan actividades de sensibilización de los derechos de las mujeres y otras de formación de las mismas.

Fuente: Freidenberg (2017).

A pesar de la importancia del Índice en la construcción de este proyecto de investigación, el IIHMP presenta algunas observaciones teóricas y metodológicas por las cuáles no fue utilizado como herramienta analítica para este trabajo. El teórico es que la discusión de la literatura para la construcción del IIHMP distingue cinco arenas de desempeño en las organizaciones de partidos: electoral, de gobierno, legislativa, burocrática y de la militancia (Freidenberg, 2017: 169); sin embargo éstas no son las mismas que componen el índice de medición, pues solamente utiliza tres: electoral, programática y organizacional (Freidenberg, 2017: 172). La segunda y tercera dimensión mencionadas, que integran el IIHMP carecen de un bagaje teórico que justifique por qué son parte de las arenas de desempeño en las organizaciones de partidos.

La literatura también ha demostrado que los «techos de billetes» son uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres cuando compiten en una carrera electoral. El IIHMP no contempla en sus indicadores la medición de las diferencias del presupuesto ejercido entre hombres y mujeres en las candidaturas a cargos de elección popular, a diferencia de aquel aplicado en Colombia. Este índice comparte todos los demás indicadores con el Ranking de

PNUD en las dimensiones organizacionales y programáticas, por lo que las observaciones metodológicas son las mismas para ambas herramientas de medición.

## II.2 Propuesta de investigación ¿Cómo medir el régimen de género en las organizaciones de partidos

La pregunta que guía esta investigación pretende describir cómo es el régimen de género en las organizaciones de partidos. El objetivo a nivel empírico-descriptivo es identificar cómo son las reglas formales y las prácticas rutinizadas en los partidos políticos que están cruzadas por el género. Con base en lo anterior, la investigación trata de explorar el modo en que se toman decisiones, definen las candidaturas, integran las juntas de coordinación política, resuelven los conflictos de poder y se distribuyen los incentivos colectivos y selectivos dentro de cada organización mexicana considerada como relevante para esta investigación.

Este trabajo emplea el neoinstitucionalismo feminista como enfoque de análisis. Esta perspectiva permite identificar y describir empíricamente cómo son las reglas formales, así como las prácticas, tomando en cuenta la manera en que los roles, ideas e intereses de los actores de un determinado contexto social influyen en los fenómenos políticos (Lovenduski, 2011: viii).<sup>48</sup>

Esta investigación operacionaliza el concepto de «régimen de género partidista» en reglas formales que pueden ser cuantificables, por lo que los indicadores para su medición adoptan la forma de un índice (Lazarsfeld, 1985: 40; Landman, 2011: 45). A su vez, la discusión teórica

---

<sup>48</sup> Las presunciones epistemológicas que guían la presente investigación son tanto positivistas como hermenéuticas. Los principios adoptados del positivismo en este trabajo son la confrontación de hipótesis con hechos rigurosamente observados, la creencia en que es posible hallar regularidades en el comportamiento humano y la apertura de los resultados y métodos de la investigación al escrutinio de colegas de disciplinas afines (Losada y Casas, 2008: 55-57; Ercan y Marsh, 2016; 309). Los principios que se retoman de la corriente epistemológica hermenéutica son la identificación de las intenciones humanas en relación al contexto social en el cual tienen lugar, así como la búsqueda de comprender la realidad social investigada en tanto que es un fenómeno complejo (Casas y Losada, 2008: 52-53; Ercan y Marsh, 2016; 309). La propuesta de tender puentes entre macromoldes epistemológicos como el positivista y el hermenéutico es adoptada en esta investigación, pues como sostienen Casas y Losada (2009) «el macromolde empírico-analítico parece hoy admitir que el conocimiento de los fenómenos sociales está condicionado por el conjunto de significados sociales que determinan la identidad de cada actor social y de cada una de sus acciones, tal como lo enfatizan los hermenéuticos y los críticos».



sobre el régimen de género propone que las reglas informales (o prácticas) son difíciles de medir cuantitativamente, por lo que se busca que éstas sean identificadas a través de entrevistas a actores y actoras clave, así como a partir de una investigación hemerográfica (Landman, 2011: 45).

La estrategia de recolección de datos está basada en fuentes primarias -entrevistas- y en fuentes secundarias -revisión hemerográfica, documentos partidistas y la consulta a otras investigaciones realizadas sobre el tema-. La estrategia de colecta de datos documental tiene como objetivo identificar las reglas formales del régimen de género en los Estatutos, Declaración de Principios, Programa de Acción y Reglamentos de las organizaciones de partidos mexicanas. Las entrevistas así como la revisión hemerográfica tienen como objetivo identificar cuáles son las conductas de género lo suficientemente rutinizadas para ser catalogadas como una regla informal. Las entrevistas son semi-estructuradas, debido a que esta técnica permite que las personas entrevistadas se expresen de manera amplia respondiendo a una serie de preguntas específicas (anexos 4 y 5).

El método de la investigación comparada es de un solo país y se lleva a cabo de manera seccional (Landman, 2011: 113). Las unidades de análisis son los partidos políticos y, en este caso, la unidad de observación son las organizaciones de partidos mexicanas con representación legislativa en el período 2018-2021, por lo cual la comparación se lleva a cabo entre unidades. La selección de dichas unidades se realizó a través del criterio de «fuerza electoral» traducida en «fuerza en escaños» (Sartori, 2008: 161). Esto hace que se observen a las organizaciones que tienen representación legislativa en la Cámara Baja. La investigación emplea la Legislatura LXIV de la Cámara de Diputados (2018-2021) como mecanismo de selección de las unidades de observación porque en ésta se presenta por primera vez una proporción casi paritaria de legisladoras y legisladores. La variable que se compara es el nivel de igualdad del régimen de género partidista.

La selección de las personas entrevistadas se realizó con base en un «muestreo intencional opinático» (Ruiloba y Valenzuela, 2021: 28). Esto significa que fueron electas debido a que eran actores idóneos dada su accesibilidad para la realización de las entrevistas, así como por el tipo de involucramiento que ostentan en relación a su respectivo partido político, ya sea como haber

ostentado una candidatura, un cargo interno o de elección popular, o por ser militantes de la organización (anexo 5).

### II.2.1 El Índice de Medición de Igualdad del Régimen de Género Partidista (IMERG): una propuesta metodológica

Una de las herramientas metodológicas propuestas en esta investigación es el Índice de Medición de Igualdad del Régimen de Género Partidista (IMERG). El objetivo del IMERG es medir el nivel de igualdad del régimen de género, en su dimensión formal, a través de la identificación y cuantificación de las disposiciones que los partidos políticos han adoptado para distribuir sus incentivos de poder de manera igualitaria entre hombres y mujeres. Si bien esta herramienta de investigación es aplicada en los partidos políticos de México, se construyó buscando que tenga la capacidad de viajar a otros contextos, diferentes organizaciones y particularidades.

El IMERG está compuesto de cinco dimensiones que coinciden con las arenas organizativas que estructuran la vida externa e interna de los partidos políticos (Alcántara Sáez y Freidenberg, 2003). A diferencia de los índices aplicados en México (Freidenberg, 2017) y Colombia (PNUD, 2013), esta propuesta de medición incorpora dos dimensiones más, relacionadas con el papel de las mujeres como líderes en la arena legislativa y de gobierno, y distingue las reglas relacionadas con la burocracia de aquellas dirigidas a la militancia femenina, por lo cual la arena organizacional en Freidenberg (2017) y PNUD (2013) se convierte en dos dimensiones.

La literatura propone que la meta principal de los partidos políticos es ganar elecciones (Sartori, 2005). La presente investigación los estudia como organizaciones y considera que sin una estructura organizativa -tanto interna como externa- los partidos políticos no podrían cumplir con esa meta. En ese sentido, es más consistente con el enfoque teórico adoptado, la asignación del mismo peso a cada una de las dimensiones organizativas, por lo que el método de construcción del índice es aditivo y ponderado. Las variables que componen a cada dimensión están inspiradas en lo que la literatura comparada ha estudiado acerca de las reglas formales que las organizaciones de partidos pueden adoptar para tener regímenes de género más igualitarios en cada arena organizativa. Los valores que puede adquirir la escala del indicador son categóricos.

La dimensión electoral del índice mide el nivel de inclusión de medidas afirmativas y cuotas en las candidaturas a cargos de representación popular. El objetivo de esta dimensión es identificar en qué medida los partidos políticos establecen reglas formales que compensen las desventajas estructurales que tienen las mujeres en el proceso de selección de candidaturas, así como en la carrera electoral. En ese sentido, esta dimensión incorpora tres indicadores relacionados con a) reglas sobre la distribución de candidaturas, b) principios y disposiciones que atiendan los «techos de billetes» (Pomares, 2014) y, c) principios y disposiciones que atiendan la violencia política que sufren las mujeres en su carrera política. En la Tabla 5 se encuentran los valores del indicador.

Tabla 5.  
Dimensión electoral del IMERG

Variable	Indicador	Valores del indicador	Fuente de los datos
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	<p>0= No existe ningún principio de inclusión de género en las candidaturas a cargos de elección popular.</p> <p>1= Existe el principio de inclusión de género en las candidaturas a cargos de elección popular.</p> <p>2= Existe una cuota que establece un mínimo de 30% de inclusión de género en las candidaturas a cargos de elección popular.</p> <p>3= Existe una cuota que va del 31 al 40% de inclusión de género en las candidaturas a cargos de elección popular.</p> <p>4= Existe el principio de paridad en las candidaturas que se presentan a cargos de elección popular.</p>	<p>Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.</p> <p>Instituto Nacional Electoral</p>
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas respecto del presupuesto total utilizado para	<p>0= No existe ningún principio de distribución equitativa entre géneros del presupuesto electoral.</p> <p>1= Existe el principio de distribución equitativa del presupuesto electoral entre géneros en las candidaturas de cargos a elección popular.</p> <p>2= Existe una cuota que dispone un mínimo del 30% del presupuesto electoral para las candidaturas femeninas.</p>	<p>Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.</p> <p>Instituto Nacional Electoral</p>

	campañas electorales.	3= Existe una cuota que va del 31 al 49% de disposición mínima del presupuesto electoral para las candidaturas femeninas.  4= Existe el principio de distribución paritaria del presupuesto electoral para las candidaturas femeninas.	
	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	0= No existe ningún principio que condene la violencia política de género.  1= Existe un principio que condena la violencia política de género.  2= Existe un principio que condena la violencia política de género y se establece un procedimiento de revisión de casos que incurran en dicha práctica.  3= Existe un principio que condena la violencia política de género, establece un procedimiento de revisión de casos y sanciones claras.  4= Existe un principio que condena la violencia política de género, establece un procedimiento de revisión de casos, sanciones claras y un procedimiento de reeducación para quienes incurren en dichos actos.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.  Instituto Nacional Electoral

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura comparada.

La dimensión legislativa del Índice identifica el nivel de adopción de medidas que impulsan una distribución igualitaria de incentivos de poder entre las personas electas en el Poder Legislativo. El objetivo de esta dimensión es identificar las reglas formales de los partidos políticos que buscan compensar las desventajas que tienen las mujeres cuando son electas como legisladoras para acceder a espacios de poder intraparlamentarios y para cumplir sus tareas legislativas. En ese sentido, esta dimensión incorpora tres indicadores a) existencia de principios y disposiciones internas que comprometan al grupo parlamentario a distribuir las Presidencias de las Comisiones Legislativas de manera igualitaria entre géneros; b) existencia de principios y disposiciones que comprometan al grupo parlamentario a rotar entre géneros la titularidad de su coordinación; y c) existencia de medidas para la formación política de legisladoras por parte de la organización.

Tabla 6.  
Dimensión legislativa del IMERG

Variable	Indicador	Valores del indicador	Fuente de los datos
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	<p>0= No existe ningún principio ni disposición que promueva la igualdad de género en la conducción de las y los legisladores del grupo parlamentario.</p> <p>1= Existe un principio que promueve la igualdad de género en la conducción de las y los legisladores del grupo parlamentario.</p> <p>2= Existe un principio que promueve la igualdad de género entre las y los legisladores del grupo parlamentario y establece una disposición de distribuir las presidencias de comisiones equitativamente.</p> <p>3= Existe una disposición que establece que las presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario se deberán repartir de manera paritaria entre legisladoras y legisladores.</p>	<p>Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.</p> <p>Instituto Nacional Electoral</p>
	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	<p>0= No existe ningún principio ni disposición que promueva la igualdad de género en la selección de la coordinación del grupo parlamentario.</p> <p>1= Existe un principio que promueve la igualdad de género en la selección de la coordinación del grupo parlamentario.</p> <p>2= Existe un principio que promueve la igualdad de género entre las y los legisladores del grupo parlamentario y hay una disposición que establece que la coordinación sea rotativa entre géneros.</p>	<p>Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.</p> <p>Instituto Nacional Electoral</p>
	Existencia de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	<p>0= No existe ningún principio o disposición relacionados con la formación política de las legisladoras.</p> <p>1= Existen disposiciones que comprometen al partido a llevar a cabo actividades de formación política de las legisladoras.</p>	<p>Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.</p> <p>Instituto Nacional Electoral</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura comparada.

La dimensión de gobierno del índice tiene como objetivo medir el nivel de adopción de reglas formales que compensen las desventajas estructurales que tienen las mujeres para formar parte de los gabinetes ministeriales o presidenciales. En ese sentido, esta dimensión identifica en las reglas de la organización la existencia de pautas o algún principio de exigencia de la paridad de género para integrar el gabinete en caso de ser el partido en el gobierno.

Tabla 7.  
Dimensión del gobierno del IMERG

Variable	Indicador	Valores del indicador	Fuente de los datos
Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete.	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	<p>0= No existe ningún principio ni disposición que promueva la igualdad de género en la distribución de los gabinetes cuando el partido es gobierno.</p> <p>1= Existe un principio que promueve la igualdad de género en la distribución de los gabinetes cuando el partido es gobierno.</p> <p>2= Existe un principio de igualdad y una disposición que ordena la paridad de género en la distribución de los gabinetes.</p> <p>3= Existe un principio que ordena la paridad de género en la distribución de los gabinetes y establece mecanismos de sustitución que sostengan la paridad (reformas, leyes o políticas públicas).</p>	<p>Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.</p> <p>Instituto Nacional Electoral</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura comparada

La dimensión burocrática del Índice tiene como objetivo medir el nivel de adopción de reglas formales que compensen las desventajas estructurales que tienen las mujeres cuando quieren ser líderes de la organización, así como el nivel de formalización e influencia de la organización interna de mujeres. Esta dimensión se integra por cinco indicadores a) cuotas o paridad en la integración del máximo órgano de gobierno del partido; b) cuotas o paridad en la integración del máximo órgano administrativo del partido; c) existencia y en su caso reglamentación del órgano de mujeres; d) influencia en la toma de decisiones que tiene el órgano de mujeres y, e) la existencia de un presupuesto destinado de manera específica al organismo interno de mujeres.

Tabla 8.  
Dimensión burocrática del IMERG

Variable	Indicador	Valores del indicador	Fuente de los datos
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos del partido.	0= No existe ninguna disposición. 1= Existe un principio de inclusión de mujeres. 2= Establece un porcentaje mínimo de 20%. 3= Establece un porcentaje que va de 21 a 49%. 4= Establece un porcentaje paritario en la integración del máximo órgano de gobierno.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.  Instituto Nacional Electoral
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los Estatutos.	0= No existe ninguna disposición. 1= Existe un principio de inclusión de mujeres. 2= Establece un porcentaje mínimo de 30%. 3= Establece un porcentaje que va de 31 a 49%. 4= Establece un porcentaje paritario en la integración del máximo órgano administrativo o financiero.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.  Instituto Nacional Electoral
Nivel de formalización de la organización interna de mujeres	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	0= No existe. 1= Existe, pero no está formalizada en los Estatutos. 2= Existe y su existencia se encuentra plasmada en los estatutos de la organización, pero no se le asignan tareas o éstas son muy abstractas. 3= Existe, su existencia está plasmada en los estatutos de la organización y sus tareas son claras.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.  Instituto Nacional Electoral
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, integración de dirigencias, programas de	0= No tiene voto en ninguna de las decisiones. 1= Tiene voto en una de las decisiones. 2= Tiene voto en dos de las decisiones. 3= Tiene voto en tres o más de las decisiones.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.  Instituto Nacional Electoral

	gobierno, reformas estatutarias.		
Existencia de un presupuesto para actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	0= No existe ninguna disposición que establezca un porcentaje mínimo de presupuesto a la dependencia de la mujer. 1=Existen disposiciones que establecen un porcentaje mínimo de presupuesto a la dependencia de la mujer.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos.  Instituto Nacional Electoral

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura comparada

La dimensión de la militancia del IMERG tiene como objetivo medir el nivel de compromiso del partido con el reclutamiento y formación de la militancia femenina, así como con la promoción de los derechos políticos de las mujeres. En esta dimensión se observan las disposiciones formales que la organización del partido ha adoptado y que amplían los derechos de la ciudadanía femenina, así como de la militancia y su formación política. Para ello, el índice incorpora tres indicadores a) existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación de la militancia (no sólo la femenina), b) existencia de disposiciones para la inclusión de los derechos de las militantes, c) existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en el programa de gobierno del partido.

Tabla 9.  
Dimensión de la militancia del IMERG

Variable	Indicador	Valores del indicador	Fuente de los datos
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina)	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia en temas según las normas internas del partido.	0= No existe una disposición que establezca a la inserción de temas de género en actividades de formación para toda la militancia. 1= Existe una disposición que establece la inserción de temas de género en actividades de formación para toda la militancia.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos



			Instituto Nacional Electoral
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	0= Los Estatutos no incluyen el tema de la mujer, sexo o igualdad.  1= Los Estatutos incluyen en sus principios el tema de la mujer o igualdad.  2= Los Estatutos y reglamentos incluyen en sus principios el tema de la mujer, sexo o igualdad y establecen mecanismos de formación y reclutamiento de mujeres.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos  Instituto Nacional Electoral
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno	Existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en los programas de gobierno del partido.	0= El programa de gobierno no incluye el tema de la mujer, sexo o igualdad.  1= El programa de gobierno remite al principio de igualdad.  2= El programa de gobierno remite al principio de igualdad e incluye una agenda específica de promoción de derechos de las mujeres.  3= El programa de gobierno remite al principio de igualdad, incluye una agenda de promoción de derechos de las mujeres y propone programas específicos.	Revisión de Estatutos y reglamentos emitidos por los partidos  Instituto Nacional Electoral

Fuente: Elaboración propia con base en la literatura comparada.

Las cinco dimensiones se adicionan y ponderan de manera que el Índice se expresa de la siguiente manera:

$$\frac{1}{4} \sum_{i=1}^3 Ei + \sum_{i=1}^1 Gi + \frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 Li + \frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 Bi + \frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 Mi$$

En la cual:

$$\frac{1}{4} \sum_{i=1}^3 E_i$$

significa la sumatoria de los valores que adquiere la organización de partidos en los tres indicadores de la dimensión electoral. La cual se divide sobre cuatro para que el valor máximo posible de la dimensión sea igual a tres.

$$\sum_{i=1}^1 G_i$$

significa la sumatoria de los valores que adquiere la organización de partidos en la dimensión de gobierno.

$$\frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 L_i$$

significa la sumatoria de los valores que adquiere la organización de partidos en los tres indicadores de la dimensión legislativa. La cual se divide sobre dos para que el valor máximo posible de la dimensión sea igual a tres.

$$\frac{1}{5} \sum_{i=1}^5 B_i$$

significa la sumatoria de los valores que adquiere la organización de partidos en los cinco indicadores de la dimensión burocrática. La cual se divide sobre cinco para que el valor máximo posible de la dimensión sea igual a tres.

$$\frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 M_i$$

significa la sumatoria de los valores que adquiere la organización de partidos en los cuatro indicadores de la dimensión de la militancia. La cual se divide sobre tres para que el valor máximo posible de la dimensión sea igual a tres.

## PARTE II: EVIDENCIA EMPÍRICA

### CAPÍTULO III: EL RÉGIMEN DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES DE PARTIDOS MEXICANAS

El objetivo de este capítulo es describir el régimen de género de las organizaciones de partidos mexicanas con representación en la Legislatura LXIV (2018-2021) en la Cámara Baja.<sup>49</sup> Para ello, se identifican y analizan los principios de igualdad, así como las medidas afirmativas que fijan el modo en que se conducen estos partidos en todas sus arenas de desempeño.<sup>50</sup> Esto se hace a través de la evaluación de las normas internas. A su vez, en este capítulo se trata de especificar el modo en que estas reglas formales conviven con las prácticas de género rutinizadas entre las y los actores de la organización. En el análisis de las reglas se aplica el IMERG. La identificación de las prácticas de género se realiza con base en las entrevistas realizadas a actores clave<sup>51</sup> así como en la revisión hemerográfica.

#### III.1 Movimiento Ciudadano: «no negocian con nosotras»

##### III.1.1 Contexto organizacional

Movimiento Ciudadano (MC) es un partido minoritario (Díaz Sandoval y Espejel Espinoza, 2021: 130).<sup>52</sup> Esta organización se fundó en 1997 con un liderazgo fuerte centralizado en la figura de Dante Alfonso Delgado Rannauro,<sup>53</sup> quien desde la fundación ha ejercido el control

---

<sup>49</sup> Las organizaciones analizadas son Movimiento Ciudadano (MC), Movimiento de Regeneración Nacional (Morena), Partido Acción Nacional (PAN), Partido Encuentro Social (PES), Partido de la Revolución Democrática (PRD), Partido Revolucionario Institucional (PRI), Partido del Trabajo (PT), Partido Verde Ecologista de México (PVEM).

<sup>50</sup> Las arenas estudiadas en cada organización en su ámbito externo de desempeño son la electoral, la legislativa y la de gobierno; en su ámbito interno son la burocrática y de la militancia.

<sup>51</sup> Las personas entrevistadas son parte de la militancia, de los órganos de gobierno internos, de los grupos parlamentarios, o fueron candidatas por la organización. El tipo de adscripción de las y los actores clave que brindaron una entrevista varía en cada organización (ver anexo 4).

<sup>52</sup> Los partidos políticos «son considerados minoritarios por el pequeño tamaño de su membresía o de la pequeña cantidad de votos que regularmente obtienen en elecciones oficiales, o ambas cosas; sin embargo, forman parte de la constelación de actores en el sistema político y como tales tratan de aprovechar las oportunidades legales y políticas para cumplir los objetivos y las acciones trazados en sus documentos básicos o en los acuerdos de sus órganos internos» (González Madrid y Solís Nieves. 2001: 211).

<sup>53</sup> Dejó su militancia en el Partido de la Revolución Institucional (PRI) para crear Convergencia (Porta López, 2018). En 1995, antes de su escisión, Delgado fue invitado por el titular del Ejecutivo mexicano, Ernesto Zedillo,

principal de las decisiones, tales como la selección de candidaturas, las alianzas en comicios presidenciales y la integración de la dirigencia (Díaz y Espejel, 2021: 145-148; Peterson, 2021). A pesar del alto nivel de centralismo político en la figura de Delgado, desde 2018 el grupo de Jalisco encabezado por Enrique Alfaro -gobernador de Jalisco- y Clemente Castañeda -titular del máximo órgano de gobierno interno- disputan y comparten la hegemonía en la toma de decisiones internas.<sup>54</sup>

La fuerte influencia de Delgado en MC se debe a que él fue el aglutinador fundamental de liderazgos desde su encarcelamiento en 1996 (Díaz y Espejel, 2021: 145). A lo largo del tiempo que transcurrió privado de su libertad, hasta su liberación en 1998, el dirigente se dedicó a crear la organización llamada Convergencia por la Democracia (ese era su nombre antes de ser Movimiento Ciudadano cuando fue aprobada su existencia como Agrupación Política Nacional en 1997) (INE, 2003).<sup>55</sup> Posteriormente, en abril de 1998, el Consejo General del Instituto Federal Electoral le otorgó el registro como partido político nacional al haber cumplido con la realización de asambleas territoriales, así como por la superación de las afiliaciones mínimas que establecía la ley electoral (INE, 2003).<sup>56</sup>

---

a encabezar la Comisión para el Bienestar y Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Chiapas, en el contexto del enfrentamiento entre el gobierno y el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (Porta López, 2018). La razón fundamental de su salida del PRI fueron los desacuerdos en las decisiones de acción del entonces Presidente de México, Zedillo, a quien confrontó en una reunión de Gabinete para luego presentar su renuncia al partido (Delgado, 2017). Delgado fue encarcelado desde 1996 hasta 1998 por el delito de enriquecimiento ilícito (Delgado, 2017). En 1999 Delgado volvió a la arena política acusando al gobierno priísta de que su encierro en prisión fue una persecución política. En ese mismo año, Delgado asumió la presidencia de Convergencia junto a Enrique Herrera Bruqueta como Secretario General hasta 2002.

<sup>54</sup> «[...] la tensión entre el gobernador emecista de Jalisco, Enrique Alfaro y el senador Dante Delgado ha venido creciendo. La disputa es por el control del partido, pero sobre todo por la forma de vincularse con la presidencia de la república. Pero la explicación está más en la bifurcación de sus respectivos caminos: mientras para el senador su preocupación fundamental es el futuro del partido, para el gobernador jalisciense sus necesidades políticas son más inmediatas y apremiantes: el presupuesto de 2021 y la posibilidad de jugar políticamente en la elección de 2024» (Petersen, 2021).

<sup>55</sup> Las Agrupaciones Políticas Nacionales (APN) son asociaciones ciudadanas «que coadyuvan a la vida democrática» (Art. 21º a 23º de la Ley General de Partidos Políticos). Las APN no pueden postularse en la carrera electoral como partido político, pero sí pueden presentar candidaturas en coalición con un partido político con registro.

<sup>56</sup> En ese año, la legislación era el Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. Esta normativa exigía a las APN que expresaban ante el Instituto Federal Electoral su intención de transformarse en partido político, los siguientes requisitos: documentos básicos como declaración de principios, programa de acción y estatutos; y contar al menos con 3,000 afiliaciones en por lo menos 20 entidades federativas o, 300 afiliaciones en

MC ha logrado mantener el registro en todas las elecciones generales e intermedias desde su fundación. Asimismo, el número de cargos de representación popular que ostenta ha aumentado paulatinamente desde que obtuvo su registro como partido político nacional (Díaz y Espejel, 2021:133). El primer proceso electoral en el cual participó Convergencia fue el de 2000. En ese entonces, el partido promovió la Alianza por México, postulando a la Presidencia al Ingeniero Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano en alianza con el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y el Partido del Trabajo (PT).<sup>57</sup> La organización obtuvo como resultado dos diputaciones federales y una diputación local.

En las siguientes elecciones -de 2003- la organización obtuvo cinco curules en la Cámara de Diputados. En 2006, Convergencia por la Democracia se integró a la coalición “Por El Bien de Todos” -junto con el PRD y el PT- que impulsó la primera candidatura de Andrés Manuel López Obrador a la Presidencia de la República. En esas elecciones, MC tuvo un repunte en sus resultados, pues obtuvo representantes en el Senado por primera vez (siete) y alcanzó 17 diputaciones federales. En las elecciones presidenciales de 2012, también fue parte de la plataforma electoral que impulsó la segunda candidatura de López Obrador.

Después de los comicios de 2012, el líder de Movimiento Ciudadano, Dante Delgado se distanció decididamente de López Obrador.<sup>58</sup> Dadas las asperezas en dicha relación y con el argumento de sentirse confiados para ganar votos por sí mismos, la organización participó sin coalición en las elecciones de 2015.<sup>59</sup> En esos comicios, su número de representantes en la Cámara Baja incrementó a 21 y ganó la Alcaldía de Guadalajara. En 2018, obtuvo el triunfo por primera vez en una gubernatura (la de Jalisco) zona que es actualmente su bastión electoral y el

---

200 distritos uninominales. Para comprobar este último requisito debían hacer asambleas en presencia de la autoridad electoral con las y los afiliados a la organización.

<sup>57</sup> Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano fue candidato a la Presidencia de la República en tres ocasiones: 1988, 1994 y 2000. Además, encabezó el Frente Democrático Nacional, una escisión de la Corriente Democrática del PRI en que exigía la democratización en el proceso de selección de la candidatura presidencial de esa organización.

<sup>58</sup> En una entrevista, Delgado relató que durante un tiempo fue cercano a Andrés Manuel López Obrador, uno de los motivos por las que apoyó dos de sus candidaturas presidenciales (en 2006 y 2012) pero explicó que comenzó su distanciamiento desde 2007 porque Delgado le sugirió a López Obrador, cambiar la estrategia electoral presidencial y él no aceptó su consejo. Además, menciona que López Obrador fue quien transformó el distanciamiento, en una ruptura definitiva después de 2012. (Canal Dante Delgado, 2021, 5m32s).

<sup>59</sup> «Este año Movimiento Ciudadano se lanzó sin alianzas bajo el argumento de que se sentían lo suficientemente fuertes para obtener un número importante de votos por sí solos» (La Política Online, 2015).

motivo de la fuerza de Enrique Alfaro al interior del partido (Ramos Ortiz, y Pérez Vega, 2021). Además, en dichos comicios alcanzó 24 curules en la Cámara baja y ocho en el Senado. Durante el período analizado, las coordinaciones parlamentarias de MC han tenido como titulares a Dante Delgado en el Senado de 2018 al momento de la investigación -2021- y en la Cámara baja, a Alberto Esquer Gutiérrez en 2018, a Tonatiuh Bravo Padilla de 2018 a 2021 y Fabiola Loya Hernández a partir de 2021 (ver anexo 6).

En 2011, la Asamblea Nacional Extraordinaria del partido aprobó una serie de reformas a los documentos básicos de Convergencia, entre los cuales se cambió la denominación del partido a Movimiento Ciudadano. El color naranja y el emblema de águila en posición de ascenso se mantuvieron vigentes como identidad, mientras que la estructura organizativa se modificó de manera que el máximo órgano de dirección ya no estaría integrado por una Presidencia y un Secretariado General, sino por un titular del Consejo Nacional Ciudadano, así como una Secretaría General de Acuerdos de la Coordinación Operativa. Cabe señalar que estos cambios favorecieron la concentración de poder de Dante Delgado (Díaz y Espejel, 2021: 148).

Los documentos normativos que guían a la organización son los Estatutos, la Declaración de Principios, así como el Programa de Acción. Además, tiene reglamentos relacionados con el trabajo territorial, procesos de selección de dirigencias y candidaturas, organizaciones no territoriales como Jóvenes en Movimiento y Mujeres en Movimiento; administración y finanzas, entre otras.<sup>60</sup>

Las instancias y órganos de dirección a nivel nacional se constituyeron oficialmente en 2011 y están vigentes en 2021. La Convención Nacional Democrática sesiona cada tres años y es el

---

<sup>60</sup> Movimiento Ciudadano tiene un total de 17 reglamentos, los cuales son: Reglamento de Círculos Ciudadanos, Reglamento de Convenciones y Procesos Internos, Reglamento del Consejo Nacional y de los Consejos Ciudadanos Estatales, Reglamento de Justicia Intrapartidaria, Reglamento de Jóvenes en Movimiento, Reglamento de los Movimientos Sociales y las Organizaciones de la Sociedad Civil, Reglamento de las Organizaciones Sectoriales, Reglamentos para la Participación Ciudadana y Reconocimiento al Mérito, Reglamento General de Transparencia, Datos Personales, Archivos y Acceso a la Información para Dirigencias Estatales, Reglamento de Administración, Finanzas y Control Interno, Reglamento de la Coordinación Nacional de Autoridades Municipales de Movimiento Ciudadano, Reglamento de las y los Legisladores de Movimiento Ciudadano, Reglamento de Mujeres en Movimiento, Reglamento de los Órganos de Dirección, Reglamento de Trabajadores y Productores en Movimiento.

Disponibles en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>

máximo órgano de conducción ideológica, política, social y económica de la organización (artículos 13 y 14, de los Estatutos). El Consejo Nacional es la máxima autoridad cuando la Convención está en receso y se encarga de dar seguimiento a los acuerdos de la Convención (artículos 15 y 16, de los Estatutos).

La Coordinadora Ciudadana Nacional es el órgano ejecutivo de carácter colectivo, permanente y se encarga de nombrar a la persona titular de la Secretaría General de Acuerdos (artículo 18, de los Estatutos). La Comisión Operativa Nacional representa los asuntos legales de carácter judicial, político, electoral, administrativo y patrimonial. La coordinación de dicha comisión es representación política y portavoz del MC (artículo 20, de los Estatutos). En 2021, la Comisión Política Nacional se encuentra integrada por Clemente Castañeda Hoeflich como coordinador y Jorge Álvarez Maynez como Secretario General de Acuerdos (ver anexo 5).

### III.1.2 El régimen de género en la dimensión electoral de Movimiento Ciudadano

Las reglas que guían a Movimiento Ciudadano en su arena electoral tienen un nivel medio de igualdad debido a que establecen en sus reglas de funcionamiento interno el principio de igualdad de género (artículos 2 y 8, de los Estatutos), así como la garantía de paridad en las candidaturas a cargos de elección popular (artículo 4, de los Estatutos). La organización también tiene normas claras relativas a la prohibición y sanción de la violencia política de género (artículo 4, apartado 5, de los Estatutos) y cuenta con un Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar la Violencia Política en Razón de Género.<sup>61</sup> Sin embargo, la normativa de MC no incorpora medidas afirmativas para el acceso a financiamiento electoral, ni de reeducación para las personas agresoras por razón de ejercer violencia política de género.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Este instrumento fue aprobado y publicado en diciembre de 2018. De acuerdo a Jessica Ortega, Coordinadora Nacional de Mujeres en Movimiento, el protocolo se trató de un acuerdo «en el que estuvo el Instituto Nacional Electoral en coordinación con ONU Mujeres, para cumplir cinco puntos específicos en torno a la participación y el empoderamiento real de las mujeres al interior de los partidos políticos» (El Sol de Cuernavaca Online, 2018).

<sup>62</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentra en los Estatutos y en los Reglamentos de Convenciones y Procesos Internos; de Justicia Intrapartidaria; así como en el de Administración, Finanzas y Control Interno.



La práctica rutinizada del régimen de género identificada en Movimiento Ciudadano es la alta masculinización de los grupos de poder que distribuyen los incentivos selectivos de la organización como las candidaturas.<sup>63</sup> Aún cuando hay liderazgos importantes de mujeres -como el de Patricia Mercado, Martha Tagle, Jessica Ortega o Verónica Delgadillo- y algunas de ellas ejercen cargos claves dentro de la agrupación, -no suelen estar en la mesa de negociación de los grupos que distribuyen las candidaturas y las mujeres aspirantes no siempre logran ser candidatas debido a las decisiones de las cúpulas, las dificultades para hacer trabajo territorial, la falta sistemática de financiamiento para consolidar su liderazgo y posicionarse entre los grupos de poder del partido.<sup>64</sup>

La aplicación del IMERG a las reglas internas de Movimiento Ciudadano en la arena electoral da un total de siete puntos (doce es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 1.75 (ver anexo 1). El primer indicador, relacionado con la paridad en las candidaturas, obtuvo el valor más alto posible, cuatro puntos. Esto se debe a que la normativa que rige las nominaciones de las candidaturas dentro de MC exige la paridad de género para legisladoras y legisladores federales (artículo 4, numeral 2, de los Estatutos). Además, los Estatutos establecen que en los cargos estatales y municipales se deberá representar a hombres y mujeres en igual medida (artículo 4, numeral 3). A pesar de contar con este marco normativo paritario, la organización no tiene garantías internas de acceso a candidaturas en los cargos ejecutivos subnacionales. El motivo de esta decisión interna se relaciona con principios federalistas, como se puede leer en la siguiente declaración

«Yo estoy en contra de la paridad en las Gubernaturas, por una razón estrictamente legal y federalista porque pienso que tú no puedes interconectar jurídicamente las definiciones de un Estado con otro, o de un municipio con otro. Que, si en Sinaloa eligen a una mujer o si en Sonora eligen a una mujer, son decisiones que no puedes hacer interdependientes porque son estados libres y soberanos».<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> La Entrevista 1 de MC explicó que las mesas de decisión de candidaturas, así como de dirección general del partido están compuestas por unos liderazgos formales (Clemente Castañeda y Jorge Álvarez Maynez) y un liderazgo político (Dante Delgado) y resaltó que todos son varones, que no permiten que las mujeres también se sienten en la mesa a tomar y negociar decisiones.

<sup>64</sup> La Entrevista 3 de MC enfatizó que a la organización le hace falta invertir dinero y tiempo para que las mujeres se posicionen como líderes y, en consecuencia, como potenciales candidatas en sus distritos.

<sup>65</sup> Entrevista 2 de MC.

A pesar de que las reglas internas garantizan el registro de candidaturas paritarias en distintos cargos de elección popular, a las mujeres de MC les cuesta más trabajo acceder a candidaturas que a los varones. Esto se debe a que los cacicazgos locales son los que sugieren a la dirigencia central quiénes deberían ser las candidatas, y estos líderes son mayoritariamente hombres que no siempre están dispuestos a incluir a las mujeres en la negociación de las candidaturas.

«[...] Movimiento Ciudadano va haciendo una serie de criterios para poder reconocer el peso político que cada actor que participa [en el partido], tiene. Y con ellos es con quien negocia la parte que le corresponde. Es decir, toda la primera circunscripción, donde tiene un peso fundamental el proyecto que ha encabezado Alfaro en Jalisco, él tiene sin duda mano para poner las propuestas de candidaturas. Lo mismo pasa con cada una de las circunscripciones: se van generando acuerdos conforme al peso político que los actores puedan tener. Y no necesariamente las mujeres estamos ahí representadas».<sup>66</sup>

«Yo creo que las condiciones de negociación en la política para las mujeres son muy difíciles, sigo creyendo que se da en un 'club de toby' [en] este tipo de decisiones políticas porque la mayoría de las dirigencias partidistas siguen siendo controladas por hombres, de todos los partidos. Y cuando no pasa eso a nivel nacional, sí sucede en el nivel regional o municipal y en algunos casos hay cacicazgos muy fuertes».<sup>67</sup>

En el proceso de decisión también importan los criterios informales en la designación de las candidaturas. La trayectoria o el mérito de las aspirantes no es parte fundamental para decidir quiénes son las candidatas de la organización, sino el «acuerdo político». Dicha manera de nominar candidaturas coloca en desventaja a muchas mujeres que quieren participar en la carrera electoral como parte de MC.

«La valoración fundamental [para ser candidata] no fue el trabajo, [es decir que] no hay un asunto de mérito para poderte poner ahí: la valoración no va por ese lado, no va por el trabajo, ni por la experiencia, sino por el tema del acuerdo político. Las mujeres no tenemos muchas veces canales de negociación, o no negocian con nosotras [...] pobres, a veces pasa con el tema de la paridad: saben que tienen que cumplir con mujeres y entonces le preguntan al Presidente Municipal '¿quién va a ser la candidata?' y es así como se está cumpliendo el tema de la paridad y quienes tienen más posibilidades porque tienen experiencia o trayectoria, no necesariamente las dejan pasar».<sup>68</sup>

---

<sup>66</sup> Entrevista 1 de MC.

<sup>67</sup> Entrevista 1 de MC.

<sup>68</sup> Entrevista 1 de MC.

El acceso al financiamiento para las campañas electorales también es un obstáculo importante para que las mujeres de MC puedan ganar una elección. En ese sentido, cuando se evalúa el segundo indicador del IMERG, relacionado con las medidas que establecen un presupuesto equitativo para las candidaturas femeninas, éste adquiere un valor de cero (el máximo posible es de cuatro). Esto se debe a que aún cuando existe una Comisión Nacional de Gasto y Financiamiento, la cual es la instancia interna que planea y da seguimiento al presupuesto de gasto e ingreso de la organización; en la descripción de las atribuciones y principios de esta Comisión (artículo 87 y 88, de los Estatutos) no existe ningún criterio relacionado con la distribución equitativa de presupuesto electoral entre candidatos y candidatas.

El modo en que se da el acceso a los recursos de la organización no beneficia a las mujeres que aspiran a ser candidatas. El financiamiento de las actividades políticas para la consolidación de los liderazgos femeninos a nivel local es uno de los obstáculos más relevantes para que las mujeres logren posicionarse como potenciales candidatas, pues en MC ellas no tienen suficiente acceso a recursos monetarios.<sup>69</sup>

«[...] lo que sí falta invertirle [es] tiempo, esfuerzo y dinero, yo creo que también [para] consolidar esas redes y liderazgos o sea como que no se nos vayan a otro lado».<sup>70</sup>

«Lo que necesitamos es hacer reglas para que las campañas sean más baratas y que el papel del dinero sea menos importante y que haya muchos más debates [...] esa forma de igualdad le daría mejores condiciones de participación a las mujeres frente a los hombres, que suelen tener más privilegios económicos».<sup>71</sup>

El último indicador de la dimensión electoral del IMERG mide el nivel de fortaleza de las disposiciones en contra de la violencia política de género y, al aplicarlo a la organización, adquiere un valor de tres -el máximo posible es cuatro-. Esto se debe a que los Estatutos de Movimiento Ciudadano prohíben de manera explícita todo acto de violencia política contra las

---

<sup>69</sup> Entrevistas 2 y 3 de MC.

<sup>70</sup> Entrevista 3 de MC.

<sup>71</sup> Entrevista 2 de MC.

mujeres (numeral 5, del artículo 4). Además, MC cuenta con el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar la Violencia Política en Razón de Género, en el cual se definen las conductas que pueden considerarse como tal (punto dos), vincula el proceso jurisdiccional a la Comisión de Justicia Intrapartidaria (punto seis) y establece un procedimiento claro para la prevención y atención. Además, la Coordinación Nacional de Mujeres en Movimiento puede acompañar a las víctimas en el proceso (punto 20). Sin embargo, el documento no establece cuáles son las sanciones aplicables hacia las personas que incurran en violencia política de género y tampoco contempla un procedimiento de reeducación de personas agresoras.

Tabla 10.  
Dimensión electoral del IMERG aplicada a Movimiento Ciudadano

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	4
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas respecto del presupuesto total utilizado para campañas electorales.	0
	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	3

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.1.3 El régimen de género en la dimensión legislativa de Movimiento Ciudadano

Las reglas que guían a la organización en su arena legislativa no son igualitarias debido a que no establecen principios de igualdad en la conducción de los grupos parlamentarios, ni garantías de acceso equitativo a los cargos de poder legislativos que ostenta la organización tales como las

Presidencias de las Comisiones, la Mesa Directiva y la Coordinación del Grupo Parlamentario.<sup>72</sup> Tampoco existe un mandato explícito para capacitar a las legisladoras de la fracción en áreas relacionadas con el trabajo legislativo, más allá de reuniones de trabajo de la bancada o de seminarios de intercambio.<sup>73</sup>

La práctica rutinizada del régimen de género que impide a las mujeres acceder a cargos de poder intraparlamentarios es la alta masculinización de los grupos de poder. Estos distribuyen los incentivos selectivos de la organización en su arena legislativa principalmente entre otros varones.<sup>74</sup> En los grupos parlamentarios de Movimiento Ciudadano hay pocos liderazgos femeninos y estas pocas lideresas no acceden a los cargos legislativos como la coordinación del grupo parlamentario debido a que la dirigencia no sólo está altamente masculinizada, sino que tiende a elegir varones en la Junta de Coordinación Política para no ceder espacios de poder real.<sup>75</sup>

El IMERG en la arena legislativa alcanza un total de cero puntos (seis es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de cero (ver anexo 1). El primer y segundo indicador de esta dimensión no alcanzaron ningún valor debido a que la normativa no establece garantías para una distribución equitativa de los cargos de dirección o coordinación en el Poder Legislativo. Por ejemplo, los Estatutos del partido indican que la designación de las coordinaciones de los grupos parlamentarios del Congreso de la Unión y de las legislaturas estatales están a cargo de la Coordinadora Ciudadana Nacional (artículo 6, numeral 6, apartado E).

El Reglamento de Legisladores y Legisladoras de MC establece una serie de criterios a partir de los cuales los grupos parlamentarios del Congreso de la Unión y de las legislaturas estatales

---

<sup>72</sup> Durante el período analizado, las Coordinaciones parlamentarias de MC han tenido como titulares a Dante Delgado en el Senado de 2018 a 2021 y en la Cámara baja, a Alberto Esquer Gutiérrez en 2018, a Tonatiuh Bravo Padilla de 2018 a 2021 y Fabiola Loya Hernández a partir de 2021 (ver anexo 6).

<sup>73</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentra en los Estatutos, así como en el Reglamento de las y los Legisladores de Movimiento Ciudadano.

<sup>74</sup> Entrevista 1 de MC.

<sup>75</sup> La Entrevista 1 de MC relató que la Jucopo es el espacio de poder legislativo más importante porque es donde se llevan a cabo los acuerdos políticos y mencionó que las dirigencias partidistas, incluida la de su propio grupo parlamentario no asignan mujeres coordinadoras.

deben guiarse (artículo 2). La igualdad o equidad de género no está mencionada en ninguno de estos documentos y, por lo tanto, la designación igualitaria de presidencias de las comisiones legislativas o de rotación en la designación de las coordinaciones del grupo parlamentario quedan sujetas a criterios que no se encuentran en las reglas formales y que no necesariamente implican mayor igualdad de género. Además de dicho vacío en la reglamentación, en la práctica los espacios de poder intraparlamentarios son repartidos por hombres -entre hombres- que buscan no perder el control de los espacios donde se toman las decisiones más importantes del Poder Legislativo.

«Es que a pesar de todo lo que hemos avanzado en el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, al final de cuenta, se trata de relaciones de poder. Y los hombres de alguna manera han venido ‘cediendo’ y lo pongo entre comillas porque ha sido gracias al esfuerzo de muchas mujeres que se han esforzado para que se abran espacios de participación. Pero han cedido en aquellos [espacios] que no necesariamente les implica perder el control. Por ejemplo, en la Cámara de Diputados (64 Legislatura), hoy en día está integrada prácticamente de manera paritaria, es la primera vez que hay 241 diputadas. Y pues el control lo siguen teniendo los hombres porque la Junta de Coordinación Política está dirigida por hombres».<sup>76</sup>

La distribución masculinizada de poder dentro del Poder Legislativo se refuerza por la falta de apoyo del partido a las lideresas que están en la arena legislativa. Hay pocos liderazgos femeninos en la organización, y las que son legisladoras carecen del respaldo necesario del partido para posicionarse como potenciales coordinadoras del grupo parlamentario.

«Lo del tema del Legislativo, sí es todo un tema porque ahí sí es muy discrecional y sí influye mucho como esta idea de quién es el político o como cuales son las cartas de presentación y el mérito que tienen: sí está muy masculinizado. Por eso insisto en consolidar liderazgos como a nivel estatal y cuidarlas, promoverlas y todo eso, porque es bien difícil porque a la hora que quieres una coordinación parlamentaria pues justo eso, tienes que tener esa capacidad pues como de apoyo a nivel del partido entonces a eso le deberíamos de invertir».<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Entrevista 1 de MC.

<sup>77</sup> Entrevista 3 de MC.

La falta de democratización interna se presenta como uno de los obstáculos para que las mujeres puedan acceder, por ejemplo, a la Junta de Coordinación Política. Incluso, Martha Tagle señaló que el Secretario General de Asuntos (Jorge Álvarez Maynez) la eliminó del padrón de militantes con el fin de que ella no fuera la próxima coordinadora de la bancada de la Cámara Baja (en la Legislatura 2021-2024).<sup>78</sup>

«La Cámara de Diputados hoy en día está integrada prácticamente de manera paritaria. Y pues el control lo siguen teniendo los hombres porque la Junta de Coordinación Política está dirigida por hombres, por eso me parece que uno de los siguientes retos en la agenda es el que se logre también que se democratice la vida interna de los partidos, porque de ahí dependen muchas cosas. La Junta de Coordinación Política de la Cámara de Diputados depende, por ejemplo, de las dirigencias de los partidos. La mayor parte de los estatutos de los partidos políticos señalan que es a partir de las dirigencias que se deciden los coordinadores y terminan siendo los coordinadores hombres».<sup>79</sup>

La formación política para legisladoras es una de las medidas que los partidos políticos pueden llevar a cabo para consolidar los liderazgos de las mujeres. El indicador del IMERG que identifica disposiciones encaminadas a la capacitación y formación de las legisladoras adquiere el valor de cero debido a que si bien el Reglamento de Administración, Finanzas y Control interno establece un porcentaje de presupuesto destinado al apoyo, capacitación, promoción y desarrollo de las mujeres, éste no especifica el caso de las mujeres diputadas o senadoras de su bancada.

Tabla 11.  
Dimensión legislativa del IMERG aplicado a Movimiento Ciudadano

Variable	Indicador	Valor
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la	0

<sup>78</sup> «Jorge Álvarez Máynez será el coordinador de la fracción parlamentaria de Movimiento Ciudadano en la Cámara de Diputados en la siguiente legislatura. Aunque no sólo por eso dio de qué hablar ayer. Y es que resulta que el flamante líder fue señalado por su compañera de partido, la diputada Martha Tagle, de haberla sacado del padrón de militantes. ‘Creyeron que con eso borrarían mi trayectoria de MC como fundadora, pero ¿qué creen? Aquí sigo’, escribió en las benditas redes. Por cierto que la legisladora, quien ha destacado por defender la agenda de género, cuestionó a todos los partidos porque, señaló, incumplen su compromiso con la paridad al nombrar hombres como coordinadores parlamentarios» (Rozones La Razón, 2021).

<sup>79</sup> Entrevista 1 de MC.

de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	0
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.1.4 El régimen de género en la dimensión de gobierno de Movimiento Ciudadano

Las reglas que guían a Movimiento Ciudadano en su arena de gobierno son poco igualitarias debido a que la organización cuenta con un principio paritario para su conducción (numeral 4.1, apartado a, de la Declaración de Principios), pero carece de un compromiso explícito de garantizar la paridad en el gabinete en caso de ser el partido gobernante.<sup>80</sup> La prácticas rutinizadas del régimen de género en MC es el alto grado de integración masculina de la dirigencia formal e informal, quienes tienden a distribuir los incentivos selectivos de la organización principalmente entre sus congéneres.<sup>81</sup>

La aplicación del IMERG en la arena de gobierno de Movimiento Ciudadano alcanza un total de un punto (el máximo posible es de tres). El valor ponderado de la dimensión es de uno (ver anexo 1). La asignación de dicho valor responde a que la Declaración de Principios de la organización establece «el compromiso de vigilar el cumplimiento de la paridad como principio democrático, a fin de que las mujeres formen parte de todos los espacios de decisión de los diferentes niveles de gobierno, para que con su visión contribuyan al desarrollo de un país más justo y equitativo» (numeral 4.1, apartado a). La organización no alcanzó el máximo valor posible debido a que ese compromiso es un principio general, no un mandato que oriente a la

<sup>80</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentra en el Programa de Acción y la Declaración de Principios de Movimiento Ciudadano

<sup>81</sup> La manera en la que esta práctica afecta a las mujeres de Movimiento Ciudadano en su arena de gobierno no pudo ser identificada debido a que esta organización no es el partido gobernante a nivel federal. En próximas investigaciones podrá evaluarse el papel de este partido como arena de gobierno a partir de su experiencia en las Gubernaturas de Nuevo León o Jalisco.



organización a integrar un gabinete paritario de manera obligatoria cuando llegue al Poder Ejecutivo a nivel nacional. En ese sentido, la designación de mujeres en estos espacios gubernamentales queda sujeta a criterios que no se hallan en las reglas formales de la organización.

Tabla 12.  
Dimensión de gobierno del IMERG a Movimiento Ciudadano

Variable	Indicador	Valor
Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete.	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.1.5 El régimen de género en la dimensión burocrática de Movimiento Ciudadano

Las reglas que guían a MC en su arena burocrática son igualitarias debido a que la organización cuenta con disposiciones que ordenan la paridad en todos sus cargos de dirección nacionales, lo cual incluye también a las Secretarías, así como a los órganos de administración (artículo 5, de los Estatutos). Además, la normativa plantea la existencia de un organismo encargado de impulsar la participación de las mujeres dentro de MC llamado «Mujeres en Movimiento» (artículo 51, de los Estatutos).<sup>82</sup> Este órgano cuenta con su propio reglamento, funciones claramente especificadas y además tiene influencia en la reforma de los principios del partido, en la aprobación presupuestal y en la integración de la dirigencia (a través de su representación en la Convención Democrática Nacional y en el Consejo Político Nacional).<sup>83</sup>

<sup>82</sup> Mujeres en Movimiento fue dirigido por Jessica Ortega desde 2019 a 2021. En el período anterior fue dirigido por Claudia Trujillo de Chiapas.

<sup>83</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentra en los Estatutos y los reglamentos de los Órganos de Dirección; de Administración, Finanzas y Control Interno y en el de Mujeres en Movimiento.

La práctica rutinizada del régimen de género es que las redes de líderes están integradas mayoritariamente por hombres que no comparten el poder de la organización con las mujeres.<sup>84</sup> Las aspirantes a ser lideresas de la organización tienden a ser marginalizadas de los grupos que detentan poder en la toma de decisiones.<sup>85</sup> Además, si bien la organización interna «Mujeres en Movimiento» cumple satisfactoriamente sus tareas de formación y capacitación, aún le hace falta consolidar liderazgos femeninos, particularmente a nivel local, que sean capaces de competir con los caciques territoriales.<sup>86</sup> Este ha sido todo un desafío en la gestión de Jessica Ortega, quien en tres años tuvo que recorrer varias veces todo el país para identificar, articular y empoderar dirigentas que pudieran ser candidatas competitivas.

La aplicación del IMERG en la arena de la burocracia alcanza un valor de catorce (quince es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 2.8 (ver anexo 1). El primer y segundo indicador del IMERG alcanzaron el máximo valor posible (cuatro respectivamente) debido a que los Estatutos de Movimiento Ciudadano garantizan paridad en todos los órganos de dirección, administración y control del partido (artículo 5, de los Estatutos). A pesar de esta normativa, las prácticas del régimen de género continúan siendo un obstáculo para que las mujeres de Movimiento Ciudadano ejerzan efectivamente el poder, pues aunque se integren dichos órganos de manera paritaria, las decisiones fundamentales y los liderazgos tradicionales son ejercidos por varones.

«Sí hay mujeres, mitad del Consejo y mitad de la Coordinadora; mitad de la Comisión Operativa, pero pues quien manda al final de cuentas y se ve, porque es muy obvio, es el dirigente. Quien formalmente se ve como dirigente es Clemente Castañeda y el Secretario de Organización [Jorge Álvarez Maynez], que los dos son hombres y el líder político que es el Presidente del Consejo que es Dante. Entonces termina [siendo] un grupo muy reducido el que toma decisiones aunque en la formalidad todo esté integrado de manera paritaria».<sup>87</sup>

---

<sup>84</sup> La entrevista 1 de MC mencionó que cuando ellas intentan ser parte de los grupos de poder, o lo son, terminan siendo marginalizadas.

<sup>85</sup> Las entrevistas 1 y 2 de MC relataron dos casos (el de Patricia Mercado y el de la propia persona entrevistada) en los cuales las mujeres lideresas eran excluidas de los acuerdos en espacios informales de negociación (como restaurantes, clubs u otros espacios).

<sup>86</sup> Entrevista 2 de MC.

<sup>87</sup> Entrevista 1 de MC.

Además, cuando las mujeres son parte de dichos grupos de poder masculinizados o intentan serlo, son marginalizadas. Es más, aún cuando las lideresas adquieran presencia y liderazgo en la opinión pública (como ocurrió con una de las fundadoras de la organización y diputada Martha Tagle o con -la también fundadora- y senadora Patricia Mercado), luego van perdiendo espacios de participación e influencia al interior de la organización.<sup>88</sup>

«Patricia Mercado un día me decía: ‘nunca supe identificar cuando me quitaron el control del partido que fundé, porque estuve en todas las asambleas, en todas las reuniones formales. Después me di cuenta que ellos se iban a comer, los hombres. El jueves pasado fui a una comida, había siete mesas en el restaurante ocupadas por treinta hombres, entonces también hay que voltear a esos espacios informales donde también se hace política, también se discute política, a veces se toman decisiones, muchas veces y también esos mecanismos inciden».<sup>89</sup>

«[pero] en los hechos sigue siendo, como en todos los partidos, un grupo de hombres políticos que son los que se ponen de acuerdo sobre todas las decisiones importantes del partido y las mujeres quedamos relegadas. Y cuando además levantas la voz, te inconformas, o incluso pretendes modificar esos acuerdos pues se genera violencia y te impiden acceder a los espacios y te hacen a un lado. Y eso pasa en Movimiento Ciudadano y en cualquiera; pero en el caso de MC sí puedo darte [testimonio] porque yo fui una de las que contendió por la dirigencia del partido sabiendo que no tenía posibilidades pero que eso generó un nivel de rechazo a mi participación y a partir de ahí fui considerada como enemiga».<sup>90</sup>

El tercer indicador, relativo al nivel de formalización del organismo de mujeres, tiene un valor de tres (el máximo posible). Esto se debe a que «Mujeres en Movimiento» tiene una serie de tareas específicas plasmadas en los Estatutos, como proponer un programa anual de actividades, realizar proselitismo, impulsar iniciativas y plantear reformas internas. Cabe anotar que todas estas atribuciones se someten a la consideración de la Coordinadora Ciudadana Nacional

---

<sup>88</sup> Por ejemplo, en 2018, la entonces Diputada Federal Martha Tagle fue la única mujer que contendió por la dirigencia de Movimiento Ciudadano. En dicho proceso, los otros dos candidatos eran cercanos al líder político de la organización (Dante Delgado Rannauro) Clemente Castañeda (quien saldría ganador en la contienda interna) y Alejandro Chanona. En cambio, Tagle tenía como plataforma política por la dirigencia sus 20 años de militancia así como una agenda por la igualdad e integración efectiva de la ciudadanía y menos los vínculos (El Financiero, 2018).

<sup>89</sup> Entrevista 3 de MC.

<sup>90</sup> Entrevista 3 de MC.

(artículo 51, numeral 4, de los Estatutos). Además, este organismo tiene un reglamento propio que señala detalladamente sus atribuciones, organización y funcionamiento.

El cuarto indicador identifica el nivel de influencia del organismo de mujeres de la organización. Éste alcanzó el máximo valor posible (tres) debido a que Mujeres en Movimiento cuenta con 40 delegadas con voz y voto en la Convención Democrática Nacional, la cual es el máximo órgano de dirección del partido (artículo 10, de los Estatutos). Esto es importante porque en la Convención se definen los principios ideológicos, la integración de la dirigencia nacional, así como de la Coordinadora Ciudadana Nacional y de la Comisión Operativa Nacional. En suma, el organismo de mujeres tiene una representante con voz y voto en el Consejo Nacional (artículo 15, apartado m, de los Estatutos), el cual define las directrices económico-financieras de MC (artículo 16, 1, h, de los Estatutos). Mujeres en Movimiento también tiene representación en la Coordinadora Ciudadana Nacional (artículo 18, apartado 2, de los Estatutos), la cual define la política de alianzas y candidaturas comunes (artículo 18, numeral 7, g, de los Estatutos).

Las reglas que le dan influencia política a Mujeres en Movimiento también se ven afectadas de manera negativa por las prácticas del régimen de género. El organismo de mujeres ha tenido un papel fundamental en la capacitación y formación de las militantes, sin embargo, aún falta trabajo para impulsar lideresas, particularmente a nivel subnacional, que puedan disputar los espacios de poder en igualdad de condiciones que los hombres.

«Yo creo que la Coordinación Nacional de Mujeres ha hecho un muy buen trabajo en el tema de capacitación, creo que desde que llegué, sí creo que ha habido una evolución como en el tema de capacitación y creación de redes. Sí veo como más consolidadas a las delegadas estatales, en comparación con otros años, al menos esa es mi impresión. Creo que falta consolidar liderazgos reales desde lo local a largo plazo».<sup>91</sup>

El último indicador obtuvo el valor de uno (el máximo posible). Esto se debe a que los Estatutos ordenan que el cuatro por ciento del presupuesto público se destine al desarrollo político de las

---

<sup>91</sup> Entrevista 3 de MC.

mujeres (artículo 37, b). Este porcentaje rebasa el establecido en la legislación nacional.<sup>92</sup> Sin embargo, el presupuesto destinado a actividades de apoyo, capacitación y formación de las mujeres militantes se distribuye y utiliza de manera masculinizada.

«hay muchas áreas que hemos ido creando, pero ahí tenemos que dar una discusión sobre cómo se ejercen los recursos públicos y quién los ejerce porque a eso me refería también con lo de la masculinización: si el presupuesto en capacitación se ejerce discrecionalmente aunque se asigne a las mujeres pues creo que se replica esta idea masculina que refuerza con quién te llevas más».<sup>93</sup>

Tabla 13.  
Dimensión burocrática del IMERG aplicada a Movimiento Ciudadano

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los Estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia, y en su caso porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos.	4
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los Estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los documentos básicos.	4
Nivel de formalización de la organización interna de mujeres.	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	3
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones.	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, programas de gobierno, reformas estatutarias.	2
Nivel de inclusión de un presupuesto destinado a actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres.	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>92</sup> La Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario» (artículo 51, a, V).

<sup>93</sup> Entrevista 3 de MC.

### III.1.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia de Movimiento Ciudadano

Las reglas que guían a Movimiento Ciudadano en la dimensión de la militancia son igualitarias debido a que la organización tiene disposiciones que promueven temas de género en la formación política de sus integrantes (artículo 3, numeral 4, del Reglamento de Mujeres en Movimiento), así como cierta retórica que amplía los derechos de las mujeres.<sup>94</sup> Las prácticas rutinizadas del régimen de género no afectan de manera tan clara la dimensión de la militancia, pues las cúpulas de Movimiento Ciudadano están dispuestas a ampliar formalmente los derechos de los militantes, e incluso a posicionar la organización como un partido abiertamente feminista. Los compromisos al exterior respecto de la ampliación de los derechos de las mujeres son una carta que permite a las mujeres de la organización exigir coherencia.<sup>95</sup>

La dimensión de la militancia del IMERG tiene cinco puntos (seis es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 2.5 (ver anexo 1). El primer indicador de esta dimensión identifica la existencia de disposiciones relativas a la formación de toda la militancia en temas de género. El valor que obtuvo Movimiento Ciudadano en dicho indicador es de uno, el máximo posible. Esto se debe a que el Reglamento de Mujeres en Movimiento establece que este organismo puede coadyuvar en la elaboración de los cursos de formación ideológica, política y de gestoría para la militancia en general (artículo 3, numeral 4, del Reglamento de Mujeres en Movimiento).

El segundo indicador identifica el nivel de inclusión de los derechos de las militantes en los documentos del partido. La organización obtuvo el máximo valor posible (dos), pues reconoce el principio de igualdad de género entre todas las personas militantes, simpatizantes y adherentes (artículo 4 numeral 4, de los Estatutos). La normativa de la organización establece la obligación de llevar a cabo actividades de apoyo, capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres (artículo 37 y 51 numeral 5, de los Estatutos). Además, el artículo 57 de los Estatutos hace explícito que el órgano encargado de ejercer ese presupuesto es Mujeres en

---

<sup>94</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentra en los Estatutos, el Programa de Acción, la Declaración de Principios y en el Reglamento de Mujeres en Movimiento.

<sup>95</sup> La Entrevista 2 de MC mencionó que el hecho de que la organización se asuma feminista hacia fuera, les orilla a ser también al interior.

Movimiento. Cabe resaltar que el porcentaje fijado por la organización para dichas actividades supera el mínimo establecido en la legislación nacional.<sup>96</sup> El organismo de mujeres ha hecho un trabajo satisfactorio relativo a la formación política de las mujeres de la organización.<sup>97</sup>

«Yo creo que la Coordinación Nacional de Mujeres [en Movimiento] ha hecho un muy buen trabajo en el tema de capacitación, creo que desde que llegué, sí creo que ha habido una evolución como en el tema de capacitación y creación de redes. Sí veo como más consolidadas a las delegadas estatales, en comparación con otros años, al menos esa es mi impresión. Creo que falta consolidar liderazgos reales desde lo local a largo plazo».<sup>98</sup>

«Yo creo que ha sido un acierto lo que [se] hace por la propia voluntad de quien encabeza el área. Mucho del trabajo del Movimiento de Mujeres depende de la persona que la encabeza y me parece que la persona que en este momento la encabeza tiene el ánimo, la fuerza, la disposición para echar para adelante. Pero sabe que en muchas cosas se topa con pared y no puede, pero hace su mejor esfuerzo. Y eso no debería de ser así porque nos sucede que [si] no hay ese tipo de perfiles pues simple y sencillamente el área se cae».<sup>99</sup>

El último indicador identifica el nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica de la organización y MC obtuvo el máximo valor posible, dos. Esto se debe a que el Programa de Acción de Movimiento Ciudadano menciona las siguientes acciones prioritarias para garantizar la inclusión de las mujeres: vigilar el cumplimiento de la paridad, promover la asignación de presupuestos públicos con perspectiva de género, promover leyes para garantizar salud sexual y reproductiva responsable, atención a la violencia de género, reforma laboral con perspectiva de género.

La inserción de una agenda abiertamente feminista en los Documentos Básicos de la organización es un punto de exigencia de derechos internos para las militantes, pues es el modo en que las personas que participan en un partido conocen sus derechos y obligaciones; de ahí

---

<sup>96</sup> El artículo 51 (a, V) de la Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario».

<sup>97</sup> Entrevistas 1 y 3 de MC.

<sup>98</sup> Entrevista 2 de MC.

<sup>99</sup> Entrevista 3 de MC.

que la presencia o ausencia de esos valores en dichos textos es un indicador importante para conocer el tipo de política que defiende el partido.

«creo que, al haber asumido la causa feminista externamente, en nuestros documentos básicos, en nuestro programa, en nuestra plataforma y en nuestra estrategia político electoral y de comunicación [...] nos está haciendo que forzosamente tengamos que cambiar internamente [...] o sea las apuestas que uno hace hacia afuera sí tienen que cambiar adentro y al revés [...] las apuestas que haces adentro son las que te permiten un margen de congruencia afuera».<sup>100</sup>

La ampliación de los derechos de las mujeres como meta programática del partido se insertó con pocos obstáculos al interior de la organización. Sin embargo, el ejercicio efectivo de los derechos de la militancia femenina sólo puede suceder si se fortalecen las redes de liderazgos de mujeres dentro de la organización, de manera que éstas sean capaces de ejercer y exigir sus derechos en las mismas condiciones que los hombres del partido y, en particular, de los grupos más reacios de líderes que están en los estados.<sup>101</sup>

«falta acuerparnos más a nosotras en lo interior y no dejarnos solas. Porque muchas veces pasa eso y pues, sí te sientes como abandonada y sí creo que antes pues sí se hacían las cosas muy en lo individual y por lo menos sí estamos entendiendo en un grupo que estamos formando que lo individual no nos va a llevar a ningún lado y que en lo colectivo sí vamos como más fuertes».<sup>102</sup>

«si alguno de esos derechos se te está limitando tienes que hacerlos valer y eso implica acudir a las vías legales para hacerlo... Me parece muy importante que las mujeres podamos ir unidas en demandas que nos permitan posicionar causas y agendas al interior de los partidos. [...] Y regreso al punto anterior, eso se tiene que hacer en este momento en la medida de lo posible, juntas, porque el hacer valer tus derechos ante un tribunal por ejemplo, implica pues ir contra la estructura de un partido: ellos tienen abogados, han cabildeado muchas veces con los jueces en el tribunal y pues estás destinada que te acaben en el tribunal y por eso es necesario ir unidas: y no sólo con las de tu partido sino cuerpear de manera plural este tipo de demandas porque nos va a servir a todas».<sup>103</sup>

---

<sup>100</sup> Entrevista 2 de MC.

<sup>101</sup> Entrevistas 1 y 3 de MC.

<sup>102</sup> Entrevista 2 de MC.

<sup>103</sup> Entrevista 1 de MC.



Tabla 14.  
Dimensión de la militancia del IMERG aplicada a Movimiento Ciudadano

Variable	Indicador	Valor del indicador
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina).	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia en temas según las normas internas del partido.	1
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes.	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	2
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno.	Existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en los programas de gobierno del partido.	2

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.1.7 El régimen de género de Movimiento Ciudadano

La aplicación del IMERG en Movimiento Ciudadano da un total de 8.05 puntos, de un máximo posible de quince (ver anexo 1).<sup>104</sup> Las arenas de la burocracia y de la militancia son las que presentaron mayores niveles de igualdad de género. La arena electoral de la organización tuvo resultados altos en dos indicadores, pero el valor final de la dimensión se vio afectado por la falta de reglas que compensen los «techos de billetes» (Pomares 2014), que enfrentan las candidatas en la carrera electoral. Aunque el partido recibe dinero de prerrogativas para poder distribuir entre sus candidaturas, pareciera ser que las dirigencias no distribuyen de manera equitativa esos recursos entre hombres y mujeres candidatas. La arena legislativa y de gobierno son las que presentan menores niveles de igualdad de género en sus reglas formales debido a

<sup>104</sup> En la aplicación del IMERG, el valor ponderado por dimensión fue el siguiente. Cabe anotar que el máximo posible en todas las dimensiones es tres: Electoral 1.75; Legislativa 0; Gobierno 1; Burocrática 2.8; Militancia 2.5.

que la normativa de la organización no contempla medidas de discriminación positiva para que las mujeres tengan acceso a cargos de poder intraparlamentarios y en el gabinete si el partido fuese gobierno.

Las prácticas de género rutinizadas en la organización son la alta masculinización de las cúpulas de poder y la distribución de incentivos selectivos principalmente entre hombres. No es que las mujeres no accedan a cargos internos o que no puedan hacer política, sino que a la hora de las decisiones cruciales éstas se definen en los núcleos orgánicos de poder. Los líderes locales y nacionales que deciden candidaturas son mayoritariamente varones que no siempre dejan que otras mujeres se sienten en la mesa de las decisiones. Los liderazgos locales de mujeres no alcanzan a fortalecerse porque no tienen el mismo acceso a recursos monetarios y sociales que los varones de Movimiento Ciudadano, lo cual afecta sus posibilidades de alcanzar una candidatura; un cargo de elección, así como cargos internos del partido e intraparlamentarios.

Los actores políticos entrevistados mencionaron tres vías potenciales de cambios para que el régimen de género de la organización sea más igualitario. Todas las sugerencias se relacionan con la transformación en las prácticas y comportamientos y no en relación a reformas a las reglas formales que conducen a MC. La primera acción propuesta por los miembros del partido es la ampliación del acceso a financiamiento partidario para impulsar los liderazgos locales de las mujeres para ser candidatas o cabezas de la organización.<sup>105</sup> La segunda vía de cambio es la consolidación de redes de mujeres que acompañen y acuerpen entre todas sus procesos políticos, lo que supondría fortalecer al Movimiento de Mujeres<sup>106</sup> y, la última, es el cambio actitudinal y el convencimiento a los varones de MC, de que cediendo espacios -por ejemplo en las cúpulas de las dirigencias- y tareas sustantivas de decisión, ellos también tienen mucho que ganar para su vida personal.

«[...] porque hay que hacerle o hacernos entender a los hombres que tenemos mucho que ganar... que muchas de las cargas son innecesarias y bastante pesadas de mantener, de sostener y que muchos de los ideales sobre los que está construido la masculinidad... y más la política son indeseables... no es que en cada cosa que sucede sistémicamente estemos ganando algo, también se gana

---

<sup>105</sup> Entrevista 3 de MC.

<sup>106</sup> Entrevistas 1 y 3 de MC.

muchas veces modificando, estructurando... digo, la paternidad es un gran ejemplo... no es muy buen negocio apartarte de procesos trascendentes de tus hijos por una mayor disposición de tiempo, al contrario te estás perdiendo de las cosas de mayor realización y de mayor emoción humana que hay».<sup>107</sup>

---

<sup>107</sup> Entrevista 3 de MC.

## III.2. Movimiento de Regeneración Nacional: «una disparidad muy evidente»

### III.2.1. Contexto organizativo

Movimiento de Regeneración Nacional (Morena) es el partido con mayor fuerza electoral y de escaños en México en la actualidad (Arista y Flores, 2021). Los orígenes de esta organización datan de 2006, cuando comenzó como un movimiento social en contra del fraude electoral que presuntamente sufrió su líder, Andrés Manuel López Obrador, cuando fue candidato a la Presidencia por primera vez (postulado por el Partido de la Revolución Democrática) (Relea, 2006; Bolívar Meza, 2014: 72; Hernández, 2020).<sup>108</sup> Posteriormente, este movimiento recuperó otras demandas como la defensa del petróleo y por la soberanía nacional (Bolívar Meza, 2014: 76).

Morena se caracteriza por tener un liderazgo carismático fuerte representado por Andrés Manuel López Obrador (Bolívar Meza, 2014: 73), que se encuentra acompañado con un grupo de dirigentes que tienen orígenes sociales multclasistas y también multipartidistas. Algunos autores (Bolívar Meza, 2014: 74) califican a esta organización como el partido del lopezobradorismo, pues la mayor parte de sus integrantes reconocen a Andrés como dirigente, como persona, comparten sus ideales en defensa de la soberanía nacional, así como sentimientos anti neoliberales, anti corrupción y a favor de los más pobres (Bolívar Meza, 2014: 74). El alto nivel de influencia del referente en el partido-movimiento ha tenido como consecuencia, que la organización tenga un nivel de institucionalización interna débil, pues en muchos casos las

---

<sup>108</sup> Andrés Manuel López Obrador fue candidato a la Presidencia en tres ocasiones. La primera en 2006, la segunda en 2012 y la tercera en 2018. Inmediatamente después de su primera derrota, el entonces candidato del PRD convocó a sus simpatizantes a comenzar un movimiento que dio inicio con una manifestación en el zócalo de la Ciudad de México. El Universal (2006) relató lo siguiente: «Andrés Manuel López Obrador confía en reunir hoy en el centro de la Ciudad de México una de las mayores manifestaciones de la historia del país. La protesta en la calle se perfila como uno de los ejes de la estrategia del postulante de izquierda a la presidencia para impugnar las elecciones del pasado 2 de julio, que dieron la victoria al candidato conservador Felipe Calderón. El ex alcalde de Ciudad de México, de 53 años, y candidato del Partido de la Revolución Democrática (PRD) afirma con rotundidad que ganó los comicios y que ha habido fraude. El Tribunal Electoral, encargado de examinar las impugnaciones que piden un nuevo recuento voto a voto, tiene la palabra. ‘Aquí hubo un fraude antes, durante y después de la elección’, dice López Obrador como prólogo a su batería de acusaciones: un sistema de cómputo con un resultado preestablecido, actas falsificadas, uso de la televisión para dar cifras alteradas. La opinión pública no ha tenido acceso a pruebas contundentes de las denuncias, pero, de momento, ha conseguido mantenerse en el centro de la noticia y disputar el protagonismo poselectoral a su contrincante» (Relea, 2006).

decisiones dependen fundamentalmente de su liderazgo «por encima de los Estatutos del partido» (Bolívar Meza, 2014: 74; Espinoza Toledo y Navarrete, 2016: 97).

La transformación de Morena -de movimiento social- a partido político fue compleja, pues en sus inicios comenzó al margen de la política partidista (aunque con alianzas coyunturales con distintos partidos de izquierda) (Bolívar Meza, 2014: 97). Las principales estrategias de movilización del movimiento consistieron en tomas de plazas y recintos, así como marchas y plantones encabezados por López Obrador a lo largo del país. Durante el recorrido del movimiento por todo México -en contra del presunto fraude- se conformaron comités de apoyo, los cuales se convertirían después en la estructura política de la organización (Bolívar Meza, 2014: 73). Regeneración Nacional se alió en la coyuntura electoral de 2009 con las direcciones del Partido del Trabajo (PT), Movimiento Ciudadano (MC), y con una parte de las facciones del Partido de la Revolución Democrática (PRD) (Bolívar Meza, 2014: 83).<sup>109</sup>

El 2 de octubre de 2011, el movimiento se convirtió formalmente en Asociación Civil. Para entonces, la organización comenzó a transformarse en una plataforma político-electoral, aunque todavía distaba de ser un partido (Bolívar Meza, 2014: 74-76). Para su funcionamiento, la Asociación creó un consejo consultivo conformado por intelectuales, científicos sociales, líderes sociales, periodistas, economistas, así como artistas. A su vez, construyó estructuras territoriales (por secciones o municipios) y de estratos sociales que incluían trabajadores, campesinos, juventudes y estudiantes, así como ambientalistas y comunidades campesinas (Bolívar Meza, 2014: 70-71).

---

<sup>109</sup> Para entonces, López Obrador había perdido la contienda interna por la dirección del PRD (2008). Además, la facción dirigente, Nueva Izquierda (NI), encabezada por Jesús Ortega y Jesús Zambrano no compartía la estrategia de confrontación con el gobierno de Felipe Calderón que decididamente promovía el excandidato. Además, NI tampoco era afín a los liderazgos personalistas, por lo cual la relación con el Partido de la Revolución Democrática se desgastaba cada vez más (Espinoza Toledo y Navarrete, 2016: 94). En ese sentido, Bolívar Meza (2014) explica que «el gran problema del lopezobradorismo con Morena todavía como movimiento social, era que buscaba encuadrarse en un partido que no era el suyo, pero al que formalmente todavía pertenecía: el PRD, controlado por la corriente Nueva Izquierda, que le era adversa y con la que se había distanciado una vez concluido el proceso electoral de 2006 por la forma en que López Obrador condujo la protesta contra el resultado electoral. Otros puntos de desencuentro se dieron porque en la elección interna del PRD de 2008, López Obrador le disputó a esta corriente el control interno del partido sin lograrlo, además que no estuvo de acuerdo con la política de alianzas electorales que desde 2009 la dirigencia del PRD ha tenido con el PAN para lanzar candidaturas comunes en algunas gubernaturas».

Morena -como Asociación Civil- tuvo participación electoral en los comicios generales de 2012 (Bolívar Meza, 2014: 72). En dicha elección, la organización actuó como la base política de López Obrador. Sin embargo, fue el frente amplio denominado Movimiento Progresista (MP), conformado por distintas fuerzas partidistas como el Partido del Trabajo (PT), Partido de la Revolución Democrática (PRD) y Movimiento Ciudadano, las que postularon formalmente a López Obrador como candidato a la Presidencia (Bolívar Meza, 2014: 80). El 22 de marzo, la coalición MP presentó el listado de candidaturas comunes ante la autoridad electoral. PT y MC fueron los que incluyeron en sus listas plurinominales a gente de Morena y cercana al líder carismático (Bolívar Meza, 2014: 81).

Los resultados electorales presidenciales de 2012 dieron el triunfo al candidato de la coalición del Partido Revolucionario Institucional (PRI) con el Partido Ecologista Verde de México (PVEM), Enrique Peña Nieto. El líder de Movimiento de Regeneración Nacional anunció que impugnaría legalmente los resultados de la elección ante el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) por compra de votos a través de tarjetas bancarias y monederos electrónicos, así como por rebase de tope de gastos de campaña por parte de la coalición PRI-PVEM (Bolívar Meza, 2014: 83-85).

PT, MC y PRD comenzaron a tomar distancia después de la segunda derrota de Andrés Manuel en 2012. A su vez, el líder de Morena anunció el Plan Nacional en Defensa de la Democracia y de la Dignidad de México, que consistió en la movilización por todo el país (a través de la instalación en plazas públicas, asambleas informativas, mesas receptoras) para desconocer el resultado de las elecciones de 2012 con firmas de la ciudadanía. A diferencia de 2006, en esta ocasión, no se realizaron plantones ni tomas de recintos y plazas públicas (Bolívar Meza, 2014: 84). A pesar de los esfuerzos judiciales, así como las movilizaciones pacíficas, la resolución del tribunal no favoreció la anulación de los resultados electorales argumentando falta de pruebas (Bolívar Meza, 2014: 84).

Aun con los resultados de la elección presidencial, la alianza Movimiento Progresista se convirtió en la segunda fuerza de escaños en la Cámara Baja.<sup>110</sup> Las candidaturas cercanas a Morena -y por lo tanto a Andrés Manuel López Obrador- se mantuvieron principalmente en los grupos parlamentarios del PT y de Movimiento Ciudadano. Incluso, el coordinador de la campaña nacional de Morena en la carrera presidencial, Ricardo Monreal Ávila se convirtió en el coordinador parlamentario de MC. Otros liderazgos de Morena en el Poder Legislativo fueron Alfonso Durazo, María Luisa Alcalde, Jaime Bonilla y Ana Guevara (Bolívar Meza, 2014: 87-89).<sup>111</sup>

Los resultados presidenciales de 2012, la renuncia de López Obrador al PRD, así como el distanciamiento de los partidos políticos de izquierda (PT y MC), promovieron un diálogo al interior de Morena sobre la necesidad de convertirse en partido político. La decisión se tomó en un Congreso Nacional de la organización. Este evento contó con 124 mil 500 delegaciones distritales, quienes votaron por una de dos opciones. La primera era si Regeneración Nacional debía continuar siendo un movimiento social, la segunda si debía transformarse en partido político. La última opción fue la ganadora con 86 por ciento de votos a favor, por lo que Morena elaboró sus Documentos Básicos y realizó un total de 300 congresos distritales y 32 estatales (Bolívar Meza, 2014: 89-92).

El 26 de enero de 2014 Morena realizó su Asamblea Constitutiva, el último requisito para ser oficialmente un partido político nacional. López Obrador fue electo Presidente del Consejo Nacional y el Comité Ejecutivo Nacional quedó integrado por Martí Batres en la Presidencia del partido y Bertha Luján en la Secretaría General. A pesar de la transformación de movimiento social a partido político, Andrés Manuel anunció que Morena conservaría su característica de movimiento social y se mantendría en contacto con otros movimientos (Bolívar Meza, 2014:

---

<sup>110</sup> La bancada del PRD era de 99 diputaciones, la de Movimiento Ciudadano se conformó por 27 representantes y la facción del PT por once. En total, la coalición Movimiento Progresista representó el 28% de la Cámara de Diputados. (Lista de Diputados por Grupo Parlamentario en la Legislatura LXII, Disponible en: [http://sitlxxii.diputados.gob.mx/listado\\_diputados\\_gnpn.php?tipot=TOTAL](http://sitlxxii.diputados.gob.mx/listado_diputados_gnpn.php?tipot=TOTAL))

<sup>111</sup> «En la LXII Legislatura (2012-2015) en la Cámara de Diputados, López Obrador cuenta con cerca de una treintena de diputados tanto del PRD como del PT y de Movimiento Ciudadano que le son enteramente leales a su causa. A estos legisladores les pidió mantenerse en las fracciones parlamentarias de dichas fuerzas políticas y participar simultáneamente en las asambleas de Morena» (Bolívar Meza, 2014: 91).

96). El 9 de julio de 2014 el Consejo General del Instituto Nacional Electoral aprobó el registro de Morena como partido nacional (Hernández, 2020).

La primera participación electoral de Morena como organización partidista fue en los comicios intermedios de 2015. En dicha ocasión, obtuvo el triunfo en cinco delegaciones y 16 curules en la Asamblea Legislativa (de 33) del entonces Distrito Federal. Además, alcanzó 35 diputaciones federales y también la presidencia de cinco municipios. En los comicios locales de 2016 se convirtió en la segunda fuerza electoral. Esto fue en el Estado de México, Veracruz y Tabasco. Para dicho año, López Obrador era el Presidente del Comité Ejecutivo Nacional con Yeidckol Polevnsky la Secretaria General.

En las elecciones generales de 2018, Morena se convirtió en la primera fuerza electoral y de escaños en el país (Garrido de la Sierra y Freidenberg, 2020). Es decir, su capacidad de obtener votantes incrementó de manera sustancial en cuatro años (Expansión Política, 2018). En los comicios generales de ese año, López Obrador fue candidato presidencial (por tercera vez consecutiva, aunque por primera vez de Morena como partido) por la coalición Juntos Haremos Historia conformada con el Partido del Trabajo y el Partido Encuentro Social (Expansión Política, 2018; Hernández, 2020).

En las elecciones de 2018 Morena también obtuvo las gubernaturas de la Ciudad de México, Chiapas, Morelos, Tabasco y Veracruz. El grupo parlamentario en la Cámara Baja estuvo compuesto por 252 integrantes. La coordinación de las diputadas y diputados estuvo a cargo de Mardio Delgado Carrillo (2018-2020) y Moisés Ignacio Mier Velazco (2020-2021). En la Cámara Alta, la fracción legislativa se integró por 62 representantes y su coordinación estuvo a cargo de Ricardo Monreal Ávila (2018-2021) (ver anexo 6). En el gobierno federal, Andrés Manuel encabeza la Presidencia de la República y en 2021 su gabinete está integrado de manera casi paritaria entre géneros, pues ocho de las 19 Secretarías son dirigidas por mujeres (Política Expansión, 2020).

Algunos de los titulares de las secretarías han sido Olga Sánchez Cordero en la Secretaría de Gobernación (2018-2021) y Adán Augusto López (2021) en la Secretaría de Gobierno; Josefa González Blando (2018-2019), Victor Manuel Toledo (2019-2020) y María Luisa Albores



González (2020-2021) en la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; Rocío Nahle García en la Secretaría de Energía (2018-2021), Esteban Moctezuma Barragán (2018-2020) y Delfina Gómez Álvarez en la Secretaría de Educación Pública (2020-2021); Alfonso Durazo (2018-2020) y Rosa Icela Rodríguez (2020-2021) como Secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana; Marcelo Ebrad Casaubon como Secretario de Relaciones Exteriores (2018-2021); Graciela Marquez (2018-2020) y Tatiana Clouthier Carrillo (2020-2021) en la Secretaría de Economía; Jorge Alcocer en la Secretaría de Salud Pública; María Luisa Albores (2018-2020) y Javier May Rodríguez (2020-2021) en la Secretaría de Bienestar; Carlos Urzúa (2018-2019), Arturo Herrera (2019-2021) y Rogelio Ramírez de la O (2021) como Secretarios de Hacienda y Crédito Público.<sup>112</sup>

El triunfo de López Obrador como Presidente de México tuvo como consecuencia que éste se distanciara de la vida orgánica del partido (Martínez-Hernández, 2020). Sin el líder y principal tomador de decisiones del partido, los procesos de sucesión de la dirigencia se han caracterizado por las constantes disputas entre grupos (Expansión Política, 2020; Martínez-Hernández, 2020; Navarro, 2020).<sup>113</sup> En agosto de 2019 se llevó a cabo el primer intento de renovación de la dirigencia después del triunfo electoral de Morena. Los principales contendientes para ocupar la Presidencia de la organización fueron Bertha Luján, Alejandro Díaz Durán, Mario Delgado y Yeidckol Polenvsky (Animal Político, 2020; Esquerra 2020). Los dos primeros pertenecen a la facción de los «duros» mientras que Delgado y Polevnsky a la de los empresarios (Esquerra, 2020).

---

<sup>112</sup> El resto de integrantes del gabinete presidencial son Victor Villalobos Arámbula como Secretario de Agricultura y Desarrollo Rural (2018-2021), Miguel Torruce como Secretario de Turismo (2018-2021); Luisa María Alcalde como Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2018-2021); Alejandra Fausto Guerrero como Secretaria de Cultura (2018-2021); Luis Cresencio en la Secretaría de la Defensa Nacional (2018-2021); Román Meyer como secretario de Desarrollo Agrario (2018-2021), territorial y urbano; José Rafael Ojeda Durán como Secretario de Marina (2018-2021); Javier Jiménez Espriú (2018-2020) y Jorge Arganis Díaz (2020-2021) en la Secretaría de Comunicaciones y Transportes; y Irma Eréndira Sandoval (2018-2021) y Roberto Salcedo como Secretario de la Función Pública (2021).

<sup>113</sup> «Estas facciones podrían disciplinarse con la intervención del presidente, finalmente fundador del partido y máximo líder y si no se han disciplinado es porque el presidente no ha intervenido y esa es una anomalía en la historia de los partidos políticos que llegan a la presidencia, particularmente en la experiencia del PRI en los que AMLO tiene muchos rasgos en común» (Navarro, 2020).

Después de la realización de elecciones distritales para elegir al Consejo en 2019, que a su vez seleccionaría al Comité Ejecutivo Nacional (CEN), el TEPJF intervino y anuló el proceso por irregularidades en el padrón de militantes (Animal Político, 2020; Esquerra, 2020; Expansión Política, 2020). Además, la autoridad electoral ordenó que la Presidencia y Secretaría General se renovaran a través del método de encuesta y especificó que ésta debía ser de carácter nacional y abierta tanto a la militancia como a simpatizantes (Expansión, 2020).

En consecuencia, se renovó el proceso de selección del CEN de Morena en 2020. En dicha ocasión, los principales contendientes fueron Mario Delgado, Porfirio Muñoz Ledo, Gibrán Ramírez y Alejandro Díaz Durán. Esta carrera por la dirigencia estuvo relacionada -de manera más evidente- con los grupos que disputan la próxima candidatura a la presidencia de 2024 (El Universal, 2020). En ese sentido, Delgado formaría parte del grupo encabezado por Marcelo Ebrad;<sup>114</sup> Muñoz Ledo representaba al grupo de Claudia Sheinbaum<sup>115</sup> y Bertha Luján; mientras que Díaz Durán es cercano a Ricardo Monreal Ávila.<sup>116</sup> Gibrán Ramírez argumentó no pertenecer a ninguna facción durante la contienda (El Universal, 2020). Los resultados de la encuesta favorecieron a Delgado como Presidente de Morena y a Citlalli Hernández como Secretaria General, cercana al grupo de Sheinbaum, Luján y Ramírez Cuellar (ver anexo 5).

La estructura organizativa de Morena se distingue por tener ocho tipos de órganos: el constitutivo, los de conducción, los de dirección, los de ejecución, electorales, consultivos, jurisdiccionales y de formación y capacitación. A nivel nacional, el órgano conductivo es el Consejo Nacional, el directivo es el Congreso Nacional y el ejecutivo es el Comité Ejecutivo

---

<sup>114</sup> Actualmente, es Secretario de Relaciones Exteriores de México. En 2021 «el canciller Marcelo Ebrado agradeció este martes que el presidente Andrés Manuel López Obrador lo haya mencionado entre quienes podrían ser candidatos presidenciables para 2024 y dijo que se encuentra trabajando en su cargo ahora, pero que está listo para cuando ya sea el momento» (El Financiero, 2021).

<sup>115</sup> Actualmente, es Jefa de Gobierno en la Ciudad de México. El País (2021) publicó que «La jefa de Gobierno de la Ciudad de México supera al Canciller en intención de voto, pero empatas con él entre los simpatizantes de Morena ante una posible postulación a las presidenciales».

<sup>116</sup> Actualmente, es el coordinador del grupo parlamentario de Morena en la Cámara Alta y en más de una ocasión ha expresado «su interés en ser el próximo candidato a la presidencia de Morena para las elecciones de 2024, por lo que se sumó a la lista de los destapados del presidente Andrés Manuel López Obrador como posibles presidenciables» (García, 2021).

Nacional. También está la Comisión Nacional de Elecciones, la Comisión Nacional de Honestidad y Justicia así como el Instituto Nacional de Formación Política.

El Congreso Nacional es la autoridad superior de Morena (artículo 34, de los Estatutos). Este órgano es el único con la facultad de decidir sobre los Documentos Básicos de la organización. A su vez, éste elige a 200 integrantes del Consejo Nacional (a los que se suman 96 Presidencias y Secretarías Generales de los estados y la Ciudad de México así como 4 representantes de Mexicanos en el Exterior electos por sus comités) (artículo 36, de los Estatutos). Sus atribuciones son la evaluación del desarrollo del partido, la elección del CEN y de los integrantes de la Comisión Nacional de Honestidad y Justicia (artículo 37, de los Estatutos).

El Comité Ejecutivo Nacional conduce al partido por un periodo de tres años. Este órgano nombra a los representantes de la organización en los órganos electorales, regula la actuación de los grupos parlamentarios y conduce políticamente al partido (artículo 38, de los Estatutos). Además de una Presidencia y una Secretaría General, lo integran la Secretaría de Organización, de Finanzas, de Comunicación, difusión y propaganda, de Educación, Formación y Capacitación Política, de Jóvenes, de Mujeres, de Diversidad Sexual, de Indígenas y Campesinos, de Trabajo, de Producción, de Derechos Humanos, de Estudios y Proyecto de Nacional, de Fortalecimiento de Ideales y Valores Morales, Espirituales y Cívicos, de Arte y Cultura, de Defensa de los Recursos Naturales, de Bienestar, de Combate a la Corrupción, de Cooperativismo, economía solidaria y movimientos civiles y sociales, y de Mexicanos en el Exterior y Política Internacional (artículo 38, de los Estatutos).<sup>117</sup>

### III.2.2. El régimen de género en la dimensión electoral de Morena

Las reglas que guían a Morena en su arena electoral tienen un nivel medio de igualdad. Esto se debe a que la organización establece el principio de equidad de género (artículo 43, de los Estatutos), así como la garantía de paridad en los procesos de selección de candidaturas a los

---

<sup>117</sup> Las reglas que guían a la organización se encuentran en los Estatutos, el Programa de Acción, la Declaración de Principios y en los reglamentos de Finanzas; de la Comisión Nacional de Honor y Justicia; de Educación, Formación y Capacitación de Morena y del Instituto Nacional de Formación Política.

cargos de elección popular (artículos 44 y 46, de los Estatutos). La organización también tiene normas claras relativas a la prohibición y sanción de la violencia política de género para las personas que sean candidatas (artículos 3 y 129, del Reglamento de la Comisión Nacional de Honestidad y Justicia) y cuenta con un protocolo para los casos que se presenten.<sup>118</sup> Sin embargo, la normativa interna no incorpora medidas de discriminación positiva para el acceso a financiamiento electoral que garanticen una distribución más justa de los recursos entre las personas candidatas.<sup>119</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género en Morena son dos. La primera es que las dirigencias tanto formales (cargos en la dirigencia) como informales (liderazgos) se componen en su mayoría de redes masculinas<sup>120</sup> que distribuyen los incentivos selectivos de la organización principalmente entre hombres.<sup>121</sup> La segunda práctica de género es que los méritos de las mujeres con poder en la organización tienden a ser invisibilizados por otros integrantes del partido.<sup>122</sup> Las dirigencias locales no quieren postular mujeres en la carrera electoral<sup>123</sup> y cuando ellas logran ser candidatas, sus méritos son ignorados bajo el argumento de haber entrado por cuota o gracias al vínculo con algún varón, invisibilizando su trayectoria como lideresas y militantes.<sup>124</sup>

La aplicación del IMERG a las reglas internas del Movimiento de Regeneración Nacional da un total de ocho puntos (doce es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 2 (ver anexo 1). El primer indicador, relacionado con la paridad en las candidaturas, obtuvo el valor más alto (cuatro). Esto se debe a que los Estatutos establecen el principio de equidad de

---

<sup>118</sup> Este instrumento fue aprobado y presentado en octubre de 2020. La Secretaría de las Mujeres Nacional de Morena, Carol Arriaga mencionó que este instrumento se redactó y aprobó «en cumplimiento con la resolución SUP-JDC-1332/2020 de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación» (La Redacción, 2020).

<sup>119</sup> La normativa que establece cómo debe organizarse esta dimensión se encuentra en los Estatutos, en el Reglamento de la Comisión Nacional de Honestidad y Justicia así como en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Reparar la violencia política para las mujeres (o Protocolo para la paz).

<sup>120</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>121</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>122</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>123</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>124</sup> Entrevistas 5 y 6 de MORENA.

género en la participación de los procesos electorales (artículo 43).<sup>125</sup> Además, el proceso de selección de candidaturas tiene dos métodos, uno para los cargos plurinominales (insaculación) y otro para los uninominales (encuesta) y en ambos son claros los mecanismos para garantizar la paridad.

La normativa de la organización establece que para seleccionar las candidaturas a cargos plurinominales se deberán llevar a cabo asambleas distritales (locales y federales según corresponda) en las que se elegirán a cinco hombres y cinco mujeres precandidatas. Todos los nombres serán sometidos a proceso de insaculación, hombres y mujeres de manera separada, con el objetivo de garantizar la paridad entre géneros (artículo 44, apartados e, f, h, de los Estatutos). Con el método de encuesta, las precandidaturas son electas por cada Asamblea Distrital, que debe seleccionar cuatro hombres y cuatro mujeres, de los cuales será electo uno con base en los resultados de la encuesta. Una vez publicados los resultados, los Estatutos delegan a la Comisión Nacional de Elecciones los ajustes correspondientes para garantizar la paridad de género (artículo 45 apartado u así como 46 apartado i, de los Estatutos).

A pesar de que la organización cuenta con estas garantías y mecanismos para asegurar la participación de las mujeres en las candidaturas, estas normas se ven afectadas negativamente por las prácticas de género. En primer lugar, porque las dirigencias (particularmente a nivel local) buscan que sólo los varones sean candidatos y, en segundo lugar, porque a pesar del trabajo de las mujeres para ganar las candidaturas, sus méritos son invisibilizados al atribuir sus logros a la cuota o a su relación con algún varón.

«Y en 2015 cuando era parte del proceso, que yo era parte del Comité Ejecutivo Nacional, había estados a donde nos tuvimos que ir a operar porque los comités de los estados nos presentaron las candidaturas y eran 80% hombres. O sea nos tuvimos que ir a meter a Oaxaca, Chiapas, Jalisco, Guanajuato... un chorro de estados a sacar candidaturas de mujeres porque no querían. Y pon tú que sí había cuadros más chingones que ellos, pero los maridos no las dejaban o el partido decía 'no, tú no'». <sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> El artículo estatutario no refiere sólo a este tipo de equidad, también de edad, origen étnico, actividad, condiciones económicas y sociales, diversidad sexual, lingüística, entre otras.

<sup>126</sup> Entrevista 5 de MORENA.

Además, cuando ellas demuestran su autonomía política y decisional, es decir, que no pertenecen a ningún grupo político (los cuales son encabezados por hombres) ni son apadrinadas, su búsqueda de poder y su manera de ejercer el liderazgo es considerada «agresiva».

«[...] La verdad es que seguimos en un país absolutamente machista. Las mujeres que traen independencia o una autonomía, pues agredimos a la inmensa mayoría de la gente. O sea agredimos porque siempre te quieren decir en qué lugar tienes que estar, no creen todavía en la autonomía nuestra. Siempre creen que hay alguien detrás o que alguien te tiene que manejar. [...] Todavía nos falta mucho de construir una cultura democrática en donde la libertad de cada quien, y digo la libertad de conciencia y de pensamiento de cada persona, no sé cómo decirlo... que dejen de decir que somos dependientes... que somos novias de... que somos hijas de... que somos hermanas de... que somos mamás de...».<sup>127</sup>

Algunas dirigencias justifican negarles candidaturas a las mujeres bajo argumento de que ellas no cumplen con mandatos femeninos (de roles sociales) como ser madres y esposas. Incluso, estas características son consideradas un requisito (no formal) para ser candidata en algunos estados como Nuevo León.

«Y alguien, te lo digo, como yo, que con el único mandato social que puedo decir que cumplo es en el heterosexual y mi vida privada sí es privada. Pero no soy una mujer que está casada, yo no voy a tener hijos ni hijas porque así lo decido, que agredes... y a mí me lo dijeron así en el primer Comité Ejecutivo de Morena. [Me dijeron] que no podía ser candidata porque no soy mamá, aquí en Nuevo León. ¿Si me explico? Ese tipo de cosas que te hacen ver mal a una mujer. O me decían, cuando era Secretaria General, me decían... me da coraje.. que me iba a casar y que me tenía que ir de ahí [en algún momento] y por ejemplo... este... estas cosas casi no las hablo, pero ha sido muy difícil y ni me quiero acordar porque me da mucho coraje».<sup>128</sup>

Las mujeres que logran ser candidatas encuentran que su trayectoria como lideresas y militantes es invisibilizada, debido a que sus compañeros le atribuyen el acceso a la candidatura a las cuotas y no a sus méritos. Por ejemplo, una militante de Morena señaló que a pesar de haber sido

---

<sup>127</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>128</sup> Entrevista 6 de MORENA.

candidata en múltiples ocasiones (2015, 2016, 2018 y 2021) y tener un historial de militancia desde 2011, en todas las ocasiones que ha sido postulada por la organización ha recibido comentarios que atribuyen su candidatura sólo a la cuota de género y no a sus méritos.

«Pues de entrada, todos dicen que quedas por género. O sea no dicen que te quedas por capacidades, es como ‘te llevaste la cuota de género’. Entonces son super ojetes porque lo votan en los Congresos, porque se llenan la boca de ‘somos feministas’ y la madre, pero al interior es ‘ganaste por género’. O sea nadie te reconoce ‘wey, tienes carrera, eres militante, eres del movimiento’. No, [según ellos] es porque eres mujer y ya. Esa me la han dicho todas las veces [que he sido candidata]».<sup>129</sup>

El segundo indicador del IMERG aplicado a Morena adquiere el valor de cero. Esto se debe a que aun cuando la organización tiene un Reglamento en el que establece las atribuciones de la Secretaría de Finanzas y su relación con el presupuesto de campañas electorales, la normativa no menciona ningún principio de distribución equitativa entre géneros de las prerrogativas para los comicios.

El tercer indicador del IMERG en Morena adquiere el máximo valor posible, cuatro. Esto se debe a que el Reglamento de la Comisión Nacional de Honestidad y Justicia (CNHJ) menciona la violencia política en razón de género como una causal para comenzar un proceso jurisdiccional interno (artículos 3 y 129). Esta normativa establece que las personas que incurran en actos de este tipo perderán su registro en el padrón nacional de militantes (artículo 129 apartado e, del Reglamento de la CNHJ). En suma, la organización cuenta con un protocolo para prevenir, atender, sancionar y reparar la violencia política contra las mujeres. Este documento tiene el nombre de «Protocolo para la Paz Política».<sup>130</sup>

La definición de violencia política de género en el protocolo es clara. Además, el instrumento establece que, si bien la CNHJ es el órgano encargado de la atención, sanción y reparación del daño, también menciona que la Secretaría de Mujeres<sup>131</sup> podrá participar en el proceso

---

<sup>129</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>130</sup> Este instrumento fue aprobado y presentado en octubre de 2020. La Secretaría de las Mujeres Nacional de Morena, Carol Arriaga, mencionó que «este instrumento se redactó y aprobó en cumplimiento con la resolución SUP-JDC-1332/2020 de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación» (La Redacción, 2020).

<sup>131</sup> La Secretaría de Mujeres Nacional está encabezada por Carol Arriaga desde 2015.

acompañando a las víctimas (artículo 18, b, del Protocolo para la Paz Política). Llama la atención que la reglamentación del órgano jurisdiccional interno y el protocolo tienen inconsistencias en cuanto a las sanciones. Mientras que el primero establece como única sanción, la cancelación del registro como militante; el protocolo establece otras medidas con base en el principio de proporcionalidad.<sup>132</sup>

Morena es el único partido que obtuvo el máximo valor posible en este indicador debido a que el Protocolo establece cuáles son las posibles formas de reparación de daño, más allá de la sanción a la persona agresora. Una de las cuales es la obligatoriedad del agresor «a tomar cursos de igualdad sustantiva y no discriminación, feminismo y masculinidades» (artículo 19, apartado h).<sup>133</sup> En ese sentido, el documento no sólo establece una sanción punitiva sino otras medidas que incluyen la reeducación de las personas agresoras.

Tabla 15.  
Dimensión electoral del IMERG aplicada a Morena

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	4
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas	0

<sup>132</sup> Artículo 18, apartado d: «En los casos donde el imputado/a sea un militante de Morena se podrá ejecutar cualquiera de las siguientes sanciones, de acuerdo al principio de proporcionalidad: 1. Amonestación privada, 2. Amonestación pública, 3. Suspensión de derechos partidarios, 5. Destitución del cargo en los órganos de representación y dirección de Morena, 6. Inhabilitación para participar en los órganos de dirección y representación de Morena o para ser registrado como candidato a puestos de elección popular, 7. Impedimento para ser candidato externo por el partido o por la coalición de la que Morena sea parte, 8. La negativa o cancelación».

<sup>133</sup> Las otras formas de reparación del daño contempladas en el artículo 19 del Protocolo para la Paz: cese inmediato de la violencia, reparación material del daño (gastos derivados de la queja o denuncia), reparación del daño moral (indemnizaciones económicas, revelación de la verdad, declaraciones oficiales, disculpas públicas o privadas, conmemoración a las víctimas, obligatoriedad de la persona imputada para que realice trabajo a favor del partido en materia de igualdad, obligatoriedad de que la persona imputada financie cursos en materia de igualdad entre hombres y mujeres, obligatoriedad de la persona agresora de tomar cursos de igualdad sustantiva, no discriminación, feminismo y masculinidades, impartición de cursos para el empoderamiento de las víctimas).



	respecto del presupuesto total utilizado para campañas electorales	
	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	4

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.2.3. El régimen de género en la dimensión legislativa de Morena

Las reglas que guían a la organización en su arena legislativa no son igualitarias debido a que no hay disposiciones que establezcan el principio de igualdad en el modo de actuar de la bancada, ni mecanismos de acceso paritario o rotativo a los cargos de dirección dentro del Poder Legislativo (como las Presidencias de las Comisiones, la Mesa Directiva y la Coordinación del grupo).<sup>134</sup> Tampoco existe un mandato explícito para capacitar a las legisladoras de la fracción legislativa.<sup>135</sup>

Los grupos de poder real que actúan en esta dimensión se componen en su mayoría de hombres que distribuyen los espacios de poder legislativos principalmente con varones.<sup>136</sup> Las principales decisiones sobre la conducción del grupo parlamentario de la Cámara Alta son tomadas por un grupo pequeño compuesto principalmente por legisladores.<sup>137</sup> Además, tanto en la organización partidista así como en la dinámica general del cuerpo legislativo, los mandatos estéticos de la feminidad (como el uso de maquillaje y vestimenta incómoda) y la división sexual del trabajo son obstáculos para que las mujeres ejerzan sus tareas de representación en las mismas condiciones que los hombres.<sup>138</sup>

<sup>134</sup> Durante el periodo estudiado, las coordinaciones parlamentarias de Morena han tenido como titulares a Ricardo Monreal Ávila en la Cámara Alta (2018-2021) y en la Cámara Baja a Mario Delgado Carrillo (2018-2020) y a Ignacio Mier Velasco (2020-2021) (ver anexo 6).

<sup>135</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentra en los Estatutos.

<sup>136</sup> Entrevistas 4 y 5 de MORENA.

<sup>137</sup> Entrevista 4 de MORENA.

<sup>138</sup> Entrevista 4 de MORENA.

El IMERG aplicado a Morena en su arena legislativa alcanza un total de cero sobre seis puntos (el máximo posible). El primer y segundo indicador de esta dimensión no alcanzaron ningún valor debido a que la normativa no establece garantías para una distribución equitativa de los cargos de dirección del Poder Legislativo. Aun cuando los Estatutos indican que el Comité Ejecutivo Nacional es el órgano encargado de hacer los lineamientos para regular la actuación de los grupos parlamentarios, estos no existen. En suma, la igualdad o equidad de género no está mencionada como fundamento en la creación de dicha norma (artículo 38). En ese sentido, la designación igualitaria de las presidencias de las comisiones legislativas o de rotación en la designación de las coordinaciones del grupo parlamentario quedan sujetas a criterios que no se encuentran en las reglas formales.

En la arena legislativa de la organización, el grupo que toma las decisiones es pequeño y se compone principalmente de varones. Sin embargo, cada vez hay más mujeres en estas cúpulas debido a la exigencia de “Paridad en Todo”,<sup>139</sup> la cual funciona como un incentivo externo que condiciona (o debería condicionar) las designaciones y nombramientos.

«Eso no quiere decir, que por el hecho de que haya paridad de género, ya todas las demás estructuras de años de patriarcado se desmoronan solas, hay que ir las desmoronando. Una de esas formas es precisamente pelear por la paridad y otra es ir quitándole toda esta parafernalia machista que sigue perviviendo al interior de la bancada por inercias de años y años de que así ha sido, pues todavía las decisiones las toman muchos hombres. Aunque ya hay muchas mujeres también en eso. Pero como te decía, hay mujeres que casi responden al mismo mandato masculino en su accionar diario. Sin embargo el solo hecho de que haya paridad, es un hecho contundente que abre la posibilidad de que cada vez menos las dinámicas sean machistas y esa es la idea. Fundamentalmente tanto en la bancada de Morena como en el Senado».<sup>140</sup>

Los mandatos estéticos de la feminidad son otro obstáculo para que las mujeres legisladoras puedan desempeñar sus labores en las mismas condiciones que los hombres, pues el cumplimiento de las expectativas sociales hacia las mujeres sobre su vestir, peinar y maquillar;

---

<sup>139</sup> Una de las reformas constitucionales orientadas a la igualdad de género más importantes es la que se ha denominado como «Paridad en todo», que fue aprobada en 2019 y que exige la presencia de mujeres en todos los niveles institucionales y en todos los cargos de decisión.

<sup>140</sup> Entrevista 4 de MORENA.

implican una carga de tiempo extra para ellas. Este mandato se da de la misma manera en todos los partidos y no sólo en Morena. Esto bien les puede restar -a las mujeres- horas de trabajo legislativo u horas de descanso y recreación. Además estas expectativas suponen un doble rasero respecto a lo que se espera que ellas hagan y sean que no suele esperarse de los hombres.

«Insisto en que la estructura política mexicana es muy machista y eso en el Senado es muy claro. Tú puedes ver cómo está planteado el desarrollo, incluso la forma de hablar, la forma de presentarse, para hombres y mujeres. Y ahí ves que muchas mujeres que necesitan sobresalir de alguna manera se comportan de formas muy extrañas. Ya sea con enormes apariencias, muy trabajada la apariencia, muy trabajada desde muy temprana hora ves a Senadoras con pestañas postizas, altos tacones, grandes peinados, vestidos ajustados... en fin, cosas que son evidentemente modelos de obediencia de una exigencia masculina o machista que hace que las mujeres tengan que pasarse dos horas para arreglarse para ir a trabajar y los hombres simplemente se ponen el mismo traje, se echan agua en el cabello y ya están listos. Lo ves en los zapatos de los hombres, generalmente los de los hombres son muy cómodos y los de las mujeres son muy incómodos».<sup>141</sup>

Además, en la dinámica interna del cuerpo legislativo, se reproduce una división sexual del trabajo desigual, pues las legisladoras tienden a ser electas principalmente como Secretarías en las comisiones, y son quienes más cuentan los votos (es decir, se les asignan principalmente tareas asistenciales y no de dirección).

«En cosas de otra índole, más bien son cosas más superficiales que de todos modos habría que trabajar. Por ejemplo... ¿por qué casi siempre son mujeres las que cuentan las boletas de las votaciones? ¿por qué casi siempre son mujeres las Secretarías de las comisiones? ¿por qué casi siempre son mujeres las señoras que limpian los micrófonos ahora con la pandemia? O sea simplemente si tú te fijas en el simple lenguaje elemental del Senado, ahí estás viendo una disparidad muy evidente y muy extraña... habría que cambiar eso, por qué no son hombres también hombres los que limpian los micrófonos cada vez que pasa un senador o una senadora a hablar. Por qué son mujeres las que siguen haciendo finalmente ese trabajo. Esas cosas también hay que cambiarlas así como las más profundas».<sup>142</sup>

El tercer indicador del IMERG aplicado a Morena en la arena legislativa también obtuvo un puntaje de cero (uno es el máximo posible) debido a que si bien los Estatutos de la organización

---

<sup>141</sup> Entrevista 4 de MORENA.

<sup>142</sup> Entrevista 4 de MORENA.

contemplan como obligación la capacitación y formación de la militancia femenina, estos no especifican el caso de las diputadas y senadoras. Del mismo modo que otros partidos, la capacitación no parecería estar destinada a los cargos electos sino a la militancia como una manera de generar expectativas respecto a posibles futuros cargos o candidaturas.

Tabla 16.  
Dimensión legislativa del IMERG aplicado a Morena

Variable	Indicador	Valor
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	0
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	0
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

#### III.2.4. El régimen de género en la dimensión de gobierno de Morena

Las reglas que guían a Morena en su arena de gobierno son poco igualitarias. Esto se debe a que la normativa de la organización tiene un principio de igualdad para la participación política (punto ocho, de la Declaración de Principios) pero no un compromiso explícito para garantizar paridad en su calidad de partido gobernante.<sup>143</sup>

La aplicación del IMERG en la dimensión de gobierno alcanza el valor de uno (tres es el máximo posible) (ver anexo 1). Esto se debe a que la Declaración de Principios expresa que Morena «promoverá la participación política en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres»

<sup>143</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta arena se encuentra en la Declaración de Principios de Regeneración Nacional.

(punto 8). Y si bien este es un principio general relevante, no es un mandato que oriente a la organización a integrar un gabinete paritario de manera obligatoria cuando llegue al Poder Ejecutivo.<sup>144</sup>

Las prácticas de género rutinizadas son dos. La primera es que aun cuando las cúpulas de poder formal se componen casi paritariamente, las decisiones reales las toman principalmente hombres.<sup>145</sup> La segunda es que las mujeres con poder en el Ejecutivo tienden a ser invisibilizadas por sus compañeros de gabinete. Estas prácticas afectan el desempeño de las titulares femeninas de las Secretarías debido a que sus opiniones no siempre son tomadas con el mismo grado de consideración que las de sus compañeros varones<sup>146</sup> y, en ocasiones, a ellas les restan funciones a su cargo que se le atribuyen a Secretarios hombres.<sup>147</sup>

Cabe resaltar, que a pesar del vacío normativo, las Secretarías de Estado sí están compuestas de manera casi paritaria (ocho titulares femeninas de diecinueve secretarías). Además, los cargos ministeriales asignados a mujeres no responden a criterios basados en estereotipos de feminidad, pues por ejemplo las Secretarías de Gobernación (hasta agosto de 2021), Economía, Seguridad Ciudadana, del Trabajo y de Energía tienen a mujeres titulares.<sup>148</sup>

«Ella se fue a la Secretaría de Gobernación donde nunca antes había habido una mujer. Creo que fue muy interesante esa posibilidad. Esto es algo bien importante porque el gabinete de Andrés Manuel es un gabinete con paridad de género. Esto no existía antes y ya es un avance. Eso no quiere decir, que por el hecho de que

---

<sup>144</sup> La reforma constitucional de 2020 de «paridad en todo» ordena que el Poder Ejecutivo debe integrarse de manera paritaria.

<sup>145</sup> Entrevista 4 y 6 de MORENA.

<sup>146</sup> Olga Sánchez Cordero, Secretaria de Gobernación dijo en una conferencia (Forbes, 2020), que durante las reuniones del gabinete de seguridad federal (integrado por Gobernación, Defensa Nacional, Marina y Seguridad y Protección Ciudadana) su voz era ignorada.

<sup>147</sup> «A la titular de la Segob le quitaron funciones y fueron delegadas al secretario de Relaciones Exteriores, Marcelo Ebrard, quien se ha encargado de temas como migración, compra de vacunas contra COVID-19, hasta de seguridad» (De la Rosa, 2021).

<sup>148</sup> Las Secretarías y sus titulares mujeres serían las siguientes: Olga Sánchez Cordero en Gobernación (cabe anotar que renunció el 26 de agosto de 2021 para integrarse al Senado); Medio Ambiente y Recursos Naturales (María Luisa Albores Gonzalez), Energía (Rocío Nahle García), Educación Pública (Delfina Gómez Álvarez), Trabajo y Previsión Social (Luisa María Alcalde Luján), Seguridad y Protección Ciudadana (Rosa Icela Rodríguez), Cultura (Alejandra Fausto Guerrero), Economía (Tatiana Clouthier Carrillo).

haya paridad de género, ya todas las demás estructuras de años de patriarcado se desmoronan solas, hay que ir las desmoronando».<sup>149</sup>

A pesar de la exigencia de la paridad en el gabinete presidencial y de un inicial compromiso público con esta idea, las Secretarías de Estado enfrentan más obstáculos que los varones en el ejercicio de sus funciones. Por un lado, sus contribuciones en las mesas de toma de decisión son invisibilizadas. Por otro lado, a la secretaria encargada de los asuntos interiores del país (Secretaría de Gobernación), la cual estaba encabezada por una mujer, se le restaron funciones en el gobierno actual (en comparación con los anteriores). Estas atribuciones fueron delegadas a la Secretaría de Relaciones Internacionales que tiene como titular a un varón, Marcelo Ebrard Casaubón.<sup>150</sup>

Incluso, Olga Sánchez Cordero, cuando era Secretaria de Gobernación, dijo en una conferencia (Forbes, 2020), que durante las reuniones del Gabinete de Seguridad Federal (integrado por Gobernación, Defensa Nacional, Marina y Seguridad y Protección Ciudadana) su voz era ignorada. En ese momento ella era la única integrante femenina.<sup>151</sup> La ex Secretaria mencionó que para ella no se trató sólo de llegar al gabinete, sino de demostrar de manera permanente que merece estar ahí.

«Muchos de estos retos fue demostrar la capacidad de una mujer tanto o más, pero el reto fue doble, no solamente para llegar, sino para demostrar [...] Entonces había veces, inclusive en estos gabinetes de seguridad exclusivamente de varones en donde en ocasiones mi opinión, y digo no por el presidente, al contrario, el presidente siempre me ha dado mi lugar, pero entre los miembros, una participación mía podría inclusive no ser tomada en consideración en ese momento, aunque yo tuviera la razón y aunque estuviera aportando algo importante».<sup>152</sup>

---

<sup>149</sup> Entrevista 4 de MORENA.

<sup>150</sup> «A la titular de la Segob le quitaron funciones y fueron delegadas al Secretario de Relaciones Exteriores, Marcelo Ebrard, quien se ha encargado de temas como migración, compra de vacunas contra COVID-19, hasta de seguridad» (De la Rosa, 2021).

<sup>151</sup> Rosa Icela Rodríguez fue nombrada en noviembre de 2020 como Secretaria de Seguridad Ciudadana. Antes de ella, el titular era Alfonso Durazo.

<sup>152</sup> Entrevista 4 de MORENA.

Aún cuando las reglas de Morena no son igualitarias, las mujeres sí han sido integradas en condiciones equitativas desde que la organización es el partido en el gobierno (2018).<sup>153</sup> Si bien hay más mujeres en el Poder Ejecutivo ocupando cargos donde nunca antes hubo titulares femeninas, lo cierto es que la paridad no ha sido constante con los reemplazos en el gabinete. Por ejemplo, con la renuncia de Sánchez Cordero y su sustitución por Adán Augusto López, ahora sólo quedan siete mujeres en un gabinete de 19 Secretarías. La integración femenina en los altos cargos del Ejecutivo -y más aún- sin reproducir estereotipos de género es un avance importante. Sin embargo, en la dinámica de gobierno aún se reproducen prácticas de género que no les permiten ejercer sus funciones de igual manera que sus compañeros secretarios varones.

Tabla 17.  
Dimensión de gobierno del IMERG aplicada a Morena

Variable	Indicador	Valor
Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete.	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.2.5. El régimen de género en la dimensión burocrática de Morena

Las reglas que guían a Morena en su arena burocrática tienen un nivel medio de igualdad debido a que establecen principios y garantías de paridad en el máximo órgano de gobierno (artículos 7 y 38, de los Estatutos) pero no en el administrativo. Además, los Estatutos ordenan la existencia de una Secretaría encargada de impulsar la participación y liderazgo de las mujeres militantes (artículo 38), a la cual se le atribuyen funciones claras, así como el uso de prerrogativas

<sup>153</sup> «Mujeres de la 4T aparecen en la lista de las 100 más poderosas de México, realizada por la revista Forbes. Las Secretarías de Educación y Gobernación, Delfina Gómez y Olga Sánchez Cordero, respectivamente, aparecen en el ranking de Forbes. Además, la Secretaria de Economía, Tatiana Clouthier; la de Energía, Rocío Nahle; la titular del Trabajo, María Luisa Alcalde; y Rosa Icela Rodríguez, Secretaria de Seguridad y Protección Ciudadana. También destacan Nadine Gasman, titular del Inmujeres; Ana Lucía de la Garza. Directora de Investigación Operativa Epidemiológica de la Secretaría de Salud y Raquel Buenrostro, jefa del SAT» (La Octava Digital, 2020).

específicas para la promoción de sus actividades (artículo 25, de los Estatutos), sin embargo, este organismo no tiene voz ni voto en las decisiones estratégicas de la organización.<sup>154</sup>

Las prácticas de género rutinizadas en Morena son que los grupos de poder se componen en su mayoría de redes de varones.<sup>155</sup> La segunda práctica de género rutinizada es que los méritos de las mujeres con poder en la organización tienden a ser invisibilizados por otros integrantes del partido.<sup>156</sup> Las mujeres enfrentan más dificultades para ser lideresas de la organización, en particular, a nivel subnacional.<sup>157</sup> Esta situación se acentúa por dos razones. En primer lugar, porque la alta centralización de la vida orgánica de Morena (en la Ciudad de México) promueve que a nivel local las cúpulas de poder estén más masculinizadas pues carecen de incentivos para respetar la paridad estatutaria.<sup>158</sup> En segundo lugar, la baja institucionalización del partido ha promovido la reducción de las tareas de la Secretaría Nacional de las Mujeres.<sup>159</sup>

La aplicación del IMERG a Morena en su arena burocrática alcanza un valor de ocho (quince es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 1.6 (ver anexo 1). El primer indicador alcanzó el valor más alto posible (cuatro), debido a que los Estatutos de la organización ordenan que el Comité Ejecutivo Nacional se integre de manera paritaria entre géneros (artículo 38, de los Estatutos). Llama la atención, que la integración equitativa del órgano de gobierno interno a nivel nacional (aunque no sucede lo mismo con los comités estatales) es una práctica institucionalizada desde que Morena era asociación civil (2011).

«Y yo llego a Morena y lo que significa Morena para mí es la continuidad de esta lucha por la democracia en el país, pero sin duda es quien abre más las puertas a las mujeres jóvenes para que tengamos posiciones de dirección y que nuestra voz cuente. Más, que en la anterior experiencia de la cual vengo porque en la anterior experiencia, la verdad es que tenías que ser a fuerza de una de las corrientes. Y el machismo y las prácticas, de ver a las mujeres como objetos estaba más arraigada».<sup>160</sup>

---

<sup>154</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentra en los Estatutos, así como en los Reglamentos de Finanzas y en el de Formación Política.

<sup>155</sup> Entrevista 4 y 6 de MORENA.

<sup>156</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>157</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>158</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>159</sup> Entrevista 5 y 6 de MORENA.

<sup>160</sup> Entrevista 6 de MORENA.



«No digo que no pase en Morena [las prácticas machistas], pero el compañero Presidente hoy constitucional tiene otra visión y tiene convicciones democráticas, entonces siempre era como gabinete paritario, o había otra manera de hacer política y de vernos a nosotras [...] Por ejemplo, las asambleas... tú tienes derecho como militante a votar por un hombre y por una mujer. Esto nos pone en otras condiciones a las mujeres. En el PRD no había estos candados, en el PRD era a mano alzada, además. En Morena es voto libre y secreto. Entonces, este candado, que alguien pudiera decir que es algo que no significa nada, la verdad es que es algo trascendental para que las mujeres lleguemos a las posiciones. Porque al final tienes que votar por un hombre y por una mujer, y salen cinco hombres y cinco mujeres de cada distrito federal. Entonces esto genera por consiguiente condiciones de igualdad. Mucha gente dice, ‘no las mujeres, las que se lo merecen van a llegar’ y toda esta patraña y telaraña que tiene la gente, pero Morena empieza con este candado y este candado genera condiciones de igualdad».<sup>161</sup>

Aun cuando existen garantías formales en los Estatutos que promueven la participación de las mujeres a nivel nacional, ellas no siempre toman las decisiones.<sup>162</sup> Además, en los comités ejecutivos de los estados del interior del país, las mujeres ni siquiera logran integrar los puestos de decisión interna en condiciones paritarias.

«Se ha planteado muchas veces en el Congreso que tengamos paridad en los Comités Ejecutivos Estatales como el CEN; no se ha dado este cambio pero se está pugnando para cuando volvamos a tenerlo. Y te digo, yo fui Presidenta del Consejo estatal por votación, éramos solamente cuatro mujeres como Presidentas del Consejo, o sea cuatro mujeres en todo el país... y la otra por ejemplo, Clara Brugada y obviamente la Presidenta del Consejo Nacional que era Bertha Luján y otras tres compañeras de los estados. O sea este tipo [de cosas] es como una muestra, que si tú ves nuestra militancia que somos la mayoría de mujeres en Morena, en los puestos de decisión no están».<sup>163</sup>

---

<sup>161</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>162</sup> En particular, la persona entrevistada hizo referencia a la declaración de Citlalli Hernández, Secretaria General de Morena. La integrante del CEN, después de las elecciones intermedias de 2021, dijo ante medios de comunicación «me voy [de Morena] si ayuda, pero 90% de las decisiones las tomó Delgado». Además Citlalli Hernández reconoció que «existe un sector de la militancia de Morena que está dudoso y cree que ella fue ‘cómplice o florero’ en la toma de decisiones durante la campaña, pero recordó que el mayor peso lo tiene la presidencia del partido, por ejemplo, en áreas de finanzas, comunicación, estrategia» (Sin Embargo, 2021).

<sup>163</sup> Entrevista 6 de MORENA.

A esta práctica de marginalización de las mujeres de las dirigencias locales, se suma que el gobierno interno concentra sus actividades en la Ciudad de México, lo cual pone en desventaja a las mujeres militantes del interior del país para ser lideresas.

«Yo me acuerdo del primer Comité Ejecutivo de Morena que el Presidente del partido era Martí Batres... era una compañera de Sinaloa como Secretaria Nacional de Mujeres, por obvias razones, que además éramos asociación civil etcétera, no había las condiciones para que fueran a las reuniones a la Ciudad de México y había otras limitantes de tener un partido tan central, sobretodo para las militantes que no somos del centro del país [...] No sé si me explico, nosotros lo vivimos aquí en NL, o sea si llega alguien, no importa el trabajo que tengas o la historia que tengas, sino... bueno ya lo decidió alguien por lo que quieras y mandes y es el candidato o es la candidata o por más que tú que vives aquí digas un diagnóstico de lo que ves o proyectar lo que puede acontecer, pues nulifican tu opinión porque ya lo decidió alguien allá en el centro».<sup>164</sup>

El segundo indicador del IMERG aplicado a Morena alcanzó un valor de cero (cuatro es el máximo posible) debido a que, aun cuando los Estatutos mencionan la existencia y atribuciones de la Secretaría de Finanzas (artículo 37 apartado d y 67, de los Estatutos), no existe un principio para su integración equitativa o paritaria entre géneros. El tercer indicador, relativo al nivel de formalización del organismo de las mujeres dentro del partido, tiene un valor de tres (el máximo posible). Esto se debe a que los Estatutos plantean la existencia de una Secretaría Nacional de Mujeres como parte del Comité Ejecutivo Nacional y sus tareas son claras. Entre sus atribuciones se encuentra la promoción y difusión de conocimiento de los derechos de las afiliadas de Morena, así como la vinculación con organizaciones afines, la gestión de foros, conferencias y otras actividades públicas para promover la participación política de las mujeres (artículo 38 apartado h, de los Estatutos).

El cuarto indicador identifica el nivel de influencia del organismo de las mujeres en la organización. En este rubro, Morena alcanzó un valor de cero (sobre tres) debido a que el Comité Ejecutivo Nacional (como órgano colegiado que incluye a la Secretaría de Mujeres) no tiene atribuciones en ninguna de las decisiones estratégicas como los procesos de selección de

---

<sup>164</sup> Entrevista 6 de MORENA.

candidaturas, la integración de las dirigencias, la definición del presupuesto y las reformas a los Documentos Básicos (artículo 38, de los Estatutos) y, por lo tanto, las tareas de la Secretaría Nacional de Mujeres se limitan a impulsar la participación y liderazgo de la militancia femenina.

El quinto indicador de la dimensión de la burocracia aplicada a Morena alcanza el valor de uno (el máximo posible) debido a que la organización ordena que se deberá utilizar un porcentaje presupuestal «sin menoscabo» del que indica la ley<sup>165</sup> para las actividades de promoción del liderazgo de las mujeres (artículo 13, del Reglamento del Instituto Nacional de Formación Política y artículo 21, del Reglamento de Educación, Formación y Capacitación de Morena). Si bien no representa un porcentaje específico, sí destina prerrogativas a las actividades de promoción de liderazgo de las mujeres y sugiere que su ejercicio debe ser igual o mayor al establecido en la legislación electoral.

A pesar de las atribuciones reglamentarias que tiene la Secretaría de la Mujer y del presupuesto destinado a su funcionamiento, este organismo no cumple con sus funciones de promoción del liderazgo femenino.<sup>166</sup> Esto se debe por un lado al centralismo de la organización, pues por ejemplo, la primera Secretaria de Mujeres de Morena encontró dificultades para ejercer sus funciones porque era del norte del país.

«Yo me acuerdo del primer Comité Ejecutivo de Morena que el Presidente del partido era Martí Batres [...] era una compañera de Sinaloa como Secretaria Nacional de la Mujer, por obvias razones, que además éramos asociación civil etcétera, no había las condiciones para que fueran a las reuniones a la Ciudad de México y había otras limitantes de tener un partido tan central, sobretodo para las militantes que no somos del centro del país, pero no se apareció y otra secretaria de ese primer ejecutivo, que en este caso era Tere Lupe, fue la que hizo funciones de Secretaría de la Mujer, que quería decir que había cursos para las mujeres, liderazgos, etcétera».<sup>167</sup>

«[La Secretaría de Mujeres Nacional] no sirve de nada. La más chingona es acá la [Secretaria de Mujeres] de la Ciudad de México, ella logró hacer una red. La Secretaría Nacional se dedicó a sacarse fotos y a hacer unas agendas y unas revistas.

---

<sup>165</sup> La Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario». (artículo 51, a, V).

<sup>166</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>167</sup> Entrevista 6 de MORENA.

Fue muy público lo de ella. Lo hablaba con una compañera en Nuevo León y ella es muy buena. Y ella decía que la Secretaria no es feminista, es mujerista y no hay agenda de ni madres». <sup>168</sup>

Durante un proceso electoral, la entonces Secretaria de Mujeres reprodujo estereotipos de género en torno a una de las candidatas.

«Una vez me dijeron, la Secretaría de Mujeres, aquí en Contreras me dijo ‘ay te va a ir muy mal por tres cosas: eres mujer, eres joven y eres bonita’, la de mujeres, imagínate el nivel de militancia, así, en 2015, yo tenía 26 años. Súper mierda». <sup>169</sup>

Tabla 18.  
Dimensión burocrática del IMERG aplicada a Morena

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia, y en su caso porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos.	4
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los documentos básicos.	0
Nivel de formalización de la organización interna de mujeres.	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	3
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones.	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, programas de gobierno, reformas estatutarias.	0
Nivel de inclusión de un presupuesto destinado a actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres.	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>168</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>169</sup> Entrevista 5 de MORENA.

### III.2.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia en Morena

Las reglas que guían a Morena en su arena de la militancia son igualitarias. Esto se debe a que la organización tiene disposiciones que promueven temas de género en la formación política de todos sus militantes, tanto masculinos como femeninos (artículo 72, de los Estatutos), así como una retórica amigable a los derechos de las mujeres.<sup>170</sup>

Las prácticas de género rutinizadas en Morena son que la mayor parte de los líderes son varones y que el trabajo de las mujeres tiende a ser invisibilizado. Estas prácticas se refuerzan debido a que Morena no es un partido abiertamente feminista dada la amplitud de corrientes de pensamiento que aglutina el lopezobradorismo.<sup>171</sup> Además, el papel preponderante del líder político (quien no se identifica con el feminismo) hace que los posicionamientos de la militancia feminista de la organización sean invisibilizados.<sup>172</sup>

La dimensión de la militancia alcanza un total de cinco puntos (seis es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es 2.5 (ver anexo 1). El primer indicador del índice identifica la existencia de disposiciones que obliguen al partido a insertar temas de género en la formación de la militancia, la organización alcanzó el valor más alto en este rubro (uno). Esto se debe a que los Estatutos ordenan que el Instituto Nacional de Formación Política realice sus funciones de capacitación a «los protagonistas del cambio verdadero» con «enfoque de género e igualdad sustantiva de forma transversal» (artículo 72). El Reglamento también tiene como principios de enseñanza «la perspectiva de género, el amor a la Patria y el compromiso con la transformación democrática y la justicia social» (artículo 6, del Reglamento del Instituto Nacional de Formación Política).

La retórica de la organización ha buscado incluir a las mujeres, pues existen incentivos colectivos dirigidos especialmente hacia la militancia femenina.

---

<sup>170</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentra en los Estatutos, la Declaración de Principios, el Programa de Gobierno, así como en los Reglamentos del Instituto de Formación Política y el de Educación, Formación y Capacitación Política.

<sup>171</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>172</sup> Entrevista 5 de MORENA.

«Por ejemplo, [el] programa de lucha que nosotros siempre hemos dicho que somos la Cuarta Transformación de México. Entonces, esta Tere Lupe lo que hacía era decir, quiénes eran las mujeres de la primera, quienes eran las mujeres de la segunda transformación, de la tercera y te daba un contexto histórico de la continuidad como mujeres de la Cuarta Transformación, lo cual nos identificaba bastante. Y los tres primeros años de Morena, se hizo eso».<sup>173</sup>

El segundo indicador del IMERG en la dimensión de la militancia obtuvo el valor más alto posible (dos) debido a que el documento estatutario establece el principio de equidad en la participación (artículo 2, de los Estatutos) así como el compromiso de promover los derechos de las militantes. En suma, aun cuando la estructura básica de la organización es territorial (comités por colonia, barrio y pueblo) también permite la creación de comités por identidad de género (artículo 14, de los Estatutos). La normativa interna del partido le atribuye a la Secretaría de Mujeres nacional, la tarea de promover los derechos de la militancia femenina, así como la obligación de mantener una vinculación con organizaciones feministas (artículo 38 inciso h, de los Estatutos).

El tercer indicador de esta dimensión alcanzó un valor de dos (el máximo posible es de tres). Esto se debe a que, si bien la organización se pronuncia en contra de la violencia hacia las mujeres y la discriminación, reconoce la necesidad de una distribución justa del trabajo del hogar, así como la urgencia salarios justos e iguales y además se compromete a promover la participación política de las mujeres (punto 8, de la Declaración de Principios y Programa de Acción), la organización no presenta políticas específicas para mejorar la situación de las mujeres cuando sea el partido en el gobierno.

A pesar de los incentivos colectivos dirigidos particularmente a las militantes femeninas, las características ideológicas del obradorismo no hacen sencillo plantear agendas abiertamente feministas desde el interior.

«Porque el obradorismo que es más allá de Morena, pero bueno, la herramienta política es Morena, abarca mucho más que Morena, pues tenemos tanto a gente que es muy de derecha como a gente muy de izquierda... entonces se plantean mínimos

---

<sup>173</sup> Entrevista 5 de MORENA.

por parte de las mujeres, como se planteó por parte de la Secretaría de la Diversidad Sexual y como otro tipo de Secretarías». <sup>174</sup>

El principal líder de la organización no tiene posturas feministas, sin embargo una de las entrevistadas aclaró que una parte de la militancia femenina sí se identifica como feminista y considera que en ellas recae la responsabilidad de posicionar a Morena como un partido que defiende los derechos de las mujeres.

«Habemos cantidad de feministas que estamos incidiendo en gobiernos locales y en los congresos, me parece que el tema del partido está parado. Nos quitaron las calles, el tema de la agenda, y creo que tenemos que dejar de ver hacia adentro para ver hacia afuera, como todo ahorita en el partido. [Me parece que falta] que se vaya este estigma de que Morena no es feminista, se tienen que empezar a hacer posturas claras que no contrapongan al presidente porque al final hay un pedo como muy generacional. Me lo preguntaban en una entrevista y yo decía, a ver, es que ‘Andrés es demócrata y humanista’ me parece que hasta por brecha generacional no lo va a entender. Pero estamos todas nosotras, o sea al final también del otro lado siempre nos quieren anular por una figura». <sup>175</sup>

Frente a la difícil negociación en cuanto a la agenda feminista, así como a la invisibilización de las militantes que se consideran feministas y una Secretaría de Mujeres poco eficiente, se creó una red de militantes y simpatizantes llamada «Feministas4T», la cual aglutina tanto a servidoras públicas, como a militantes, simpatizantes y personas de la sociedad civil con el objetivo de plantear una agenda mínima de derechos a favor de las mujeres tanto en lo interno como lo externo de la organización política.

«Pero en las Feministas4T que así nos llamamos, pues somos un movimiento más organizado, un movimiento en el cual debatimos más, que somos mujeres que estamos tanto en gobierno como en partido y en colectivas etcétera. Entonces que políticamente, para mí, tenemos una ventaja porque estamos aprendiendo experiencias que tal vez en otros colectivos fuera de la 4T no pudiéramos estar [...] somos mujeres que estamos en ciertas posiciones, que legislan, que gobiernan o que estamos en la administración tanto municipal, federal, estatales, que nos hacen adquirir otras experiencias y que somos esta nueva generación de feministas como nueva clase gobernante que es lo que ahora está abocado Morena de cómo hacer un gobierno diferente y cómo hacer política diferente [...] Y Feministas4T también

---

<sup>174</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>175</sup> Entrevista 5 de MORENA.

pertenece a la Secretaría actual del CEN y hay esfuerzos que se van consiguiendo, como comunicados... pasa algo y hay quienes tienen más tiempo, pero sí hay esfuerzos en conjunto porque como digo, el movimiento ya traspasó al partido y hay veces que se hace esta conjugación de esfuerzos entre quienes estamos en gobierno y quienes estamos en el partido y quienes simpatizan solamente por alguna causa y que se va tejiendo ahí la trenza».<sup>176</sup>

Tabla 19.  
Dimensión de la militancia del IMERG aplicada a Morena

Variable	Indicador	Valor del indicador
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina).	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia en temas según las normas internas del partido.	1
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes.	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	2
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno.	Existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en los programas de gobierno del partido.	2

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.2.7 El régimen de género de Movimiento de Regeneración Nacional

La aplicación del IMERG a Morena da un total de 7.6 puntos, de un máximo posible de quince (ver anexo 1).<sup>177</sup> La arena de la militancia fue la que presentó el mayor nivel en igualdad de género. Esto se debe a que la normativa de la organización promueve capacitación y formación para todos sus afiliados y afiliadas con perspectiva de género transversal. Además, las reglas de

<sup>176</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>177</sup> En la aplicación del IMERG, el valor ponderado por dimensión fue el siguiente. Cabe anotar que el máximo posible en todas las dimensiones es de tres: Electoral 2; Legislativa 0.5; Gobierno 1; Burocrática 1.6; Militancia 2.5.



esta arena establecen mecanismos de promoción del liderazgo político de las mujeres. A pesar de los resultados igualitarios, y que la Declaración de Principios, así como el Programa de Acción se posicionan a favor de ciertos derechos de las mujeres, estos no proponen políticas o programas específicos que garanticen su pleno ejercicio.

Las arenas electoral y burocrática presentan niveles medios de igualdad de género en sus reglas. En la primera, Morena tuvo resultados altos en dos indicadores. Sin embargo, el valor final de la dimensión se vio afectado por la carencia de reglas que compensen el techo de recursos financieros, que enfrentan particularmente las candidatas femeninas. Aunque el partido recibe dinero de prerrogativas para poder distribuir entre sus candidaturas, pareciera ser que las dirigencias no distribuyen de manera equitativa esos recursos entre hombres y mujeres candidatas.

En la arena de la burocracia, la organización tuvo buenos resultados en dos indicadores. El primero, relativo a la paridad en el máximo órgano de gobierno y el segundo, porque la normativa de la organización contempla la existencia de la Secretaría de Mujeres y además especifica sus atribuciones, así como la disposición de prerrogativas para llevarlas a cabo. Sin embargo, esta dimensión no obtuvo un nivel alto de igualdad porque la normativa no regula paridad en el máximo órgano administrativo y porque el organismo de mujeres no tiene voz ni voto en las decisiones estratégicas. Las arenas legislativa y de gobierno tienen un nivel bajo de igualdad en sus reglas debido a que la normativa del partido no contempla medidas afirmativas para que las mujeres tengan acceso a cargos legislativos ni en el gabinete.

Las prácticas identificadas en relación al régimen de género en Morena son dos. La primera es que las dirigencias tanto formales (cargos de dirección estatutarios) como informales (liderazgos tradicionales)<sup>178</sup> se componen en su mayoría de voces masculinas que buscan distribuir los incentivos selectivos de la organización principalmente entre sus congéneres.<sup>179</sup> La segunda es que los méritos de las mujeres con poder en la organización tienden a ser invisibilizados por

---

<sup>178</sup> Entrevistas 4 y 6 de MORENA.

<sup>179</sup> Entrevistas 4 y 6 de MORENA.

otros integrantes del partido.<sup>180</sup> En consecuencia, ellas enfrentan más obstáculos para ser candidatas, lideresas y funcionarias y, cuando lo son, ellas son invisibilizadas y sus méritos son ignorados bajo el argumento de haber entrado por cuota<sup>181</sup> o gracias al vínculo con algún varón.<sup>182</sup>

Las actoras políticas entrevistadas mencionaron dos vías que pueden hacer un régimen de género partidista más igualitario. Llama la atención que ninguna se refiere a cambios normativos internos, sino a la modificación de prácticas y comportamientos. La primera es plantear una agenda a favor de los derechos de las mujeres desde el interior de la organización y tener una red nacional lo suficientemente fuerte para que sea capaz de imponer sus demandas<sup>183</sup> y, en el mismo sentido, comenzar a impulsar una agenda desde los grupos parlamentarios (a nivel federal) por el derecho a decidir<sup>184</sup> así como en las campañas políticas.<sup>185</sup> La segunda se relaciona con la descentralización de las decisiones, pues de acuerdo a las entrevistas, el centralismo promueve una cultura de discriminación hacia el partido en el gobierno subnacional.<sup>186</sup> Esta no es una cuestión menor si lo que se quiere es ser una fuerza con implantación territorial nacional.

---

<sup>180</sup> Entrevista 5 y 6 de MORENA.

<sup>181</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>182</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>183</sup> Entrevista 5 de MORENA.

<sup>184</sup> Entrevista 4 de MORENA.

<sup>185</sup> Entrevista 6 de MORENA.

<sup>186</sup> Entrevista 6 de MORENA.

### III.3 Partido Acción Nacional: «ser feminista significa ser de lo peor»

#### III.3.1. Contexto organizativo

El Partido Acción Nacional (PAN) es una de las organizaciones de partidos con mayor fuerza electoral en 2021 y de las más importantes en el sistema político mexicano (Reveles Vázquez, 2000: 181). En 2000, este partido obtuvo la Presidencia de la República después de que el Partido Revolucionario Institucional (PRI) mantuviera la titularidad del Ejecutivo nacional durante más de setenta años.<sup>187</sup> La relevancia electoral y política del PAN fue incrementando paulatinamente desde su fundación en la década de 1930. Primero ganó escaños en el Congreso, luego diputaciones locales y varias presidencias municipales, así como algunas gubernaturas, hasta mantener la Presidencia durante dos sexenios (2000-2012). Desde el surgimiento de Acción Nacional hasta su triunfo en el 2000 fue descrito como la «oposición leal» en México (Loeza, 1974: 357).<sup>188</sup>

El PAN fue fundado en 1939 en el contexto de la consolidación del corporativismo obrero, agrario y sindical del PRI así como la implementación de una educación pública de corte ideológico socialista (Reveles Vázquez, 2000: 184). Esto llevó a que entre 1938 y 1940, el número de organizaciones conservadoras y religiosas como las Legiones y la Unión Nacional Sinarquista (UNS) se multiplicaran (Reveles Vázquez, 2000: 184).<sup>189</sup> Particularmente, la UNS se convirtió

---

<sup>187</sup> La Presidencia estuvo encabezada por el PAN durante dos sexenios con Vicente Fox y Felipe Calderón de 2000 a 2006 y de 2006 a 2012 respectivamente.

<sup>188</sup> «El concepto de ‘oposición leal’ podría definirse como una fuerza políticamente organizada que vindica los intereses de una minoría participante, pero dentro de los límites del marco institucional dentro del cual actúa. Al aceptar las reglas establecidas del juego político nunca desafía su funcionamiento ni las bases constitucionales del sistema, tácita y explícitamente contribuye a su estabilidad y legitimación». (Loeza, 1974: 357).

<sup>189</sup> «En efecto, en la década de los treinta (en no pocas regiones del centro-sur del país) aún estaban activos los últimos núcleos de resistencia cristera armada. La implantación de la educación socialista agudizó las contradicciones entre el gobierno y militantes católicos. Un sector de ellos se aglutinó en las denominadas Legiones. A la postre, éstas no aceptaron completamente los acuerdos entre la Iglesia y el gobierno cardenista para terminar el conflicto. La influencia de la jerarquía clerical orientó a los legionarios hacia formas de lucha pacíficas. Entonces se formó La Base. Esta organización estaba integrada por diferentes secciones, unas gremiales y otras a partir de las funciones de la propia organización. La sección 11 estaba destinada a la creación de una organización pública. A partir de ella se formaría la Unión Nacional Sinarquista. De la sección patronal de esta organización provinieron varios líderes que posteriormente fundaron el PAN». (Reveles Vázquez, 2000: 183-184).

en un instrumento político que se movilizaba explícitamente en contra del gobierno cardenista y de la cual surgieron posteriormente varios de los fundadores del PAN.

Manuel Gómez Morín y Efraín González Luna fueron los líderes más destacados en la fundación de Acción Nacional (Marván Laborde, 1988: 189).<sup>190</sup> Ambos líderes provenían de las filas de agrupaciones conservadoras y católicas, respectivamente. En ese sentido, se constituyeron dos grupos fundadores del PAN. La primera facción era la de la militancia católica que había tenido cargos durante el Porfiriato y algunos gobiernos posrevolucionarios. La segunda era la intelectual de carácter liberal «cuyo núcleo se encontraba en la Universidad» (Reveles Vázquez, 2000: 184; Alarcón Olguín y Freidenberg, 2007: 736).

El PAN reivindicó la importancia de la persona humana, en contraposición al corporativismo cardenista (Loeza, 1974: 367; Reveles Vázquez, 2000: 206; Alarcón Olguín y Freidenberg, 2007: 736). Muchos de los principios ideológicos que conglomeraron a los fundadores del PAN eran de corte conservador y calificados como «pro-empresariales», principalmente por su antiestatismo (Reveles Vázquez, 2000: 206). Cabe resaltar, que si bien una parte importante del PAN se constituyó gracias a las agrupaciones religiosas, el partido nunca ha sido explícitamente confesional (Marván Laborde, 1988: 189; Reveles Vázquez, 2000: 197).

La primera participación electoral del PAN fue en las elecciones generales de 1940 y lo hizo con el apoyo de la UNS. En ejercicios electorales posteriores, las bases sociales panistas se ampliaron y el partido dejó de necesitar a la Unión Sinarquista (Reveles Vázquez, 2000: 198). La organización adoptó vías pacíficas y legales de organización y movilización, lo cual le permitió evitar cualquier tipo de represión gubernamental. Si bien el PAN participaba en comicios casi desde su momento fundacional, su objetivo principal era constituirse de manera permanente y no sólo electoral, para indicar los errores del gobierno ante la sociedad y adoctrinar a la

---

<sup>190</sup> El líder más importante del PAN fue Gómez Morín quien presidió el partido desde 1939 hasta 1949. Los posteriores presidentes de la organización fueron Juan Gutiérrez Lascuráin (1949-1956), Alfonso Ituarte Servín (1956-1959), José González Torres (1959-1962), quienes habían sido activos partícipes en asociaciones religiosas y carecían de experiencia política previa. Debido a este tipo de reclutamiento para encabezar la dirigencia de la organización, se consolidó la identificación del PAN como un partido que defendía valores confesionales (Marván Laborde, 1988: 193).

ciudadanía con sus principios y valores (Marván Laborde, 1989: 189; Reveles Vázquez, 2000: 208).

La llegada de Adolfo Cristlieb Ibarrola a la presidencia del partido en 1962 modificó al PAN. El nuevo dirigente separó la organización de la fuerte deriva católica y lo orientó más hacia principios liberales. A partir de esta etapa, Acción Nacional se consagró como el único partido que encarecidamente se oponía al PRI-gobierno (Marván Laborde, 1988: 199), aunque sin salir de los límites impuestos, por lo cual «pese a su voluntad sirvió para legitimar al mismo sistema al que cuestionaba» (Loeza, 1974: 357; Marván Laborde, 1988: 199). El PAN se convirtió también, paulatinamente, en la segunda fuerza electoral del país. Para 1985, la organización apenas tenía 38 representantes en la Cámara de Diputados. En 1989, el PAN alcanzaría su primera gubernatura con Ernesto Ruffo Appel en Baja California y tendría representación en el Senado hasta 1991. En 1997 ya había alcanzado un grupo parlamentario de 121 integrantes en la Cámara Baja.

En el 2000, el PAN obtuvo el triunfo en los comicios presidenciales con Vicente Fox como candidato. Desde 1997, Fox, entonces gobernador de Guanajuato, creó una asociación civil llamada «Amigos de Fox» la cual afilió simpatizantes -que de hecho superaron al número de militantes panistas dentro de la organización- y aprovechó los vacíos legales en las normas electorales para financiar su pre campaña. La estrategia generó frutos para el aspirante, pues se llevaron a cabo las adecuaciones estatutarias necesarias en el PAN que permitieran la selección del candidato presidencial a través de una elección interna, lo cual favorecía claramente a Vicente Fox (Poot Capetillo, 2005: 56; Alarcón Olguín y Freidenberg, 2007: 731-733). A partir de entonces, la organización elige candidaturas con elecciones internas (salvo algunos casos como la designación de candidaturas femeninas para cumplir las cuotas contempladas en los Estatutos).

Desde 2001 hasta 2004 el partido sufrió diversos cambios en sus Documentos Básicos (Alarcón Olguín y Freidenberg, 2007: 742). Las reformas tuvieron un fuerte impacto al interior del partido por lo cual se «desató una fuerte lucha entre cuatro camarillas» (Alarcón Olguín y Freidenberg, 2007: 742). La primera era encabezada por Diego Fernández de Cevallos (de corte religioso), la

segunda por Luis H. Álvarez (liberal-humanista), la tercera por Manuel J. Clouthier (representante del neo-panismo empresarial urbano), la cuarta por los panistas silvestres, quienes se caracterizaron por ser cercanos a organizaciones católicas (Alarcón Olguín y Freidenberg, 2007: 742).

El inesperado ascenso foxista dentro de la organización, su triunfo presidencial en los comicios del 2000, la integración de su gabinete con pocos panistas (Poot Capetillo, 2005: 56) y el incremento masivo de la militancia panista silvestre orilló a una alianza al interior de la organización entre neopanistas y tradicionalistas, quienes generaron una convocatoria *ad hoc* para restarle poder a Fox en la selección del candidato presidencial de 2006 (Alarcón Olguín y Freidenberg, 2007: 745). Las elecciones internas para la candidatura presidencial se realizaron en 2005 y dieron como resultado que Felipe Calderón fuera el candidato a la presidencia por Acción Nacional, superando por doce puntos al candidato foxista, Santiago Creel.

En los comicios de 2006 el PAN obtuvo, por segunda ocasión consecutiva, el triunfo presidencial. A su vez, quien se convirtió en Presidente -Felipe Calderón- colocó en la dirigencia del partido y en las coordinaciones parlamentarias federales a personas afines a él. Sin embargo, el desempeño electoral de Acción Nacional en los comicios de 2010 y en los de 2012 fue bajo. En consecuencia, el panismo no ganó la Presidencia en 2012 y también perdió el triunfo en una cifra importante de gubernaturas y escaños en el Congreso. La corriente calderonista también perdió el control interno del partido. De 2014 hasta finales de 2017 el control del PAN fue encabezado por su entonces presidente Ricardo Anaya quien se convirtió en candidato a la Presidencia de la República en las elecciones generales de 2018. Las disputas internas entre calderonistas y anayistas debilitaron a la organización de manera importante.<sup>191</sup>

---

<sup>191</sup> «De cara a las elecciones de 2018, el partido enfrenta una de sus más fuertes crisis internas en 78 años de historia. Hay signos de una ruptura inédita con efectos aún imprevisibles [...] Las disputas internas en el PAN subieron de tono este fin de semana, cuando faltan menos de 10 meses para las elecciones de 2018 y el partido vive el riesgo de sufrir una fractura que podría afectar su desempeño en las contiendas del próximo año. El más reciente episodio del conflicto se dio este domingo, luego de que los cinco senadores panistas que votaron a favor de que Ernesto Cordero asuma la presidencia de la Mesa Directiva del Senado, en oposición a lo dispuesto por sus líderes, pidieron la renuncia del dirigente nacional de Acción Nacional, Ricardo Anaya, al acusarlo de provocar la ‘mayor crisis interna en la historia reciente del partido’» (Ortega, 2017). «La guerra en el PAN ya está con todo, pues deben definir su futuro y dejar fuera a uno de los principales grupos: calderonistas o anayistas. ¿Quiénes se quedarán con el partido político? [...] El 31 de agosto termina el periodo para el cual fue electo Ricardo Anaya y que actualmente

En 2021, el PAN es la segunda fuerza de escaños en la Cámara Baja pues cuenta con 79 integrantes en su grupo parlamentario. En la Cámara Alta tiene 59 senadurías y también es el segundo grupo parlamentario con más integrantes. La coordinación de las fracciones legislativas de Acción Nacional está a cargo de Juan Carlos Romero Hicks en la Cámara de Diputados y de Juan Rementería del Puerto en la Cámara del Senado (ver anexo 6). Además, las gubernaturas de los estados de Aguascalientes, Baja California Sur, Chihuahua, Guanajuato, Querétaro, Nayarit, Tamaulipas y Yucatán son gobernadas por esta organización partidista.

La Asamblea Nacional Ordinaria es el máximo órgano de decisión del partido. Ésta sesiona cada tres años y se encarga de modificar los Estatutos así como de aprobar las reformas a los Principios y el Programa de Acción (artículos 19 y 20, de los Estatutos). El Consejo Nacional es el órgano colegiado encargado de aprobar el proyecto de ingresos y egresos, resolver asuntos de los órganos internos especializados, ordenar la lista de candidaturas plurinominales al Senado, aprobar el plan de acción interna y designar a su comisión permanente (artículos 28 y 30, de los Estatutos). El Comité Ejecutivo Nacional (CEN) cumple y hace cumplir los acuerdos de la Asamblea y del Consejo Nacional, además evalúa el desempeño de los comités estatales y municipales y elabora el presupuesto anual de ingresos y egresos de la organización (artículos 52 y 53, de los Estatutos).

En 2021, el CEN se integra por Marko Cortés Mendoza como Presidente y Héctor Larios Córdova como Secretario General (ver anexo 5). Los documentos normativos que guían a la organización son los Estatutos, la Declaración de Doctrina, así como el Programa de Acción. Además, el PAN tiene reglamentos relacionados con la militancia, su órgano ejecutivo, las finanzas internas y los métodos para la selección de candidaturas.<sup>192</sup>

---

ocupa Damián Zepeda, lo que da a los panistas apenas dos meses después de la elección para definir su futuro, que seguro se discutirá entre fuertes críticas y que dejará fuera a uno de los principales grupos: los calderonistas o los anayistas» (Morett, 2018).

<sup>192</sup> Los reglamentos del PAN son: Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales en Posesión del Partido Acción Nacional; Reglamento de las Relaciones entre el Partido Acción Nacional y los Funcionarios Públicos de Elección Postulados por el PAN, Reglamento de Acción Juvenil, Reglamento de Militantes del Partido Acción Nacional, Reglamento del Comité Ejecutivo Nacional, Reglamento de Selección de Candidaturas a Cargos de Elección Popular, Reglamento de Órganos Estatales y Municipales, Reglamento para la Administración del Financiamiento, Reglamento del Consejo Nacional del Partido Acción

### III.2.2 El régimen de género en la dimensión electoral del PAN

Las reglas formales que guían al PAN en su arena electoral tienen un nivel medio de igualdad debido a que la organización tiene principios de paridad en las candidaturas (artículo 37, de los Estatutos) y cuenta con un Protocolo de Atención a la Violencia Política en Razón de Género en Contra de las Mujeres.<sup>193</sup> Este instrumento define claramente las conductas consideradas violencia política de género y establece el proceso de atención en caso de que algún militante o simpatizante de la organización sufra este tipo de violencia. Sin embargo, la normativa interna de la organización no incorpora medidas de discriminación positiva para el acceso a financiamiento electoral.<sup>194</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en el PAN es que la organización promueve un estereotipo ideal de liderazgo masculino, lo cual tiene como consecuencia que la militancia comparta prejuicios negativos en torno a la participación política de las mujeres y respecto a cómo se espera que las mujeres ejerzan su liderazgo.<sup>195</sup> Las mujeres elegibles de la organización consideran que su participación es algo indeseable y esta percepción desincentiva que ellas expresen sus aspiraciones de ser candidatas, por lo cual tienden a postularse en menor medida o más tarde que los varones.<sup>196</sup> Además, los liderazgos políticos masculinos prefieren posicionar candidatas que no sean incómodas en cuanto a su liderazgo y posturas personales.<sup>197</sup>

La aplicación del IMERG a las reglas internas del PAN en la arena electoral da un total de siete puntos (doce es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 1.75 puntos. En

---

Nacional, Reglamento de la Comisión Permanente del Consejo Nacional, Reglamento sobre la Comisión Anticorrupción y Actividades Relacionadas.

<sup>193</sup> El Protocolo fue presentado por Promoción Política de la Mujer en 2019 y tiene como antecedente el exhorto, en 2016, de las senadoras del PAN a los organismos públicos, fiscalías, procuradurías y entidades federativas a implementar protocolos propios que atiendan la violencia política en razón de género (Protocolo de Atención a la Violencia Política en Razón de Género contra las Mujeres militantes del Partido Acción Nacional, 2016: 10).

<sup>194</sup> La normativa que fija el modo en que funciona esta dimensión se encuentran en los Estatutos, el Protocolo de Atención a la Violencia Política en Razón de Género en Contra de las Mujeres, así como en los Reglamentos de Selección de Candidaturas a Cargos de Elección Popular y el de Administración y Finanzas.

<sup>195</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>196</sup> Entrevista 7 del PAN.

<sup>197</sup> Entrevista 8 del PAN.



el primer indicador, relacionado con la inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de elección popular, Acción Nacional obtuvo el máximo valor posible del IMERG (cuatro). Lo anterior se debe a que la normativa de la organización incorpora el principio de igualdad entre hombres y mujeres (artículo 2, de los Estatutos) y contempla, en el reglamento respectivo, mecanismos para cumplir con la inclusión de candidaturas femeninas a cargos de elección popular. Cabe resaltar que el PAN contempla métodos «democráticos» de selección de candidaturas.<sup>198</sup> La literatura ha identificado que en algunos casos, este tipo de mecanismos no benefician a las mujeres aspirantes. Sin embargo, la organización tiene dos métodos para garantizar la inclusión de mujeres: elecciones internas o abiertas donde compitan aspirantes de un solo género y designación directa.

La normativa de la organización menciona los principios de paridad y alternancia, pero esto está plasmado específicamente para la integración de las listas de senadurías y diputaciones federales de representación proporcional (87, 94 y 103, del Reglamento de Selección de Candidaturas a Cargos de Elección Popular). Para las candidaturas de mayoría relativa, la normativa interna no es clara respecto de los compromisos de género, pues se compromete a cumplir lo que establezca la legislación respectiva.

En cuanto a los mecanismos que le permiten garantizar la paridad así como el cumplimiento de la legislación electoral, el Reglamento para Seleccionar Candidaturas establece que, previo al proceso de selección (interno, abierto o por designación), el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) implementará mecanismos consultivos a fin de establecer consensos para elegir algunas candidaturas. Posteriormente, el CEN se encargará de facilitar el cumplimiento de las disposiciones y métodos necesarios para cumplir con «la legislación aplicable en materia de acciones afirmativas» para lo cual podrá decidir los distritos «o elecciones en los que sólo contendrá en elección de militantes o abierta a ciudadanos, personas de un mismo género; y el

---

<sup>198</sup> El reglamento de selección de candidaturas a cargos de elección popular contempla tres tipos de mecanismos para elegir candidatos y candidatas, tanto a puestos de mayoría relativa como de representación proporcional: elección interna, elección abierta y designación. El primero y el segundo de estos métodos serían clasificados como «democráticos» debido al alto nivel de apertura para la selección de las candidaturas. El método de votación por militantes y el de elección abierta a la ciudadanía están a cargo de la Comisión Organizadora Electoral (COE) del PAN. Mientras que el método de designación es tarea de la Comisión Permanente del Consejo Nacional con el apoyo de la COE.

número de distritos o elecciones por entidad que deberán reservarse para el método de designación» (artículos 32 y 37, del Reglamento para Seleccionar Candidaturas).

A pesar de los principios de paridad, así como los mecanismos claros a través de los cuales los documentos señalan que será garantizada, las mujeres sufren más obstáculos que los hombres cuando buscan participar en la carrera electoral. El primer obstáculo es que la militancia comparte (como la misma dirigencia) prejuicios negativos en torno a quiénes pueden acceder a la participación política, pues en la organización se difunde un estereotipo deseable sobre los perfiles de las candidaturas panistas: hombres adultos, de mediana edad y blancos.

«[...] entonces debemos enfrentar no solamente el hecho de que no podamos participar sino el hecho de los prejuicios, creo que todavía eso es mucho más importante. Un militante o candidato les puede ayudar para postularse pero siempre a cambio de votos y no de trabajo real. Y a parte igual por imagen, muchas veces Acción Nacional prefiere la imagen del hombre rubio, medio fresa, que una mujer universitaria, por así decirlo. Con este tema de la imagen es muy prejuicioso, pero ahí estamos haciendo la lucha».<sup>199</sup>

Estos prejuicios en torno a la participación política de las mujeres, junto con los estereotipos sobre el tipo de líder deseable, les afectan a ellas de manera que éstas tienden a considerar sus aspiraciones como algo indeseable y, por lo tanto, a expresar sus intenciones de ser candidatas en menor medida o con retraso.

«Y creo que mientras no tengamos conciencia de lo que queremos [y] que no está prohibido aspirar y que no está prohibido querer ser... seguiremos enfrentando estas diferencias. Cuando tengamos claro que no es un acceder por acceder, [sino que es] para dejar huella».<sup>200</sup>

«Creo que las mujeres somos más disciplinadas para poder decir que aspiramos a algo, y más discretas. Nosotras no vamos gritando nuestras aspiraciones al aire, sino que esperamos el momento para decir que se aspira. Y desgraciadamente en política esto también está muy criticado porque desgraciadamente si no sales antes... Entonces cómo al último [momento], al cuarto para las cinco lo estás haciendo. Pero eso se nos tiene que quitar porque no está mal decir que aspiras a algo [...] Lo

---

<sup>199</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>200</sup> Entrevista 7 del PAN.

que está mal es decir que te lanzas al ruedo antes de cualquier tiempo oficial. Las mujeres no sólo sabemos hacer política, sabemos hacer las cosas bien».<sup>201</sup>

Una integrante de la Comisión Permanente de la Ciudad de México comentó que la mayoría de los liderazgos de esta entidad son hombres y que cuando en cierta demarcación (por ley) debe competir una mujer, estos líderes tienden a promover como candidata a alguien que no sea incómoda y que tampoco sea muy autónoma. En ese sentido hay una cierta creencia de que las mujeres deben ser sumisas a los liderazgos partidistas.

«Por ejemplo, en ciertas alcaldías, pues, todos los liderazgos son hombres, todos, entonces tienes seis liderazgos de una alcaldía que son hombres. Y así, cada quien tiene mujeres en su equipo pero es un tema, porque es de ‘ah te toca mujer’ y dicen ‘¿cual pongo? ay pues la que sea’ pero pues no está impulsando a nadie realmente, estás cumpliendo un espacio. Entonces creo que los liderazgos en cualquier lado podrían decir ‘bueno en mi equipo traigo a Juanita Perez y la neta es que Juanita Pérez es bien movida’ aunque sea por cuota mete a Juanita Perez [que] tiene ganas, y no que digan ‘ay pues meto al ventilador porque no me la va a armar de tos’ puedes meter a Juanita Perez que es de tu equipo y tiene ganas de trabajar, puede que no sea cómoda pero no vino a eso».<sup>202</sup>

Una ex candidata por vía plurinominal a la Cámara baja Federal comentó que en su experiencia, los «acuerdos de cúpula» priorizaron a un varón y «la bajaron» al lugar once de la lista.

«[Fue por] los acuerdos de la cúpula definitivamente. En ese entonces estaba Damian Zepeda [como Presidente Nacional]. [Y] el que iba como mi compañero en segunda posición, o sea donde íbamos como compañeros, que en ese entonces era el dirigente [estatal] del partido me marcó y me dice ‘me acaba de avisar Damian que la cuarta posición es mujer’ yo estaba arriba del avión... y resulta ser que cuando me bajo del avión me habla otro amigo y me dice... ¿sabes qué? el que se quedó como dirigente estatal está operando en tu contra por instrucciones del gobernador para bajarte a la otra posición. Y le hablo yo al secretario del gobernador y le digo ¿qué onda? Se supone que soy parte del equipo y me dice ‘no como crees, eso no es verdad’ y resulta inverosímil, pero así fue. Y el argumento fue que Chihuahua no se puso de acuerdo y todo el mundo se echa la bolita y entonces quedé en onceava

---

<sup>201</sup> Entrevista 7 del PAN.

<sup>202</sup> Entrevista 8 del PAN.

posición, yo era diputada local todavía y confiaba, sin imaginar el efecto de 2018, que podía lograr entrar». <sup>203</sup>

El segundo indicador del IMERG aplicado al PAN adquiere el valor de cero (cuatro es el máximo posible). Esto se debe a que la organización tiene un Reglamento para la Administración del Financiamiento del Partido, el cual establece principios relacionados con el presupuesto de campañas electorales (artículos 10, 11 y 12). La normativa establece que el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) es el encargado de distribuir las prerrogativas electorales (específicamente las relativas a los tiempos en radio y televisión). Sin embargo, no menciona nada relativo a una distribución igualitaria de dichos recursos (artículo 53, inciso I, del Estatuto). Asimismo, el artículo 12 del Reglamento de Administración y Finanzas establece que la Tesorería y el CEN elaborarán el plan de gastos de campañas y tampoco menciona principios de equidad o igualdad entre géneros en el ejercicio de dicha tarea.

La aplicación del IMERG en el indicador sobre violencia política en razón de género alcanzó un valor de tres (el máximo posible es de cuatro). Los Estatutos del PAN no condenan la violencia política contra las mujeres. Sin embargo, la organización cuenta con el Protocolo de Atención a la Violencia Política en Razón de Género contra las Mujeres militantes del Partido Acción Nacional. <sup>204</sup> Este instrumento define claramente qué es este tipo de violencia y además regula la conducción de una Comisión Especial que conozca y revise los actos que se presenten, la cual es presidida por la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (p. 47). El Protocolo también establece un procedimiento de revisión de casos y contempla seis categorías de sanciones que van desde una amonestación hasta la expulsión de la organización. A pesar de esto, el indicador no alcanzó el máximo valor posible debido a que la normativa no contempla ningún mecanismo de reeducación de las personas agresoras.

---

<sup>203</sup> Entrevista 7 del PAN.

<sup>204</sup> El Protocolo fue presentado por la Secretaría de Promoción Política de la Mujer en 2017 y tiene como antecedente el exhorto, en 2016, de las senadoras del PAN a los organismos públicos, fiscalías, procuradurías y entidades federativas a implementar protocolos propios que atiendan la violencia política en razón de género (Protocolo de Atención a la Violencia Política en Razón de Género contra las Mujeres militantes del Partido Acción Nacional, 2017: 10).

Este Protocolo ya fue aplicado por el partido después de una incidencia de violencia política de género por parte de un integrante del mismo. Sin embargo, aún quedan áreas de oportunidad para mejorar dicho documento y el modo en que el PAN atiende a estas situaciones.

«[...] hace poco tuvimos un caso de un chavo que se aventó unos bonitos comentarios en redes sociales bastante agresivos contra una mujer y lo sacamos del partido, procedió [la denuncia], se expulsó [al agresor] porque pues, uno, el PAN no representa eso y, dos, eso es violencia política te guste o no. Entonces creo que la política de género [del PAN] es muy buena, obviamente le falta como a todos porque como te dije, es un documento del 2017».<sup>205</sup>

Además, en la Ciudad de México, Acción Nacional está trabajando en un mecanismo de denuncias, no sólo para detectar, sino para visibilizar y acompañar los casos de violencia política en razón de género que sean contra sus militantes y dirigentas.

«Y justo también en un proyecto que estoy trabajando con la secretaría de la Ciudad de México que es Michelle Cordazan Aguilar y en conjunto también con el Presidente Andrés Ataide aquí en CDMX, algo muy importante que nos faltaba: pero ya es un sistema de denuncias interno porque en primera no había cómo visibilizar esa violencia y por eso las mujeres no participaban. Una era violentada y como no se hace nada, pues dejaba de participar... entonces ya estamos haciendo pues este sistema de denuncias, de acompañamiento, de detección de víctimas, todo el acompañamiento jurídico».<sup>206</sup>

Tabla 20.  
Dimensión electoral del IMERG aplicada al PAN

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	4
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas	0

<sup>205</sup> Entrevista 8 del PAN.

<sup>206</sup> Entrevista 9 del PAN.

	respecto del presupuesto total utilizado para campañas electorales.	
	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	3

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.2.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PAN

Las reglas formales que guían a la organización en la arena legislativa son poco igualitarias debido a que aun cuando tiene disposiciones que establecen el principio de igualdad en la conducción de los grupos parlamentarios de la organización, estas carecen de medidas afirmativas que promuevan la integración de mujeres en cargos de poder legislativo como en las Comisiones, representación en Mesa Directiva o la Coordinación del Grupo Parlamentario.<sup>207</sup> Tampoco existe un mandato explícito para capacitar a las legisladoras de la fracción legislativa.<sup>208</sup>

La práctica rutinizada del régimen de género identificada en el PAN es que la organización promueve un estereotipo de liderazgo centrado en figuras masculinas.<sup>209</sup> Además, el tipo de capacitaciones que reciben las representantes populares de la organización no necesariamente les permite sortear los obstáculos de género que enfrentan como legisladoras, pues se enfocan en conocimientos sobre oratoria o manejo de redes sociales y menos en habilidades técnicas de legislación.<sup>210</sup> Llama la atención que, del total de personas que han coordinado los grupos parlamentarios del PAN en el Congreso de la Unión, todas han sido hombres (ver anexo 6).

La dimensión legislativa del IMERG aplicada al PAN alcanza en total un punto. El valor ponderado de esta dimensión es de 0.5 (ver anexo 1). El primer indicador de esta dimensión

<sup>207</sup> Durante el periodo estudiado, las Coordinaciones parlamentarias del PAN han tenido como titulares a Juan Manuel Zepeda Hernández (2018-2021) y Juan Rementería del Puerto en la Cámara Alta (2021) y en la Cámara Baja a Juan Carlos Romero Hicks (2018-2021) (ver anexo 6).

<sup>208</sup> La normativa de esta dimensión se encuentra en los Estatutos, la Declaración de Principios y en el Reglamento de las relaciones entre el Partido Acción Nacional y los funcionarios públicos de elección postulados por el PAN.

<sup>209</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>210</sup> Entrevista 8.

obtuvo el valor de uno debido a que la organización establece el principio de igualdad en la conducción de sus legisladores y legisladoras. En particular, la organización establece la manera en la que las personas electas postuladas por el PAN deben relacionarse con la organización (artículos 126 y 127, de los Estatutos). La normativa dispone que «los funcionarios deberán respetar los Principios de Doctrina, Plataformas Políticas y los Programas del Partido». Asimismo, enmarca algunas de las obligaciones que estos tienen frente a la organización. Si bien en ningún artículo estatutario está presente el principio de igualdad de género en la conducción de los funcionarios del PAN, los Estatutos remiten a la Declaración de Principios de la organización, la cual sí contempla este principio (p. 22).

En el segundo indicador del IMERG, la organización obtuvo un valor de cero debido a que no existen principios ni garantías de una distribución equitativa de los cargos de poder intraparlamentarios. Aún cuando el Reglamento de las Relaciones entre el Partido Acción Nacional y los funcionarios públicos de elección postulados por el PAN establece que el presidente del Comité de funcionarios públicos de la organización designará un coordinador de cada grupo parlamentario, no existen principios de igualdad ni disposiciones que reglamenten la rotación entre géneros de la Coordinación Parlamentaria. El Capítulo III de dicha normativa establece la manera en la que se organizará internamente cada uno de los grupos en el Congreso de la Unión y las atribuciones de la Coordinación de cada grupo (artículos 11, 12 y 13, del Reglamento de las Relaciones entre el Partido Acción Nacional y los funcionarios públicos de elección postulados por el PAN). En ninguno de los quince numerales se establece la garantía de asignar paritariamente las presidencias de las Comisiones que le correspondan a la organización en su arena legislativa.

El último indicador de esta dimensión mide la existencia de disposiciones que capaciten como medida afirmativa a las legisladoras de la organización. El Reglamento para los funcionarios del PAN establece que todos y todas las legisladoras deberán tomar una serie de capacitaciones para el mejor ejercicio de su función. Sin embargo, el IMERG mide las acciones afirmativas que permitan a las legisladoras adquirir conocimientos que compensen las desventajas estructurales de género. En ese sentido, la obligación explícita de que exista este tipo de capacitaciones encaminadas particularmente para las legisladoras no está contemplada por la organización, por

lo cual en la aplicación del IMERG, este indicador adquiere un valor de cero. En ese sentido, las personas de la organización consideran que es fundamental que tanto las candidatas electas, como las legisladoras tengan capacitación en temas sustantivos relacionados con su labor como representantes populares.

«Y hace falta hacer foros no sólo de liderazgo, también creo que hay muchas más habilidades. Porque pues todos los partidos son de liderazgos, oratoria, marketing, redes sociales, campaña política, y pues sí sirven pero creo que se podrían hacer capacitaciones sobre lenguaje incluyente, legislar con visión de género, con interseccionalidad, es mucho más allá de enseñarle a una mujer a hablar en público o cómo manejar tu twitter, cómo tomar fotos... sí sirve pero hay mucho más que las mujeres necesitan para seguir batallando sobre todo cuando sales [...] Entonces creo que falta fortalecerlas en los temas que realmente están pasando afuera. O sea nadie sabe qué es la interseccionalidad y no les enseñamos cómo se debe porque al final si eres candidata vas a legislar, vas a hacer un plan de trabajo».<sup>211</sup>

Tabla 21.  
La dimensión legislativa del IMERG aplicada al PAN

Variable	Indicador	Valor
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	1
	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	0
	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.2.4 El régimen de género en la dimensión de gobierno del PAN

Las reglas que guían al PAN en la arena de gobierno son poco igualitarias debido a que la organización no cuenta con principios de igualdad ni garantías de paridad en la distribución de

<sup>211</sup> Entrevista 8 del PAN.



las secretarías del gabinete presidencial en caso de ser el partido gobernante.<sup>212</sup> La práctica rutinizada del régimen de género identificada en el PAN es que la organización promueve que la militancia tenga expectativas de ser dirigida y representada por líderes masculinos. Esto representa un obstáculo para las mujeres que aspiran a ser lideresas.<sup>213</sup> La manera en la cual estas prácticas afectan al PAN no pudo ser identificada debido a que la organización no es el partido gobernante en la actualidad.

La aplicación del IMERG en la arena de gobierno del PAN alcanza un total de cero puntos (el máximo posible es de tres) (ver anexo 1). Esto se debe a que ninguno de los documentos normativos de la organización menciona principios de conducción igualitaria, de integración paritaria o con alguna cuota de género del gabinete presidencial. En ese sentido, la designación de mujeres en estos espacios del Poder Ejecutivo queda sujeta a criterios que no se hallan en las reglas formales de la organización.

Tabla 22.  
La dimensión de gobierno del IMERG aplicada al PAN

Variable	Indicador	Valor
Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete.	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.2.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PAN

Las reglas que guían al PAN en su arena burocrática son poco igualitarias debido a que la organización no garantiza la paridad en la integración de su máximo órgano de gobierno ni en el administrativo. En suma, el organismo de mujeres no tiene atribuciones claras en el Estatuto

<sup>212</sup> La normativa que conduce esta dimensión se encuentra en el Programa de Acción y en el Reglamento de las relaciones entre el Partido Acción Nacional y los funcionarios públicos de elección postulados por el PAN.

<sup>213</sup> Entrevista 8 del PAN.

y tampoco cuenta con un reglamento propio.<sup>214</sup> El indicador mejor evaluado de Acción Nacional es el relativo al presupuesto encaminado a actividades de promoción del liderazgo femenino, pues ordena que al menos el dos por ciento deberá destinarse para ese rubro.<sup>215</sup> Sin embargo, el porcentaje se encuentra por debajo del mínimo establecido en la legislación electoral.<sup>216</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en el PAN son que la organización promueve líderes que cumplan con ciertas características, como ser varones de mediana edad, lo cual ha generado prejuicios negativos en torno a la participación política de las mujeres.<sup>217</sup> En ese sentido, a las lideresas se les dan cargos de decisión poco importantes<sup>218</sup> y, en el caso de que logren acceder a un espacio de poder real, son invisibilizadas, pues sus méritos se los atribuyen al Presidente del partido.<sup>219</sup>

La aplicación del IMERG al PAN en la dimensión de la burocracia alcanza un total de ocho puntos (quince es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 1.6 (ver anexo 1). El primer indicador tiene un valor de tres (cuatro es el máximo posible), debido a que las reglas de la organización no cuentan con la garantía de paridad en el máximo órgano de gobierno, pero sí con una cuota mínima de membresía femenina. Los Estatutos establecen que el Comité Ejecutivo Nacional es el órgano encargado de ejecutar los acuerdos de la Asamblea Nacional, el Consejo Político y la Comisión Política Permanente. Este organismo de gobierno y dirección se compone de doce miembros, de los cuales nueve son electos por las y los afiliados de la organización (Presidencia, Secretaría General y siete militantes). Los cargos que se asignan

---

<sup>214</sup> De hecho, en 2020, la Comisión de Atención Mujeres Vulneradas del PAN propuso al CEN (entre otros temas) la Reglamentación de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer (Forbes, 2020).

<sup>215</sup> La Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario» (artículo 51, a, V).

<sup>216</sup> La normativa que guía a la organización en esta dimensión se encuentra en los Estatutos, en el Reglamento del Comité Ejecutivo Estatal y en el de Administración y Finanzas.

<sup>217</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>218</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>219</sup> Entrevistas 8 y 9 del PAN.

por designación son los de la Secretaría de la Promoción Política de la Mujer<sup>220</sup> (PPM), de Acción Juvenil y de la Tesorería Nacional.

La normativa establece que los siete militantes que forman parte del CEN son electos en una planilla con la candidatura de la Presidencia y de la Secretaría General (artículo 52, de los Estatutos). Estas reglas disponen que no pueden haber más de tres candidaturas de la militancia de un sólo género. Del resto de cargos del Comité (Secretaría General, PPM, Acción Juvenil y la Tesorería), la normativa no especifica ningún tipo de acción afirmativa ni principio de paridad de género, por lo cual, la cuota aplica únicamente a una fracción del total de personas que integran el máximo órgano de gobierno. Si a este mínimo de militancia femenina que debe integrar la planilla, le sumamos que la titular de PPM debe ser una mujer,<sup>221</sup> entonces el mínimo de integrantes mujeres que deberían estar en el CEN son cuatro (de doce cargos). Esto significa que el PAN establece una cuota de género del 33 por ciento para la integración de su dirigencia nacional.

Aun con esta cuota, las prácticas del régimen de género del PAN han promovido la designación de mujeres en cargos que no siempre son los más importantes, o son marginalizadas a los organismos para las mujeres (como Promoción Política de la Mujer) y, hasta el momento, no se registra la presidencia del partido a cargo de una mujer.

«Sí, totalmente. La violencia se vive a diario dentro del partido, el hecho de que incluso no se impulse como tal la participación de las mujeres para cargos más importantes. Pero, por un lado, sí está todavía pues este lado conservador que sí ha caracterizado a Acción Nacional a lo largo de su historia».<sup>222</sup>

«O sea como que todavía traen muchas personas esa mentalidad de que el feminismo es malo, que las mujeres solamente deben estar en la Secretaría de la Mujer y entonces debemos enfrentar no solamente el hecho de que no podamos

---

<sup>220</sup> Los Estatutos especifican cuáles son los cargos que se eligen por votación interna. La titularidad de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer, no figura dentro de dichos cargos. Sin embargo, las entrevistas 8 y 9 enfatizaron que la actual Secretaria de Promoción Política de la Mujer (Adriana Aguilar Ramírez) fue electa a través del voto de la militancia femenina.

<sup>221</sup> No hay ninguna normativa que especifique el género de la persona titular de PPM. Sin embargo, todos los cargos del CEN descritos en el artículo 52 del Estatuto utilizaban un lenguaje neutro (La o el Presidente, La o el Secretario), excepto en «La titular de la Secretaría de Participación Política de la Mujer» que utilizaba un artículo singular femenino, por lo cual se asume que debe ser encabezada por una militante femenina.

<sup>222</sup> Entrevista 9 del PAN.

participar sino el hecho de los prejuicios, creo que todavía eso es mucho más importante». <sup>223</sup>

La Secretaría de Formación y Capacitación Política es encabezada por una mujer (en 2021, Margarita Martínez Fisher). Este es uno de los espacios de poder más importantes al interior de la organización y tiene un potencial impacto positivo sobre los prejuicios de la militancia, pues los estereotipos acerca de que es mejor que las mujeres no participen en política por los mandatos de la feminidad son combatidos a través del ejemplo de Martínez Fisher.

«Y por ejemplo, hoy la encargada de capacitación nacional es mujer, es mamá es esposa, es capacitadora y dices [...] sí se puede. Entonces justo como esas Secretarías ayudan». <sup>224</sup>

A pesar de la relevancia de dicha Secretaría y el buen trabajo realizado por su titular, la persona que obtiene mayor reconocimiento y visibilidad por el buen trabajo de Fischer, siempre es el Presidente del partido.

«Y actualmente no es que no existan mujeres importantes sino que no se les ha dado la relevancia suficiente con base en el trabajo que realizan, siempre están ‘ay el presidente del partido es el único que importa’ [pero] a ver, no, el partido es una organización. Es una organización horizontal. O sea, hay muchísimas mujeres que están trabajando detrás, en la toma de decisiones y en momentos clave... por ejemplo, ahora que pasaron las elecciones, por ejemplo Magui Fisher es una mujer con la que no concuerdo mucho... en muchas ideas... pero a ella le tocó organizar todo lo relacionado con la capacitación electoral a nivel nacional, entonces cada quien tiene un trabajo importante. Yo más bien creo que es difícil en términos de que sí participan más hombres y tienes que competir con el prejuicio de los hombres, el dinero y demás». <sup>225</sup>

Los prejuicios en torno a la participación política de las mujeres en el partido son diferentes en cada estado. Por ejemplo, en la Ciudad de México tiende a promoverse en mayor medida los derechos de las militantes femeninas en comparación a otros estados como Guanajuato o Michoacán.

---

<sup>223</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>224</sup> Entrevista 8 del PAN.

<sup>225</sup> Entrevista 9 del PAN.

«Y yo creo que tiene que ver con eso, que antes la mujer no jugaba y hoy que juega es como ‘wow pérame’. Por ejemplo, en la Ciudad de México es mucho más fácil que en Michoacán. Porque te guste o no, aquí te voy a empujar y me voy a meter como pueda, pero voy a hacer suficiente ruido y trabajo para que mi nombre salga en la reunión. Pero en Michoacán o en Jalisco es mucho más difícil porque allá el machismo está mucho más rudo. Es mucho más controlado por hombres que en otros estados [como en] Querétaro, Ciudad de México... que vemos otros tipos de cosas en día a día».<sup>226</sup>

«Y por ejemplo aquí en la Ciudad incluso si nos vamos aquí a Guanajuato o a Monterrey el panorama es increíblemente distinto, tanto que las agendas chocan horrible. Como una comparación buena por ejemplo la agenda que tiene aquí el PAN en la Ciudad de México la que tiene en Guanajuato por ejemplo. Y para Guanajuato sí le daría un seis o siete».<sup>227</sup>

El segundo indicador de la dimensión burocrática del IMERG identifica la existencia de disposiciones que equilibren las posibilidades de las mujeres para ser parte del máximo órgano administrativo de la organización. El PAN obtuvo un valor de cero en este indicador. Los Estatutos de la organización establecen que la Tesorería nacional es el máximo órgano administrativo, pues es responsable de recibir, distribuir y fiscalizar todos los recursos de la organización (artículo 35, de los Estatutos). A pesar de que la normativa especifica sus atribuciones y principios de conducción, no existen disposiciones acerca de que la titularidad de la tesorería deba ser rotativa entre géneros o si el resto del órgano debe cumplir con alguna cuota mínima de género.

El tercer indicador del IMERG mide la existencia, y en su caso, el nivel de formalización de una organización interna de mujeres. En este indicador, el PAN alcanzó un valor de dos puntos (tres es el máximo posible). La primera vez que los Estatutos del PAN mencionan a la Secretaría de la Promoción Política de la Mujer es en el artículo relativo a la integración del Consejo Nacional (artículo 28), posteriormente en el apartado que describe la composición de la Comisión Permanente del mismo consejo (artículo 37) y, finalmente, en el relativo al CEN (artículo 52).<sup>228</sup>

---

<sup>226</sup> Entrevista 8 del PAN.

<sup>227</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>228</sup> La titular de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer es Adriana Aguilar Ramírez (2020- 2021).

En ningún caso se describen las atribuciones específicas del organismo de mujeres y éste no cuenta con un reglamento interno propio. Cabe resaltar que la otra organización de estrato social, Acción Juvenil, tiene el mismo nivel de representación en el CEN que la Secretaría de Promoción Política de la Mujer y en cambio, sí cuenta con un reglamento interno.

Además, la tarea de «impulsar permanentemente acciones afirmativas para garantizar la equidad de género en todos los ámbitos del partido» corresponde al CEN (artículo 53, apartado I, de los Estatutos). En resumen, si bien el documento estatutario establece la existencia de una organización interna de mujeres, ésta no tiene atribuciones en el Estatuto, no está reglamentada y la responsabilidad de impulsar medidas de igualdad de género no le corresponden directamente.

La conducción de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer queda sujeta a criterios que no están plasmados en las reglas formales de la organización. Incluso, la titular de dicho organismo nacional fue electa por el voto directo de la militancia femenina a pesar de que los Estatutos no mencionan nada respecto a eso. Además, este organismo sí es el encargado de promover el liderazgo político de las mujeres en los niveles nacional, estatal y municipal, aun cuando las reglas no se lo atribuyen de manera directa.

«han pasado un chorro de años y creo que cuando al interior nos dimos cuenta que no era sólo necesitarlas [a las mujeres] para hacer cuotas o para incluirlas... sino que era impulsarlas para que crecieran todas al interior, se crea lo que es PPM y actualmente se le da la importancia de ser Secretaría Nacional. Todavía hace unos 10 años no era importante más allá de la Secretaría Nacional. O sea era la nacional y ellas hacían cursos y talleres y foros y poco a poco se fue obligando y reformando el reglamento para que también hubiera Secretaría Estatal entonces cada estado... así la dinámica del juvenil y de Secretaría de Mujer funciona igual... Hay un nacional, un estatal y uno municipal. Todavía hace 10 años el municipal era como pus... se ve bonito si lo pones. Pero hoy ya es a fuerza. Y debe haber una mujer encargada de hacer acciones, programas, banderas, a favor y en pro de la mujer».<sup>229</sup>

«Y esos espacios están contruidos para hacer un chorro de cosas. Ahora sí que cada quien agarra y hace... no son talleres de cocina, finanzas... no, porque eso no es relevante para la vida política de este país. Entonces es construir desde hacer volanteos en la calle de concientización del cáncer de mama por ejemplo... que es

---

<sup>229</sup> Entrevista 8 del PAN.

un tema que los hombres lo agarren de bandera, pero a las mujeres nos afecta más. Y entonces hacer eso mujeres jóvenes o exposiciones de artistas mujeres en las instalaciones del PAN, o planes de gobierno encaminadas hacia las plataformas electorales enfocado a mujeres. Siempre con todo lo que es el punto de vista de género [...] con un lenguaje inclusivo, también eso es otra batalla que todo el mundo vive».<sup>230</sup>

El indicador que mide el nivel de influencia de la organización de mujeres en las decisiones como candidaturas, presupuesto, programas de gobierno y reformas estatutarias tiene un valor de dos en el IMERG (el máximo posible es de tres). Esto se debe a que la Secretaría de Promoción Política de la Mujer es parte del Consejo Nacional y del CEN. El primero tiene, entre otras atribuciones, la de aprobar los presupuestos anuales de ingresos y egresos (artículo 38, de los Estatutos) y el CEN se encarga de garantizar el cumplimiento de las acciones afirmativas en las candidaturas de acuerdo a la legislación aplicable (artículo 37, del Reglamento de selección de candidaturas). En ese sentido, la Secretaría de PPM tiene voz y voto en al menos dos de las decisiones estratégicas que mide el índice.

Si bien el organismo de las mujeres tiene un nivel relativamente bajo de influencia sobre las decisiones del PAN, la Secretaría de PPM ha adquirido con el tiempo una mayor relevancia al interior de la organización.

«Antes era sólo PPM y era como una oficinita y la oficina era ya como el fin del mundo. Y ya le fueron dando más importancia porque, pues, empezó a haber más mujeres interesadas [...] se crea lo que es PPM y actualmente se le da la importancia de ser Secretaría Nacional».<sup>231</sup>

El último indicador del IMERG en la dimensión de la burocracia adquiere el máximo valor posible (uno). Esto se debe a que el PAN sí cuenta con una norma que destina presupuesto a actividades que promuevan el liderazgo de las mujeres. El Reglamento de Administración y Finanzas del PAN ordena que el dos por ciento del presupuesto deberá destinarse a actividades

---

<sup>230</sup> Entrevista 8 del PAN.

<sup>231</sup> Entrevista 8 del PAN.

de capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo de las mujeres (artículo 10). Cabe resaltar que, a pesar de esto, la legislación mexicana vigente<sup>232</sup> establece que debe ser al menos un tres por ciento del presupuesto público lo que se destine a dichas actividades, por lo que la normativa de esta organización se encuentra por debajo del umbral mínimo que ordena la ley.

A pesar de la falta de reglas internas, así como de un umbral reducido del presupuesto, la conducción de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer, la labor de PPM ha sido eficiente en cuanto a brindar capacitaciones, formación e incluso acompañamiento en caso de violencia política de género.

«Esos espacios están contruidos para hacer un chorro de cosas. Ahora sí que cada quien agarra y hace... no son talleres de cocina, finanzas... no, porque eso no es relevante para la vida política de este país. Entonces es construir desde hacer volantes en la calle de concientización del cáncer de mama por ejemplo... que es un tema que los hombres lo agarren de bandera, pero a las mujeres nos afecta más. Y entonces hacer eso mujeres jóvenes o exposiciones de artistas mujeres en las instalaciones del PAN, o planes de gobierno encaminadas hacia las plataformas electorales enfocado a mujeres... siempre con todo lo que es el punto de vista de género... con un lenguaje inclusivo, también eso es otra batalla que todo el mundo vive».<sup>233</sup>

«porque siempre esta cartera había servido para dar cursos, sí, uno o dos, pero su principal función se basaba en hacer que las mujeres hicieran piñatas, manualidades y ese tipo de cosas. Y no hay que permitir que este tipo de carteras se utilicen nada más de adorno, sino que realmente les demos herramientas a las mujeres para que puedan desempeñarse y puedan alzar la voz porque se les están pisoteando sus derechos».<sup>234</sup>

«En términos organizacionales la Secretaría de Promoción Política de la Mujer está al par de todas las demás. O sea, sí tiene un rango igual. Incluso la Secretaria se elige por las mujeres de participación política. En cuanto a sus acciones, se enfoca al empoderamiento de la mujer, pero sí trata de crear por lo menos aquí en CDMX, capacitaciones sobre violencia de género, derechos de las mujeres, se les da por ejemplo asesoría jurídica si sufren algún tipo de violencia, acompañamiento psicológico, si quieren emprender un negocio y cosas así. Por ejemplo, si quieren

---

<sup>232</sup> La Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario». (artículo 51, a, V).

<sup>233</sup> Entrevista 8 del PAN.

<sup>234</sup> Entrevista 7 del PAN.



tomar un curso de algo se les da mucho de leyes, economía, derechos humanos, políticas públicas, todo eso enfocado a que las mujeres tengamos conocimientos de nuestros derechos, nuestras obligaciones para poder aplicarlo en la vida real».<sup>235</sup>

Tabla 23.  
Dimensión burocrática del IMERG aplicada al PAN

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia, y en su caso porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos.	3
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los documentos básicos.	0
Nivel de formalización de la organización interna de mujeres.	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	2
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones.	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, programas de gobierno, reformas estatutarias.	2
Nivel de inclusión de un presupuesto destinado a actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres.	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.3.6. El régimen de género en la dimensión de la militancia del PAN

Las reglas que guían al PAN en la arena de la militancia son poco igualitarias debido a que, si bien la organización incorpora el principio de igualdad de oportunidades para la militancia femenina, así como para las ciudadanas en su plan de gobierno (artículo 2, de los Estatutos), la organización no contempla la inclusión de temas de género en la formación y capacitación de la

<sup>235</sup> Entrevista 9 del PAN.

militancia tanto femenina como masculina. Además, no existen mecanismos claros para la formación y reclutamiento de mujeres.<sup>236</sup>

Las prácticas relativas al género identificadas en el PAN son los prejuicios negativos en torno a la participación política de las mujeres,<sup>237</sup> pues aun cuando las militantes son las principales reclutadoras de otras afiliadas y las más proactivas de la organización, ellas no ascienden en la jerarquía partidaria. Otra de las prácticas identificadas en este partido es el señalamiento y marginalización de las militantes que apoyan agendas feministas.<sup>238</sup> Algunas mujeres han recibido señalamientos por pronunciarse a favor de determinados derechos (como a decidir sobre su propio cuerpo o por la adopción homoparental)<sup>239</sup> también han señalado que los prejuicios negativos en torno al feminismo promueven obstáculos hacia las mujeres de la organización.<sup>240</sup>

La aplicación del IMERG en esta dimensión adquiere un valor de tres puntos (el máximo posible es de seis). El valor ponderado es de 1.5 (ver anexo 1). El primer indicador identifica la existencia de disposiciones que ordenen la inserción de temas de género en la formación política de sus afiliados y afiliadas. En este rubro, el PAN obtuvo un valor de cero. Esto se debe a que la normativa de Acción Nacional establece que uno de los derechos de la militancia es la formación y capacitación política para «el cumplimiento de sus deberes» (artículo 10, apartado f, de los Estatutos). Sin embargo, en ninguna de las disposiciones relativas a la formación, capacitación y desarrollo de la militancia y de los representantes afiliados hay principios u obligaciones de incorporación de la perspectiva de género en dicha tarea formativa.

Algunos militantes consideran necesario insertar en las actividades de formación y capacitación la perspectiva de género e interseccionalidad. Esta inquietud se dirige únicamente hacia las

---

<sup>236</sup> La normativa que guía esta dimensión se encuentra en los Estatutos, así como en la Declaración de Principios y el Programa de Acción.

<sup>237</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>238</sup> Entrevistas 8 y 9 del PAN.

<sup>239</sup> Entrevista 8 del PAN.

<sup>240</sup> Entrevista 9 del PAN.

tareas de las legisladoras panistas y no hacia todos los representantes populares que están afiliados al PAN, independientemente de su género.

«También en las capacitaciones las damos menos mujeres. Y capacitaciones en términos de que en comunicación política, de marketing, redes sociales... pero pocas veces se nos ha capacitado en temas de género como violencia política en razón de género, ideología de género que eso también es importante, feminismo, derechos humanos, construcción de una agenda con perspectiva de género y demás. Yo empezaría por esas cosas».<sup>241</sup>

«Y hace falta hacer foros, no sólo de liderazgo, también creo que hay muchas más habilidades. Porque pues todos los partidos son de... liderazgos, oratoria, marketing, redes sociales, campaña política, y pues sí sirven pero creo que se podrían hacer capacitaciones sobre lenguaje incluyente, legislar con visión de género, con interseccionalidad, es mucho más allá de enseñarle a una mujer a hablar en público o cómo manejar tu twitter, cómo tomar fotos... sí sirve pero hay mucho más que las mujeres necesitan para seguir batallando, sobre todo cuando sales, cuando ya te toca ser la candidata en la calle [...] Entonces creo que falta fortalecerlas en los temas que realmente están pasando afuera. O sea nadie sabe qué es la interseccionalidad, y no lo enseñamos como se debe porque al final si eres candidata vas a legislar, vas a hacer un plan de trabajo».<sup>242</sup>

Algunos miembros de la organización procuran no hablar acerca de la urgencia de brindarles más herramientas a las mujeres para que asciendan en la jerarquía de la organización ya sea como candidatas o dirigentas y cuando las mujeres tratan de poner a discusión dicho tema reciben señalamientos negativos.

«[Por ejemplo] Margarita Zavala que tenía todas las tablas del mundo no lo logró. Era mujer y no pudo y no era tonta, era estudiada, con contactos y no pudo porque no es fácil. Entonces no les das armas para que también la sociedad las vea y se sienta representada. Todo eso nadie te lo enseña y tenemos un partido que podría enseñarlo perfectamente porque tenemos unos perfiles que lo saben y tienen ganas de enseñarlo, pero es como ‘no, en el PAN no hablamos de eso’ y yo soy parte del team que no se calla y es una batallota al interior».<sup>243</sup>

---

<sup>241</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>242</sup> Entrevista 8 del PAN.

<sup>243</sup> Entrevista 8 del PAN.

El segundo indicador del IMERG en esta dimensión adquiere el valor uno (dos es el máximo posible). Esto se debe a que los Estatutos incorporan el principio de igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo de la organización (artículo 2). Sin embargo, carece de mecanismos claros para la formación y reclutamiento de mujeres. A pesar de la inexistencia de mecanismos de reclutamiento femenino, la estructura fundacional del PAN estaba compuesta por mujeres y en los primeros pasos fueron claves para la construcción partidista.

«Fíjate que es una pregunta bastante interesante. Incluso yo estudiosa de la doctrina y de la historia del partido, me he dado cuenta que incluso desde la fundación, las mujeres estábamos ahí. O sea las mujeres no podían votar en México y en Acción Nacional las mujeres ya estaban votando para las dirigencias. Incluso hay fotografías muy padres, igual y si quieres, hay unas fotografías en el Comité Directivo Regional donde las mujeres están organizando las asambleas del partido, no son los hombres. Sí hubo, el partido sí inició con hombres... es decir, el grupo de los siete sabios universitarios... Manuel Gómez Morín, Vasconcelos... pero en la consolidación del partido como tal, esa organización de masa que se da como oposición al PRI, ya las mujeres tenían una organización fundamental impecable, en las asambleas, a nivel municipal, estatal, entonces sí es muy interesante».<sup>244</sup>

Las mujeres son las principales reclutadoras de más militantes femeninas y las más proactivas en el partido. En diversas entrevistas han sostenido ese activismo panista.

«Actualmente sí me ha tocado capacitar más mujeres, desde hace más de dos años y medio e incluso me han tocado mujeres, que son las que llevan otras 15 o 20 personas, ellas son las que van organizando como los grupos. Entonces eso también se me ha hecho muy interesante y también me gusta el hecho de que se va cuestionando todo. A los hombres les damos la capacitación y es como de «ay sí, Gómez Morín y el bien común» y ya, y las mujeres incluso me gusta que sean como más proactivas... y no es que quiera discriminar, pero ya me ha tocado que llegan con proyectos [y me dicen] ay es que esto lo queremos impulsar a través del partido y queremos que lo conozcan. Son un poco más creativas y proactivas en términos de colaborar ya con el partido y eso me gusta mucho».<sup>245</sup>

---

<sup>244</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>245</sup> Entrevista 9 del PAN.

El tercer indicador de la dimensión de la militancia adquiere el valor de tres (el máximo posible), debido a que el programa de acción remite al principio de «igualdad de oportunidades para las mujeres» y, además, menciona puntos de agenda específicos como una reforma laboral que asegure la igualdad de condiciones en la contratación, también para la participación en la política social y en los procesos de toma de decisión. Si bien el PAN incorpora principios de igualdad dirigidos a la militancia femenina así como a las ciudadanas, una parte importante de las afiliaciones panistas se posiciona en contra de la agenda a favor del aborto, y los derechos la comunidad sexodiversa. Las personas de la organización que comparten una visión diferente al respecto tienden a no hacer públicas sus posturas porque al hacerlo son señaladas o marginalizadas.

«Pero por un lado sí está todavía pues este lado... conservador que sí ha caracterizado a Acción Nacional a lo largo de su historia. De que ‘ay es que ya eres progresista, eres feminista’ y ya, eres de lo peor ‘destructora de instituciones, destructora de la sociedad, ya quieres’ O sea como que todavía traen muchas personas esa mentalidad de que el feminismo es malo».<sup>246</sup>

«Porque es cambiarle el chip a tu tía, es lo mismo, sólo que aquí te peleas no la cena familiar, sino poder ser diputada o hacer un foro. Son batallas que hemos ido librando pero somos cada día más... y el punch que trae el feminismo nos ayuda a todas porque nos abre los ojos a todas... entonces sí ha servido estar dando la batalla para decir ‘por qué él sí y yo no si yo hice lo mismo’».<sup>247</sup>

Estos prejuicios y señalamientos en torno al feminismo se presentan de manera diferenciada entre estados.

«Yo aquí en la Ciudad de México, en verdad aquí le podría dar un 9 o un 8 de 10 porque sí hay una apertura a los derechos de las mujeres incluso en temas que siempre dicen que son los difíciles como infancias trans, aborto... en verdad que yo no me canso de decir que aquí en la CDMX muchos, incluso el Presidente Andrés Atayde aunque no lo dice mucho, pues estamos a favor de esos temas... de la legalización de la marihuana, infancias trans, aborto, entonces justo estamos tratanto de impulsar ese relevo generacional para que cambie ese tipo de prejuicios incluso que se tienen hacia el partido [...] Y por ejemplo aquí en la Ciudad incluso

---

<sup>246</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>247</sup> Entrevista 8 del PAN.

si nos vamos aquí a Guanajuato o a Monterrey el panorama es increíblemente distinto, tanto que las agendas chocan horrible». <sup>248</sup>

Además, las mujeres que «se sientan en la mesa» son aquellas que tienden a no apoyar ese tipo de causas.

«[...] prefieren poner a una mujer que no la arme de tos, que poner a una mujer incómoda y creo que en mi partido lo que hace falta son mujeres incómodas. Nosotros tenemos muchos temas de ya sabes... el aborto, la comunidad LGBTT todos ellos y el PAN no puede seguir negando la realidad. No podemos sentar mujeres sólo porque pues tu apoyas esta causa y yo no... y entonces tú no [...] y yo soy parte del team que no se calla y es una batallota al interior porque si es como de mmmmh 'pues es que no vayas a andar haciendo esos comentarios, es que andabas en la marcha con tu pañuelo' porque te guste o no eso está pasando afuera. Creo que eso no falta muchísimo». <sup>249</sup>

Tabla 24.  
Dimensión de la militancia del IMERG aplicada al PAN

Variable	Indicador	Valor del indicador
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina).	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia en temas según las normas internas del partido.	0
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes.	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	1
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno.	Existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en los programas de gobierno del partido.	2

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>248</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>249</sup> Entrevista 8 del PAN.

### III.3.7 El régimen de género del Partido Acción Nacional

La aplicación del IMERG al Partido Acción Nacional da un total de 5.85 puntos, de un máximo posible de quince.<sup>250</sup> La arena de la militancia es la única donde tuvo un nivel alto de igualdad de género. Esto se debe a que las reglas de la organización contemplan principios de equidad para las afiliadas, así como en su programa de gobierno.

Las arenas electoral y de la burocracia presentaron niveles medios de igualdad de género. La primera tuvo resultados altos en dos indicadores, pero el valor final de la dimensión se vio afectado por la falta de reglas que compensen los «techos de billetes». La segunda tuvo niveles altos de igualdad en la mayoría de los cinco indicadores. Sin embargo, estos se vieron afectados por la falta de paridad en el máximo órgano de gobierno y en el administrativo, junto con la poca formalización de las tareas del organismo de mujeres.

La arena legislativa y de gobierno son las que presentan menores niveles de igualdad en sus reglas formales debido a que la normativa del partido no contempla medidas de discriminación positiva para que las mujeres tengan acceso a cargos de poder intraparlamentarios y en el gabinete si el partido fuese gobierno.

Las prácticas identificadas en relación al régimen de género en Acción Nacional son los prejuicios de la militancia en torno a la participación política de las mujeres,<sup>251</sup> la promoción de un estereotipo de liderazgo con características masculinas,<sup>252</sup> así como el señalamiento y marginalización de las afiliadas que se posicionan a favor de agendas más similares a los supuestos feministas o de ciertos derechos (como el del aborto y los de la comunidad sexodiversa).<sup>253</sup> La organización tiende a priorizar públicamente la imagen masculina como el estereotipo deseable de un candidato o líder de la organización.<sup>254</sup> En ese sentido, a las mujeres se les asignan pocos cargos internos relevantes y cuando logran acceder a dichos espacios, las

---

<sup>250</sup> En la aplicación del IMERG, el valor ponderado por dimensión fue el siguiente. Cabe anotar que el máximo posible en todas las dimensiones es tres: Electoral 1.75; Legislativa 0.5; Gobierno 0; Burocrática 1.6; Militancia 2.

<sup>251</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>252</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>253</sup> Entrevistas 8 y 9 del PAN.

<sup>254</sup> Entrevista 9 del PAN.

personas que reciben el reconocimiento son los líderes hombres.<sup>255</sup> En consecuencia, las mujeres tienden a expresar menos sus aspiraciones políticas en comparación con los hombres.<sup>256</sup> Además, cuando se pone a discusión en la organización, la integración efectiva de mujeres en la toma de decisiones interna o el reconocimiento público de ciertos derechos, reciben señalamientos negativos de una parte de la militancia.<sup>257</sup>

Las actoras políticas entrevistadas consideran que hay que modificar al menos dos reglas y una práctica para que el régimen de género de la organización sea más igualitario. La primera reforma es en las agendas legislativas que adopten, por ejemplo, que las mujeres puedan decidir sobre su propio cuerpo.<sup>258</sup> La segunda es la incorporación de la perspectiva de género en la formación y capacitación de la militancia así como incorporar la garantía de paridad en todos los órganos de decisión de Acción Nacional.<sup>259</sup> La segunda, consiste en impulsar las candidaturas y liderazgo de las mujeres de la organización de manera efectiva, aunque ellas sean y tengan agendas incómodas.<sup>260</sup>

---

<sup>255</sup> Entrevista 9 del PAN.

<sup>256</sup> Entrevista 7 del PAN.

<sup>257</sup> Entrevistas 8 y 9 del PAN.

<sup>258</sup> En la Entrevista 9 se mencionó: «Yo me iría primero por las agendas legislativas. Porque si bien estamos viendo por estancias infantiles, ingreso mínimo vital, paridad, menstruación digna y demás creo que sí es importante el hecho de que una mujer pueda decidir sobre su propio cuerpo y pues con base en ello ejercer sus derechos para tener una mejor calidad de vida. Me iría primero por eso, las agendas legislativas».

<sup>259</sup> Entrevistas 7 y 8 del PAN.

<sup>260</sup> En la Entrevista 8 se mencionó: «Si no quieres poner a Juanita Pérez sólo porque es incómoda... pues... creo que eso se puede cambiar porque hay tantas mujeres con tantas ganas de participar y las sientas porque pues son incómodas... y eso no está padre, prefieren poner a una mujer que no la arme de tos, que poner a una mujer incómoda y creo que en mi partido lo que hace falta son mujeres incómodas. Nosotros tenemos muchos temas de ya sabes... el aborto, la comunidad LGBTTT todos ellos y el PAN no puede seguir negando la realidad. No podemos sentar mujeres sólo porque pues tú apoyas esta causa y yo no... y entonces tú no. Pero pues somos mujeres y son causas de mujer».



### III.4 Partido de la Revolución Democrática: «tras bambalinas ellos mueven los hilos»

#### III.4.1 Contexto organizativo

El Partido de la Revolución Democrática (PRD) fue la primera organización partidista de izquierda que consiguió aglutinar a diversos sectores del espectro ideológico y con ello alcanzó un lugar destacado en el sistema de partidos mexicano (Cadena-Roa y López Leyva, 2013: 14). En 1988, 1997, 2006 y 2012 fue la segunda fuerza electoral y de escaños en el país. Esta organización ha tenido dos liderazgos carismáticos con un nivel alto de influencia interna, cada uno en sus respectivos momentos. Cuauhtémoc Cárdenas desde la fundación del partido, hasta 2006 y Andrés Manuel López Obrador de 2006 hasta 2012. El liderazgo carismático de ambos personajes impulsó, en gran medida, la posibilidad de que el PRD incrementara su relevancia en el sistema político mexicano (Espinoza y Navarrete, 2013: 23; Navarrete, 2017: 42).

El Partido de la Revolución Democrática se fundó el 5 de mayo de 1989 (Cadena Roa y López Leyva, 2013: 13; Cárdenas, 2013: 563).<sup>261</sup> La organización tiene como antecedente, y factor principal de su constitución, al Frente Democrático Nacional (FDN).<sup>262</sup> Este surgió en 1988, cuando la Corriente Democrática (CD) encabezada por Cuauhtémoc Cárdenas abandonó el PRI (Durand Ponte, 2013: 487). Esta escisión se debió por un lado, al desacuerdo con las políticas económicas del entonces presidente priísta Miguel de la Madrid y por otro lado, al cuestionamiento del método de selección del candidato presidencial del entonces partido hegemónico (Cárdenas, 2013: 552-554). En las elecciones presidenciales de 1988, el FDN obtuvo el 30.90% de la votación nacional con Cárdenas como candidato. Por primera vez hubo

---

<sup>261</sup> Algunos autores utilizan como fecha de fundación, el día 5 de mayo, en que se llevó a cabo la Asamblea Constitutiva (Cadena-Roa y López Leyva, 2013: 13). Sin embargo, la fecha legal de constitución es el 14 de mayo del mismo año (Prud'homme, 2003).

<sup>262</sup> El FDN estaba integrado por los partidos nacionales con registro: Partido Auténtico de la Revolución Mexicana, el Partido Socialista de los Trabajadores y el Partido Popular Socialista. También el Partido Socialdemócrata, el Consejo Nacional Obrero y Campesino de México, el Partido Verde, Unidad Democrática, el Partido Liberal Mexicano, Organización Revolucionaria Punto Crítico, la Asamblea de Barrios, el Movimiento al Socialismo, diputados del Partido Revolucionario de los Trabajadores, la Asociación Cívica Nacional Revolucionaria, el Grupo Polifórum, el Movimiento del Pueblo Mexicano, Convergencia Democrática, y el Partido Mexicano Socialista (este último temporalmente). (Cárdenas, 2013: 555-556)

una alternativa política a la hegemonía del PRI y a la única opción opositora, el PAN (Navarrete, 2017: 39).

Después de la derrota del FDN, se fundó el PRD, el cual se integró fundamentalmente por una cantidad importante de ex priístas del ala nacional posrevolucionaria que constituyeron la CD, un grupo de organizaciones independientes y del movimiento urbano popular de la Ciudad de México identificadas con la etiqueta «de izquierda» así como integrantes del Partido Mexicano Socialista. La mayor parte de los fundadores provenían del FDN y su experiencia electoral en 1988 (Bruhn, 2013: 133; Cadena-Roa y Leyva López, 2013: 21; Talavera Fenollosa, 2013: 105). Este origen heterogéneo de actores y organizaciones se articuló internamente en forma de «tribus», las cuales desde la fundación hasta la actualidad compiten entre sí por candidaturas a cargos de elección popular y «condicionan su colaboración con la dirigencia en turno» en función de coyunturas electorales (Cadena Roa y Leyva López, 2013: 23).<sup>263</sup>

Las tribus no son estáticas, es decir, cada facción interna cambia de nombre o se re acomoda en función del contexto político electoral (Bruhn, 2013: 173). La fortaleza de negociación de cada tribu o corriente se ha contado con base en la cantidad de votos y afiliados que puedan obtener. Para ello, las organizaciones sociales y, particularmente, los liderazgos territoriales del movimiento urbano popular del entonces Distrito Federal fueron los pilares fundamentales de la fortaleza del partido (Bruhn, 2013: 173). En ese sentido, el tipo de reclutamiento del PRD tiende a ser masivo y en relación a líderes locales, lo cual sustituye la poca capacidad organizativa de los comités ejecutivos municipales y estatales (Bruhn, 2013: 173; Martínez González, 2012: 421).

El liderazgo carismático de Cuauhtémoc Cárdenas y la heterogeneidad de origen del PRD son las dos características más importantes para entender la dinámica interna de la organización (Prud'homme, 2003: 103). La centralización del liderazgo cardenista no permitió que el partido

---

<sup>263</sup> «En 1991 se podían detectar al menos cinco corrientes al interior del PRD, todavía en función de sus identidades históricas: 1) la ex Corriente Democrática priísta (divida entre Cuauhtémoc Cárdenas y Porfirio Muñoz Ledo); 2) el ex Partido Mexicano Socialista (PMS); 3) La Corriente Revolucionaria, encabezada por Heberto Castillo y militantes del ex Partido Mexicano de los Trabajadores (PMT); 4) la Trisecta, como se le dio en llamar a la primera reunión de grupúsculos de la izquierda social, así como 5) los provenientes del ex Partido Socialista de los Trabajadores (PST), encabezados por Jesús Ortega y Graco Ramírez» (Bolívar Meza, 2013: 261).

desarrollara reglas formales fuertes para la solución de conflictos internos, por lo cual el proyecto se mantuvo siempre indefinido entre el presidente del partido (perteneciente a la corriente más fuerte) y el líder moral en turno (Cárdenas y posteriormente López Obrador) (Prud'homme, 2003; Martínez González, 2013: 218; Navarrete, 2017: 41).

En 1993 se reconoció formalmente la existencia de corrientes internas durante el II Congreso Nacional del PRD. Esto se llevó a cabo con el objetivo de institucionalizar el liderazgo para que recayera en el líder formal (el recién electo Porfirio Muñoz Ledo) y menos en el líder moral. Dicha medida finalmente no tuvo éxito, pues Cárdenas tenía un nivel de influencia muy alto en las decisiones internas de la organización. En el tercer Congreso Nacional, de 1996, López Obrador llegó a la Presidencia del Partido con el apoyo público de Cárdenas Solórzano. Además, Jesús Ortega Martínez fue Secretario General gracias a la planilla de Unidad (Bolívar Meza, 2013: 266).<sup>264</sup> Con la llegada de López Obrador a la dirigencia hubo un cambio generacional en el liderazgo y «la llegada de una nueva camarilla en la conducción política del partido» (Bolívar Meza, 2013: 266-267).

En 1997 se llevó a cabo la primera elección para la Jefatura de Gobierno del entonces Distrito Federal, la capital de México. El candidato Cuauhtémoc Cárdenas obtuvo el primer triunfo para el PRD en una gubernatura local. Además, la organización ganó los cuarenta escaños de mayoría relativa de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal (Bruhn, 2013: 143). Posteriormente la organización obtuvo victorias electorales en las gubernaturas de Baja California Sur, Tlaxcala, Chiapas y Michoacán.

En 1999 se llevaron a cabo elecciones internas, las candidaturas más fuertes por la dirigencia del PRD -Amalia García y Jesús Ortega respectivamente- enfrentaron un empate técnico, lo cual provocó acusaciones de fraude por ambos lados. Finalmente, se llegó a un acuerdo de unidad y se preparó el terreno político para las elecciones presidenciales del 2000, en las cuales Cárdenas contendió y perdió por tercera vez (Bolívar Meza, 2013: 269). Las divisiones internas del PRD

---

<sup>264</sup> La planilla de Unidad estaba integrada «por antiguos miembros de la CD, la CID encabezada por René Bejarano y Dolores Padierna, la Corriente de la Reforma Democrática encabezada por René Arce y Pedro Peñaloza, y el grupo que comenzaba a conformar la corriente Nueva Izquierda, conocido como «dos chuchos» encabezada por el propio Jesús Ortega y Jesús Zambrano» (Bolívar Meza, 2013: 265).

se agudizaron de manera que tanto «los chuchos» como «los amalios» promovieron contrarrestar la influencia de Cárdenas sobre el partido (Bolívar Meza, 2013: 274).

En 2002 la fuerza interna de Cárdenas ya se había reducido, mientras que la de Andrés Manuel incrementó después de su triunfo electoral como Jefe de Gobierno del Distrito Federal (en el 2000) y por sus altos niveles de aprobación durante su gestión (Bolívar Meza, 2013: 284). En las elecciones presidenciales de 2006, López Obrador logró posicionarse como el candidato a la Presidencia de la coalición llamada «Por el Bien de Todos», la cual aglutinó al PRD, al Partido del Trabajo y a Convergencia por la Democracia. La contienda de dicho año se caracterizó por una guerra sucia mediática en contra del candidato de la coalición y por las acusaciones de fraude electoral después de su derrota, así como por posteriores movilizaciones.

Después de la tensión política por los resultados de la elección presidencial de 2006, el PRD se dividió en dos grandes posiciones. De un lado, estaban las corrientes que buscaban una conducción más conciliadora con el gobierno panista de Felipe Calderón Hinojosa (en particular esta era liderada por Jesús Ortega de Nueva Izquierda) y, del otro lado, quienes pretendían posicionar al partido como una oposición no negociadora ni con el PRI ni con el PAN. Ésta última era encabezada por López Obrador (Bolívar Meza, 2013: 296; Cárdenas, 2013: 568). Las dos facciones se enfrentaron por la dirigencia nacional, pero el proceso interno estuvo lleno de irregularidades (Bolívar Meza, 2013: 296) por lo cual las votaciones se invalidaron y el consejo nacional designó a José Guadalupe Acosta Naranjo y a Martha Dalía Gastélum como líderes de la organización. Esta dirigencia era afín a Nueva Izquierda (NI).

Las asperezas entre Andrés Manuel López Obrador y NI se incrementaron (Bolívar Meza, 2013: 299). Los resultados electorales de los comicios de 2009, pusieron a la baja al PRD, lo cual fue producto de las disputas internas (Bolívar Meza, 2013: 301), pues pasó de 127 escaños en la Cámara de Diputados a 63. A pesar de los conflictos internos y de la caída electoral, Andrés Manuel continuaba siendo «la mejor opción de izquierda ante el electorado» (Navarrete, 2017: 45). Por esta razón, en 2012 volvió a ser el candidato presidencial del PRD en la coalición «Alianza por México», integrada por el Partido del Trabajo, Convergencia y el PRD. La guerra sucia de 2006 no se repitió y el discurso electoral de López Obrador fue más moderado

(Navarrete, 2014: 45). Sin embargo, el PRI se había fortalecido y logró obtener el triunfo presidencial en esos comicios.

En 2012 Andrés Manuel renunció al PRD y en 2014 Cuauhtémoc Cárdenas también anunció su salida oficial de la organización. El PRD carece de un líder carismático fuerte desde entonces (Cadena-Roa y López Leyva, 2013: 26; Navarrete, 2017: 46). Aun así, en las elecciones intermedias de 2015, el Partido de la Revolución Democrática se mantuvo como la tercera fuerza electoral en el país. Cabe resaltar que la ausencia de liderazgos ha afectado el desempeño electoral del PRD de manera creciente. Por ejemplo, de ser la segunda fuerza en el Poder Legislativo en 2006 y 2012, en 2021 el Partido de la Revolución Democrática es la séptima fuerza de escaños en el Congreso de la Unión.

En las elecciones de 2018, el PRD postuló como candidato presidencial a Ricardo Anaya, exdirigente del PAN. La organización no ganó ninguna gubernatura en esos comicios y se constituyó como la quinta fuerza de escaños en la Cámara de Diputados, hasta su desbandada en 2019 que lo colocó como séptima fuerza en el Congreso de la Unión ( la fracción legislativa en la Cámara Baja está integrada por once personas y en el Senado apenas cuenta con cuatro miembros). Al inicio de la Legislatura 2018-2021, el PRD contaba con 20 integrantes en su bancada de la Cámara de Diputados, hasta que en febrero de 2019 hubo nueve diputados abandonaron el grupo parlamentario.<sup>265</sup> Entre las y los legisladores que salieron de la fracción parlamentaria estuvo Ricardo Gallardo, quien era el coordinador del grupo y fue sustituido por Verónica Beatriz Juárez Piña quien antes era vicecoordinadora (ver anexo 6). En el Senado la coordinación legislativa está a cargo de Miguel Ángel Mancera Espinosa.

En 2021, los documentos básicos que guían a la organización son los Estatutos, la Declaración de Principios así como el Programa de Acción. Además, el PRD tiene reglamentos relacionados con la selección de candidaturas y dirigencias, la formación política de la militancia, la conducción y atribuciones de sus órganos de gobierno, así como de los organismos no

---

<sup>265</sup> «Encabezados por su coordinador, el potosino Ricardo Gallardo Cardona, nueve de los 19 diputados federales del PRD renunciaron este martes al partido y anunciaron que se conformarán en una bancada sin partido e independientes. Al coordinador lo acompañaron los diputados Héctor Serrano, Mauricio Toledo, Raymundo García, Emmanuel Reyes Luz Rosas, Lilia Villafuerte, entre otros». (Chávez, 2019).

territoriales como Juventudes de Izquierda y la Organización Nacional de Mujeres del Partido de la Revolución Democrática.<sup>266</sup>

Las instancias y órganos de dirección nacional son el Congreso Nacional, el cual es la autoridad suprema en términos de la aprobación de la línea política así como organizativa del partido (artículo 24 de los Estatutos). Éste sesiona cada tres años. El Consejo Nacional es la autoridad máxima entre Congreso y Congreso y se encarga de formular, desarrollar y dirigir la línea política así como organizativa del PRD. Éste órgano sesiona cada tres meses (artículo 30 y 33 de los Estatutos). La Dirección Nacional Ejecutiva es la autoridad encargada de desarrollar y dirigir la labor política, organizativa y administrativa del partido en el país. Este órgano lo integran con voz y voto la Presidencia Nacional, la Secretaría General Nacional y siete integrantes de las Secretarías Nacionales (artículos 36 y 38, de los Estatutos). En 2021, la Presidencia de la Dirección Ejecutiva Nacional está encabezada por Jesús Zambrano y la Secretaría General por Adriana Díaz (ver anexo 5). El resto de Secretarías se distribuyen de manera que hay cuatro mujeres y tres hombres.<sup>267</sup>

#### III.4.2 El régimen de género en la dimensión electoral del PRD

Las reglas que guían al PRD en su arena electoral tienen un nivel medio de igualdad debido a que la organización establece una serie de garantías de equidad así como acciones afirmativas para las mujeres que aspiran a ser candidatas (artículo 8, de los Estatutos). Además cuenta con

---

<sup>266</sup> El PRD tiene un total de 14 reglamentos, los cuales son: Reglamento del Congreso Nacional; Reglamento de Coordinadoras Autoridades Locales, Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información, Protección de Datos Personales y Gestión Documental del Partido de la Revolución Democrática; Reglamento de Disciplina interna del Partido de la Revolución Democrática; Reglamento de Afiliación; Reglamento de los Consejos; Reglamento de Direcciones, Reglamento de Elecciones; Reglamento de Direcciones de Comunicación Nacional y Estatales; Reglamento del Instituto de Formación Política Reglamento de la Organización Nacional de Mujeres del Partido de la Revolución Democrática; Reglamento del Órgano de Justicia Intrapartidaria; Reglamento de Patrimonio y Recursos Financieros; Reglamento de la Organización Nacional de las Juventudes de Izquierda del Partido de la Revolución Democrática.

<sup>267</sup> La Secretaría de Asuntos Electorales y Alianzas está encabezada por Elizabeth Pérez, la Secretaría de Juventud, Educación y Tecnología está encabezada por Karla Jacobo; la Secretaría de Comunicación Política por Estephany Santiago, la Secretaría de Gobierno y Asuntos Legislativos por Edgar Pereyra; la Secretaría de Agendas de Derechos Humanos y de la Diversidad Sexual por Ricardo Barrientos; la Secretaría de Organización y Planeación Interna por Camerino Eleazar; la Secretaría de Igualdad de Géneros por Karen Quiroga (PRD, 2021).

un protocolo para atender, sancionar y prevenir la violencia política en razón de género.<sup>268</sup> Sin embargo, la organización no incorpora principios o mecanismos que garanticen el acceso equitativo al financiamiento electoral, ni mecanismos de reeducación para las personas que cometieron violencia política de género.<sup>269</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en el PRD son que las dirigencias de las tribus se componen de redes homosociales masculinas.<sup>270</sup> La segunda práctica es que algunos de estos varones distribuyen incentivos selectivos entre mujeres con las que tienen o buscan alcanzar algún tipo de relación sexo afectiva.<sup>271</sup> En consecuencia, las mujeres tienen más obstáculos para ser candidatas porque todos los líderes de las corrientes internas son varones y, por lo tanto, los principales distribuidores de candidaturas.<sup>272</sup> Además, cuando las mujeres logran ser candidatas, la militancia tiende a invisibilizarlas al atribuir su logro gracias a «un padrino» al cual le «tocaba poner mujer» en el distrito o circunscripción debido a la exigencia de la cuota o del principio de paridad.<sup>273</sup>

La aplicación del IMERG a las reglas internas del PRD en la arena electoral da un total de siete puntos (doce es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 1.75 (ver anexo 1). En el primer indicador, relacionado con paridad en las candidaturas, la organización alcanzó el valor más alto (cuatro.) Esto se debe a que las reglas internas que rigen las nominaciones de candidatos y candidatas establecen el principio de paridad de género en todas las postulaciones a cargos de elección popular (artículo 8, de los Estatutos).

Además, la organización ordena que este principio se traduzca en paridad horizontal para las listas plurinominales de todos los niveles; paridad vertical en todos los distritos uninominales de

---

<sup>268</sup> El instrumento fue publicado y presentado en octubre de 2017. La encargada de impulsar el protocolo fue Claudia Castello, entonces Secretaria de Igualdad de Género del PRD (El Universal, 2017).

<sup>269</sup> La normativa que guía esta dimensión se encuentra en los Estatutos y los Reglamentos de Elecciones; de Patrimonio y Recursos Financieros, del Órgano de Justicia Intrapartidaria, así como en el Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Política en Razón de Género en el Partido de la Revolución Democrática.

<sup>270</sup> Entrevistas 11 y 12 del PRD.

<sup>271</sup> Entrevista 11 del PRD.

<sup>272</sup> Entrevistas 11 y 12 del PRD.

<sup>273</sup> Entrevista 12 del PRD.

todos los niveles; y paridad transversal, es decir que los encabezamientos de las listas plurinominales deben ser distribuidos de manera paritaria en todos los niveles (artículo 8, apartados e y g, de los Estatutos). En suma, la Declaración de Principios del PRD establece que también «es indispensable la obligación de la paridad [...] en la conformación de las estructuras de los distintos niveles de gobierno» (p. 18). En ese sentido, esta organización es la única que tiene un compromiso interno de buscar la paridad también en las candidaturas del ámbito gubernamental.

Si bien el PRD tiene todas estas reglas internas para garantizar candidaturas paritarias en todos los niveles y ámbitos de gobierno, en el proceso informal de selección de candidatos y candidatas, las mujeres no están representadas. Este proceso consiste en que la corriente interna más fuerte de la organización (es decir, la que cuenta con más afiliaciones y capacidad de movilización de voto) decide si, por ejemplo, la lista de alguna circunscripción es encabezada por un hombre o una mujer. El resto de circunscripciones se determinan en función de lo que eligió este primer grupo político.

«[...] lo que sucedía es que el grupo que tiene más poder elige primero, y elige si pone hombre o mujer. Por ejemplo, en mi circunscripción... ¿que pasó en la elección de 2018? [pues] quien tenía más fuerza en esa circunscripción era mi grupo, entonces mi grupo podía decidir si ponía hombre o mujer. Lo que pasó [en esa ocasión en la circunscripción] es que se hizo una negociación porque un dirigente quería poner sí o sí a su hermano, que es hombre... entonces como se les complicaba el tema de la paridad, en las otras circunscripciones a fuerza tenía que ir una mujer primero».<sup>274</sup>

Los líderes de cada grupo político generalmente son hombres. Esto promueve que en un distrito o circunscripción en el que toca mujer, los varones son los que deciden a qué candidata postular, lo cual permite que todos los padrinazgos políticos también sean altamente masculinizados.

«[...] entonces tú le das el espacio al grupo y el grupo decide qué poner... ‘te toca mujer’ pero lo que sucede es que la mayoría de las mujeres tienen un padrino. Y no es que las mujeres que van, se representen a sí mismas, sino que representan a un padrino [...] Entonces si no toca hombre, toca mujer, entonces el hombre decide a qué mujer poner: por los niveles de influencia que tienen en el partido [...]. Pero

---

<sup>274</sup> Entrevista 12 del PRD.



pues las mujeres que nos quedamos pues sí respondemos a un líder político que en todos los casos pues son hombres».<sup>275</sup>

Incluso, hubo un caso en el cual la candidata no sólo era apadrinada por un líder hombre, sino que ella solamente acataba los acuerdos políticos de las negociaciones a las cuales su líder varón había llegado.

«En el caso de esta compañera fue muy similar... su esposo -que es el líder de no sé qué alcaldía- entonces no pudo ir él [como candidato] y puso a su esposa. Y en negociaciones pues la esposa le responde a él. O sea ella sigue indicaciones y se sale porque él ya negoció. No tengo pruebas pero así es [...]».<sup>276</sup>

En la evaluación del indicador del IMERG relacionado con medidas afirmativas que compensen las complicaciones económicas que sufren las candidatas en la carrera electoral, la organización obtuvo el valor cero (cuatro es el máximo posible). Esto se debe a que aun cuando los Estatutos así como el Reglamento de Patrimonio y Recursos Financieros de la organización establecen que la Dirección Nacional Ejecutiva administra, a través de la Coordinación de Patrimonio y Recursos Financieros será la encargada de reportará los ingresos y gastos de campaña (artículo 83, de los Estatutos), no existe ningún principio ni disposición de distribución equitativa de las prerrogativas financieras entre las candidatas y candidatos. En suma, los Estatutos tienen un artículo relativo al uso de prerrogativas electorales en radio y televisión, el cual tampoco menciona ningún principio de distribución equitativa de este tipo de recursos (artículo 118).

El último indicador de la dimensión electoral del IMERG mide el nivel de fortaleza de las disposiciones en contra de la violencia política de género y, al aplicarlo a la organización adquiere un valor de tres (el máximo posible es cuatro). Esto se debe a que el PRD condena en sus Estatutos este tipo de actos (artículo 18, apartado o, de los Estatutos) y cuenta con un protocolo encaminado a prevenir, atender y sancionar la violencia política en razón de género al interior

---

<sup>275</sup> Entrevista 12 del PRD.

<sup>276</sup> Entrevista 12 del PRD.

de la organización.<sup>277</sup> Este documento no sólo define claramente la violencia política, sino que cuenta con un proceso claro y detallado para la atención y sanción de este tipo de actos, el cual está directamente vinculado con el Reglamento de Justicia Intrapartidaria. Además, el protocolo ordena que la Secretaría de Igualdad de Géneros está obligada a dar acompañamiento a las mujeres víctimas, y a ser vigilante de la ejecución de la sanción que determine la Comisión de Vigilancia y Ética (artículo 17, del Protocolo). Sin embargo, la normativa no contempla como medida de reparación, la reeducación de personas agresoras.

A pesar de la fortaleza de dichas reglas, una práctica rutinizada en el PRD, mencionada en las entrevistas, es que los líderes de la organización beneficiaban políticamente a las mujeres que les gustaban.

«[...] particularmente una querida amiga mía del PT me dijo ‘aquí la verdad es que no me han acosado hasta ahora’ y aquí en el PRD era tiro por viaje que les ‘tuviera que explotar el hecho de que les gustara a los dirigentes para que me apoyaran’ [...]».<sup>278</sup>

Esta declaración tiene dos aristas. La primera es que refleja un abuso de poder sistemático por parte de los varones del partido hacia las mujeres políticas. La segunda es que esta práctica de abuso era un mecanismo de acceso al poder tan cotidiano y rutinario que algunas militantes lo utilizaron para ascender en la jerarquía partidaria. Una de las consecuencias de esta práctica (además de constituir en sí mismo un acto de violencia política de género) es que a muchas mujeres que alcanzaron espacios de poder al interior de la organización se les acusó de «acostarse» con alguien de la dirigencia para invisibilizar sus méritos como lideresas o candidatas.

«Pero también el tema del acoso, o el abuso como un mecanismo de acceso es algo con lo que las mujeres de los distintos equipos del partido tienen que convivir. Tanto... en la práctica como en la idea de que ‘las mujeres que avanzan’ son vistas o son acusadas de haber utilizado como dice Marta Lamas su capital erótico para hacerlo. [...] Recientemente una amiga muy querida mía que yo sé de primera mano que no lo hizo, y con quien la acusan... le dicen... ‘no es que tú te acostaste con este dirigente’ y por eso avanzaste en este momento. Y es algo que sí sucede, sí...»

---

<sup>277</sup> El instrumento fue publicado y presentado en octubre de 2017. La encargada de impulsar el protocolo fue Claudia Castello, entonces Secretaria de Igualdad de Género del PRD (El Universal, 2017)

<sup>278</sup> Entrevista 11 del PRD.

Algunos dirigentes siguen en la práctica de promocionar, no solamente en los espacios para la paridad sino en distintos espacios, a familiares y parejas». <sup>279</sup>

Tabla 25.  
Dimensión electoral del IMERG aplicada al PRD

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	4
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas respecto del presupuesto total utilizado para campañas electorales.	0
	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	3

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.4.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PRD

Las reglas formales que guían a la organización en su arena legislativa son poco igualitarias debido a que aun cuando regula el modo de elegir a sus representantes en los cargos de poder legislativos, no presenta medidas afirmativas para inclusión de mujeres en la Mesa Directiva, Comisiones Legislativas o la Coordinación del Grupo Parlamentario. <sup>280</sup> Sin embargo, la

<sup>279</sup> Entrevista 11 del PRD.

<sup>280</sup> Durante el periodo estudiado, las coordinaciones parlamentarias del PRD han tenido como titulares en la Cámara Alta a Miguel Ángel Manera Espinosa (2018-2021). En la Cámara Baja a Ricardo Gallardo Gaona (2018-2019) y a Beatriz Juárez Piña (2019-2021) (ver anexo 6).

reglamentación interna sí presenta disposiciones relativas a la conducción de sus representantes populares bajo los principios que promueven la igualdad de género.<sup>281</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en el PRD son la alta masculinización de las redes de liderazgos tradicionales,<sup>282</sup> los cuales distribuyen incentivos selectivos entre otros hombres o sus familiares femeninas, parejas o mujeres militantes que «les gustan».<sup>283</sup> Las mujeres legisladoras del PRD sufren una hipervigilancia ideológica. Es decir, los legisladores hombres que «pierden la brújula ideológica» tienden a ser justificados con base en las presuntas presiones políticas del ambiente. Sin embargo, a las mujeres diputadas o senadoras, el error se les recrimina al punto de considerar que ni siquiera tienen un perfil adecuado.<sup>284</sup>

El IMERG en la arena legislativa alcanza el valor de uno (sobre seis). El valor ponderado es de 0.5 (ver anexo 1). El primer indicador, que identifica las disposiciones relativas a la conducción de las y los legisladores alcanzó el valor de uno (sobre tres) debido a que la Declaración de Principios del partido ordena que las y los representantes populares del PRD asuman la obligación de llevar a cabo todas sus acciones bajo los principios de igualdad, paridad y perspectiva de género (punto 4.3.4). Si bien este es un punto importante, el indicador no alcanza el máximo valor posible porque no existen mecanismos de distribución equitativa de las comisiones que preside el grupo parlamentario. Además, aún cuando el Reglamento Interno de la bancada legislativa indica el modo en el que se debe nombrar a las y los portavoces de la organización en las Presidencias y Secretarías de las comisiones legislativas, éste no establece ningún criterio de igualdad de género en dicho procedimiento (artículo 30).

Si bien la normativa establece que el grupo parlamentario deberá conducirse con base en principios favorables a los derechos de las mujeres, cuando las legisladoras actúan en sentido contrario a los principios de la organización éstas son «satanizadas» mucho más que sus diputados o senadores hombres.

---

<sup>281</sup> La normativa de esta dimensión se encuentra en los Estatutos, en la Declaración de Principios y en el Reglamento Interno del Grupo Parlamentario del PRD.

<sup>282</sup> Entrevistas 11 y 12 del PRD.

<sup>283</sup> Entrevista 11 del PRD.

<sup>284</sup> Entrevista 10 del PRD.

«Porque también merma mucho que haya compañeras alejadas de los principios progresistas del partido y tengan acceso al poder. Porque también eso es cierto, cuando una compañera se equivoca es doble, triple o cuádruple satanizada. Se le recrimina cuatro veces el error. Un vato se puede equivocar pero una compañera no. Uno puede perder la brújula en la votación y está bien [por] ‘las presiones políticas’ y todos los pretextos nos dan. Pero una compañera no puede perder la brújula ni un segundo porque entonces empiezan a recriminar: se te dijo que no era una opción, se te dijo que ese perfil no era el mejor, se les dijo que... y eso... a pesar de que la medición no es la misma, me parece que los avances son palpables».<sup>285</sup>

El segundo indicador del IMERG tiene el valor de cero (el máximo posible es dos) debido a que el Reglamento Interno de las y los legisladores no establece ningún criterio de distribución rotativa entre géneros de la Coordinación del Grupo Parlamentario. Aún cuando la normativa establece que dicho cargo intraparlamentario se decidirá en el Pleno de las y los diputados de manera anual (artículo 9), establece el procedimiento para remoción o sustitución en caso de ausencia y explica las atribuciones de la o el coordinador; no establece principios ni regula disposiciones para garantizar el acceso igualitario a este importante espacio de toma de decisiones políticas.<sup>286</sup>

El PRD en la Cámara Baja fue el primer grupo parlamentario de la Legislatura LXIV (2018-2021) que nombró una Coordinadora mujer, Verónica Beatriz Juárez Piña, en 2019. La bancada perredista selecciona su propia coordinación. El criterio principal para elegir al primer titular de este espacio de poder interparlamentario fue el buen desempeño electoral que tuvo el/la diputado/a, así como el nivel de influencia de la corriente política a la que pertenece. Una vez que el ex-coordinador renunció a la bancada perredista junto con otros diputados y diputadas, lo sustituyó de manera inmediata la entonces vicecoordinadora.

«[...] siempre hay filias dentro de los partidos, hay grupos y expresiones que en el reglamento de los partidos pueden estar o no reconocidas, pero de facto las hay. Y pues, tú respondes a un grupo y el poder de ese grupo responde a los afiliados... entonces quien tenga más diputados de cierto grupo es quien pone al coordinador,

---

<sup>285</sup> Entrevista 10 del PRD.

<sup>286</sup> Durante el periodo analizado las coordinaciones del grupo parlamentario fueron encabezadas por: Ricardo Gallardo (2018), Verónica Juárez Piña (2018-2021). Juárez Piña sustituyó a Gallardo dada su calidad de vicecoordinadora antes de la renuncia del diputado.

[y] es quien pone al vicecoordinador... es quien toma las decisiones. [...] Entonces en ese momento mi expresión política pues tenía la mayoría y decide poner un coordinador y se decidió él por los votos que representó en el proceso electoral. Él era hombre. Después viene [la] desbandada el coordinador decide renunciar».<sup>287</sup>

Una integrante del Grupo Parlamentario del PRD en la Cámara Baja identifica la importancia de que haya mujeres en la Junta de Coordinación Política

«Yo soy feminista y eso motiva, porque la visión pues definitivamente es diferente y los temas que se han impulsado son diferentes. Y era la única coordinadora de todos los grupos parlamentarios entonces se tenía una visión de mujeres en la Junta de Coordinación [Política]».<sup>288</sup>

El indicador del IMERG que identifica disposiciones encaminadas a la capacitación y formación de las legisladoras en el PRD adquiere el valor de cero (sobre uno) debido a que, aun cuando los Estatutos (artículo 8, apartado n) y el Reglamento Interno del Grupo Parlamentario (artículo 25, apartado g) establecen disposiciones relativas a la capacitación de legisladores, no existe ninguna medida encaminada específicamente a la formación para promover el liderazgo de las diputadas o senadoras. En suma, el Reglamento de la Organización Nacional de Mujeres (artículo 32) establece un porcentaje de presupuesto destinado al apoyo, capacitación, promoción y desarrollo de las mujeres, pero tampoco hace énfasis en las legisladoras perredistas.

Tabla 26.  
Dimensión legislativa del IMERG aplicada al PRD

Variable	Indicador	Valor
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	1
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	0
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	0

<sup>287</sup> Entrevista 11 del PRD.

<sup>288</sup> Entrevista 12 del PRD.

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

#### III.4.4 El régimen de género en la dimensión de gobierno del PRD

Las reglas que guían al PRD en su arena de gobierno tienen un nivel medio de igualdad. Esto se debe a que la normativa de la organización establece que en caso de ser el partido gobernante, se deberá respetar el principio de paridad de género en el gabinete, en todos los órganos gubernamentales y en la administración pública.<sup>289</sup> Las prácticas rutinizadas en el PRD son dos. La primera es que las dirigencias de las corrientes internas se componen de redes homosociales masculinas que distribuyen los incentivos selectivos de la organización principalmente entre sus congéneres<sup>290</sup> o, en su caso, entre sus familiares femeninas, parejas o mujeres militantes que «les gustan».<sup>291</sup>

La aplicación del IMERG en la arena de gobierno del PRD alcanza un valor de dos (el máximo posible es tres) (ver anexo 1). El indicador obtuvo dicho puntaje debido a que el Programa de Acción mandata como «obligatorio para el PRD y sus gobiernos» asegurar la paridad en las dependencias y administración pública (p. 49-50). En ese sentido, también establece el compromiso de impulsar la paridad en los gabinetes de los tres órdenes de gobierno (p.22). Si bien esto es importante, la organización no obtuvo el máximo valor posible en esta dimensión debido a que no establece mecanismos claros (legislación, reglamento o política pública) a través de los cuáles garantizará el cumplimiento de dichas disposiciones.

Tabla 27.  
Dimensión de gobierno del IMERG aplicada al PRD

Variable	Indicador	Valor
----------	-----------	-------

---

<sup>289</sup> La normativa que regula dicho principio se encuentra en el Programa de Acción (p. 49-50).

<sup>290</sup> Entrevistas 11 y 12 del PRD.

<sup>291</sup> La manera en la que estas prácticas afectan a las mujeres del PRD en su arena de gobierno no pudo ser identificada debido a que esta organización no es el partido gobernante.

Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete.	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	2
--	---	---

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.4.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PRD

Las reglas que guían al PRD en su arena burocrática son igualitarias debido a que ordenan paridad en todos los órganos de gobierno y de administración (artículos 37, de los Estatutos), contemplan la existencia de una organización de mujeres con atribuciones específicas (artículo 157, de los Estatutos) así como una Secretaría de Igualdad de Géneros con voz y voto en la Dirección Nacional Ejecutiva (DNE) (artículo 39, apartado C, de los Estatutos).<sup>292</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en el PRD son dos. La primera es que los líderes de la cúpula de poder son casi exclusivamente varones.<sup>293</sup> La segunda práctica es que una parte de estos hombres con poder, decide impulsar políticamente a las mujeres sólo cuando son sus familiares, parejas o militantes que les gustan.<sup>294</sup> A pesar de la integración en proporciones de paridad en la Dirección Nacional Ejecutiva, las dirigentes femeninas no ejercen realmente el poder.<sup>295</sup> Esto se debe a que los liderazgos de las corrientes internas son los que conforman el verdadero grupo de decisión política.<sup>296</sup> En 2021 solamente hay una mujer lideresa dirigente de la corriente Vanguardia Progresista (Karen Quiroga) quien de acuerdo a las entrevistas tiene poca influencia en la cúpula de poder de la organización y limitada capacidad de mando sobre su propio grupo político.<sup>297</sup>

<sup>292</sup> La normativa que conduce esta arena de desempeño se encuentra en los Estatutos y los Reglamentos de Elecciones y de la Organización Nacional de Mujeres (ONM) del Partido de la Revolución Democrática.

<sup>293</sup> Entrevistas 11 y 12. del PRD

<sup>294</sup> Entrevista 12 del PRD.

<sup>295</sup> Entrevista 11 y 12 del PRD.

<sup>296</sup> Entrevistas 11 y 12 del PRD.

<sup>297</sup> Entrevistas 11 y 12 del PRD.



La aplicación del IMERG al PRD en la arena de la burocracia alcanza un total de 14 puntos (quince es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 2.8 (ver anexo 1). El primer indicador obtuvo el puntaje más alto en la escala (cuatro), debido a que los Estatutos de la organización ordenan la integración paritaria de todos los órganos de dirección y representación (artículo 8, de los Estatutos). Además, el Reglamento de Elecciones tiene una disposición que ordena a la Dirección Ejecutiva Nacional que en cada convocatoria de renovación de la dirigencia, se haga explícito el método por el cual se garantizará la paridad de género en el órgano directivo (artículo 37).

El segundo indicador del IMERG identifica la existencia de principios y mecanismos de paridad en el máximo órgano administrativo del partido. La organización obtuvo el valor más alto posible (cuatro) porque la DNE se integra de manera paritaria. Aun cuando existe una Coordinación de Patrimonio y Recursos, los Estatutos establecen que la Dirección es la encargada de dirigir la administración del partido (artículo 37) y también le atribuyen la elaboración del proyecto de presupuesto anual (artículo 39, apartado A).

A pesar de la claridad y fortaleza de las reglas sobre paridad en el órgano administrativo y de gobierno, el grupo de poder real, es decir, los liderazgos tradicionales (en el caso particular del PRD son las dirigencias de las corrientes) tienen un nivel muy alto de integración masculina.

«Mira, el PRD es un caso particular, además de la dirigencia formal hay una dirigencia extraoficial: que son las dirigencias de las corrientes al interior. Pero pues no sé, Los Chuchos, son dos hombres; Foro Nuevo Sol, [es de] Silvano Aureoles; ADN en algún momento fue la corriente más grande del PRD que ahorita está muy disminuida, el dirigente se llama Hector Bautista, es candidato en Neza; e Iniciativa Galileos con Acosta Naranjo. O sea sí es un patriarcado que supervisa y guía sobre los votos de las compañeras que están en el secretariado».<sup>298</sup>

«Mira, yo te puedo decir que sí, todos los líderes políticos de facto, que son los que mueven los hilos, que no son la cara visible: son hombres en todas las expresiones. Tú puedes tener como Presidente a Zambrano, y quienes son los líderes de su corriente son él y Jesús Ortega. Tú puedes tener a una Secretaria que es Adriana Díaz, pero su líder político es Héctor Baustista y así con cada [secretaría]... tú

---

<sup>298</sup> Entrevista 11 del PRD.

puedes ver a una Secretaria de Comunicación que es Estephany Santiago y puedes ver que su líder es el gobernador de Michoacán, Silvano, hombre».<sup>299</sup>

Las personas entrevistadas identificaron que de todas las corrientes internas solamente una es encabezada por una mujer, Karen Quiroga de Vanguardia Progresista. Llama la atención, que esa es la tribu más pequeña y sobre la cual su lideresa tiene poco control.

«Fíjate, la única es Karen Quiroga que es la Secretaria, justo de Mujeres. Pero ella se queda porque su líder se fue, que es este diputado de nosotros que se fue al Verde y ahorita está apoyando a Gallardo. Entonces ella lo que decidió hacer fue quedarse y recoger todo lo que quedaba de su corriente, que es una corriente muy debilitada que únicamente responde a la CDMX pero fue la que se quedó y la que decidió seguir creciendo pero no significa que esté en las mesas de decisión política».<sup>300</sup>

«En este momento, tenemos cinco corrientes, y de esas, sólo hay una dirigente mujer que es Karen Quiroga de Vanguardia Progresista y diría que de los cinco, la que menos control tiene sobre su equipo o la menos mandamás, es precisamente Karen. Karen creo que sí es más la representante que auténticamente la dirigente».<sup>301</sup>

La falta de liderazgos femeninos fuertes no siempre ha sido una carencia de la organización. De hecho, mientras se redujo la fuerza electoral y política del PRD, las lideresas también decrecieron numéricamente, lo cual dejó solamente a varones de edad avanzada en el grupo de poder real.

«Pero ahorita me acordé que por ejemplo, la corriente Nuevo Sol, la de Silvano, la fundó Amalia García y después de ella [como dirigente, estuvo] Hortensia Aragón y luego otra compañera que se llama Martha Castiglione. [Esa] siempre fue una corriente dirigida por mujeres hasta que se fueron. Ha habido otras dirigentas mujeres. De hecho creo que el PRD fue el primer partido en tener una dirigente mujer. Sin embargo, estos liderazgos de mujeres fuertes salieron. Tuvimos también a Alejandra, a Beatriz Mojica, pero conforme se ha ido vaciando el partido se han ido quedando liderazgos viejos sobretodo, y que son de hombres. Aún me cuesta trabajo pensar en alguna dirigente mujer, actual, que pueda estar a la altura de estos dirigentes hombres. Quizás la última fue Beatriz Mojica. Digo, evidentemente esto debe tener un componente de género pero me cuesta trabajo identificarlo».<sup>302</sup>

---

<sup>299</sup> Entrevista 12 del PRD.

<sup>300</sup> Entrevista 12 del PRD.

<sup>301</sup> Entrevista 11 del PRD.

<sup>302</sup> Entrevista 11 del PRD.

El tercer indicador de la dimensión burocrática obtuvo un valor de tres (el máximo posible) debido a que los Estatutos del PRD indican la existencia de una Secretaría de Igualdad de Género (artículo 39, apartado C)<sup>303</sup> y de una Organización Nacional de Mujeres (ONM) (artículo 147).<sup>304</sup> La primera, es parte de la Dirección Ejecutiva Nacional con voz y voto. La segunda (la ONM) es un organismo autónomo que cuenta con su propio reglamento y entre sus atribuciones están la presentación de una agenda y un plan de trabajo anual que impulse la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres. En ese sentido, la misma normativa ordena que «en la planificación de trabajo de la organización deberán incluir los proyectos que serán financiados con el tres por ciento de los recursos programados para promover el liderazgo de las mujeres» (artículo 32 del Reglamento de la Organización Nacional de Mujeres).<sup>305</sup>

La salida de múltiples y activos liderazgos femeninos en el PRD promovió la necesidad de impulsar un espacio de organización interna de mujeres como la ONM.

«El partido no nació con organizaciones sectoriales, como las tiene el PRI sino que las fue construyendo con los años y la ONM fue la última en nacer. Incluso en un Congreso hicieron una organización de jóvenes y las mujeres no lograron su organización en el 2013, sino hasta el 2015 fue que lograron tener su organización autónoma. A pesar de eso sí hubo distintos avances en la agenda de la mujer, de las que te hablé: el hecho de que ocuparan la Presidencia, el hecho de que el partido se posicionó por el tema del derecho a decidir. Y quizá por eso no había sido necesario que tuvieran una organización propia, porque sí tenían una participación activa al interior del partido. Quizá cuando se da el vaciamiento de grandes liderazgos femeninos, fue que se dio la creación de la organización».<sup>306</sup>

El cuarto indicador de esta dimensión tiene un valor de dos (tres es el máximo posible) debido a que la Secretaría de Igualdad de Géneros tiene voz y voto en las atribuciones de la DNE como la elaboración del proyecto de presupuesto y proposición de candidaturas a la Presidencia,

---

<sup>303</sup> Karen Quiroga es la titular de la Secretaría de Igualdad desde 2020.

<sup>304</sup> En 2021, las coordinadoras de la ONM son Melba Haidee González Rosas, María Lucero Ramírez Cerna y Cristina Ramírez Carmona.

<sup>305</sup> La Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario». (artículo 51, a, V).

<sup>306</sup> Entrevista 11 del PRD.

Senadurías y Diputaciones federales (artículo 39, apartado A, numeral XXXII, de los Estatutos). Sin embargo, el PRD no alcanzó el máximo valor en la escala de este indicador porque ni la Secretaría ni la ONM tienen atribuciones relacionadas con reformas estatutarias o al programa de gobierno. Aun cuando la ONM o la Secretaría de Igualdad de Géneros no tienen reglamentado ningún nivel de influencia en la conducción ideológica y programática del partido, las entrevistas dan cuenta de que la Organización Nacional de Mujeres ha tenido un papel importante en términos de presión política al interior del PRD en todos niveles de dirección interna.

«El papel de la ONM es, primero, ser observadora de todas las decisiones del partido: no sólo las que afectarían a las mujeres. Ellas están seguras de que toda política pública tiene que venir recubierta de una perspectiva de género. Y así tienen que ser las decisiones que toma el partido a nivel municipal, estatal. [La ONM] sirve como un espacio de las compañeras, de diálogo y de discusión. También de decisión, y de decisión en el sentido de que si bien es un organismo autónomo y no tiene facultades de proponer quizá, sí de incidir en unas decisiones de comité estatal, municipal y nacional. Las compañeras se organizan y si hay una decisión que no tenga perspectiva de género, pues generan sus opiniones, postulados, posicionamientos e influyen en las decisiones de las personas que dirigen al partido».<sup>307</sup>

Además, este nivel de influencia de la ONM para incorporar perspectiva de género en las decisiones del PRD no ocurre solamente al interior, también en la conducción de las y los legisladores del grupo parlamentario perredista.

«[La ONM] tiene una dirigencia colegiada donde participan compañeras de distintos equipos políticos y sí te puedo decir que sí tienen una influencia real y un peso real al interior del partido. En diversos momentos han impulsado posicionamientos, incluso votaciones para nuestros grupos parlamentarios que sí tenían, o el partido tenía cierta dinámica, y gracias a la posición de la organización se cambió la postura en incontables ocasiones».<sup>308</sup>

«Los posicionamientos [de la ONM] sobre decisiones en algún Congreso, ejercen presión a nuestros diputados y diputadas en los Congresos locales porque, pues hay

---

<sup>307</sup> Entrevista 10 del PRD.

<sup>308</sup> Entrevista 11 del PRD.

compañeros que pierden la brújula en votaciones importantes. Como nos pasó hace poco en Quintana Roo, un compañero del partido votó en contra y una compañera votó a favor... ahí somos críticos, críticos reales. El compañero tiene que irse a un procedimiento, incluso si hay que expulsarlo. Ellas identifican esta serie de incongruencias de principios y programáticas y me parece que eso es pues muy necesario y nos ayuda a los demás a darnos cuenta de lo que estamos haciendo mal». <sup>309</sup>

Si bien la ONM tiene un nivel alto de influencia, esto se debía a la voluntad de las élites del partido para escuchar y atender sus recomendaciones. Sin embargo, con esta dinámica, el organismo queda en la incertidumbre en cuanto a su nivel de influencia política si la DNE o los grupos de poder cambiaran.

«Porque hoy la dirección ha sido loable de escuchar las opiniones de las juventudes y de la ONM, pero me parece que eso está a contentillo de una dirección cercana [y] empática. Entonces así como pasamos buenos momentos y direcciones pues buenas, también hay direcciones cerradas que ellos deciden hacer lo que consideran correcto y lo de que digan las organizaciones pues termina siendo ‘pues algo que dijeron’ pero no tiene ningún tipo de vinculación». <sup>310</sup>

De hecho, durante la última reunión del Consejo Nacional del PRD (en diciembre de 2020) la Dirección Ejecutiva Nacional comenzó a reducir las facultades del ONM así como su autonomía. Antes de dicho evento, cinco integrantes del Organismo Nacional de Mujeres acordaron defender el estatus tanto de influencia como de independencia de esta organización. Sin embargo, cuatro de ellas fueron presionadas por los líderes de sus tribus para no poner a discusión el documento acordado que presentaba un proyecto de defensa de la autonomía del ONM. <sup>311</sup>

El último indicador del IMERG aplicado al PRD alcanza el máximo valor posible (uno) debido a que el Reglamento de la Organización Nacional de Mujeres ordena que el tres por ciento de

---

<sup>309</sup> Entrevista 10 del PRD.

<sup>310</sup> Entrevista 10 del PRD.

<sup>311</sup> Martha Dalía Gastélum reveló que cinco coordinadoras habían trabajado un documento con un disenso, pero ni siquiera es lo presentaron. En particular dijo «Cuatro mujeres de la coordinación nacional, presionadas por sus corrientes firmaron el documento donde aceptan que se quite el recurso y también la facultad de decidir». La integrante de la ONM acusó directamente a María de los Ángeles Sánchez Lira, Cristina Ramírez, Ernestina Ramírez, Deborah Romero, integrantes de las corrientes Alternativa Democrática Nacional, Nueva Izquierda, Foro Nuevo Sol y de Vanguardia Progresista.

las prerrogativas programadas para capacitación, formación y promoción de los liderazgos femeninos debe ser implementado en los proyectos de trabajo impulsados por el mismo organismo (artículo 32). El trabajo de la ONM en conjunto con la Secretaría de Igualdad ha sido eficaz para la capacitación y formación de mujeres del PRD.

«Pues tenemos la ONM del PRD, como tú sabes por ley el INE pide un presupuesto a los partidos del 2% para la promoción del liderazgo político de las mujeres, lo cual es ineludible, la organización sí ejerce este presupuesto».<sup>312</sup>

«en términos de capacitación es completamente distinto, son compañeras que todo el tiempo trabajan con la Secretaría Nacional de Igualdad de Género para generar capacitaciones, formación política, los lineamientos de los estudios, los programas, también son las compañeras que en su gran mayoría generan las actividades en las calles: el activismo, como realizar alguna intervención, [o] un performance en alguna ciudad».<sup>313</sup>

Un punto relevante y que no se identificó en otras organizaciones de partidos es que la ONM también es un espacio de disputa política con corrientes distintas, con intereses particulares así como con acuerdos y desacuerdos entre actoras y facciones.

«Un tema ahí importante, bueno, se ha criticado que no todas las mujeres están ahí por temas de convicción [pues] por ley, el partido debe destinar el 3% de sus prerrogativas a cuestiones de género, en nuestro caso lo maneja la ONM. Entonces, en muchos casos se atribuye a que muchas mujeres están ahí por dinero, porque son millones. O sea, 3% parecerá poco pero son millones. Y la orientación que se tiene es para actividades para el fortalecimiento de las mujeres en todas la entidades. Y [ellas] también son sectarias, o sea, hay un evento y no convocan a todas, hay un evento y todas quieren hablar. Pero esto también es un tema político. No creo que esto suceda en todos los organismos de mujeres, creo que esto tiene mucha relación con la política porque en la política se acostumbra y se quiere tener fuerza, poder y reconocimiento, mientras más visible seas mejor».<sup>314</sup>

---

<sup>312</sup> Entrevista 11 del PRD.

<sup>313</sup> Entrevista 10 del PRD.

<sup>314</sup> Entrevista 12 del PRD.

Tabla 28.  
Dimensión burocrática del IMERG aplicada al PRD

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia, y en su caso porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos.	4
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los documentos básicos.	4
Nivel de formalización de la organización interna de mujeres.	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	3
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones.	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, programas de gobierno, reformas estatutarias.	2
Nivel de inclusión de un presupuesto destinado a actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres.	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

#### III.4.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PRD

Las reglas que guían al PRD en la arena de la militancia tienden a ser igualitarias debido a que tienen compromisos de formación en temas de género dirigidos a todas y todos los afiliados al partido (punto 9, del Protocolo contra la violencia política de género, la Secretaría de Igualdad de Género), así como una agenda que impulsa los derechos de las mujeres de la organización y en su programa de gobierno (artículo 8, apartado n, de los Estatutos).<sup>315</sup>

La práctica rutinizada relativa al género en el PRD (la alta masculinización de las cúpulas) no afecta a las mujeres de la organización de manera tan clara en esta dimensión. Los grupos reales

<sup>315</sup> La normativa en esta arena se encuentra en los Estatutos, el Programa de Acción, la Declaración de Principios, el Reglamento de la Organización Nacional de Mujeres y el Protocolo de Atención, Prevención, Sanción y Erradicación de la Violencia Política en Razón de Género del PRD.

de poder (dirigencias de la tribus) desde hace muchos años han buscado incorporar y ampliar los derechos de las mujeres.<sup>316</sup> Incluso, durante mucho tiempo, los derechos sexuales y reproductivos «han sido una bandera» de la organización.<sup>317</sup>

La dimensión de la militancia del IMERG en el PRD tiene un valor de seis puntos, el máximo posible. El primer indicador obtuvo el puntaje más alto en la escala debido a que la normativa de la organización contempla la formación de toda la militancia (no sólo la femenina) en temas de género, específicamente sobre violencia política. De acuerdo con el Protocolo contra la violencia política de género, la Secretaría de Igualdad de Géneros es la instancia que debe impulsar cursos de sensibilización para todos los afiliados y órganos de dirección. Además debe hacer una campaña informativa, promover cursos especializados de derecho electoral con perspectiva de género y realizar talleres de violencia política desde un enfoque procesal para el personal de la Comisión de Ética y Vigilancia, la Comisión Nacional Jurisdiccional, la misma Secretaría así como la de Derechos Humanos (numeral 39, del Protocolo). A pesar de esta reglamentación, las capacitaciones en temas de género solamente se dirigen a la militancia femenina.

«Me parece por supuesto que todavía hay muchos retos en el partido, como esta triple capacitación ya no sólo de las compañeras, sino de los compañeros. Me parece que hay un error de que cuando hay capacitaciones se enfoquen solamente en las mujeres. Lo entiendo porque justamente ha sido como un tema no resuelto el que las compañeras hace poco incursionaron en la política y pues hay muchas cosas de capacitación. Pero también me parece importante que los hombres se capaciten en temas de género. Como esta campaña de romper el pacto. Y hay veces que sí lo queremos hacer, que sí nos damos cuenta de que las mujeres ganan menos, trabajan más, pero hay veces que no sabemos cómo hacerlo».<sup>318</sup>

El segundo indicador mide el nivel de inclusión de los derechos de la militancia femenina. El PRD obtuvo el máximo valor posible (dos). Esto se debe a que los Estatutos reconocen la paridad como principio en la conducción de la organización, la igualdad de género como eje

---

<sup>316</sup> Entrevista 11 del PRD.

<sup>317</sup> Entrevistas 10 y 11 del PRD.

<sup>318</sup> Entrevista 10 del PRD.



transversal en sus trabajos (artículo 8, apartado n) y prohíben todo tipo discriminación y de violencia política en razón de género (artículos 9 y 18). El Reglamento de la Organización Nacional de Mujeres también establece que ésta es la instancia encargada de llevar a cabo los proyectos que impulsen la formación, capacitación y liderazgo político de las mujeres (artículo 32) así como de vincularse de manera permanente con el movimiento amplio de mujeres a nivel nacional, regional e internacional (artículo 6).

Aun cuando la normatividad que protege los derechos de la militancia femenina es integral, los hombres tienen el monopolio de poder y lo ejercen de manera abusiva hacia algunas compañeras. Esto es relevante porque se contrapone a un protocolo con sanciones claras y a la adopción temprana de acciones afirmativas para incorporar mujeres en la dirigencia.

«Mira, como te mencionaba, creo que tenemos un avance jurídico excelente. En todos nuestros órganos de dirección en todos los niveles, hay paridad; en todas las candidaturas cumplimos con el tema de la paridad. Y con otras acciones afirmativas [...] Pero sí tenemos esos dos temas que ya habíamos platicado: el tema del abuso de poder de los hombres sobre las mujeres para promover sus carreras políticas de una manera pues extraoficial y el tema de que los verdaderos actores de poder son casi puros hombres. Sobre el primer tema, creo que es muy complicado porque requeriría un reconocimiento formal de eso y tú sabes lo difícil que es que las compañeras denuncien. No es un tema sólo del partido sino de todo el país... está cambiando, sí, pero se mantiene».<sup>319</sup>

El último indicador también alcanzó el máximo valor posible (tres) debido a que el Programa de Acción del PRD no sólo enuncia el principio de igualdad, también incorpora compromisos relacionados con reformas al sistema de justicia desde una perspectiva de género, armonización de leyes para garantizar la paridad, capacitación de funcionarios y funcionarias para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, protección de derechos sexuales y reproductivos, entre otros (p. 50). Esta normativa convive armónicamente con los temas que ha legislado el PRD.

«el PRD sí fue de los primeros en proponer una cuota de género. A mí me parece un tema importante que respalde derechos que a mí me parecen intrínsecos que

---

<sup>319</sup> Entrevista 11 del PRD.

debe de tener una mujer, por ejemplo, el aborto. Que veo que otros partidos no lo respaldan».<sup>320</sup>

«Me parece que hemos sido como instituto político, estandarte de las luchas. Las compañeras perredistas han sido estandartes de las luchas feministas, el partido ha sido el espacio donde ellas han encontrado la posibilidad de hacer real sus peticiones: fuimos los primeros en poner en marcha que el aborto fuera legal en la Ciudad de México, los matrimonios igualitarios, el 50-50, se exigió la perspectiva de género en todas las políticas de gobierno. Entonces me parece que justamente para que ello pudiese ser exteriorizado de manera interna primero lo vivimos».<sup>321</sup>

Tabla 29.  
Dimensión de la militancia del IMERG aplicada al PRD

Variable	Indicador	Valor del indicador
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina).	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia en temas según las normas internas del partido.	1
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes.	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	2
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno.	Existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en los programas de gobierno del partido.	3

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>320</sup> Entrevista 12 del PRD.

<sup>321</sup> Entrevista 10 del PRD.

### III.4.7 El régimen de género del Partido de la Revolución Democrática

La aplicación del IMERG al Partido de la Revolución Democrática da un total de 10.05 puntos, de un máximo posible de quince.<sup>322</sup> Las arenas burocrática y de la militancia tuvieron el mayor nivel de igualdad porque los órganos de gobierno y administrativo son paritarios y existen dos organismos, uno para la protección de derechos de las militantes y otro para la representación de las mujeres en la DNE. Además la retórica de la organización es amigable a los derechos de la militancia femenina y de las ciudadanas.

La arena electoral de la organización tuvo un nivel medio de igualdad debido a que si bien los resultados fueron altos en dos indicadores, el valor final de la dimensión se vio afectado por la falta de equidad para la distribución de prerrogativas electorales. La arena de gobierno también obtuvo un valor medio en términos de igualdad. El PRD no alcanzó el máximo posible en dicha dimensión porque a pesar de la existencia de un compromiso de la organización a guiarse por el principio de paridad en el ámbito gubernamental y de la administración pública, no especifica los mecanismos a partir de los cuales garantiza dicho compromiso. La arena legislativa es la que presenta un menor nivel de igualdad de género en sus reglas formales, pues la normativa del partido no contempla medidas de discriminación positiva para que las mujeres legisladoras de la organización tengan acceso a cargos de poder intraparlamentarios.

Las prácticas rutinizadas en relación al régimen de género en el PRD son la alta masculinización de los grupos de poder tradicionales y el abuso de dicho poder por parte de algunos varones de la organización, quienes distribuyen incentivos selectivos entre hombres o con las mujeres cercanas a ellos por vínculos familiares o relaciones sexoafectivas. Los liderazgos de las corrientes políticas internas son en su mayoría, hombres.<sup>323</sup> La única facción política interna que tiene una dirigencia femenina (Vanguardia Progresista encabezada por Karen Quiroga) tiene

---

<sup>322</sup> En la aplicación del IMERG, el valor ponderado por dimensión fue el siguiente. Cabe anotar que el máximo posible en todas las dimensiones es tres: Electoral 1.75; Legislativa 0.5; Gobierno 2; Burocrática 2.8; Militancia 3.

<sup>323</sup> Entrevistas 11 y 12 del PRD.

poca influencia en las decisiones de la organización y además su lideresa tiene poco control sobre su propio grupo político.<sup>324</sup>

Los actores políticos entrevistados mencionaron dos vías para que el régimen de género de la organización sea más igualitario. La primera no es una medida formal y tampoco una práctica que los actores podrían adoptar, sino una inercia social: el cambio generacional. Las entrevistas argumentaron que los liderazgos tradicionales del PRD son varones mayores y que, con el paso del tiempo, habrán nuevos liderazgos jóvenes tanto femeninos como masculinos que «tomen las decisiones tras bambalinas».<sup>325</sup> La segunda medida mencionada para tener un régimen de género más igualitario fue resaltada en la entrevista 10 y consiste en la capacitación en temas de género tanto a las mujeres como a los hombres de la organización, así como el aumento de las prerrogativas destinadas a la formación y capacitación en dichos temas.<sup>326</sup>

---

<sup>324</sup> Entrevistas 11 y 12 del PRD.

<sup>325</sup> «Yo creo que una cuestión clave es el tiempo y la evolución que las mismas leyes te van dando... yo creo que estamos en una evolución a comparación de unos años cuando únicamente las facilidades las tenían los hombres. Y en ese sentido si el partido sigue, creo que en unos años habrá dirigentes mujeres políticas.... que tomen las decisiones tras bambalinas, que sean quienes mueven los hilos». (Entrevista 12)

«Yo creo que también tiene que ver con el cambio generacional. Si tú miras a los líderes, pues justamente la más joven es Karen de todas las corrientes, cuando mucho ha de tener 50 años, pero los hombres son todos mayores de 60, el más joven es Silvano Aureoles. Creo que en la medida en la que avance el recambio generacional, justo vamos a ir logrando que en los espacios de toma de decisión participen más mujeres». (Entrevista 11)

<sup>326</sup> «Me parece por supuesto que todavía hay muchos retos en el partido, como esta triple capacitación ya no sólo de las compañeras, sino de los compañeros. Me parece que hay un error de que cuando hay capacitaciones se enfoquen solamente en las mujeres. Lo entiendo porque justamente ha sido como un tema no resuelto el que las compañeras hace poco incursionaron en la política y pues hay muchas cosas de capacitación. Pero también me parece importante que los hombres se capaciten en temas de género. Como esta campaña de romper el pacto. Y hay veces que sí lo queremos hacer, que sí nos damos cuenta de que las mujeres ganan menos, trabajan más, pero hay veces que no sabemos cómo hacerlo. Y hay veces que prefiero omitir mi opinión a hacer un comentario que pueda herir a las compañeras». (Entrevista 10 del PRD)

### III.5. Partido Encuentro Social: «nuestro papel en la familia lo trasladamos al partido»

#### III.5.1. Contexto organizativo

El Partido Encuentro Social (PES) es una de las organizaciones de partidos con menor fuerza electoral en México, pues desde su creación ha funcionado como un partido satélite. Este es el único partido que expone abiertamente principios de orientación evangélica, particularmente pentecostales<sup>327</sup> y neopentecostales<sup>328</sup> (Martínez García, 2015; Garma, 2019: 36). A lo largo de su reciente historia ha logrado obtener el apoyo político de creyentes religiosos e importantes líderes ministeriales de México.<sup>329</sup> Incluso ha postulado como personas candidatas a cargos de elección, a fieles evangélicas,<sup>330</sup> aunque el partido ha procurado que no sean Ministros de Culto (Martínez García, 2015; Garma, 2019: 41).<sup>331</sup>

El fundador de la organización es Hugo Eric Flores, quien funge como el líder moral y también como dirigente formal. El Presidente de Encuentro Social generó una red de cabecillas evangélicos que han sustentado la creación, mantenimiento y luego refundación del partido (Barranco, 2021). Dicho líder también es el vocero público de la organización y en múltiples ocasiones ha apoyado movilizaciones en contra del matrimonio igualitario, la despenalización

---

<sup>327</sup> «Las iglesias pentecostales son originarias de Estados Unidos, donde surgieron en 1906, en áreas donde había una fuerte influencia de la población afrodescendiente protestante. Su nombre deriva de la fiesta cristiana que conmemora el día en que los 12 apóstoles recibieron al Espíritu Santo por primera vez y obtuvieron dones maravillosos como hablar en lenguas, sanar enfermos y profetizar -según el pentecostalismo, todo creyente puede recibir estos dones al abrirse al Espíritu Santo-. Entre las agrupaciones pentecostales de mayor envergadura en México están las Asambleas de Dios, la Iglesia Apostólica de la Fe en Cristo Jesús [...]. En América Latina predominan los pentecostales, cuyos seguidores provienen de sectores populares» (Garma, 2019: 36).

<sup>328</sup> El término neopentecostal se refiere a las Iglesias que tienen bases pentecostales pero que utilizan de manera extensiva los medios de comunicación y suelen orientarse a la llamada teología de la prosperidad, que enfatiza los beneficios materiales de los creyentes. Sus adeptos incluyen no sólo a los sectores populares, también a personas de clase media. (Garma, 2019: 36).

<sup>329</sup> Los líderes de las iglesias reclutadas pertenecen, entre otras a Centros Cristianos Nueva Vida en la República Mexicana, las Iglesias locales en México, Iglesia Evangélica Pentecostés Universal de Jesucristo, Iglesia de Cristo Ministerios Tierra Fertil, Casa Sobre la Roca (Proceso, 2020).

<sup>330</sup> Martínez García (2015) expone un correo electrónico de la organización que invita a varios pastores y líderes a votar y promover el voto por quien fue el candidato del PES al distrito 17 federal en las elecciones de 2015. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2015/05/27/opinion/017a1pol>

<sup>331</sup> A pesar de no postular a líderes ministeriales a cargos de elección popular, el Partido Encuentro Solidario (versión renovada del PES desde 2020) sí involucró a cabecillas evangélicos para la realización de al menos cinco, de las 32 asambleas requeridas para su constitución como partido político nacional (El Financiero, 2020).

del aborto y la legalización de drogas. Asimismo, se pronuncia -en nombre del PES- en contra de la ideología de género y a favor de la familia natural (Garma, 2018: 42).

El PES obtuvo registro como partido político local en Baja California Sur en 2006 (González Padilla, 2018: 75). En julio de 2014 alcanzó el registro oficial como partido político nacional (Barranco, 2014). Su primera participación electoral fue durante las elecciones intermedias de 2015 en las cuales obtuvo diez curules en la Cámara Baja, ninguna en el Senado y tampoco ganó gubernaturas. La siguiente participación electoral del PES fue en los comicios generales de 2018. En dicha ocasión, la organización se sumó a la alianza encabezada por Morena llamada «Juntos Haremos Historia», que postuló a Andrés Manuel López Obrador a la Presidencia de la República.

En las elecciones de 2018, el PES no alcanzó el umbral mínimo de votación para mantener su registro, por lo cual dejó de ser un partido político nacional ese mismo año. Sin embargo en 2020, Flores Cervantes logró reactivar las bases de la organización y lo que fue Encuentro Social se transformó en Partido Encuentro Solidario (El Financiero, 2020; Proceso, 2020). El INE constató que en la realización de las 32 asambleas que se requieren para la constitución de organizaciones partidistas en México, varios pastores y ministros de culto organizaron eventos y promovieron la afiliación de sus creyentes.<sup>332</sup> En las elecciones intermedias de 2021, el PES volvió a perder el registro por no alcanzar el porcentaje mínimo de sufragios (Barragán, 2021). En dichos comicios, Encuentro Solidario obtuvo 2.73 por ciento de votos (tres es el mínimo requerido por la legislación electoral mexicana).

En la Legislatura 64, el PES tiene 23 integrantes en el grupo parlamentario de la Cámara Baja y 24 en el Senado. La coordinación de las fracciones legislativas está a cargo de Jorge Arturo Argüelles Victorero y Sasil de León Villard respectivamente (ver anexo 6). En 2018 el Comité Directivo Nacional se integró por Hugo Eric Flores Cervantes como Presidente y Alejandrina

---

<sup>332</sup> «Entre otras irregularidades, al PES se le detectó que 15 ministros de culto operaron como organizadores, presidentes o secretarios o delegados de 5 asambleas constitutivas de esa organización como partido político, con lo que incurrieron en violación grave a la Constitución, que establece que tienen prohibida la participación política». (Proceso, 2020).

Moreno Romero como Secretaria General. El Partido Encuentro Solidario (2020) también tuvo a dichos actores como dirigentes en los mismos cargos.

Las instancias de dirección a nivel nacional del Partido Encuentro Social fueron el Congreso Nacional, el Comité Directivo Nacional (CDN) y la Comisión Política Nacional. El congreso es el órgano supremo del PES, el cual sesiona cada tres años y entre sus atribuciones, se encuentra la aprobación, reforma y renovación de los documentos básicos del partido (artículo 19, de los Estatutos). El CDN era el encargado de la coordinación y dirección permanente del PES a nivel nacional. De acuerdo a la normativa, su tarea es ejecutar los objetivos plasmados en la Declaración de Principios, Estatutos y Programa de Acción así como establecer la estrategia política de Encuentro Social (artículo 28, de los Estatutos). Finalmente, la Comisión Política Nacional es un órgano que no es de carácter ejecutivo, sino que su función es la de vigilar e incentivar el cumplimiento de los acuerdos generados por el Congreso Nacional (artículo 47, de los Estatutos). Las reglas que guían a la organización se encuentran en los Estatutos, el Programa de Acción y la Declaración de Principios.

### III.5.2. El régimen de género en la dimensión electoral del PES

Las reglas que guían al Partido Encuentro Social en su arena electoral tienen un nivel medio de igualdad. Esto se debe a que el PES cuenta con principios para presentar candidaturas paritarias (artículo 5 apartado II y artículo 145, de los Estatutos) y prohíbe la violencia política en razón de género (artículo 119, de los Estatutos). Sin embargo, las reglas de la organización no cuentan con principios ni medidas para que las candidatas tengan un acceso equitativo a prerrogativas electorales y tampoco existe un procedimiento claro de atención y sanción por razón de ejercer violencia política de género.<sup>333</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en el PES son dos. La primera tiene que ver con la reproducción de estereotipos relativos a los roles femeninos y masculinos

---

<sup>333</sup> La normativa que guía esta organización se encuentra en los Estatutos del partido.

tradicionales.<sup>334</sup> La segunda se relaciona con el hecho de que las mujeres tienden a ser relegadas para tomar decisiones solamente en los temas de género.<sup>335</sup> Las figuras de liderazgo tienden a ser hombres (como si fueran el padre-cabeza de la familia), mientras que las mujeres son orilladas a tener un papel secundario en el protagonismo y toma de decisiones partidistas (como un tipo de abnegación).<sup>336</sup> Esto promueve que las mujeres de la organización tengan miedo a ser candidatas<sup>337</sup> y que, cuando acceden a una candidatura no sean incluidas en las mesas de decisión para la carrera electoral, pues sufren constantemente violencia política (en forma marginalización y señalamientos) por parte de sus líderes y de la militancia.<sup>338</sup>

La aplicación del IMERG a las reglas internas del PES en la arena electoral da un total de siete puntos (doce es el máximo posible). El valor ponderado de esta dimensión es de 1.5 (ver anexo 1). En el primer indicador, relacionado con la paridad de género en las candidaturas, el PES obtuvo el máximo valor posible (cuatro puntos). Esto se debe a que la organización cuenta con un principio que promueve la igualdad entre mujeres y hombres «en la elección candidatos/as a legisladores federales, locales, y/o en los cargos públicos que determinen las leyes electorales correspondientes» (artículo 5, apartado II, de los Estatutos). Además, esta normativa (artículo 145, de los Estatutos) establece que los criterios de paridad no podrán ser violentados por ningún motivo y ordena que la Comisión Nacional de Elecciones genere una reglamentación que tenga el fin de garantizar candidaturas paritarias. En ese sentido, la legislación electoral que regula la presentación de candidaturas paritarias ha contribuido de manera importante a permitir su participación».<sup>339</sup>

---

<sup>334</sup> Entrevista 16 del PES.

<sup>335</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>336</sup> En la entrevista 16 se enfatizó que los roles de género de las familias son trasladados a la organización, pues mencionó lo siguiente: «Desde siempre han sido muy amables, pero a veces se me hace que caemos en la condescendencia como de todavía a la mujer hay que protegerla, ‘estás aquí y caíste en buen lugar porque te vamos a proteger, te vamos a ayudar’. Todavía la mujer tiene ese papel como asistencialista que tiene la familia y lo trasladamos al partido: no a propósito. Nunca he visto una mala actitud así, pero sí veo que las mismas mujeres se ponen en estos papeles. Les dan un papel de mando y de todos modos procuran la protección del papá presidente, del partido. Ellas mismas son las que no toman las decisiones, aunque tienen el puesto y siempre van y preguntan.

<sup>337</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>338</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>339</sup> Desde 2014 la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales ordena el principio de paridad en las candidaturas.



«Lo que sí te puedo decir es que a partir de la ley de paridad es que sí ha cambiado completamente la manera en la que nos dan lugar a las mujeres en la política [...] Ahorita pues tenemos la participación de la mitad de mujeres y la mitad de hombres. No sé si voluntariamente o a fuerza, no sé, no sé, sin con gusto o no, pero sí ha ayudado muchísimo el que la ley haya impuesto esto como algo obligatorio porque ya sabíamos que desde hace muchos años pues había ‘la sugerencia’ de que se permitiera participar a la mujer. Sin embargo, a partir de que hubo esta ley de paridad sí cambió radicalmente».<sup>340</sup>

Aún con la normatividad que obliga a la paridad en las candidaturas, la conducta, comentarios y comportamiento de los integrantes de la organización, promueven que las mujeres no quieran ser candidatas.

«O sea, por ejemplo, a nivel estatal, Isidro Pastor -que era el Presidente del PES de aquí en el Estado de México- o sea era un hombre muy cerrado, muy machista. Sus comentarios también eran muy apegados a ello. O sea por ejemplo, [decía] que la paridad le había quitado a muchos hombres brillantes su oportunidad de poder participar en los comicios. Entonces ese discurso también es muy agresivo hacia las mujeres, porque si son mujeres que nunca han participado o que no conocen de política, pues claramente les estás metiendo un miedo de que en el partido no deben participar. Porque esa también fue la otra cara de la moneda, estas personas, al menos aquí en el Estado de México que tenían que ser alcaldesas no quisieron participar. O sea no quisieron participar, por la razón de género tocaba mujer en algunos municipios, y las mujeres no querían participar. Decían de que ‘no, mi esposo’ o ponían a sus hijas, o cosas por el estilo. Pero quien llevaba la batuta no quisieron participar. Y creo que eso también es importante señalarlo».<sup>341</sup>

«Al menos yo compartí el espacio público con mujeres muy brillantes, valientes, y que hacen maroma y circo para hacer muchísimas cosas pero que políticamente hablando, hay un miedo de... Por ejemplo, cuando teníamos que hacer videos se quebrantaban y se quebrantaban pero, o sea como que les daba miedo salir al espacio, a que la gente las conociera, a tener contacto como con el otro, y justamente yo creo que por este tipo de comentarios que hacían y también a veces por la exclusión de los círculos de negociación o la mesa donde todos los hombres, porque sí, todos son hombres, no hay ninguna mujer dentro de ese círculo de negociación para poder tener injerencia».<sup>342</sup>

---

<sup>340</sup> Entrevista 16 del PES.

<sup>341</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>342</sup> Entrevista 18 del PES.

La restricción de participar en estos espacios se da a partir de dos mecanismos: no invitándolas a la reunión o ignorando sus comentarios sobre ciertos temas.

«Sí, claro que sí, lo que pasa es que a veces, justamente cuando eres joven y mujer te encuentras esos obstáculos, donde generalmente las personas y principalmente hombres, no te quieren inmiscuir en la mesa de reunión o sea como que tus ideas a veces son para ellos muy aventuradas. Por ejemplo, cuando se trataban de otros temas, como por ejemplo económicos o así, era cuando ya no teníamos nosotras esta oportunidad [de estar en los acuerdos] ya no nos llevaban a las reuniones que ellos tenían para que nosotros estuviéramos dentro de esa mesa».<sup>343</sup>

El segundo indicador del IMERG aplicado al PES obtuvo el valor de cero (el máximo posible es de cuatro). En este rubro se evalúan las medidas que adoptan las organizaciones para combatir los obstáculos financieros que enfrentan las candidatas cuando compiten en comicios. Aun cuando las reglas de Encuentro Social atribuyen a la Contraloría, la supervisión y aplicación de los recursos para precampañas y campañas electorales, no existen principios de equidad de género o de igualdad en la distribución de las prerrogativas monetarias (artículo 71, de los Estatutos).

El tercer indicador de la dimensión electoral del IMERG mide el nivel de fortaleza de las disposiciones en contra de la violencia política de género y, al aplicarlo a la organización, adquiere un valor de tres (el máximo posible es cuatro). Esto se debe a que los Estatutos del PES prohíben de manera explícita ejercer «violencia política contra una candidata o militante mujer con el propósito de intimidarla para retirar su candidatura o lograr que no participe en los procesos de selección de candidatos» (artículo 119, XIII). Además, el artículo 114 del mismo documento establece como causal de expulsión de la organización incurrir en este tipo de actos. Sin embargo, no hay una definición sobre cuál es el procedimiento de justicia intrapartidaria para atenderla y los Estatutos solamente se refieren a la violencia durante el proceso de selección de candidaturas.

---

<sup>343</sup> Entrevista 18 del PES.

A pesar de dichas reglas, muchas candidatas sufren y normalizan los comentarios negativos en torno a su postulación por el simple hecho de ser mujeres.

«Y bueno, a mí nunca me tocó específicamente que me hicieran algún comentario machista pero sí a mis compañeras candidatas a regidoras. Sí hacían comentarios hacia ellas que eran machistas y misóginos. Lo sorprendente es que ellas no decían nada. Tal vez por miedo, tal vez por desconocimiento, no lo sé, pero sí es algo preocupante. Y yo en ocasiones sí les decía como de o sea, un comentario, a lo mejor por juego o por lo que quieras pero a veces sí se llega a notar que eso ya no es un simple comentario de juego, como a veces muchas personas lo toman. Al contrario, ya es violencia política. [...] O sea se meten en la política pero aceptan la violencia que reciben de parte de los hombres. Y a veces también comentarios ofensivos que dicen de que ‘ay porque es mujer’ o no sé, si eres propietaria, en este caso de las regidurías, es porque no sé [por ejemplo, dicen que es porque] ‘ya anduviste con el que es candidato [a alcalde]’ no sé, cosas por el estilo».<sup>344</sup>

Tabla 30.  
Dimensión electoral del IMERG aplicada al PES

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	4
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas respecto del presupuesto total utilizado para campañas electorales.	0
	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	3

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>344</sup> Entrevista 18 del PES.

### III.5.3. El régimen de género en la dimensión legislativa del PES

Las reglas que guían a Encuentro Social en su arena legislativa no son igualitarias debido a que no existen disposiciones que establezcan principios de igualdad entre géneros en la conducción de sus grupos parlamentarios. La organización tampoco contempla mecanismos para el acceso equitativo a los cargos de poder en el Legislativo tales como las Presidencias de las Comisiones, la Mesa Directiva o la Coordinación de las bancadas.<sup>345</sup>

Las prácticas de género identificadas en el PES son que los líderes y la militancia promueven dinámicas en las cuales las mujeres son orilladas a tener poco protagonismo<sup>346</sup> mientras que los varones tienden a ser los líderes. Además, ellas sufren marginalización para tomar decisiones legislativas solamente en los temas de mujeres. Las personas entrevistadas identificaron que cuando proponen rutas de trabajo legislativas sobre asuntos de género, sus sugerencias son bienvenidas y escuchadas. Sin embargo, en otro tipo de asuntos, sus propuestas son invisibilizadas.

El IMERG aplicado al PES en su arena legislativa alcanza un total de cero puntos (seis es el máximo posible). El valor ponderado también es de cero (ver anexo 1). El primer y segundo indicador de esta dimensión no alcanzaron ningún valor debido a que los Estatutos del partido no mencionan el modo de conducción o la manera de distribución de cargos de las y los legisladores del grupo parlamentario. En ese sentido, la designación igualitaria de presidencias de las comisiones legislativas o de rotación en la designación de las coordinaciones del grupo parlamentario quedan sujetas a criterios que no se encuentran en las reglas formales.

---

<sup>345</sup> La normativa de esta dimensión se encuentra en los Estatutos. Durante el período analizado, las coordinaciones parlamentarias del PES han tenido como titulares a Sasil de León Villard (2018-2021) en el Senado. En la Cámara Baja, a Olga Juliana Elizondo Guerra (2018-2019) y a Jorge Arturo Argüelles Victorero (2019-2021) (ver anexo 6).

<sup>346</sup> En la entrevista 16 se enfatizó que los roles de género de las familias son trasladados a la organización, pues mencionó lo siguiente: «Desde siempre han sido muy amables, pero a veces se me hace que caemos en la condescendencia como de todavía a la mujer hay que protegerla, ‘estás aquí y caíste en buen lugar porque te vamos a proteger, te vamos a ayudar’. Todavía la mujer tiene ese papel como asistencialista que tiene la familia y lo trasladamos al partido: no a propósito. Nunca he visto una mala actitud así, pero sí veo que las mismas mujeres se ponen en estos papeles. Les dan un papel de mando y de todos modos procuran la protección del papá presidente, del partido. Ellas mismas son las que no toman las decisiones, aunque tienen el puesto y siempre van y preguntan».

El tercer indicador del IMERG identifica las disposiciones relacionadas con la capacitación de las legisladoras del grupo parlamentario. Si bien el PES garantiza a su militancia el derecho a recibir actividades de formación (artículo 13, apartado XIV, de los Estatutos) y también le atribuye a Encuentro de Mujeres (órgano que aglutina a la militancia femenina) la posibilidad de proponer actividades de capacitación, no existen disposiciones que enfatizen en la obligación interna de llevar a cabo actividades de formación de las legisladoras de Encuentro Social.

Una ex candidata y luego asesora legislativa solicitó la creación y promoción de una agenda de género en el Congreso local. Esta propuesta fue bien recibida. Sin embargo, la actora política también notó que aún cuando le permitieron llevar a cabo dicho proyecto, su voz no era escuchada cuando se trataba de otros temas que no se relacionaron con género.

«Sí porque en algunas ocasiones nos permitieron tener esa injerencia y bueno al menos a mí principalmente trabajar desde el eje de género, que era algo que yo traía como muy presente y que era algo que yo quería hacer notar. Al menos a diferencia de todos los que estaban participando. Sí me lo permitieron, no me dijeron ‘sabes que no, no, estás loca’. [No] como a otras amigas que yo he tenido, que han participado en otros partidos y que les dicen ‘no, esta agenda no va por aquí’ a mí sí me han dado la oportunidad de crear mi propia agenda y poder platicarlo yo con los diputados de los diferentes grupos y sectores de la población de aquí de Cuautitlan. Eso sí no lo vi notar, pero por ejemplo, cuando se trataban de otros temas, como por ejemplo económicos o así, era cuando ya no teníamos nosotras esta oportunidad o ya no nos llevaban a las reuniones que ellos tenían para que nosotros estuviéramos dentro de esa mesa».<sup>347</sup>

Tabla 31.  
Dimensión legislativa del IMERG aplicada al PES

Variable	Indicador	Valor
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	0
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	0

<sup>347</sup> Entrevista 18 del PES.

	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	0
--	---	---

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

#### III.5.4. El régimen de género en la dimensión de gobierno del PES

Las reglas que guían a Encuentro Social en su arena de gobierno son poco igualitarias debido a que, si bien la organización se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en todos los niveles de gobierno (Declaración de Principios), no garantiza la paridad en su gabinete en caso de ser el partido gobernante.<sup>348</sup> La aplicación del IMERG en la arena de gobierno del PES alcanza un total de un punto (el máximo posible es de tres). El valor ponderado de la dimensión es de uno (ver anexo 1). Esto se debe a que la Declaración de Principios expresa que el partido se compromete a «fortalecer y aplicar de manera efectiva en todos los niveles y ámbitos de gobierno, la igualdad de derechos y oportunidades entre el hombre y la mujer». El PES no alcanzó el máximo valor posible debido a que ese compromiso es un principio general, pero no un mandato que oriente a la organización a integrar un gabinete paritario cuando llegue al Poder Ejecutivo a nivel nacional. En ese sentido, la designación de mujeres en estos espacios gubernamentales queda sujeta a criterios de voluntad política de los liderazgos y no en las reglas formales de la organización.

Tabla 32.  
Dimensión de gobierno del IMERG aplicada al PES

Variable	Indicador	Valor
Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete.	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>348</sup> La normativa que guía esta arena se encuentra en la Declaración de Principios.

### III.5.5. El régimen de género en la dimensión burocrática del PES

Las reglas que guían al PES en su arena burocrática tienen un nivel medio de igualdad debido a que los Estatutos ordenan que el Comité Directivo Nacional (CDN) se integre en proporciones paritarias (artículo 30 apartado IV, de los Estatutos) y porque la organización cuenta con un organismo encargado de reclutar y aglutinar a la militancia femenina llamado Encuentro de Mujeres, el cual tiene voz y voto en el CDN (artículo 103, apartado VIII, de los Estatutos). A pesar de lo anterior, Encuentro Social no ordena paridad en la Contraloría (su máximo órgano administrativo) y no le asigna presupuesto al organismo de mujeres.<sup>349</sup>

En el PES se reproducen estereotipos relativos a los roles femeninos y masculinos tradicionales. Esto promueve que las figuras de liderazgo sean hombres (como si fueran el padre de la familia), mientras que las mujeres asumen un papel secundario en la toma de decisiones partidistas.<sup>350</sup> Las lideresas femeninas tienen poco protagonismo en la organización y cuando ocupan cargos importantes tienden a consultar las decisiones que les corresponden, con algún varón.<sup>351</sup> Además, aun cuando el organismo de mujeres tiene un nivel alto de formalización, el efectivo ejercicio de sus tareas depende solamente de la voluntad de una persona.<sup>352</sup>

La aplicación del IMERG al PES en la arena de la burocracia alcanza un valor de seis (quince es el máximo posible). El valor ponderado de esta dimensión es 1.8 (ver anexo 1). El primer indicador alcanzó el valor más alto posible (cuatro) debido a que los Estatutos establecen que el CDN debe procurar la paridad en la integración de los Comités Directivos nacional y subnacionales (artículo 30 apartado IV). A pesar del alto nivel de inclusión de esta normativa, las prácticas relativas al género continúan siendo un obstáculo para que las mujeres de Encuentro Social tomen decisiones fundamentales y sean las lideresas de referencia en la organización. Pues aun cuando Alejandrina Moreno, Secretaria General de la organización, fue fundamental en la constitución tanto de Encuentro Social como de Encuentro Solidario, no

---

<sup>349</sup> La normativa que conduce esta dimensión se encuentra en los Estatutos.

<sup>350</sup> Entrevista 16 del PES.

<sup>351</sup> Entrevistas 16 y 18 del PES.

<sup>352</sup> Entrevista 18 del PES.

tenía el mismo grado de protagonismo que el Presidente del partido. Además, las mujeres con cargos importantes en la organización tienden a consultar sus decisiones con los varones.

«Alejandrina Moreno tuvo un papel fundamental e importante en la formación del partido, pues ella fue la que coordinó las 300 reuniones distritales para que existiera el PES. Actualmente la Lic. Alejandrina ocupa el cargo de Secretaria General y quien ocupa la Presidencia es el Dr. Hugo Flores».<sup>353</sup>

«Y por ejemplo, Eric Flores al menos en las reuniones que yo tuve oportunidad de estar ahí, nunca hizo presente a Alejandrina. O sea, simplemente como que la presentaba pero no le daba voz. Entonces, sí, internamente sí fue algo impactante porque sí llamó como a esa unidad y esa integración de las mujeres, la familia; que Eric Flores en el discurso tenía pero como persona no lo llega a consolidar».<sup>354</sup>

«Les dan un papel de mando [a las mujeres] y de todos modos procuran la protección del papá presidente del partido. Ellas mismas son las que no toman las decisiones aunque tienen el puesto, y siempre van y preguntan. A mí se me hace que eso es lo que nos hace falta, sobretodo a las mujeres. A la mejor también a los hombres, porque no sé cómo reaccionarían si no les preguntaran [en la toma de decisiones políticas] y solamente [ellas] decidieran respecto al cargo que se les dio».<sup>355</sup>

El segundo indicador del IMERG en la arena de la burocracia alcanzó un valor de cero (cuatro es el máximo posible), debido a que la Contraloría es el órgano encargado de supervisar la administración y aplicación de los recursos de la organización (artículo 70, apartado III, de los Estatutos). Aun cuando esta normativa menciona cómo se integrará, no existe ninguna disposición relacionada con una composición paritaria de género.<sup>356</sup>

El tercer indicador del IMERG aplicado a Encuentro Social obtuvo un valor de tres (el más alto posible), debido a que los Estatutos de la organización contemplan la existencia de una

---

<sup>353</sup> Entrevista 17 del PES.

<sup>354</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>355</sup> Entrevista 16 del PES.

<sup>356</sup> Incluso llama la atención que todo el documento estatutario está escrito con lenguaje inclusivo. Por ejemplo, los cargos se mencionan como: La o el Presidente/a y la o el Secretario/a General. Sin embargo, cuando se mencionan los cargos de la Contraloría todos están escritos en masculino. El artículo 70 establece «La Contraloría General estará integrada por: I. Un Contralor General, II. Un Subcontralor de Auditoría, III. Un Subcontralor de Normatividad».



coordinación identitaria llamada Encuentro de Mujeres (artículo 103 apartado VIII). Además, este organismo cuenta con una serie de funciones claramente definidas como la creación de la estrategia nacional de participación de mujeres militantes, la integración de más mujeres a la organización, la creación de una Red de Mujeres jóvenes en el país, la formación de nuevos liderazgos femeninos y la coordinación de un Observatorio de Participación Política que genere investigación, promoción y evaluación de los derechos político-electorales de las mujeres (artículo 11 y 112, de los Estatutos).

El cuarto indicador de la dimensión burocrática en el PES obtuvo el valor de dos (el máximo posible es tres). Esto se debe a que la titular de Encuentro de Mujeres (EM) tiene participación en el Comité Directivo Nacional (artículo 111, de los Estatutos). Este órgano ejecutivo se encarga de realizar el proyecto de presupuesto, así como de elaborar el método de selección de las candidaturas a cargos de elección popular (artículo 31 apartados XI y XII, de los Estatutos). En ese sentido, la titular del organismo de la militancia femenina tiene voz y voto en dos de las decisiones estratégicas que mide el índice.

Los Estatutos del PES establecen que EM se encargará de la creación de una red nacional de organizaciones de mujeres jóvenes (artículo 111, apartado III). El nombre de esta organización es «Red de mujeres lila» la cual tiene voz en el CDN y un nivel alto de influencia en la proposición de candidaturas femeninas. Llama la atención que la persona entrevistada se refirió a la Presidenta de la Red como «la esposa del Dr. Flores Cervantes» sin mencionar su nombre.

«Esta red nacional asiste a las reuniones del Comité Directivo Nacional con derecho a voz, pero no derecho a voto. Entonces en el caso de las atribuciones de la red nacional de mujeres, es realizar foros, talleres, mesas redondas, conferencias, publicaciones. Y cuando se trata de la elección de candidatos se tiene su consideración porque junto... mira, dentro de las acciones afirmativas... hablamos de la red como por ejemplo con la coordinación nacional de jóvenes... en la que proponen a candidatas y por qué mucha de esta consideración, como cualquier movimiento sectorial... quienes tengo entendido que integran la red nacional de mujeres lila... son senadoras, son diputadas en el Congreso, está la diputada Sasil de Leon Villar, por ejemplo, y varias legisladoras que no recuerdo el nombre pero que también conforman esta red lila. La Presidencia de la red es la esposa del Dr.

Hugo Flores Cervantes, por ejemplo y cuando se trata precisamente de propuestas para quienes desean un cargo de elección popular, la red sí tiene mucho peso».<sup>357</sup>

A pesar de que las tareas de Encuentro de Mujeres de la CDMX se centran en la promoción de actividades para mujeres fuera de la organización, la titular también se encargaba de capacitar a la militancia femenina. Aun cuando sólo coordinaba EM en la Ciudad de México, ella capacitó a la militancia femenina de todo el país. Esto refleja que a pesar de las reglas formales que atribuyen a Encuentro Mujeres las actividades de formación de liderazgo femenino, este mandato sólo se hace efectivo a nivel nacional con base en la voluntad y capacidades de una persona (en este caso, la coordinación local de la Ciudad de México).

«Sí, pues en realidad mi papel principal es promover la participación de las mujeres en proyectos de todo tipo: productivos, comunitarios. Yo en lo que me estoy enfocando ahorita, es en la capacitación porque he visto que si nosotras no entendemos nuestra posición en la sociedad y en el partido pues entonces podemos igual estar haciendo muchísimo trabajo, pero no va a abonar a la causa de la mujer realmente. Entonces me estoy enfocando muchísimo en la capacitación. Me toca a nivel local: en la CDMX, sin embargo, como el partido es pequeño me he dedicado en general a la capacitación de todas las mujeres en toda la República. Yo creo que la capacitación es básica, pero la capacitación de darles información a las mujeres».<sup>358</sup>

El último indicador de esta dimensión del IMERG no alcanzó ningún valor (el máximo posible es de uno) debido a que la organización no le atribuye a Encuentro de Mujeres, el ejercicio de un presupuesto específico para sus actividades de reclutamiento, capacitación y formación. Los Estatutos se limitan a mencionar que la Contraloría General se encargará de la supervisión del presupuesto ordinario para las actividades que impulsen el liderazgo político de las mujeres (artículo 71, apartado III, de los Estatutos).

Tabla 33.  
Dimensión burocrática del IMERG aplicada al PES

Variable	Indicador	Valor
----------	-----------	-------

<sup>357</sup> Entrevista 17 del PES.

<sup>358</sup> Entrevista 16 del PES.

Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia, y en su caso porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos.	4
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los documentos básicos.	0
Nivel de formalización de la organización interna de mujeres.	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	3
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones.	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, programas de gobierno, reformas estatutarias.	2
Nivel de inclusión de un presupuesto destinado a actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres.	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.5.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PES

Las reglas que guían a Encuentro Social en la dimensión de la militancia tienen un nivel medio de igualdad debido a que remiten al principio de igualdad y promueven una retórica amigable a los derechos de las mujeres (DOF, 2017: 26-33). Sin embargo, esta organización no obtuvo el máximo valor posible debido a que no promueve la inserción de temas de género en la formación de su militancia y tampoco propone una agenda específica para ampliar los derechos de la ciudadanía femenina.<sup>359</sup> Aun cuando las mujeres constituyen la mayor parte del padrón de afiliaciones y son las reclutadoras más eficaces, no son las principales tomadoras de decisión.<sup>360</sup> Además, aún con esta apertura de la organización para insertar temas de género al interior, la militancia continúa reproduciendo estereotipos y prejuicios de género.<sup>361</sup>

<sup>359</sup> La normativa que conduce al PES en esta dimensión se encuentra en los Estatutos, el Programa de Acción y la Declaración de Principios.

<sup>360</sup> Entrevistas 16 y 18 del PES.

<sup>361</sup> Entrevistas 16 y 18 del PES.

La dimensión de la militancia del IMERG aplicada al Partido Encuentro Social tiene tres puntos (seis es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 1.5 (ver anexo 1). El primer indicador de esta dimensión identifica la existencia de disposiciones relativas a la formación de toda la militancia en temas de género. El valor que obtuvo el PES en dicho indicador es de cero debido a que aun cuando los Estatutos garantizan que la militancia tiene el derecho a recibir actividades formativas (artículo 13 numeral XIV), no existe ninguna disposición o principio que promueva la perspectiva de género en dichas actividades. La poca capacitación y promoción de educación cívica son un obstáculo que promueve que los hombres de la organización continúen ejerciendo violencia política de género a través de chistes y comentarios y que las mujeres no se sientan con suficientes herramientas para ser lideresas.

«O sea se meten en la política pero aceptan la violencia que reciben de parte de los hombres. [...] También [hay que] fomentar la educación cívica y política, porque esa también era la otra cuestión. [Las mujeres] se enfrentaban a no querer hablar. O sea tenían brillantes ideas pero no las decían por miedo, o sea yo creo que al menos crear esos círculos donde se fomente la participación o estar activamente dentro del partido con muchos cursos o ayudarles a ellas mismas a tener otras herramientas de empoderamiento podría generar mejores correlaciones tanto entre ellas mismas como en general en el partido».<sup>362</sup>

El segundo indicador identifica el nivel de inclusión de los derechos de las militantes en los documentos del partido. La organización obtuvo el máximo valor posible (dos). Esto se debe a que los Estatutos de Encuentro Social incluyen una retórica favorable a la militancia femenina. Además, la «coordinación sectorial» de mujeres tiene entre sus funciones, la de reclutar a más militantes a través de la promoción de proyectos comunitarios. Encuentro de Mujeres también tiene a su cargo un Observatorio de Participación Política que debe dedicarse «a la investigación, estudio y análisis, promoción y evaluación de los derechos políticos-electorales de las mujeres que conforman Encuentro Social, bajo los principios de derechos humanos, la perspectiva de género, la igualdad y paridad de género, inclusión y no discriminación» (artículo 112, de los

---

<sup>362</sup> Entrevista 18 del PES.

Estatutos). En ese sentido, el PES tiene mecanismos amigables a los derechos de las mujeres de la organización, así como actividades para la formación y reclutamiento de militancia femenina.

Encuentro Social es un partido político que recluta a muchas mujeres. Sin embargo, esta invitación a participar tiende a ser ejercida con condescendencia, es decir, como si los líderes varones ayudaran a las mujeres que los necesitan, lo cual es una reproducción de estereotipos de género tradicionales.

«Definitivamente sí, en el PES siempre he encontrado muy buena disposición hacia todas las mujeres. Sin embargo, yo veo que aunque se tiene buena disposición, todas las ideas que traemos acerca de la mujer y de los roles de género... todo eso, está totalmente, todavía marcado en las personas que participan en la política. Son muy amables, nos hacen participar, sin embargo no es una participación real porque como que nos adecuamos todavía a las ideas antiguas y nos adecuamos todavía a los roles antiguos».<sup>363</sup>

«Te digo que nunca nos han cerrado la puerta, siempre nos han dado la bienvenida. En primera, porque somos las mujeres las que traemos más personas al partido. La militancia del partido son casi 70% mujeres entonces imagínate. Desde siempre han sido muy amables, pero a veces se me hace que caemos en la condescendencia como de ‘todavía a la mujer hay que protegerla, estás aquí y caíste en buen lugar porque te vamos a proteger, te vamos a ayudar’. Todavía la mujer tiene ese papel como asistencialista que tiene la familia y lo trasladamos al partido: no a propósito. Nunca he visto una mala actitud así, pero sí veo que las mismas mujeres se ponen en estos papeles [...] pero lo que yo he visto en este poco tiempo que llevamos... es que todas estas cuestiones de mujeres son muy bienvenidas en el PES. Sin embargo todavía hay una adecuación a estos roles tradicionales por parte de las mujeres y de los hombres».<sup>364</sup>

El último indicador del IMERG en esta dimensión identifica el nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica de gobierno de la organización. Encuentro Social obtuvo un punto (sobre tres) en este rubro debido a que en su Programa de Acción se compromete a «empoderar a las mujeres» (DOF, 2017: 26), «promover la eliminación y el uso de estereotipos» en razón de sexo e implementar la perspectiva de género en el ámbito gubernamental (DOF, 2017: 33).

---

<sup>363</sup> Entrevista 16 del PES.

<sup>364</sup> Entrevista 16 del PES.

Aunque esto es importante, son principios de conducción ejecutiva y no una agenda específica de promoción de los derechos de las mujeres.

«Pues sí y no. Sí porque en algunas ocasiones nos permitieron tener esa injerencia y bueno al menos a mí principalmente trabajar desde el eje de género, que era algo que yo traía como muy presente y que era algo que yo quería hacer notar. Al menos a diferencia de todos los que estaban participando. Sí me lo permitieron, no me dijeron ‘sabes que no, no, estás loca’[No] como a otras amigas que yo he tenido, que han participado en otros partidos y que les dicen ‘no, esta agenda no va por aquí’ a mí sí me han dado la oportunidad de crear mi propia agenda y poder platicarlo yo con los diputados de los diferentes grupos y sectores de la población de aquí de Cuautitlan. Eso sí no lo vi notar, pero por ejemplo, cuando se trataban de otros temas, como por ejemplo económicos o así, era cuando ya no teníamos nosotras esta oportunidad o ya no nos llevaban a las reuniones que ellos tenían para que nosotros estuviéramos dentro de esa mesa».<sup>365</sup>

Tabla 34.  
Dimensión de la militancia del IMERG aplicada al PES

Variable	Indicador	Valor del indicador
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina)	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia en temas según las normas internas del partido.	0
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	2
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno	Existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en los programas de gobierno del partido.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>365</sup> Entrevista 18 del PES.

### III.5.7. El régimen de género del Partido Encuentro Social

La aplicación del IMERG al Partido Encuentro Social da un total de 5.05 puntos, de un máximo posible de quince (ver anexo 1).<sup>366</sup> Las arenas electoral y burocrática son las que presentaron mayores niveles de igualdad de género debido a que la organización tiene principios de paridad tanto en las candidaturas como en la integración del máximo órgano de gobierno. Además, las reglas de la organización establecen la existencia de un organismo de mujeres que tiene funciones claramente definidas.

La arena de la militancia tuvo un valor medio de igualdad pues a pesar de que la organización promueve una retórica a favor de la igualdad de género no contempla una agenda específica de promoción de los derechos de las mujeres. Las arenas legislativa y de gobierno son las que presentan menores niveles de igualdad en sus reglas formales debido a que la normativa del partido no contempla medidas de discriminación positiva para que las mujeres tengan acceso a cargos de poder intraparlamentarios y en el gabinete si el partido fuese gobierno.

Las prácticas de género identificadas en el PES son que las mujeres son obligadas a tener un papel secundario en la toma de decisiones partidistas (como un tipo de abnegación).<sup>367</sup> Además, aun cuando aparentemente la organización tenga apertura para insertar temas de género tanto al interior (permitiendo la promoción actividades de Encuentro de Mujeres y la Red de Mujeres Lila; así como capacitaciones), como al exterior (con temas legislativos o agenda de campaña electoral relacionada con la no violencia contra las mujeres y el emprendimiento), la consecuencia es que ellas son relegadas para tomar decisiones solamente en esos temas.<sup>368</sup>

Las personas entrevistadas enfatizaron que Encuentro Social es una organización que da cabida y promueve la participación política de las mujeres. Sin embargo, las actoras políticas resaltaron que esto sucede por una consideración que no está basada en la idea de que existe igualdad de capacidades entre hombres y mujeres sino en la aparente necesidad de protección y ayuda hacia

---

<sup>366</sup> En la aplicación del IMERG, el valor ponderado por dimensión fue el siguiente (cabe anotar que el máximo posible en cada una de las dimensiones es tres): Electoral 1.75; Legislativa 0; Gobierno 0; Burocracia 1.8; Militancia 1.5.

<sup>367</sup> Entrevista 16 del PES.

<sup>368</sup> Entrevista 18 del PES.

las mujeres.<sup>369</sup> Esto ha generado que las afiliadas asuman un papel activo en términos de reclutamiento y militancia, pero no de protagonismo ni búsqueda de poder. Asimismo, en las entrevistas se identificó que las mujeres con cargos (de representación o internos) no quieren ejercer poder y tienden a consultar las decisiones con varones.<sup>370</sup> Estas prácticas además se refuerzan porque la militancia y algunos líderes de la organización reproducen constantemente comentarios sobre cómo las mujeres hacen política y cómo la paridad les quita espacios a hombres valiosos.<sup>371</sup>

La organización tiene un nivel alto de apertura para que sus militantes femeninas promuevan agendas sobre los intereses de lo que ellos consideran que tienen las mujeres.<sup>372</sup> Las mujeres han promovido actividades, así como objetivos externos e internos encaminados a ampliar los derechos de las mujeres y han recibido el visto bueno de sus líderes. Sin embargo, cuando se trata de otros temas como economía entonces ellas no son invitadas a reuniones de decisión o sus voces no son tomadas en cuenta.<sup>373</sup>

Las personas entrevistadas consideran que la organización puede adoptar tres vías para que el régimen de género partidista sea más igualitario. Cabe mencionar que dos se refieren al ejercicio efectivo de los Estatutos y la otra al desmantelamiento de una práctica de género. Por un lado, enfatizaron en la urgencia de promover cursos sobre violencia política en razón de género<sup>374</sup> así como en la ejecución de constituir el Observatorio de Participación Política de la Mujer (ambas medidas se encuentran plasmadas en la normativa de la organización).<sup>375</sup> Por otro lado, se enfatizó que hoy en día las mujeres ya ocupan cargos, pero que aún están aprendiendo a decidir

---

<sup>369</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>370</sup> Entrevistas 16 y 18 del PES.

<sup>371</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>372</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>373</sup> Entrevista 18 del PES.

<sup>374</sup> «Yo creo que metería políticas de género, también en cuestión de violencia política porque es algo que las mujeres no saben, o bueno al menos yo me encontré que no saben que están sufriendo violencia, pero sí es violencia. Uno a lo mejor porque se dedica a esto, conoce del tema y todo, pero hay mujeres que no lo saben». (Entrevista 16 del PES).

<sup>375</sup> «Pero tenemos un Observatorio de Participación Política de la Mujer y en cuanto esto empiece a funcionar yo creo que va a ser un punto de apoyo muy bueno para las mujeres que se atreven a hablar, a denunciar, a todo esto y este... yo creo que esa va a ser la clave. Vamos a ver cómo funciona o si está ahí como de adorno como te decía... si esto funciona eso va a ser la clave» (Entrevista 18 del PES).



y que eso es lo que hace falta «que tengamos esa autonomía para nosotras tomar el puesto y tomar las decisiones».<sup>376</sup>

---

<sup>376</sup> Entrevista 18 del PES.

## III.6 Partido Revolucionario Institucional: «la tradición es que nos echen a pelear»

### III.6.1 Contexto organizacional

El Partido Revolucionario Institucional (PRI) es una de las organizaciones de partidos más relevantes del sistema político mexicano (Mirón Lince, 2003: 42; Hernández Rodríguez, 2016: 2). El partido ha modificado su denominación en tres ocasiones. La de su fundación en 1929 Partido Nacional Revolucionario (PNR), la segunda en 1938 como Partido de la Revolución Mexicana (PRM) y finalmente adquirió, en 1947, el nombre que continúa vigente a la fecha, PRI.

El Partido Revolucionario Institucional y sus versiones predecesoras fueron piezas fundamentales en la constitución del Estado mexicano en general, así como del sistema de partidos en particular (Mirón Lince, 2003: 42). La literatura ha dividido su estudio generalmente en etapas basadas en las denominaciones que ha tenido a lo largo de su existencia (Hernández Rodríguez, 2016: 12). El presente apartado divide la historia organizativa priísta con base en las coyunturas políticas y liderazgos más relevantes a fin de contextualizar de manera íntegra el ambiente organizativo en el que se da el régimen de género partidista.

El Partido Nacional Revolucionario se fundó en 1929 cuando en el periodo posterior a la revolución mexicana existían múltiples y dispersos caudillos a lo largo del territorio nacional. Esos liderazgos locales contaban con sus propios ejércitos, así como proyectos políticos. Álvaro Obregón fue el único personaje que logró que los distintos caudillos alrededor del país se agruparan para construir una sola política nacional (Hernández Rodríguez, 2016: 18). El asesinato de Obregón, posterior al nombramiento de Plutarco Elías Calles como Jefe del Ejecutivo marcó un punto de quiebre, pues se perdió la única figura de liderazgo con legitimidad para consolidar un proyecto nacional (Hernández Rodríguez, 2016: 21).

La necesidad de una institución capaz de brindar orden a las aspiraciones de los diversos liderazgos orilló a Calles, así como a otros siete políticos leales a Obregón a construir un partido político nacional, el PNR (Hernández Rodríguez, 2016: 21). La creación y triunfo abrumador del PNR en las elecciones presidenciales da cuenta de que «el partido alcanzó su propósito de

agrupar y conducir a los caudillos, sus grupos y sus variadas ambiciones» (Hernández Rodríguez, 2016: 24).

Desde el gobierno de Calles, y hasta los siguientes tres periodos presidenciales, se fortalecieron la construcción de leyes y de organismos que consolidaran el poder del Estado. Esto siempre sucedió a través del partido. En ese sentido, el PNR cumplió la función de «instrumento subordinado al Estado al permitir dar un cauce civilizado a una competencia donde predominaba la violencia» (Hernández Rodríguez, 2016: 24). De manera paulatina, la institucionalización se centralizó para que los organismos internos del PNR se volvieran más fuertes frente a los caudillos locales.

En 1934 el General Lázaro Cárdenas asumió la Presidencia de México. El nuevo titular del ejecutivo reconoció que el periodo de institucionalización del Estado debía terminar. El objetivo del entonces Presidente era «dejar de posponer los propósitos sociales de la revolución» (Hernández Rodríguez, 2016: 41). En ese sentido, Cárdenas consideró urgente la incorporación de las masas en las acciones gubernamentales, para lo cual también utilizó al PNR. En julio de 1935 el partido comenzó a preparar convenciones campesinas y a organizar ligas y sindicatos de trabajadores obreros y del campo.

En 1938, Cárdenas institucionalizó los sectores obrero y campesino dentro del PNR para que estos decidieran las candidaturas a cargos de elección (Hernández Rodríguez, 2016: 48) El partido continuaba su consolidación como la única opción electoral posible y como instrumento del Estado. En la tercera Asamblea Ordinaria del PNR de 1938 nació formalmente el Partido de la Revolución Mexicana. El PRM «se constituyó en partido de masas porque las masas habían ya desplazado a los caudillos como actores políticos relevantes» (Hernández Rodríguez, 2016: 50).

Ávila Camacho tomó posesión como Presidente de México en 1940. Para este personaje, el poder que habían adquirido las corporaciones a través de los sectores del partido era peligroso por lo que buscó convertir al PRM más en un instrumento electoral y menos en uno de lucha de clases, como lo esperaba el proyecto cardenista (Hernández Rodríguez, 2016: 54). La medida principal adoptada para dicho propósito, fue la reducción del reparto agrario, así como el cambio

de dirigencia de la central obrera principal por un líder sobre el cual Camacho ejerciera mayor control.

El 18 de enero de 1946, en una asamblea partidaria, se constituyó el Partido Revolucionario Institucional. En ese mismo evento, Miguel Alemán se postuló como candidato de la organización a la Presidencia. A su vez, el partido reformó sus Documentos Básicos para eliminar cualquier propuesta ideológica cercana a las que postuló el cardenismo (Hernández Rodríguez, 2016: 58). El PRI buscó poner énfasis en el desarrollo económico y en las clases medias, aunque sin mucha claridad acerca de cómo incorporarlas como parte de sus sectores (Hernández Rodríguez, 2016: 61). La participación del partido se volvió exclusivamente electoral y la competencia por cargos era fundamentalmente interna (Hernández Rodríguez, 2016: 62).

Desde 1946 hasta 1965 el PRI entró en una etapa de estancamiento y distanciamiento de las transformaciones en México (Hernández Rodríguez, 2016: 63). El partido durante su existencia y hasta los sesenta daba certidumbre a la población, pues hubo crecimiento económico sostenido y se ampliaron las clases medias, se llevaban a cabo elecciones con frecuencia y se permitía una competencia moderada. Hasta ese periodo, el PRI había desmantelado movimientos disidentes y en muchas ocasiones incorporaba opositores a sus filas. Esto permitió que el partido se hiciera de liderazgos naturales, generalmente en el nivel local.

Sin embargo, a partir de la década de 1960 aparecieron movilizaciones de sectores de la clase media que reclamaban mejoras económicas, así como la posibilidad de reconocimiento y participación política efectiva. En ese momento, México vivió un incremento de violencia nunca antes visto, el estancamiento económico comenzaría a desatar críticas más agudas que debilitaron al gobierno y en consecuencia al partido de Estado (Hernández Rodríguez, 2016: 101). A pesar de ello y los intentos de reforma interna «el PRI continuó siguiendo las indicaciones del Ejecutivo, se ajustó a sus propuestas y desarrolló sus tareas electorales» (Hernández Rodríguez, 2016: 106).

En 1982 Miguel de la Madrid asumió la Presidencia del país y con él llegaría el cambio de élite interna partidaria y política a una más tecnócrata y menos política (Hernández Rodríguez, 2016: 110). De la Madrid «fue elegido por su experiencia en las finanzas y no por su habilidad política»

(Hernández Rodríguez, 2016: 117) y formaba parte del grupo que culpaba a los políticos tradicionales por el desastre económico del país. Como consecuencia, su gabinete y el resto de sucesores presidenciales mostrarían trayectorias similares: con estudios en finanzas y experiencia en la administración pública, pero alejados de la vida partidaria y electoral (Hernández Rodríguez, 2016: 113-118). La desideologización del PRI y su distanciamiento de las políticas sociales se acentuaron.

Una característica importante del partido es que desde su fundación y hasta 1986 la decisión de quién sería el sucesor para ocupar la silla presidencial residía en el mandatario saliente. La literatura ha clasificado esta regla informal como «dedazo» (Hernández Rodríguez, 2016: 71, 111). La débil autoridad de De la Madrid al interior del partido y la marginalización de los políticos tradicionales llevaron a que por primera vez, hubieran declaraciones públicas sobre la necesidad de disputar abiertamente la sucesión presidencial sin la interferencia del Ejecutivo. La Corriente Democrática (CD) encabezada por Cuauhtémoc Cárdenas e impulsora de dicha idea fue expulsada del PRI.

Las elecciones presidenciales de 1988 fueron las más cuestionadas en cuanto a limpieza y resultados. El candidato del Frente Democrático Nacional, Cárdenas fue derrotado por el candidato del PRI, Carlos Salinas de Gortari. Para el nuevo Presidente, la casi derrota priísta era producto de las fallas económicas de los viejos políticos. Por esta razón, una parte de su proyecto fue seguir sometiendo la estructura y documentos del partido a los programas de rectificación económica impulsados por la corriente interna tecnócrata (Hernández Rodríguez, 2016: 146).

En 1994, el PRI había perdido su capacidad electoral y organizativa, así como su legitimidad por el fracaso económico y se encontraba sumido en una severa crisis política por los asesinatos del candidato presidencial Luis Donaldo Colosio y del Secretario de Estado Adolfo Ruiz Massieu (Hernández Rodríguez, 2016: 162-164). En este contexto, el único candidato que cumplía tanto los requisitos legales para ser postulado, así como el objetivo de compartir el proyecto tecnócrata salinista era un burócrata con apenas doce años de experiencia en la administración pública, Ernesto Zedillo (Hernández Rodríguez, 2016: 162-164).

El sexenio de Zedillo fue el más inestable políticamente pues tuvo una tasa de 138.9 por ciento de sustituciones en su gabinete. La mayoría de sus secretarios de Estado eran inexpertos y mostraron poca capacidad. El Presidente, además, sentía poca simpatía por el PRI y marginó aún más a los políticos tradicionales. Esto tuvo como consecuencia, que el partido y sus liderazgos se distanciaran de la estructura nacional y se fortalecieran en lo local, lo cual a su vez, minó la autoridad de la figura presidencial y le ocasionó conflictos con otros gobernadores (Hernández Rodríguez, 2016: 170-181).

Por primera vez, el PRI dejó de reconocer la autoridad y legitimidad del Ejecutivo, el cual se encontraba distanciado de la élite tradicional así como de los grupos internos y liderazgos locales. El partido tenía un vacío de liderazgo y por lo tanto, era incapaz de controlar la competencia interna y los acuerdos entre grupos. Esto, sumado a las crisis económicas llevarían a que en el año 2000 el partido perdiera la silla presidencial por primera vez desde 1929 (Mirón Lince, 2003: 40-41).

Desde la derrota del PRI, frente al candidato panista Vicente Fox, la organización se enfrentó al desafío de dejar de ser un instrumento del Presidente en turno, por lo cual se formaron y consolidaron dos corrientes internas. La primera pretendía reducir el poder de la dirigencia nacional y fortalecer liderazgos estatales (sus principales figuras eran Francisco Labastida, Beatriz Paredes y Jesus Murillo Karam). La segunda corriente, encabezada por Roberto Madrazo, buscaba centralizar las decisiones y estructura organizativa en la dirigencia y someter a su mando a los liderazgos locales (Mirón Lince, 2003: 52; Hernández González, 2016: 178-179).

En 2002 el partido estaba huérfano de una dirección central y de un liderazgo que unificara las estructuras locales en un proyecto de largo plazo (Mirón Lince, 2003: 50-52; Hernández González, 2016: 181). Con Roberto Madrazo como Presidente del PRI se encaminaron acuerdos entre gobernadores en cada coyuntura electoral, lo cual se reflejó en el buen desempeño de las elecciones entre 2000 y 2003. Sin embargo, la recuperación electoral se mostraba en los niveles locales, pero no en el nacional.

En las elecciones presidenciales de 2006 el PRI tuvo su caída electoral más profunda pues pasó de ser el partido hegemónico a convertirse en la tercera fuerza de votos (Bravo Ahuja, 2013: 71; Hernández Gonzalez, 2016: 188). A pesar de lo anterior, el partido a nivel local continuaba teniendo fortaleza. «En el 2000 gobernaba 20 entidades, en 2006 retuvo 17 y en 2012 llegó de nuevo a 20. En el 2000 representaba el 42.2% de la Cámara de Diputados, en 2003, 44.%, para descender en 21.2% y en 2009 se recuperó con el 47.2% y en 2012 mantuvo el 42.1%» (Hernández Gonzalez, 2016: 193).

Una de las élites locales más fuertes en la historia del PRI es la del Estado de México, la cual se caracteriza por su homogeneidad y disciplina (Hernández Gonzalez, 2016: 195). La selección del candidato para la gubernatura del Estado de México en el 2006 presentó conflictos importantes entre los liderazgos mexiquenses. A pesar de que Enrique Peña Nieto no era del todo aceptado y se cuestionó su capacidad, éste logró ganar la gubernatura del estado y además unificar a la militancia del PRI nacional en torno a su figura (Bravo Ahuja, 2013: 71; Hernández Gonzalez, 2016: 195).

En 2011, Peña Nieto se convirtió en el candidato a la Presidencia de México impulsado por el PRI. En las elecciones federales de 2012 el Partido de la Revolución Institucional volvió a ocupar la silla presidencial (Mirón Lince, 2014: 140). Además, obtuvo 212 de los 500 escaños en la Cámara de Diputados y 58 de 128 en la de Senadores. Posteriormente, en las elecciones estatales de 2013 el partido obtuvo el 55% de todos los cargos en disputa (congresos locales y municipios) (Mirón Lince, 2014: 146).

En las elecciones generales de 2018, el PRI volvió a perder las elecciones presidenciales en las cuales participó con José Antonio Meade como candidato. A pesar de la derrota, el partido obtuvo 13 curules en la Cámara alta y 48 en la baja, posicionándose como la tercera fuerza de escaños en el Congreso de la Unión. Las coordinaciones parlamentarias están a cargo de René Juárez Cisneros y Miguel Ángel Osorio Chong respectivamente (ver anexo 6). En 2021, el Comité Ejecutivo Nacional se integra por Alejandro Moreno Cárdenas en la Presidencia y Alma Carolina Viggiano Austria en la Secretaría General (ver anexo 5).

La estructura organizativa nacional del PRI tiene como órgano supremo a la Asamblea Nacional, luego al Consejo Político Nacional y, finalmente, al Comité Ejecutivo Nacional (el cual es el órgano de gobierno y dirección permanente). La Asamblea sesiona cada tres años y tiene como atribuciones principales la reforma a los Documentos Básicos del partido, así como la selección de las personas titulares de la Presidencia y la Secretaría General del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) (artículos 69 y 70, de los Estatutos). El Consejo Político Nacional es el órgano deliberativo de dirección y se integra por las personas que ostentan cargos públicos con filiación priísta, de representantes de los sectores y organizaciones, así como de personas consejeras de las asociaciones civiles y de los institutos de formación política. Sus principales atribuciones son la planeación y decisión política (artículos 71 y 72, de los Estatutos). El Comité Ejecutivo Nacional tiene a su cargo la representación y dirección política del Partido en todo el país y desarrolla las tareas de coordinación y vinculación para la operación política de los programas nacionales aprobados por el Consejo Político Nacional y la Comisión Política Permanente (artículo 85, de los Estatutos).

Los documentos normativos que guían a la organización se encuentran en los Estatutos, Declaración de Principios, Programa de Acción y once reglamentos<sup>377</sup> que norman a las secretarías operativas, los institutos de formación y de investigación así como a los organismos nacionales del partido, entre otros asuntos organizativos. El partido también cuenta con un Código de Justicia Intrapartidaria y un Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Política de Género.

### III.6.2 El régimen de género en la dimensión electoral del PRI

Las reglas que guían al Partido Revolucionario Institucional en su arena electoral tienen un nivel medio de igualdad, debido a que la organización garantiza la paridad en las candidaturas a cargos

---

<sup>377</sup> Los reglamentos del PRI son: Reglamento de Dirigencias y Candidaturas, Reglamento de Afiliación y Registro, Reglamento del Comité Ejecutivo Nacional, Reglamento de la Comisión Política Permanente, Reglamento del Consejo Político Nacional, Reglamento de Cuotas, Reglamento de Defensoría y Controversias, Reglamento de Organizaciones Adherentes, Reglamento de Procesos Internos, Reglamento de Rendición de Cuentas y Reglamento de Transparencia.



de elección popular (artículo 159, de los Estatutos), cuenta con el Protocolo del Partido Revolucionario Institucional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Política en Razón de Género,<sup>378</sup> el cual tiene principios de distribución equitativa de prerrogativas electorales.<sup>379</sup> Sin embargo, el instrumento para atender la violencia de género no contempla medidas de reeducación de las personas agresoras ni un porcentaje específico destinado a la carrera electoral de las candidatas.

Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en la organización son el alto nivel de competitividad entre las mujeres del partido, dadas las históricas dificultades que encontraron para acceder al poder (ellas se veían como adversarias y no como aliadas).<sup>380</sup> La segunda práctica es que las dirigencias locales se componen de redes mayoritariamente masculinas y por lo tanto ellos negocian y nombran las candidaturas.<sup>381</sup> Las entrevistas identificaron que los liderazgos locales del partido continúan promoviendo como candidatas a mujeres cercanas a ellos para ejercer control sobre ellas, y que los hombres de la organización promueven conflictos entre las mujeres cuando ambas aspiran al mismo cargo, de manera que ellos sean los que finalmente obtengan la candidatura.<sup>382</sup>

La aplicación del IMERG en la dimensión electoral del PRI da un total de 7 puntos (el máximo posible es doce). El valor ponderado de la dimensión es de 2 (ver anexo 1). El primer indicador de esta dimensión, relacionado con la paridad de género en las candidaturas obtuvo el máximo valor posible, cuatro. Esto se debe a que la normativa de la organización cuenta con principios, garantías y mecanismos de cumplimiento y vigilancia para presentar candidaturas paritarias. Los Estatutos del PRI ordenan que los procesos de postulación de candidaturas deben estar siempre apegados a los principios de paridad de género así como al de equidad (artículo 159, VIII). Además, el Reglamento para la Selección de Dirigencias y Candidaturas establece una serie de

---

<sup>378</sup> El Protocolo fue presentado ante el Instituto Nacional Electoral en julio de 2021 (Uribe, 2021).

<sup>379</sup> La normativa que conduce esta dimensión se encuentra en los Estatutos, en los reglamentos de Procesos Internos, en el de Selección de Dirigencias y Candidaturas así como en el Protocolo del Partido Revolucionario Institucional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Política en Razón de Género.

<sup>380</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>381</sup> Entrevista 14 y 15 del PRI

<sup>382</sup> Entrevista 14 del PRI.

mecanismos para garantizar en casos específicos el cumplimiento de dicho principio: en las demarcaciones territoriales de la estructura del partido que se rigen por «usos y costumbres» continuará la obligatoriedad de presentar 50 por ciento de candidatas mujeres (artículo 44, del Reglamento) y los Consejos Políticos locales y el Nacional observarán el cumplimiento de dicha tarea.

El mismo Reglamento establece los requisitos necesarios de las y los aspirantes para la evaluación de su idoneidad como candidatas. En este apartado el PRI también mandata de manera obligatoria el cumplimiento de la paridad (artículo 77, del Reglamento para la Selección de Dirigencias y Candidaturas). Finalmente, la normativa estipula que desde la publicación de la convocatoria para ser candidato o candidata se hará público el mecanismo por el cual se garantizará la paridad de género (artículo 13).

Esta organización partidista no sólo enuncia principios y algunos mecanismos, sino que también se compromete de manera explícita a garantizar las candidaturas paritarias en senadurías, diputaciones federales y locales, así como en las planillas de Ayuntamientos y de Alcaldías de la Ciudad de México (artículo 44, de los Estatutos). Este compromiso no se extiende de manera explícita a las candidaturas para presidencias municipales, ni gubernaturas.

Todas estas medidas y mecanismos para garantizar la paridad en las candidaturas del PRI son fuertes. Sin embargo, una de las prácticas de género que persiste, particularmente en la estructura subnacional, es que los líderes locales continúan posicionando mujeres candidatas sobre las cuales no recaigan las decisiones políticas y que les permitan a ellos mantener el poder real.

«En muchos lugares, en lo local, lo que se sigue haciendo es que la participación de las mujeres pasa por esta antigua forma en la que definían los espacios de participación política: Por ejemplo, en alguna comunidad hay un grupo político encabezado por un varón que es el que tiene ascendencia sobre algún grupo determinado [...] pues en ocasiones dicen ‘a ver a tu distrito le toca una mujer’ y bueno, hay un par de mujeres en la lista del trabajo político, del trabajo del partido, entonces en algunas ocasiones, pues, las decisiones locales buscan que quien lleve la candidatura sea él, aunque no sea él [...] pero quién determina quién es esa mujer

termina siendo un varón que en cierta medida termina teniendo pues alguna injerencia política». <sup>383</sup>

Además, dado el alto nivel de competitividad entre las militantes femeninas, los varones de la organización promueven conflictos entre ellas cuando aspiran a la misma candidatura. Esta conducta ha sido rutinizada como una estrategia política para que las aspirantes se conviertan en adversarias y en ese sentido ambas pierdan la oportunidad de ser candidatas. Este es un fenómeno que llama particularmente la atención porque no fue mencionado en ninguna de las entrevistas del resto de las organizaciones de partidos.

«Imagínate tú, [...] que quieres ser jefa delegacional en la Cuauhtémoc y yo te digo 'yo también'... lo tradicional es que nos echen a pelear los varones, esa es la tradición. Somos del mismo partido y nos podemos llevar bien pero como tenemos la misma aspiración, y saben que somos fundamentalmente emocionales las mujeres, y en esa parte nos ganan: en el pragmatismo racional que ellos tienen». <sup>384</sup>

El origen de esta práctica proviene esencialmente de la dificultad histórica que han enfrentado las mujeres para acceder a espacios de decisión, lo cual provocó que tuvieran que competir entre ellas por las pocas oportunidades que se les presentaron. Es decir, que, debido a la existencia de menos espacios para las mujeres en la política a lo largo del tiempo, éstas adquirieron la práctica rutinizada de competir entre ellas, la cual persiste hoy en día y es aprovechada como estrategia política por algunos hombres de la organización.

«Es una cultura de desaprender que antes eran bien poquitos espacios y que había que darnos en la madre para ahora entender que son la mitad de los espacios y tenemos que ayudar... no solamente a que seamos candidatas sino que lleguen. Porque llegando más mujeres podemos tener más posibilidades de estar en la toma de decisiones». <sup>385</sup>

---

<sup>383</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>384</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>385</sup> Entrevista 14 del PRI.

«[...] no sé si sea que hay menos espacios para mujeres entonces hay más competencia entre ellas... Los hombres me parecen más pragmáticos [...] Como a cada mujer que llegó, le fue tan difícil, porque todo el tiempo ha sido [así] su carrera con hombres... tiene que ser como muy dura y muy como dura, hábil, astuta y demostrarlo todo el tiempo. Yo creo que es eso, que cuando llegas y hay otras mujeres pues te vuelves así con ellas, yo creo que es eso, yo creo que no se ha construido una verdadera solidaridad con mujeres».<sup>386</sup>

El segundo indicador del IMERG en esta dimensión identifica las medidas afirmativas que combaten las dificultades financieras que enfrentan las mujeres durante la campaña. En este rubro, el PRI adquiere el valor de uno (sobre cuatro), debido a que existe una garantía de distribución equitativa de prerrogativas mediáticas. La regla no es clara respecto de los recursos financieros, pues los Estatutos establecen el compromiso de garantizar «el acceso igualitario a prerrogativas durante las campañas electorales, como el caso de medios de comunicación y demás medios de promoción» (artículo 44, VIII). La sola garantía de que las mujeres candidatas puedan tener acceso a medios de comunicación de manera equitativa es un área de oportunidad importante para las candidatas del PRI, sin embargo, los «demás medios de promoción» son una figura poco clara.

La ambigüedad estatutaria respecto de algunas prerrogativas es compensada por el Protocolo de atención a la violencia política, pues éste compromete al partido a «garantizar el acceso a recursos económicos, materiales y humanos» para las candidatas (Parte VI, p. 51, del Protocolo). Si bien este compromiso es importante y un área de oportunidad, no es contundente por dos razones: la primera es que el protocolo no tiene el mismo nivel jerárquico (jurídicamente) que el Estatuto, y la segunda es que continúa sin establecer obligatoriamente una distribución equitativa de los recursos financieros electorales.

En el último indicador, relacionado con la violencia política en razón de género, el PRI alcanza el valor de tres (de un máximo posible de cuatro). Esto se debe a que por un lado, los Estatutos establecen la garantía de una participación libre de toda violencia política en razón de género (artículo 238 bis). Por otro lado, el PRI cuenta con el Protocolo del Partido Revolucionario

---

<sup>386</sup> Entrevista 13 del PRI.

Institucional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Política en Razón de Género. Este instrumento normativo presenta una definición amplia y clara de los conceptos y ámbitos de aplicación, así como de los procesos de justicia intrapartidaria. A pesar de la integridad en la normativa respecto de este tipo de violencia, la organización no alcanza el valor máximo en este rubro del IMERG debido a que no establece ninguna medida de reeducación para las personas agresoras.

Tabla 35.  
Dimensión electoral del IMERG aplicado al PRI

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	4
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas respecto del presupuesto total utilizado para campañas electorales.	1
	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	3

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.6.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PRI

Las reglas que guían a la organización en su arena legislativa son poco igualitarias debido a que carecen de garantías de acceso equitativo a los cargos de poder legislativos que ostenta el grupo parlamentario del PRI, como por ejemplo las Presidencias de las Comisiones, la Mesa Directiva

y la Coordinación de la fracción parlamentaria.<sup>387</sup> A pesar de eso, el PRI cuenta con compromisos explícitos para la formación y capacitación de sus legisladoras.<sup>388</sup> La práctica rutinizada del régimen de género es que las mujeres del partido tienden a competir constantemente entre ellas, lo que dificulta acuerdos y alianzas, incluso muchas veces son los hombres los que fomentan esa competencia.<sup>389</sup> Las negociaciones y acuerdos políticos son más difíciles de lograr entre las mujeres del grupo parlamentario del PRI.<sup>390</sup> Además, la poca conciliación entre la vida profesional y personal es un obstáculo que muchas mujeres representantes siguen enfrentando.<sup>391</sup>

El IMERG aplicado al PRI en su arena legislativa alcanza el valor de uno (seis es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 0.5 puntos (ver anexo 1). Los primeros dos indicadores de la dimensión legislativa del PRI tuvieron un valor de cero. Ambos identifican las medidas afirmativas que pueden adoptar los partidos políticos para que las mujeres accedan a espacios de poder legislativos como la Presidencia de las Comisiones que tiene el grupo parlamentario, así como a la coordinación del mismo. Si bien los principios del partido promueven la participación igualitaria entre hombres y mujeres al interior de la organización, no existe ninguna garantía o mecanismo para que ellas tengan el mismo nivel de representación que sus colegas varones en los espacios de toma de decisión legislativa.

Una de las diputadas del Grupo Parlamentario del PRI considera que dichos espacios de poder continúan ocupados por hombres debido a la difícil conciliación de la vida personal y laboral que deben enfrentar las mujeres que hacen política.

---

<sup>387</sup> Durante el periodo estudiado, las coordinaciones parlamentarias del PRI han tenido como titulares a Miguel Ángel Osorio Chong (2018-2021) en la Cámara Alta (2021). En la Cámara Baja a René Juárez Cisneros (2018-2021) (ver anexo 6).

<sup>388</sup> La normativa que conduce al Partido Revolucionario Institucional en esta arena se encuentra en los Estatutos y en el Protocolo del Partido Revolucionario Institucional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Política en Razón de Género.

<sup>389</sup> Entrevistas 13 y 14 del PRI.

<sup>390</sup> Entrevista 13 del PRI.

<sup>391</sup> Este obstáculo no es clasificado como una práctica debido a que no es un comportamiento rutinizado específico de la organización, sino un factor externo vinculado a la distribución inequitativa del trabajo de cuidados en toda la sociedad.

«O sea es más difícil pero no por tu partido, es más difícil porque la política sigue siendo un ambiente de hombres, siguen mandando los hombres, los coordinadores son hombres, los presidentes son hombres, entonces como mujer yo te diría que el mayor reto es combinar tu vida personal con la política [...] Por ejemplo, lo que te digo, en una Cámara, los que toman decisiones son los coordinadores parlamentarios y en esta legislatura de diez partidos sólo hubo una mujer, ahora ya hay dos, pero los otros ocho son hombres».<sup>392</sup>

La histórica ocupación masculina de los espacios de decisión política, sumado a la alta competitividad entre mujeres del PRI, ha promovido que entre legisladoras las negociaciones y acuerdos políticos sean complicados.

«En el Congreso lo que más me tocó trabajo fue el trato, el trabajo, la cero solidaridad con las mujeres de mi bancada, de mi partido, o sea sigue habiendo cero solidaridad, ni sororidad, ni nada que ver con eso. Yo creo que sigue habiendo una competencia muy dura, sigue habiendo mucho desgaste entre mujeres. Yo prefiero hacer redes con hombres, me parece por ejemplo que esos vínculos políticos a veces es mucho más fácil con hombres».<sup>393</sup>

El tercer indicador de la dimensión legislativa del IMERG mide las disposiciones normativas para la formación y capacitación de legisladoras del grupo parlamentario. En este rubro, el PRI obtuvo el valor de uno (el máximo posible). Las reglas del PRI hacen énfasis en que una de las atribuciones del Órgano Nacional de Mujeres Priístas (ONMPRI) es impulsar la formación, capacitación y empoderamiento de las mujeres militantes (artículo 37, de los Estatutos). Asimismo el Protocolo contra la violencia política de género establece que los programas de capacitación de dirigentes, comisiones de justicia, legisladores y funcionarios públicos deberán tener especial énfasis en las mujeres y en los grupos vulnerables (p.51). Además, el Instituto de Formación Política Jesús Reyes Heróles A. C. debe «desarrollar programas y publicaciones que fortalezcan de manera particular la educación cívica y la formación política e ideológica de jóvenes y mujeres» para alentar la vocación política de cada grupo (artículo 226, de los Estatutos).

---

<sup>392</sup> Entrevista 13 del PRI.

<sup>393</sup> Entrevista 13 del PRI.

Tabla 36.  
Dimensión legislativa del IMERG aplicada al PRI

Variable	Indicador	Valor
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	0
	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	0
	Existencia de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

#### III.6.4. El régimen de género en la dimensión de gobierno del PRI

Las reglas que guían al PRI en su arena de gobierno son poco igualitarias debido a que establecen el principio de igualdad sustantiva en su conducción gubernamental (punto 8 del Programa de Acción), pero no garantizan la integración de un gabinete paritario en caso de ser el partido gobernante.<sup>394</sup> La aplicación del IMERG a la arena de gobierno del PRI alcanzó un valor de uno (el máximo posible es de tres). El valor ponderado de la dimensión es de uno (anexo 1). Esto se debe a que el Programa de Acción establece que en las líneas de acción promoverán y defenderán «la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en todos los espacios de representación política, en el ejercicio de sus derechos para alcanzar paridad en todos los puestos de representación política» (Punto 8). El PRI no alcanzó el máximo valor posible en este rubro debido a que ese compromiso es un principio general, no un mandato que oriente a la organización a integrar un gabinete paritario de manera obligatoria cuando llegue al Poder Ejecutivo a nivel nacional.

<sup>394</sup> La normativa que conduce esta dimensión se encuentra en el Programa de Acción del Partido Revolucionario Institucional.



Tabla 37.  
Dimensión de gobierno del IMERG aplicada al PRI

Variable	Indicador	Valor
Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete.	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.6.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PRI

Las reglas que guían al Partido Revolucionario Institucional en la dimensión de la burocracia son igualitarias debido a que garantizan la paridad en el máximo órgano de gobierno (artículo 85, de los Estatutos) y establecen la existencia de un organismo de mujeres (Organismo Nacional de Mujeres Priístas), el cual cuenta con atribuciones claras (artículo 31, de los Estatutos). Además, el ONMPRI tiene voz y voto en las toma de decisiones relacionadas con la integración de candidaturas y de la dirigencia (artículos 33 y 185, de los Estatutos). Sin embargo, el PRI no ordena la integración paritaria de su máximo órgano administrativo.<sup>395</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género son dos. La primera es que las mujeres del partido se relacionan como adversarias y no como aliadas, lo cual dificulta la construcción de sororidad interna.<sup>396</sup> La segunda práctica es que los principales líderes de la organización son varones que distribuyen los incentivos selectivos entre sus congéneres.<sup>397</sup> En consecuencia, la organización existe la tradición de posicionar mujeres en la organización como las «segundas de abordó».<sup>398</sup> La exigencia en los Estatutos de la paridad en la fórmula de Presidencia-Secretaría General ha fortalecido dicha práctica, pues promueve que las mujeres siempre sean las

<sup>395</sup> La normativa que conduce esta arena de desempeño se encuentra en los Estatutos, así como en los reglamentos de Selección de Dirigencias y Candidaturas, en el del Comité Ejecutivo Nacional, el del Consejo Político Nacional, y en el de las Organizaciones Adherentes.

<sup>396</sup> Entrevistas 13 y 14 del PRI.

<sup>397</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>398</sup> Entrevista 14 del PRI.

candidatas a la Secretaría General y, en pocas ocasiones, las candidatas a la Presidencia de la organización.<sup>399</sup>

La aplicación del IMERG a las reglas del PRI en la arena de la burocracia alcanza un total de doce puntos (quince es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es 2.4 (ver anexo 1). El primer indicador obtuvo un valor de cuatro (el máximo posible), pues las reglas de la organización garantizan la paridad de género en la integración del Comité Ejecutivo Nacional (CEN) (artículo 85, apartado XXIX y 89 apartado IV, de los Estatutos). Además, la normativa establece que las personas titulares de la Presidencia y la Secretaría General del CEN se elegirán en fórmula, la cual respetará el principio de paridad de género (artículo 175, de los Estatutos). Esta regla ha fortalecido una práctica de género y es que las mujeres se convierten en las segundas de abordó pues en las fórmulas de esos cargos siempre se han presentado propuestas de Presidentes varones y de Secretarías Generales mujeres.

«O sea, casi siempre en los partidos, el Presidente es hombre y la Secretaria General es mujer. O sea ya son muy pocos los casos donde el Presidente es mujer, el Secretario General es hombre, hasta me suena raro [...] Yo creo que falta en política de género esta parte de paridad, igualdad y como dejar de poner a las mujeres como la segunda de abordó. En el PRI es muy dado 'la segunda de abordó es la mujer' entonces un poco eso».<sup>400</sup>

Además, aun cuando el órgano de gobierno del partido a nivel nacional sí se integra efectivamente por mujeres en proporciones equitativas, en los estados no sucede lo mismo, pues en ese nivel, la política y los cargos más importantes están ocupados por hombres.

«Hoy en el PRI sí hay mayoría de mujeres en el CEN, entonces somos muchas mujeres, donde falta la paridad es por ejemplo en los coordinadores, casi no hay coordinadoras mujer y casi no hay presidentas del PRI en los estados. Hoy sólo tenemos dos: Estado de México y me parece que Hidalgo, pero sólo son dos de treinta y dos... yo creo que ahí es donde falta, coordinadores, la mayoría, son hombres, entonces en el PRI el papel que juega el organismo... pues la misión del organismo es promover y concentrar la participación política de las mujeres en el PRI, hay una participación activa».<sup>401</sup>

---

<sup>399</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>400</sup> Entrevista 13 del PRI.

<sup>401</sup> Entrevista 13 del PRI.

Otro obstáculo para la militancia femenina del PRI es la difícil conciliación entre la vida personal y el trabajo político que deben enfrentar las mujeres que quieren ascender en la jerarquía del partido.

«Para la mujer te diría que en política es lo mismo, o sea, tienes que dedicarle mucho de tu vida personal... hoy yo no estoy casada, no tengo hijos y la mayoría de mis compañeras tampoco lo están... entonces lo que yo sí veo es que es un gran sacrificio para tu vida personal, sí es... estar como, a la altura, de que llegues a las reuniones y vayas también en las madrugadas y aguantes las campañas y te puedas ir a un estado... y como mujer ahí veo que es la desventaja. Tal vez yo no le he sufrido tanto el tema de ser mujer porque soy soltera y pues el 90% de mi tiempo lo dedico a la política».<sup>402</sup>

«Creo que, a muchas, muchas veces el camino laboral nos cuesta la familia, matrimonio, todo. Yo tengo amigas en el partido que inclusive les ha costado sus hijos, porque ‘como no fueron buenas mamás’ pues están lejos de ellas y eso pues se me hace muy injusto, que nosotras tengamos que decidir entre tener los afectos o poder trabajar».<sup>403</sup>

El segundo indicador de la dimensión burocrática obtuvo el valor de uno (cuatro es el máximo posible) debido a que los Estatutos contemplan el principio de integración paritaria en el CEN (artículo 89, apartado IV, de los Estatutos), pero no ordenan explícitamente que el máximo órgano administrativo también sea paritario. La Secretaría de Finanzas y Administración es parte del Comité Ejecutivo Nacional y tiene las principales atribuciones en materia de financiamiento del partido, pues es la que administra, resguarda y controla los recursos locales y federales de la organización (artículo 96, de los Estatutos). El artículo que establece la conducción de este órgano administrativo no hace explícito que su composición debe ser paritaria, sin embargo, la garantía de designar en proporciones equitativas a todas las dependencias del CEN es un principio que le permite al PRI alcanzar el valor de uno (artículo 89, apartado IV, de los Estatutos).

---

<sup>402</sup> Entrevista 13 del PRI.

<sup>403</sup> Entrevista 15 del PRI.

El tercer indicador mide el nivel de formalización de la organización interna de mujeres. El PRI alcanzó el máximo valor posible (tres). Esto se debe a que los Estatutos establecen la existencia del Organismo Nacional de Mujeres Priístas (artículo 31),<sup>404</sup> el cual tiene sus propios Documentos Básicos, así como su reglamentación. Además, el ONMPRI tiene personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica (artículo 36, de los Estatutos).

Las atribuciones del ONMPRI son amplias y claras. Entre las responsabilidades del organismo se encuentran la «elaboración, implementación y ejecución de los recursos del Programa Anual de Trabajo, así como del Plan Operativo Anual» (artículo 37, de los Estatutos). Además, este organismo junto con el Instituto de Formación Política Jesús Reyes Heróles A.C. tienen a su cargo la operación y funcionamiento de la Escuela Nacional de Mujeres Priístas. El ONMPRI también vela por el cumplimiento de la paridad de género en la selección de candidaturas y dirigencias (37, II, de los Estatutos), promueve la participación y empoderamiento de las mujeres e impulsa reformas para asegurar la participación paritaria (artículo 37, de los Estatutos) también acompaña los procesos de atención a la violencia política de género (esta atribución se encuentra en el protocolo respectivo).

El cuarto indicador de esta dimensión mide el nivel de influencia del ONMPRI en la toma de decisiones estratégicas. En este rubro, la organización alcanzó el valor de tres (el máximo posible). Esto se debe a que los Estatutos establecen que el organismo de mujeres tiene representación para votar en la selección de candidaturas (artículo 185) y de dirigencias (artículo 33). Además, el ONMPRI tiene representación en la Asamblea Nacional (la cual reforma los Documentos Básicos del partido) (artículo 66, X,e, de los Estatutos), es parte del Consejo Político Nacional (con veinticinco consejeras) así como de su Mesa Directiva (artículo 72, XVI, f, de los Estatutos) y su coordinadora<sup>405</sup> integra el Comité Ejecutivo Nacional (artículo 86, XXIX, de los Estatutos). Una de las funciones del organismo es la identificación de perfiles de

---

<sup>404</sup> La estructura organizativa del PRI contempla la existencia de organizaciones nacionales, las cuales son parte de los sectores Agrario, Obrero y Popular. Estos sectores tienen como objetivo impulsar la acción partidista a través del reclutamiento de afiliados (Artículo 26, Estatuto). Una de las organizaciones del sector popular es el Organismo Nacional de Mujeres Priístas.

<sup>405</sup> Monserrat Arcos Velázquez es la titular del ONMPRI desde el año 2020.

mujeres lideresas, los cuales propone a la Presidencia del CEN para ser consideradas como candidatas o dirigentes.

«Yo hago la tarea de ver entre los cuadros de mujeres que tenemos que ver quiénes son destacadas en cada lugar, quiénes tienen posibilidades de crecer».<sup>406</sup>

A pesar del reconocimiento y ejercicio de dicha tarea, estas decisiones finalmente recaen en la Presidencia (en este caso encabezada por un varón).

«Yo como dirigente del organismo tengo un Presidente del partido con el cual consulto sobre los perfiles de las dirigentes, con el cual hago propuestas sobre las candidaturas. Sin embargo en mi formación personal siempre me han enseñado a respetar a mi autoridad y en ese sentido yo creo que la visión de liderazgo que ejerce Alejandro Moreno Cárdenas, él tiene el rumbo hacia donde puede llevar el partido. Yo hago la tarea de ver entre los cuadros de mujeres que tenemos que ver quiénes son destacadas en cada lugar, quiénes tienen posibilidades de crecer».<sup>407</sup>

El último indicador en esta dimensión identifica la existencia de un presupuesto mínimo para el organismo interno de mujeres. La aplicación del IMERG en este rubro alcanza el máximo posible (uno). Los Estatutos disponen que se «destinará en forma anual tres por ciento del financiamiento público ordinario para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres» (artículo 81).<sup>408</sup> La responsabilidad del financiamiento para capacitación y promoción de «una cultura de equidad intrapartidista» es atribuida al ONMPRI.

En suma, los Estatutos establecen un principio de vigilancia de dicho presupuesto a dos estructuras organizativas: al CEN y la Contraloría. El artículo 81, apartado III de esta normativa ordena que el Comité Ejecutivo Nacional vigilará que los recursos sean ejercidos efectivamente a nivel nacional y en las entidades federativas. Además, entre las atribuciones de la Contraloría General está «vigilar que la administración y aplicación de los recursos provenientes del financiamiento público por actividades específicas y para la capacitación, promoción y el

---

<sup>406</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>407</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>408</sup> La Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario» (artículo 51, a, V).

desarrollo de liderazgos políticos de las mujeres se realicen de acuerdo con la normatividad aplicable y conforme a los objetivos a los cuales fueron destinados» (artículo 11, apartado II).

Tabla 38.  
Dimensión burocrática del IMERG aplicada al PRI

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia, y en su caso porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos.	4
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los documentos básicos.	1
Nivel de formalización de la organización interna de mujeres.	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	3
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones.	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, programas de gobierno, reformas estatutarias.	3
Nivel de inclusión de un presupuesto destinado a actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres.	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.6.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PRI

Las reglas del PRI en la arena de la militancia son igualitarias debido a que la organización tiene principios de conducción de igualdad de género (artículo 3, de los Estatutos), así como disposiciones que promueven temas de género en la formación política de sus integrantes (Protocolo de Atención a la Violencia Política del PRI).<sup>409</sup> Aun cuando las militantes femeninas

<sup>409</sup> La normativa que guía al partido en esta arena se encuentra en los Estatutos, en el Protocolo de atención a la violencia política en razón de género, así como en el Programa de Acción y la Declaración de Principios.

conforman la mayor parte del padrón de afiliación y ellas son las principales movilizadoras del voto, los liderazgos estatutarios y líderes tradicionales casi siempre son masculinos.<sup>410</sup>

La aplicación del IMERG al PRI en esta arena alcanza un total de cinco puntos (el máximo posible es de seis). El valor ponderado es de 2.5 (ver anexo 1). El primer indicador identifica la existencia y fortaleza de disposiciones para la formación política de la militancia en temas de género. En este rubro el PRI tiene el valor de uno (el máximo posible). El protocolo de violencia política de género del PRI establece que el partido debe «llevar a cabo acciones de formación y sensibilización en torno a la problemática de la violencia contra las mujeres en razón de género, dirigidas a las y los militantes, funcionarios y funcionarias, así como dirigentes». Además, sugiere que los temas de género sean incluidos en todos los cursos y programas de capacitación del partido (p.51). La formación de mujeres militantes del PRI es uno de los puntos más importantes para su efectivo ejercicio de derechos políticos, pues el costo de ganar espacios para mujeres y que ellas «queden mal» es muy elevado.

«Luego no tienes a las mujeres suficientemente preparadas y eso les da argumentos a los hombres para que digan ‘ay ya ves lo que pasa es que no saben, lo que pasa es que no pueden’ eso de obligarte a meter mujeres nada más por el hecho de ser mujeres, eso no funciona, y nos quita credibilidad. Lo que necesitamos es más formación, más educación para las mujeres. Porque además las que llegan con capacidad, duplican la capacidad de muchos hombres».<sup>411</sup>

Aún con lo establecido en el Protocolo, los cursos sobre género solamente se enfocan en la militancia femenina.

«el mundo es un mundo muy también de hombres [...] las mujeres somos las que tomamos la capacitación de igualdad de género, de violencia intrafamiliar, sí, nosotras estamos al tiro, capacitadas, pero los hombres no».<sup>412</sup>

---

<sup>410</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>411</sup> Entrevista 16 del PRI.

<sup>412</sup> Entrevista 15 del PRI.

El segundo indicador de esta dimensión del IMERG identifica el nivel inclusión de derechos de las mujeres en la retórica del PRI. En este rubro la organización obtuvo el máximo valor posible (dos). Esto se debe a que los Estatutos del partido incluyen a lo largo de todo el documento, principios, garantías y compromisos para promover los derechos políticos de las militantes. En segundo lugar, el ONMPRI es un organismo que no reduce sus tareas a la capacitación y formación de militantes; es una organización adherente que al igual que las otras figuras similares (como la de jóvenes) fue explícitamente creada para el reclutamiento de militancia femenina.

El artículo 32 de los Estatutos explica qué son las organizaciones adherentes y cuáles son sus funciones. El ONMPRI es parte de esta categoría y, por lo tanto, debe cumplir con tener, por lo menos 5.000 personas adherentes en todo el territorio, así como 10 delegaciones a nivel nacional. En el nivel subnacional debe contar con al menos 1000 personas en cada estado y delegaciones en una tercera parte de los municipios. Esto genera un incentivo de reclutamiento femenino para la organización. En ese sentido, la cantidad de mujeres que integran al partido es alto por lo que es posible decir que los mecanismos de reclutamiento de mujeres políticas son efectivos.

«Porque las mujeres no solamente somos el mayor número de personas dentro del padrón, nosotras pedimos el voto, nosotras movilizamos a la gente, nosotras defendemos el voto. El 70% de los liderazgos territoriales que tenemos de activismo, de organización, o electorales son mujeres eh. Si tú vas a un evento de partido, tú vas a ver mayoritariamente a mujeres... pero supongamos que no fuese así, el proceso electoral pasa completamente por una columna vertebral formada por mujeres».<sup>413</sup>

El tercer indicador mide el nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en el programa de gobierno. En este rubro del IMERG, el PRI tiene un valor de dos (el máximo posible es tres). Esto se debe a que el Programa de Acción del partido contempla como Eje de Acción transversal la igualdad sustantiva y hace énfasis en el derecho a sentirse seguras en el espacio público, mejorar las condiciones de alimentación, educación y salud, así como en salarios dignos. También se compromete a garantizar el acceso a espacios de representación de manera igualitaria. Debido a que la normativa programática de la organización sí promueve los derechos

---

<sup>413</sup> Entrevista 14 del PRI.



de las mujeres pero no menciona programas o políticas concretas, este indicador no alcanzó el máximo valor posible.

Tabla 39.  
Dimensión de la militancia del IMERG aplicada al PRI

Variable	Indicador	Valor del indicador
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina)	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia en temas según las normas internas del partido	1
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	2
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno	Existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en los programas de gobierno del partido.	2

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.6.7 El régimen de género del Partido Revolucionario Institucional

La aplicación del IMERG al PRI da un total de 8.4 puntos, de un máximo posible de quince.<sup>414</sup> Las arenas de la militancia y de la burocracia son las que tuvieron los niveles más altos de igualdad de género al tener mecanismos de paridad interna, un organismo de mujeres formalizado, estrategias de reclutamiento y formación femenina, así como una retórica interna y externa a favor de los derechos de las mujeres. La arena electoral tiene un nivel medio de igualdad pues su principal debilidad reside en la carencia de establecer mecanismos claros de distribución equitativa de recursos financieros a las candidaturas femeninas. La arena legislativa

<sup>414</sup> En la aplicación del IMERG, el valor ponderado por dimensión fue el siguiente. Cabe anotar que el máximo posible en todas las dimensiones es tres: Electoral 2; Legislativa 0.5; Gobierno 1; Burocrática 2.4; Militancia 2.5.

y de gobierno son las que no son igualitarias pues no establecen ningún mecanismo afirmativo para que las mujeres accedan a espacios de poder en los grupos parlamentarios o al gabinete en caso de que el partido sea gobierno.

Las prácticas de género son la falta de sororidad entre la militancia, legisladoras y dirigencia femenina.<sup>415</sup> Esta carencia de lazos entre mujeres permite que los hombres promuevan que ellas sean adversarias cuando aspiran al mismo cargo, de manera que ellos se queden con ciertos incentivos selectivos (candidaturas o cargos).<sup>416</sup> La segunda práctica es que la mayor parte de las dirigencias (particularmente las estatales y locales) están compuestas por redes masculinas.<sup>417</sup> En ese sentido, los varones tienden a generar redes políticas masculinizadas, especialmente a nivel subnacional, a distribuir los incentivos selectivos entre sus congéneres o con mujeres a las que creen que pueden controlar.<sup>418</sup> Además, los obstáculos históricos que vivieron las mujeres para alcanzar poder en la organización promovieron una cultura de competencia entre ellas mismas, la cual persiste en la actualidad.<sup>419</sup>

Las personas entrevistadas mencionaron cuatro estrategias diferentes para que el partido sea más igualitario. Tres medidas son de tipo formal y una al cambio de las prácticas de género. La primera consiste en ampliar las cuotas para las coordinaciones parlamentarias y las Presidencias de las comisiones legislativas; la segunda es la regulación de los tiempos de las reuniones políticas a fin de colocar un piso parejo para las mujeres que quieren hacer trabajo de cuidados, sin tener que renunciar a sus aspiraciones políticas<sup>420</sup> y la tercera es extender y consolidar la formación política de la militancia femenina.<sup>421</sup> Finalmente, la medida informal propuesta consiste en el impulso de una cultura de sororidad intrapartidista dada la tradición competitiva femenina que hay en el partido.<sup>422</sup>

---

<sup>415</sup> Entrevistas 13 y 14 del PRI.

<sup>416</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>417</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>418</sup> Entrevista 14 del PRI.

<sup>419</sup> Entrevistas 13 y 15 del PRI.

<sup>420</sup> Entrevista 13 del PRI.

<sup>421</sup> Entrevista 15 del PRI.

<sup>422</sup> Entrevista 13, 14 y 15 del PRI.

### III.7. Partido del Trabajo: «el pueblo no está listo para las mujeres»

#### III.7.1 Contexto organizativo

El Partido del Trabajo (PT) es una organización partidista minoritaria de izquierda (Bolívar Meza, 2011, 173; Díaz y Espejel, 2021: 151). El 8 de diciembre de 1990 obtuvo su registro oficial como partido político nacional (Partido del Trabajo, 2021). En su origen, esta organización se integró por diversas agrupaciones sociales como el Frente Popular Tierra y Libertad de Monterrey, los Comités de Defensa Popular de Chihuahua y Durango, el Frente Popular de Lucha de Zacatecas, así como del movimiento independiente magisterial (Bolívar Meza, 2011, 174; Domínguez, 2015; Partido del Trabajo, 2021).

Entre los miembros fundadores del PT se encuentran Alberto Anaya Gutiérrez, Gonzalo Yáñez, María Guadalupe Rodríguez, Pedro Vázquez González y Ricardo Cantú Garza. El liderazgo político de la organización se caracteriza por su alto nivel de centralismo en la figura de Anaya (Domínguez, 2015; Díaz y Espejel, 2021: 151; Partido del Trabajo, 2021) quien fungió como su Presidente desde la fundación del partido hasta 2017. En 2021 él continúa siendo el principal tomador de decisiones aunque ya no ostenta el cargo de la Presidencia de manera formal (Díaz y Espejel, 2021: 151).<sup>423</sup> La relación del líder con Andrés Manuel López Obrador ha sido clave para determinar la política de alianzas y coaliciones electorales del PT (Bolívar Meza, 2011: 174).

En 2021 la Presidencia interna es ocupada por Silvano Garay Ulloa. A pesar del monopolio del liderazgo de Anaya, hasta 2009 hubo otros grupos políticos en la organización, encabezados por José Narro Céspedes y por Gonzalo González Yáñez (Bolívar Meza, 2011: 182). Tanto Narro como González aceptaban el liderazgo y protagonismo de Anaya, lo cual permitió que durante un tiempo no hubiera problemas entre corrientes (Díaz y Espejel, 2021: 151). En 2009 José Narro renunció al Partido del Trabajo y se integró al PRD. Esta fue la escisión más importante

---

<sup>423</sup> Díaz y Espejel (2021, 152) explican que aun cuando estas tareas corresponden a un órgano colegiado, «la Comisión Ejecutiva Nacional se reserva el derecho de veto a las candidaturas que a su juicio no cumplan los requisitos de probidad, lo mismo se reserva la posibilidad de normar y renovar comisionados políticos nacionales con atribución de asumir la representación del partido en entidades federativas». Esto a su vez implicaba un colectivo directivo «donde el liderazgo de Anaya sobresalió en las decisiones importantes -como la selección de dirigentes o candidatos presidenciales- así como la línea política del partido».

que ha tenido el PT (Díaz y Espejel, 2021: 153).<sup>424</sup> A partir de entonces, las disidencias individuales no han puesto en riesgo a la organización y Anaya mantiene el control interno del partido (Domínguez, 2015).

La primera participación electoral del Partido del Trabajo fue en las elecciones intermedias de 1991, después de las cuales perdió el registro. Esto se debió a que no alcanzó el porcentaje mínimo de votos que fijaba la ley vigente.<sup>425</sup> Sin embargo, en 1993 volvió a cumplir todos los requisitos establecidos en la legislación electoral para ser una organización con registro oficial (Domínguez, 2015; Partido del Trabajo, 2021). Su siguiente participación electoral fue en las elecciones de 1994, en las cuales postuló a Cecilia Soto como candidata a la Presidencia. Los resultados de dichos comicios convirtieron al PT en la cuarta fuerza de escaños en la Cámara baja (con 9 diputaciones y una curul en el Senado).

A partir del 2000, el PT se alió con el Partido de la Revolución Democrática (PRD) (Bolívar Meza, 2011: 173). En dicho año, ambas organizaciones impulsaron la tercera y última candidatura de Cuauhtémoc Cárdenas a la Presidencia (Bolívar Meza, 2011: 177). En 2003, el PT también apoyó a Andrés Manuel López Obrador como candidato a Jefe de Gobierno del entonces Distrito Federal. A partir de 2004 Alberto Anaya y Andrés Manuel López Obrador se volvieron cercanos. Cabe resaltar, que a pesar de no ser militante del Partido del Trabajo, López Obrador comenzó a tener influencia al interior de la organización. El nivel de impacto se refleja en que el partido ha postulado a personas cercanas a Andrés Manuel a cargos de elección popular y los ha incluido en sus filas legislativas en múltiples ocasiones<sup>426</sup> (Bolívar Meza, 2011: 174; Domínguez, 2015).

---

<sup>424</sup> Al principio se conformó un grupo político disidente del PT llamado Unidad Democrática Nacional y pretendía ser una corriente interna. Esta facción tenía el objetivo de revertir la «concepción patrimonialista del partido propuesta por su dirigente nacional Alberto Anaya. Sus integrantes criticaron la forma en que, para ellos, se había desvirtuado el proyecto político y la estrategia de estímulos y castigos que utilizaba Anaya para comprar lealtades». Finalmente, no hubo diálogo con Anaya, por lo cual Narro decidió abandonar la organización (Bolívar Meza, 2011: 182).

<sup>425</sup> «El PT logró obtener 270 mil votos, lo cual no fue suficiente para alcanzar el 1.5 de la votación que fijaba la ley para conservar el registro» (Partido del Trabajo, 2021).

<sup>426</sup> Entre estos destaca: Layda Sansores (en 2012 llegó al Senado por Movimiento Ciudadano y luego se fue a la bancada del PT), Ana Gabriela Guevara (compitió para ser Senadora en 2012 por el PRD y PT), Ricardo Monreal (Senador del PRD en 2006 que se cambió a la bancada del PT en 2008), Manuel Barlett (Senador por el PT, PRD

El mayor crecimiento legislativo de la organización se dio en las elecciones de 2006, 2012 y luego en 2018. En la primera, el PT se sumó a la alianza llamada «Por el Bien de Todos», junto con el PRD y Convergencia para postular a López Obrador a la Presidencia de la República (Díaz y Espejel, 2021: 153; Partido del Trabajo, 2021). En esa ocasión pasó de tener seis diputaciones a once. En 2012 también fue parte de la plataforma electoral que impulsó a Andrés Manuel en su segunda candidatura a la Presidencia. En dichos comicios la organización ganó 20 escaños en la Cámara Baja y cinco en el Senado. (Partido del Trabajo, 2021). En las elecciones intermedias de 2015 el Partido del Trabajo estuvo a punto de perder su registro, pues el conteo del Instituto Nacional Electoral (INE) le adjudicó 2.99% de la votación (para entonces el mínimo para tener el registro era el tres por ciento). Sin embargo el PT impugnó los resultados para la verificación del conteo y el resultado les favoreció (obtuvo el 3.000599) (Partido del Trabajo, 2021).

En 2018 volvió a impulsar la candidatura de López Obrador sumándose a la coalición llamada «Juntos Haremos Historia», la cual estuvo integrada junto con Movimiento Regeneración Nacional y el Partido Encuentro Social. Desde ese año hasta 2021, el PT cuenta con 61 diputaciones federales y 6 escaños en la Cámara Alta.<sup>427</sup> Las instancias y órganos de dirección a nivel nacional son el Congreso Nacional, el Consejo Político Nacional (CPN), la Comisión Ejecutiva Nacional (CEN) y la Comisión Coordinadora Nacional (CCN). El Congreso es la máxima autoridad de dirección y decisión interna (artículo 24, de los Estatutos). Este sesiona cada tres años y tiene como atribuciones, la reforma a los Documentos Básicos de la organización así como la elección de las y los integrantes de la Comisión Ejecutiva Nacional (artículo 29 y 29, de los Estatutos). El CPN es el máximo órgano de dirección entre congreso y congreso. Dentro de sus funciones está la definición política financiera del PT, el establecimiento de la política de comunicación, así como la política del Sistema Nacional de Escuelas de Cuadros (artículo 36, de los Estatutos).

---

y MC, coordinador del grupo parlamentario del PT) y Gerardo Fernández Noñora (diputado federal de 2009 a 2012 y en 2018 de la bancada del PT)

<sup>427</sup> La coordinación del grupo parlamentario de la Cámara Baja está a cargo de Reginaldo Sandoval Flores, mientras que en el Senado Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre es la coordinadora de la fracción legislativa (ver anexo 6).

El CEN es el órgano ejecutivo del PT de carácter colectivo y permanente que designa a una persona titular de la Secretaría Técnica, quien también tendrá ese cargo en la Comisión Coordinadora Nacional (artículo 37, de los Estatutos). Las atribuciones de este organismo son la coordinación del cumplimiento de los acuerdos del Congreso nacional, la dirección de la actividad general del PT, el nombramiento de representantes ante autoridades electorales, la aprobación de los manuales de las instancias administrativas y financieras, y la aprobación de la convocatoria para seleccionar dirigencias, precandidaturas y candidaturas (artículo 39, de los Estatutos). La CCN es la representación política, electoral, jurídica, laboral, mercantil y financiera y legal del PT. Esta se integra por un mínimo de nueve y hasta 17 integrantes (artículo 42). En 2021 la Secretaría Técnica de la Comisión Ejecutiva Nacional y de la Comisión Coordinadora Nacional está a cargo de Silvano Garay Ulloa (ver anexo 5). La CNE está compuesta por 17 integrantes más el Secretario. Las proporciones son casi paritarias entre géneros (diez hombres y ocho mujeres) (INE, 2021).

Los documentos normativos que guían a la organización son los Estatutos, la Declaración de Principios así como el Programa de Acción. Además tiene un reglamento que regula la paridad de género en la integración de los órganos de dirección.<sup>428</sup>

### III.7.2. El régimen de género en la dimensión electoral del PT

Las reglas que guían al Partido del Trabajo en su arena electoral tienen un nivel medio de igualdad debido a que comprometen a la organización, a postular candidaturas en proporciones paritarias (artículo 10bis, de los Estatutos), condenan la violencia política en razón de género (artículos 53 apartado h, de los Estatutos) y establecen un proceso de atención a los casos que se presenten (artículos 54 y 55 bis, 9 de los Estatutos). Sin embargo, la normativa no incorpora

---

<sup>428</sup> Este Reglamento es producto de la sentencia de la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación en los expedientes SUP-JDC-369/2017 y acumulados.

medidas de discriminación positiva para el acceso a financiamiento electoral y no existe una definición de las conductas que pueden ser denunciadas como violencia política.<sup>429</sup>

La práctica rutinizada del régimen de género en esta organización es que las dirigencias informales (liderazgos tradicionales) se componen en su mayoría de redes masculinas<sup>430</sup> que no permiten que las mujeres también ejerzan poder.<sup>431</sup> Las mujeres encuentran más dificultades para ser lideresas, particularmente en el nivel local, lo cual se traduce en menores posibilidades de ser candidatas.<sup>432</sup> Además, las dirigencias de la organización promueven a través de comentarios que las mujeres no quieran participar.<sup>433</sup> Cuando ellas deciden ser candidatas son marginalizadas de las mesas de negociación.<sup>434</sup>

La aplicación del IMERG al Partido del Trabajo en su arena electoral da un total de siete puntos (doce es el máximo posible). El valor ponderado de esta dimensión es de 1.5 (ver anexo 1). El primer indicador, relacionado con la paridad en las candidaturas obtuvo el valor más alto (cuatro). Esto se debe a que los Estatutos establecen el compromiso de presentar candidaturas en proporciones paritarias «para la integración del Congreso de la Unión y los Congresos de las entidades federativas, presidencias municipales y demarcaciones territoriales» (artículos 10 bis y 119 bis).

A pesar de que la organización cuenta con estos compromisos para asegurar la participación de las mujeres como candidatas, estas se ven afectadas negativamente por las prácticas del régimen de género. En los procesos de selección de candidaturas, los mecanismos a través de los cuales se excluyen a las mujeres de la carrera electoral es, por un lado, presentando sus aspiraciones como algo gracioso y, por otro lado marginándolas de las negociaciones.

«Con la idea de generar condiciones democráticas y de igualdad pues nos apuntamos como posibles precandidatas. Entonces en la participación había tres hombres y dos mujeres. [Esto fue] algo que la gente de nuestro partido vio como algo gracioso.

---

<sup>429</sup> Las normas que conducen esta dimensión se encuentran en los Estatutos del PT.

<sup>430</sup> Entrevista 21 del PT.

<sup>431</sup> Entrevistas 19 y 20 del PT.

<sup>432</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>433</sup> Entrevista 20 del PT.

<sup>434</sup> Entrevistas 19 y 20 del PT.

[Incluso] había el sentimiento de que estábamos simulando. [Ellos decían] ‘ellas dicen que quieren pero no quieren’ y se generaron como situaciones de estas donde de hecho para las tomas de decisiones se tomaba en cuenta a los tres hombres y no a las otras dos mujeres. O sea no a los cinco, en conjunto, sino sólo a la parte masculina». <sup>435</sup>

«Pues al final quien decidió, decidió que no hubiera precandidaturas y con este tema de que éramos dos mujeres se nos omitían nuestros nombres, más el de mi compañera que el mío. La verdad es que ella fue más víctima de rechazo que yo por parte de las personas que toman o tomaban las decisiones fuertes de verdad había como cierto rechazo a que fuéramos las mujeres quienes participábamos». <sup>436</sup>

Tanto los precandidatos como la militancia argumentaban que ellas no eran buenos perfiles con base en las presuntas preferencias del electorado, a favor de tener representantes hombres.

«Y hubo un proceso donde cada uno de los precandidatos tenía que dar sus argumentos sobre por qué quiere ser candidato o por qué sientes que serías un buen representante para nuestro partido. Entonces en ese tema las participaciones [decían] ‘pues si el pueblo aún no está preparado para las mujeres, mejor hay que ser realistas y apoyar a uno de los hombres’. O sea ‘ustedes como mujeres no generen división, ya dijimos que va a ser uno y ustedes están aferradas en que también haya participación de mujeres’ entonces [hasta] eran más de las compañeras que de los compañeros, a lo mejor también es una situación extraña en eso». <sup>437</sup>

Una ex candidata mencionó que efectivamente, en su municipio, el electorado no quiere votar por mujeres. Esto se constituye como un incentivo externo para reproducir y justificar la exclusión de las candidatas al interior de la organización.

«Mira, yo no sé si es justificación, si es pretexto. No sé ni siquiera cómo mencionarlo, pero nuestro municipio sigue manejándose como un municipio machista. Esta ocasión hubo una candidata de otro partido a Presidenta Municipal y muchos hombres y mujeres en el municipio decían que no querían ser gobernados por una mujer. Evidentemente si un partido postula a una mujer, va a cuidar que tenga la capacidad de desempeñar el cargo para el que está proponiéndola pero en realidad sí hay todavía el estigma de que las mujeres pueden simplemente no ganar por el hecho de ser mujeres». <sup>438</sup>

---

<sup>435</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>436</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>437</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>438</sup> Entrevista 20 del PT.



El segundo indicador del IMERG aplicado al PT tiene el valor de cero. Esto se debe a que aún cuando los Estatutos facultan a la Comisión Nacional de Finanzas para elaborar los informes de los gastos electorales (artículo 46, apartado d, de los Estatutos), no establecen principios de conducción o vigilancia para una distribución equitativa entre géneros de las prerrogativas destinadas para los comicios. El tercer indicador del IMERG en el PT adquiere el valor de dos (sobre cuatro) debido a que los Estatutos condenan la violencia política en razón de género (artículos 53 apartado h) y establecen una instancia para la sanción a los casos que se presenten (artículos 54 y 55 bis 9, de los Estatutos). Sin embargo, la organización no alcanzó el máximo valor posible debido a que las sanciones no son claras y tampoco establecen mecanismos de reeducación para las personas agresoras.

De acuerdo a los Estatutos, la Comisión de Conciliación, Garantías, Justicia y Controversias es el órgano interno encargado de atender, sancionar y establecer el tipo de reparación cuando un militante incurra en este tipo de conductas (artículo 114). La misma normativa establece que la comisión deberá aplicar perspectiva de género en todas las resoluciones que emita (artículo 53, apartado b, y 54 apartado d, de los Estatutos). No existe una definición de violencia política y por lo tanto de cuáles conductas se podrían denunciar internamente. Además, aun cuando el ejercicio de violencia política contra las mujeres conlleva una sanción, no es clara cuál de todas las penalidades aplicaría en el caso de que alguien la ejerza (artículo 115, de los Estatutos).

Tabla 40.  
Dimensión electoral del IMERG aplicada al PT

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	4
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas respecto del presupuesto total utilizado para campañas electorales.	0

	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	2
--	---	---

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.7.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PT

Las reglas que guían al PT en su arena legislativa no son igualitarias debido a que no tienen disposiciones que establezcan principios de igualdad en la conducción de los grupos parlamentarios, ni promueven el acceso igualitario a los cargos de poder legislativos que ostenta la organización.<sup>439</sup> Tampoco existe un mandato explícito para capacitar a las legisladoras de la fracción legislativa.<sup>440</sup>

El IMERG aplicado al Partido del Trabajo en su arena legislativa alcanza un total de cero puntos sobre seis (el máximo posible) (anexo 1). El primer y segundo indicador de esta dimensión no alcanzaron ningún valor debido a que la normativa no establece garantías para una distribución equitativa de los cargos de poder legislativos. Aun cuando los Estatutos del partido indican que la designación de las coordinaciones de los grupos parlamentarios del Congreso de la Unión está a cargo de la Comisión Ejecutiva Nacional (artículo 132), la igualdad o equidad de género no está mencionada como principio de distribución. Por lo tanto, la designación igualitaria de presidencias de las comisiones legislativas o de rotación en la designación de las coordinaciones del grupo parlamentario quedan sujetas a criterios informales.

El tercer indicador del IMERG identifica las disposiciones encaminadas a promover la capacitación y formación de las legisladoras de la fracción parlamentaria. En este rubro, el PT no alcanzó ningún valor (el máximo posible es de uno) debido a que su normativa no se

---

<sup>439</sup> Durante el periodo analizado, las coordinaciones parlamentarias del PT han tenido como titulares a Reginaldo Sandoval Flores en la Cámara baja (2018-2021) y a Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre en la Cámara alta (2018- 2021) (ver Anexo 6).

<sup>440</sup> La normativa que conduce al PT en esta dimensión se encuentra en los Estatutos y en el Programa de Acción.

compromete a llevar a cabo actividades para consolidar el liderazgo político o conocimientos técnicos de las representantes del PT en el Poder Legislativo.

Tabla 41.  
Dimensión legislativa del IMERG aplicada al PT

Variable	Indicador	Valor
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	0
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	0
	Existencia, y en su caso reglamentación, de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

#### III.7.4. El régimen de género en la dimensión de gobierno del PT

Las reglas que guían al PT en su arena de gobierno no son igualitarias debido a que la organización no cuenta con principios de igualdad ni garantías de paridad de género para la distribución de las secretarías del gabinete presidencial en caso de ser el partido gobernante.<sup>441</sup> La aplicación del IMERG en la arena de gobierno del Partido del Trabajo alcanza un total de cero puntos (el máximo posible es de tres). Esto se debe a que ninguno de los documentos normativos de la organización menciona principios de conducción igualitaria, de integración paritaria o con alguna cuota de género del gabinete presidencial. En ese sentido, la designación de mujeres en estos espacios gubernamentales queda sujeta a criterios que no se hallan en las reglas formales de la organización.

<sup>441</sup> La normativa que conduce al PT en esta dimensión se encuentra en los Estatutos y el Programa de Acción.

Tabla 42.  
Dimensión de gobierno del IMERG aplicada al PT

Variable	Indicador	Valor
Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.7.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PT

Las reglas que guían al PT en su arena burocrática tienen un nivel medio de igualdad debido a que la organización ordena que la Comisión Ejecutiva Nacional así como la Comisión Coordinadora Nacional se integren de manera paritaria (artículos 10 bis y 42, de los Estatutos). Además, estipula que de las tres personas integrantes de la tesorería, al menos dos deben ser de un género distinto (artículo 48, de los Estatutos). Sin embargo, no contempla la existencia de un organismo específico que se encargue de aglutinar a la militancia femenina y de promover su liderazgo. Los documentos de la organización tampoco ordenan el uso de prerrogativas para actividades que impulsen los derechos político-electorales de las mujeres.<sup>442</sup>

La práctica de género en esta organización partidista es que las dirigencias informales, es decir, los grupos que realmente toman las decisiones se componen en su mayoría de redes masculinas que buscan distribuir el poder solo entre otros hombres.<sup>443</sup> Las mujeres enfrentan más dificultades para ser parte de las cúpulas de la organización (particularmente a nivel subnacional), pues aun cuando sus órganos de dirección del PT se integren de manera paritaria, ellas no toman decisiones.<sup>444</sup> Incluso, aun cuando ellas demuestran que son más capaces en el trabajo

<sup>442</sup> A pesar de eso, la Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario». (artículo 51, a, V).

<sup>443</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>444</sup> Entrevista 19 del PT.

organizativo y político (en comparación a sus compañeros varones) no siempre logran ser parte de los grupos de poder internos.<sup>445</sup>

La aplicación del IMERG al Partido del Trabajo en la dimensión de la burocracia alcanza un total de siete puntos (quince es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es 1.4 (ver anexo 1). El primer indicador en esta arena tiene un valor de cuatro (el más alto posible). Esto se debe a que las reglas de la organización ordenan que los órganos de dirección nacionales, estatales y municipales deben ser integrados paritariamente (artículo 10, de los Estatutos). En ese sentido, la Comisión Ejecutiva Nacional no puede componerse por más de cincuenta por ciento de personas de un mismo género. El Congreso Nacional es el órgano encargado de cumplir ese ordenamiento y garantizarlo (artículo 29 apartado i, de los Estatutos). La Comisión Coordinadora Nacional también debe cumplir con proporciones paritarias en su integración (artículo 42, de los Estatutos). La exigencia de la paridad ha sido cumplida en los órganos de dirección de todos los niveles.<sup>446</sup>

«Lo único que garantiza aquí la participación de las mujeres es que en los lineamientos sí está estipulado que por ejemplo en la comisión coordinadora, la mitad más uno sea mujer u hombre y al revés en la otra comisión. Entonces eso es lo único que está estipulado para garantizar la participación de las mujeres».<sup>447</sup>

«Bueno, por el modelo de gobierno de nuestro partido, que son órganos colegiados y que todos estos órganos son paritarios, te podría decir que no se da ya esta característica. A partir del 2017 estuvimos ya integrando los órganos de dirección nacional, los estatales y los municipales con igual número de compañeras militantes mujeres como compañeros varones».<sup>448</sup>

---

<sup>445</sup> Entrevista 20 del PT.

<sup>446</sup> A partir de la Sentencia del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación SUP-JDC-139/2017, los órganos de dirección del PT están obligados a integrar su dirigencia colegiada de manera paritaria (Freidenberg, 2020: 211-213; Santana Bracamontes y González Godoy, 2017: 197-198).

<sup>447</sup> Entrevista 20 del PT.

<sup>448</sup> Entrevista 21 del PT.

A pesar de las reglas que ordenan la paridad y su cumplimiento, esto ha sido una obligación formal de los liderazgos tradicionales, que convive con la poca voluntad para una inclusión real de las mujeres.

«En cuanto a paridad sí la hay, pero en cuanto a toma de decisiones tenemos que luchar mucho para tomar esa responsabilidad. Tenemos que luchar porque no nos lo van a regalar, no nos van a decir ‘tú toma la decisión’ más bien nos toca luchar un poquito para conseguir esa paridad en la realidad. Porque las decisiones las siguen tomando los hombres [Por ejemplo] la coordinadora municipal está compuesta por cuatro mujeres y cinco hombres. Yo creo que las mujeres que formamos parte hemos demostrado capacidad, talento, responsabilidad igual que cualquiera de los compañeros hombres. Pero aquí en particular uno de los hombres, quien fue Presidente Municipal, y en este momento es diputado electo tomó la decisión de decir que las mujeres no podemos con esto».<sup>449</sup>

Incluso, la Comisión Política Estatal (de Zacatecas) está formalmente encabezada por una mujer. Sin embargo, era el líder varón el que estaba tomando todas las decisiones.

«[...] He estado en las reuniones, en las reuniones virtuales de la comisión ejecutiva estatal, y me estoy dando cuenta de que supuestamente la encabezaba una mujer pero ahí estuvo siempre a un lado el diputado federal del estado que era el que estaba tomando las decisiones. O sea, lo seguimos teniendo únicamente en el papel».<sup>450</sup>

Una militante del PT relató su experiencia involucrándose en el órgano de dirección municipal y enfatizó en que ella no fue notificada sobre su incorporación a dicha instancia de gobierno interno hasta el momento en que estaba tomando protesta.

«Entonces alguien del Partido del Trabajo sin haberme preguntado antes, forma la comisión política y coordinadora del municipio en el 2016. Entonces a mí me habla y me dice ‘oye necesito que vengas a tomar protesta en una asamblea’ entonces yo digo ‘ay pues justo voy a llevar a mis niños a desayunar’ y me dicen ‘no, es super rápido [vente]’ entonces yo estaba en domingo creo con mis niños voy a tomar protesta. Y sé de mis compañeras -con algunas comparto amistad ahora- sé que también fueron llamadas así. La verdad fuimos y tomamos protesta como un requisito, como un favor a alguien fuimos y tomamos protesta y me

---

<sup>449</sup> Entrevista 20 del PT.

<sup>450</sup> Entrevista 20 del PT.

retiré a llevar a mis niños a almorzar. O sea sin ninguna información previa, sin ninguna aspiración, sin ninguna voluntad de ser parte de nada sino como una obligación».<sup>451</sup>

La toma de decisiones en la organización se lleva a cabo por un grupo altamente masculinizado. Además, esto sucede porque la militancia tanto femenina como masculina está de acuerdo con que así sea y porque los liderazgos y referentes históricos del PT son hombres, por lo cual tienen mayor peso en la toma de decisiones.

«En este grupo que toma las decisiones no hay mujeres, de hecho creo que hay tipo un monopolio en este tema».<sup>452</sup>

«Porque las decisiones las siguen tomando los hombres [...] Los hombres y las mujeres apoyan a esos hombres. Estamos luchando contra los hombres y contra muchas mujeres que creen que ellos tienen la razón todavía. Hace falta todavía como hacer más conciencia, concientizar más a hombres y mujeres, al grupo de mujeres que todavía no se da cuenta que cualquier mujer -ellas, nosotras- tú, quien quiera, tiene la misma capacidad».<sup>453</sup>

«Es cierto que hay figuras de nuestro partido político que tienen un peso, digamos por trayectoria, por ser fundadores del partido, pues son compañeros varones. De tal forma que aunque las decisiones son colegiadas, sí hay un reconocimiento especial a estas figuras».<sup>454</sup>

El segundo indicador de esta dimensión obtuvo el valor de tres (el máximo posible es cuatro), debido a que la organización ordena una cuota de género mínima de treinta por ciento en la integración de su máximo órgano administrativo. La Comisión Nacional de Contraloría y Fiscalización se encarga de la revisión de la información financiera de la organización. Este organismo se integra por tres personas propietarias y sus respectivas suplentes. Los Estatutos ordenan que las fórmulas de las y los comisionados deben ser del mismo género y además

---

<sup>451</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>452</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>453</sup> Entrevista 20 del PT.

<sup>454</sup> Entrevista 21 del PT.

específica que en ningún caso puede haber más de dos personas propietarias hombres o mujeres (artículo 48).

El tercer indicador tiene un valor de cero (dos es el máximo posible). Esto se debe a que la organización no tiene en sus documentos, una comisión o secretaría encargada de aglutinar a la militancia femenina. Aun cuando los Estatutos del PT crean comisiones organizativas (como las de asuntos electorales, comunicación social, prensa y propaganda, finanzas y patrimonio, formación ideológica y organización) así como de identidad (comisión de asuntos de pueblos originarios), de estrato social (comisión de movimientos sociales) y de sectores (comisión de asuntos sindicales); no ordena la creación de una comisión de mujeres (artículo 42, de los Estatutos). El cuarto indicador también obtuvo un valor de cero (sobre tres) pues al no haber un organismo de mujeres, tampoco tiene influencia en las decisiones estratégicas de la organización que mide el IMERG.

El último indicador en la arena de la burocracia identifica la existencia de ordenamientos para que se destine presupuesto a actividades que impulsen el liderazgo político de las mujeres. En este rubro, el PT alcanzó el valor de cero porque en ninguno de sus documentos contempla dicho principio.<sup>455</sup> Aun cuando no se encuentran en los Estatutos, sí existen organismos internos que se encargan de realizar actividades para promover los liderazgos de las mujeres tanto a nivel nacional como subnacional.

«Sí hay una área responsable, generalmente pues está a cargo de las militantes mujeres en cada estado y en cada municipio, y también a nivel nacional. Y las funciones que se desempeñan desde esa responsabilidad pues hacer una agenda de empoderamiento de las mujeres en la actividad política. No solamente de formación política e ideológica sino también de responsabilidades que nos permitan estar en una situación de equidad y de participación para alcanzar mayores responsabilidades dentro del partido».<sup>456</sup>

«Mira, hay la Coordinación de Equidad y Paridad de Género y no salimos de cómo te lo digo... tallercitos, de cursitos que... nos dan empoderamiento, una

---

<sup>455</sup> A pesar de este vacío normativo, la Ley General de Partidos Políticos establece que «para la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario» (artículo 51, a, V).

<sup>456</sup> Entrevista 21 del PT.



palabra que no me gusta pero ahí está, que nos intentan dar ese empoderamiento para tomar decisiones».<sup>457</sup>

Tabla 43.  
Dimensión burocrática del IMERG aplicada al PT

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia, y en su caso porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos.	4
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los documentos básicos.	3
Nivel de formalización de la organización interna de mujeres.	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	0
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones.	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, programas de gobierno, reformas estatutarias.	0
Nivel de inclusión de un presupuesto destinado a actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres.	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.7.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PT

Las reglas que guían al Partido del Trabajo en su arena de la militancia son poco igualitarias. Esto se debe a que, aun cuando la organización vincula a las mujeres como parte su lucha política y se pronuncia a favor de sus derechos (punto 9, del Programa de Acción y punto 33, de la Declaración de Principios), no contempla la inclusión de temas de género en la formación y capacitación de su militancia, no tiene mecanismos para la formación y reclutamiento de mujeres

<sup>457</sup> Entrevista 20 del PT.

y tampoco tiene una agenda de gobierno para la promoción de los derechos de la ciudadanía femenina.<sup>458</sup>

La práctica de género es la alta masculinización de los liderazgos tradicionales y referentes políticos tanto locales como nacionales.<sup>459</sup> Esto ha promovido que las mujeres que aspiran a ascender en la jerarquía partidaria deban tener un perfil y experiencia superior a los de sus compañeros militantes varones para alcanzar reconocimiento y poder, pues ellas carecen de esos vínculos políticos.<sup>460</sup>

La aplicación del IMERG a la dimensión de la militancia adquiere un valor de dos (el máximo posible es de seis). El valor ponderado de la dimensión es de uno (ver anexo 1). El primer indicador identifica la existencia de disposiciones que ordenen la inserción de temas de género en la formación política de sus afiliados, afiliadas y militantes. En este rubro, el PT obtuvo un valor de cero. Esto se debe a que la normativa del Partido del Trabajo establece que uno de los derechos de la militancia es su formación (artículos 15 apartado g, 16 apartado n y 17 apartado d, de los Estatutos).

Además, le asigna esta tarea a la Escuela Nacional de Cuadros (artículo 122, de los Estatutos) la cual debe capacitar teórica, ideológica y políticamente. En ninguna de las disposiciones relativas a la formación y desarrollo de la militancia hay principios u obligaciones de incorporación de la perspectiva de género en dicha tarea. Sin embargo, la plena incorporación de las mujeres a la política requiere también que los varones en la organización asuman la responsabilidad de abrir los espacios de decisión política.<sup>461</sup>

El segundo indicador del IMERG aplicado al PT alcanzó el valor de uno. Esto se debe a que la normativa incluye principios de igualdad (punto 9, del Programa de Acción y punto 33, de la

---

<sup>458</sup> La normativa que conduce esta dimensión se encuentra en los Estatutos, la Declaración de Principios y el Programa de Acción.

<sup>459</sup> Entrevista 20 del PT.

<sup>460</sup> Entrevista 21 del PT.

<sup>461</sup> Incluso una de las personas entrevistadas enfatizó que la capacitación tanto a hombres como mujeres era indispensable (Entrevista 20 del PT).

Declaración de Principios). Sin embargo, la organización no alcanzó el máximo valor posible porque la normativa no establece mecanismos para la formación y reclutamiento de mujeres.

«Lo que sí creo que tenemos que hacer para darles mejores condiciones a las mujeres, es profundizar y ampliar la capacitación a más compañeras. Por todas estas variables que tenemos que cumplir [...] Yo creo que sí tendríamos que impulsar más actividades y acciones que potencien cada vez más a las mujeres en las participaciones de cargos de elección popular. Y para ello, además de prepararlas para que puedan participar, también generarles las condiciones laborales y sociales para que esto suceda».<sup>462</sup>

Además, las mujeres militantes del Partido del Trabajo deben demostrar que son mejores en términos de capacidades que sus compañeros varones para poder acceder a incentivos selectivos (como recursos de poder).

«De tal manera que, bueno, sí hay ciertas dificultades para la militancia de compañeras que les es, como en todos los ámbitos de trabajo, siempre la mujer para destacar y ser reconocida, tiene que ser muchísimo mejor que cualquier contrincante varón. Es algo que, pues hemos vivido como experiencia, no solamente en la actividad política, sino prácticamente en cualquier esquema laboral en el medio que nos desenvolvamos, para que una mujer ocupe los cargos de dirección, o de gobierno. Pues tiene que ser muchísimo mejor que cualquiera de sus contrincantes varones. El PT no es la excepción».<sup>463</sup>

«Pero la realidad te la estoy contando, yo creo que aquí la solución está en todos. Los hombres tienen que ir haciendo espacios porque los tienen que hacer, pero las mujeres nos los tenemos que ganar. Y no nos los van a dar nada más porque somos mujeres, nos los van a dar porque estamos trabajando para eso, porque estamos dispuestas a sacrificar nuestro tiempo, otras actividades; tenemos que prepararnos bastante. A las mujeres nos cuesta el doble obtener lo que sea. Nos está costando el doble y te lo comentaba ya, no nos los van a dar gratis, entonces tenemos que seguir trabajando».<sup>464</sup>

El tercer indicador de esta dimensión obtuvo el valor de uno. Esto se debe a que si bien los documentos del partido remiten a la defensa de los derechos de las mujeres y se pronuncian «en

---

<sup>462</sup> Entrevista 21 del PT.

<sup>463</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>464</sup> Entrevista 20 del PT.

contra de la opresión» (punto 9, del Programa de Acción y punto 33, de la Declaración de Principios), no proponen una agenda específica para la promoción de los derechos de la ciudadanía femenina, ni programas o políticas para llevarlas a cabo. En suma, la entrevista 19 enfatizó que dados los principios y objetivos políticos de sus partidos, la inclusión de las mujeres debería ser efectiva y no sólo en términos de ocupar espacios sin tener poder.

«Fíjate que cuando yo trato de discutir que, o sea, somos un partido de izquierda y ¿cómo la izquierda en el 2021 no está tomando en cuenta la participación de las mujeres por ser mujeres? O sea yo imagino que a la derecha se le puede permitir las cosas, pero en realidad están más reglamentados, yo creo que por simple lógica a la izquierda no se le puede permitir eso porque somos como la rebeldía los que buscamos es la democracia, la igualdad, la inclusión».<sup>465</sup>

Tabla 44.  
Dimensión de la militancia del IMERG aplicada al PT

Variable	Indicador	Valor del indicador
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina).	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia en temas según las normas internas del partido.	0
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes.	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	1
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno.	Existencia de disposiciones que promuevan los derechos de las mujeres en los programas de gobierno del partido.	1

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>465</sup> Entrevista 19 del PT.

### III.7.7 El régimen de género del Partido del Trabajo

La aplicación del IMERG al Partido del Trabajo alcanza un total de 3.9 puntos, de un máximo posible de quince (ver anexo 1).<sup>466</sup> Las arenas electoral y burocrática son las que presentaron mayores niveles de igualdad en su normativa. La primera tuvo resultados altos en dos indicadores, pero el valor final de la dimensión se vio afectado por la falta de reglas sobre financiamiento electoral equitativo para las candidatas. La segunda dimensión también tuvo rubros con una evaluación alta, pero el valor integrado de la dimensión fue bajo debido a que no existe un organismo interno de mujeres con reglas y presupuesto propio, así como influencia en decisiones estratégicas.

La arena legislativa y de gobierno son las que presentan menores niveles de igualdad de género en sus reglas formales. Esto se debe a que la normativa de la organización no contempla medidas de discriminación positiva para que las mujeres tengan acceso a cargos de poder intraparlamentarios y en el gabinete si el partido fuese gobierno. La práctica del régimen de género identificada en esta organización partidista es la alta masculinización de las dirigencias.<sup>467</sup> Los liderazgos y referentes con mayor peso en la toma de decisiones generalmente son varones.<sup>468</sup> Además, los mecanismos a través de los cuales estos grupos de poder masculinizados no permiten que ellas entren en los grupos de poder son burlas o marginalización de las negociaciones.<sup>469</sup> El tiempo que conlleva el trabajo de cuidados (en particular de hijos e hijas) es una de las mayores desventajas que enfrentan las mujeres que hacen política.<sup>470</sup>

---

<sup>466</sup> En la aplicación del IMERG, el valor ponderado por dimensión fue el siguiente. Cabe anotar que el máximo posible en todas las dimensiones es tres: Electoral 1.5; Legislativa 0; Gobierno 0; Burocrática 1.4; Militancia 1.

<sup>467</sup> Entrevistas 19 y 20 del PT.

<sup>468</sup> Entrevistas 19, 20 y 21 del PT.

<sup>469</sup> Entrevista 19 del PT.

<sup>470</sup> En la entrevista 19 del PT se enfatizó: «Creo que el ser madre obstaculiza prácticamente todo porque las mujeres vivimos en una constante lucha interna entre el querer realizarse de manera profesional y el estar abandonando a mis hijos. Yo creo que no sé si es que me lo generé yo misma o que se me genere en el ambiente, pero creo que me lo genero yo misma, de que bueno... 'ya los dejé el lunes de 8 a 3 por mi trabajo y todavía tener que abandonarlos en las reuniones de las 8 de la noche' y ¿quién los acuesta? o aunque haya quién los acueste, si ya no me vieron en la noche y todavía no me van a ver en la mañana... esa parte la verdad es que yo tengo mucho apoyo por parte de mi esposo y él entiende que a mí me ha realizado de manera personal, y de tener como claro cuales son mis ideales y sentirme segura de pensar por qué no me gustan ciertas actitudes.. O sea yo veo que a él le llena que yo me sienta realizada».

Las actonas políticas entrevistadas mencionaron tres vías para que el régimen de género del Partido del Trabajo sea más igualitario. La primera consiste en el cambio de la principal práctica de género rutinizada en la organización, la alta masculinización de los grupos de poder internos. La entrevista 20 enfatizó que los varones con poder en la organización deben abrir los espacios de decisión a las mujeres. La segunda vía mencionada para que el régimen de género sea igualitario consiste en implementar una reglamentación que garantice y proteja efectivamente los derechos políticos de las mujeres (entrevista 19). Además, el incremento de las actividades de formación de la militancia femenina, con particular enfoque en las comunidades rurales, es indispensable para que el Partido del Trabajo tenga un régimen de género más igualitario.

«Y sobre todo un tema que se sigue repitiendo pues son los roles que como mujeres seguimos teniendo, ese rol de la familia, donde a la mujer aunque sea la Presidenta municipal, pues los hijos exigen la atención de la mamá. El compañero o esposo pues exige que la mujer juegue su rol de compañera y como es ese rol social cultural donde la mujer se tiene que encargar de la cena, de que no falte nada en la casa (aunque ha venido transformándose) todavía es un tema que pues no se ha logrado esa evolución cultural que debiera de ser para que tuviéramos igualdad de condiciones. Podría decirte por ejemplo, que la crianza de los hijos, si la mujer trabaja sin estancias infantiles que garanticen que puede dedicar el mismo tiempo que un varón, a su trabajo, es muy difícil sobrellevar esa situación por la exigencia, en la familia, de la responsabilidad de la mujer sobre la crianza y educación de los hijos».<sup>471</sup>

---

<sup>471</sup> Entrevista 21 del PT.

### III.8 Partido Verde Ecologista de México: «nos usan como herramienta pero no como alianza»

#### III.8.1 Contexto organizativo

El Partido Verde Ecologista de México (PVEM) es una de las organizaciones de partidos nacionales con menor fuerza electoral en el país. La literatura lo clasifica como un partido político minoritario pero estable (Cedillo Delgado, 2017: 111; Díaz Sandoval y Espejel, 2020: 131), debido a que ha logrado mantener su registro oficial, ha participado en diversos procesos electorales tanto generales como intermedios, tiene representación en el poder legislativo nacional y necesita aliarse con partidos más grandes para poder acceder a cargos de representación (Cedillo Delgado, 2017: 114).

El origen del PVEM se remonta a 1979 cuando habitantes de los Pedregales de Coyoacán -en la Ciudad de México- junto con las asociaciones de la sociedad civil se organizaron para demandar el rescate de parques y espacios verdes en la zona, y acceso a servicios públicos como agua y drenaje en la localidad (Cedillo Delgado, 2017: 117; Partido Verde, 2021). En la década de los ochenta, estas organizaciones civiles decidieron convertirse en una Agrupación Política Nacional<sup>472</sup> la cual obtuvo su registro bajo el nombre de Alianza Ecologista.

En 1986 la agrupación política buscó transformarse en un partido político nacional, el cual tuvo el nombre de Partido Verde Mexicano (PVM), sin embargo, no alcanzó los requisitos legales para constituirse. En 1988 participó como APN con el Frente Democrático Nacional que encabezó Cuauhtemoc Cárdenas como candidato a la Presidencia. En 1991 el Tribunal Federal Electoral le otorgó el registro condicionado<sup>473</sup> y le solicitó que modificara el nombre y emblema por lo que nació el Partido Ecologista Mexicano (PEM). En los comicios de ese mismo año

---

<sup>472</sup> Las Agrupaciones Políticas Nacionales (APN) son asociaciones ciudadanas «que coadyuvan a la vida democrática» (Art. 21° a 23° de la Ley General de Partidos Políticos). Las APN no pueden denominarse como partido político, pero sí pueden presentar candidaturas en coalición con un partido político con registro.

<sup>473</sup> El registro condicionado es un mecanismo que aprueba la existencia legal de un partido político bajo la condición de alcanzar la votación mínima después del proceso electoral inmediato. Esta figura nació en 1977 en la Ley Federal de Organizaciones Políticas y Procesos Electorales (Hurtado y Arellano Ríos, 2012).

(1991), el PEM perdió definitivamente su registro por no alcanzar el umbral mínimo de votación (1.5% en ese entonces).

El fundador y líder principal del partido fue Jorge González Torres, quien en 1993 encabezó la posibilidad de alcanzar el registro definitivo bajo el nombre de Partido Verde Ecologista de México (PVEM), denominación que continúa siendo vigente hasta el año 2021. Desde 1991 hasta 2001 la dirigencia estuvo encabezada -y las decisiones fundamentales controladas- por González Torres. A partir de 2001 y hasta 2011 la dirigencia estuvo en manos de Jorge Emilio González Martínez, hijo de Jorge González Torres quien también es conocido como «el niño verde».<sup>474</sup> El fundador del PVEM estuvo diez años formalmente y otros diez «tras bambalinas» (Díaz Sandoval y Espejel, 2020) a la cabeza de la organización, pues durante esas dos décadas designaba los cargos de la dirigencia del partido, así como las candidaturas a cargos de elección popular (Cedillo Delgado, 2017: 120; Díaz y Espejel, 2021).

En 2011, diversas impugnaciones por parte de la militancia del Verde ante el Instituto Federal Electoral y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación llevaron a un cambio formal en la dirigencia, la cual recayó en manos de Carlos Alberto Puente Salas como Vocero interino. A pesar de esta modificación, el control continuó en manos «de la dinastía familiar» (Díaz y Espejel, 2021: 138). En 2017, el PVEM eligió a Arturo Escobar como su nuevo Vocero Nacional en una elección abierta a la militancia y simpatizantes pero con poca certeza sobre la fiabilidad de los resultados pues «no se tuvo control sobre quiénes votaron y cuántas veces lo hicieron» (Díaz Sandoval y Espejel, 2020: 138).

El PVEM ha competido en cinco elecciones presidenciales desde 1993, de las cuales sólo una fue con un candidato propio -en 1994 fue Jorge González Torres-. En los comicios de 2000, 2006, 2012 y 2018 se sumó en alianza a otros partidos políticos. En 2021 cuenta con 11 integrantes del grupo parlamentario en la Cámara Baja y seis en la Cámara Alta. Las

---

<sup>474</sup> «[...] Lo de verde le viene, en parte, por el negocio familiar constituido por el partido político del mismo color que con el calificativo de ecologista financiamos los contribuyentes. También al niño le dicen verde por su proclividad hacia el billete de ese color. Recordará el lector que González Martínez fue grabado cuando negociaba un soborno de 2 millones de dólares a cambio de, mediante sus influencias, conseguir un permiso para construir en una zona de Cancún; construcción que afectaría a la flora y fauna de ese lugar» (Ajenjo, 2021).



coordinaciones parlamentarias están a cargo de Arturo Escobar y Vega y Manuel Velasco Coello respectivamente (ver anexo 6). Esto lo convierte en la fuerza de escaños número siete en el Senado y la ocho en la Cámara de Diputados. Además, durante el periodo de 2012-2018, encabezó la gubernatura del Estado de Chiapas con Manuel Velasco como representante.

Las instancias y órganos de dirección del PVEM son la Asamblea Nacional (AN), el Consejo Político Nacional (CPN), el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) y la Vocería Nacional. La AN es el órgano de autoridad suprema. Esta sesiona cada seis años y sus atribuciones consisten en el conocimiento y aprobación de las reformas a los documentos básicos de la organización (artículo 11, de los Estatutos). El CPN está integrado por 26 miembros que sesionan cada tres meses y se encarga de la definición de la estrategia política y normativa del Verde (artículos 16 y 18, de los Estatutos). El Comité Ejecutivo Nacional es la instancia encargada de ejecutar las acciones y programas de la AN y del CPN. El CEN es coordinado por una Secretaría Técnica y la Secretaría Ejecutiva. Además, el PVEM cuenta con la figura de Vocero Nacional, la cual es la representante pública del CPN y del CEN (artículo 18, de los Estatutos).

Desde noviembre de 2020 hasta 2021, la Vocería Nacional es representada por Karen Castrejón Trujillo, quien fue electa por el Consejo Político Nacional del partido. La Secretaría Ejecutiva está en manos de Pilar Guerrero Rubio (ver anexo 5). Con la llegada de Castrejón como dirigente, el PVEM tuvo por primera vez a una mujer en el máximo cargo de gobierno interno y también se integraron a su equipo cuatro mujeres más a la dirigencia.<sup>475</sup> Los documentos normativos que guían a la organización son los Estatutos, el Programa de Acción y la Declaración de Principios. Además cuenta con dos reglamentos, el de financiamiento y el de transparencia, así como un Protocolo para prevenir, sancionar y erradicar la violencia política en razón de género.

---

<sup>475</sup> «Por primera vez en su historia una mujer al frente del Verde. La nueva líder nacional invitó a su proyecto a cinco mujeres que junto con ella abanderarán distintas causas: Federica Quijano, discapacidad; Chantal Chalita, medio ambiente; Alessandra Rojo de la Vega, violencia contra la mujer; Paola Espinosa, empoderamiento femenino; y Martha Guzmán, apoyo a madres solteras». (PVEM, 2020)

### III.8.2 El régimen de género en la dimensión electoral del PVEM

Las reglas que guían al PVEM en su arena electoral tienen un nivel medio de igualdad debido a que garantizan la paridad en las candidaturas a cargos de elección popular (artículo 58, de los Estatutos) y cuentan con el Protocolo del Partido Verde para Prevenir, Erradicar y Sancionar la violencia política contra las mujeres.<sup>476</sup> Sin embargo, la organización no contempla principios de distribución equitativa de las prerrogativas electorales, el protocolo no es vinculatorio con los procesos de justicia intrapartidaria y no presenta sanciones frente a ese tipo de actos.<sup>477</sup>

Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en el PVEM son que las dirigencias formales y los liderazgos tradicionales se componen en su mayoría de redes de hombres.<sup>478</sup> La segunda es que la militancia considera que el mandato de la paridad de género «le quita espacios a los hombres» y que eso, a su vez, le resta posibilidades de triunfo al partido.<sup>479</sup> Los líderes de la organización deciden no postular a sus propias militantes, lo cual se refuerza y justifica gracias a los prejuicios negativos de la participación femenina por parte de la militancia del Verde.<sup>480</sup> Las precandidatas de las alianzas electorales tienen ventaja sobre aspirantes de la organización.<sup>481</sup>

La dimensión electoral del IMERG aplicado al PVEM alcanza un valor total de seis (en el que doce es el máximo posible). El valor ponderado de la dimensión es de 1.5 (ver anexo 1). El primer indicador de esta arena obtuvo el valor de cuatro debido a que la organización partidista mandata que en la selección de sus candidatas y candidatos a cargos de elección popular se deberá tomar en cuenta el principio de «participación de género» (artículo 55 apartado IV, de los Estatutos). Además, ordena que en la totalidad de candidaturas a diputaciones locales y federales, así como a senadurías, no podrá haber más de 50 por ciento de candidatas y candidatos del mismo género (artículo 58, apartado VIII, de los Estatutos). A pesar de la exigencia de la paridad, la percepción de estos mecanismos por parte de la militancia es negativa, pues

---

<sup>476</sup> El instrumento fue presentado ante el Instituto Nacional Electoral en marzo de 2020.

<sup>477</sup> La normativa que conduce esta dimensión se encuentra en los Estatutos de la organización y en el Protocolo del Partido Verde para Prevenir, Erradicar y Sancionar la violencia política contra las mujeres.

<sup>478</sup> Entrevistas 22 y 23 del PVEM.

<sup>479</sup> Entrevista 22 del PVEM.

<sup>480</sup> Entrevista 22 del PVEM.

<sup>481</sup> Entrevista 22 del PVEM.

consideran que las mujeres están ocupando espacios que deberían ser para los varones de la organización.

«Para empezar, el diagnóstico que te podría compartir [...] es que las mujeres consideraban que estaban ocupando espacios reservados para hombres que tenían más oportunidades de llegar al poder. Entonces desde su punto de vista, el partido perdía oportunidades de ganar debido al tema de la paridad [...] Otro obstáculo fuerte fue la misma empatía o inercia cultural de que, a pesar de estar [las mujeres militantes] participando activamente en actividades de tierra o de organización, pues [consideraban] que esos espacios los estaban reservando para empoderar eventualmente a hombres».<sup>482</sup>

En suma, el PVEM es un partido político minoritario que ha sabido jugar como «partido bisagra», el cual ha tenido que formar alianzas con otras organizaciones que tienen mayor fuerza electoral para alcanzar espacios de representación en los últimos años.<sup>483</sup> Esto se ha convertido en un obstáculo para las mujeres aspirantes a candidatas que son militantes del partido, pues la paridad se completa principalmente con las candidaturas femeninas de otros partidos políticos.

«Definitivamente, el tema de las alianzas nos amarra las manos. La mayoría de los comités municipales están compuestos por mujeres, o sea las dirigencias, y a la estructura son mujeres. Y digo yo... ¿porque no se les está dando más poder, más voz, más jugada a estas mujeres que son perfectamente capaces y que han estado en esto mucho tiempo y quieren jugársela? Y son pocas las de los municipios que llegan a algo. Siempre llega alguien nuevo y nos lo ponen en alianza y pues eso es algo que hay que notar ahí».<sup>484</sup>

«Tengo el Protocolo pero sólo la mitad de las candidaturas, y no necesariamente para las verdes. Porque en muchos espacios vamos en alianza y eso es una desventaja para las mujeres verdes porque su participación en las boletas va a ser meramente simbólica».<sup>485</sup>

---

<sup>482</sup> Entrevista 22 del PVEM.

<sup>483</sup> «A la historia de alianzas que a lo largo de tres décadas ha tejido el Partido Verde Ecologista de México (PVEM) con los partidos Acción Nacional (PAN) y Revolucionario Institucional (PRI) y ahora con el Movimiento de Regeneración Nacional (Morena) para mantener y acrecentar su franquicia [...] Esa ha sido su estrategia para permanecer en el mapa electoral sin haber sido jamás un contendiente fuerte. Según sus propios informes, su votación en las intermedias y en las presidencias no ha alcanzado el 10% en sus 35 años, sólo en 1994 postuló un candidato propio a la presidencia de la República [...] Desde entonces, las alianzas han sido un tópico en su pasado sin distinguir la ideología [...]» (Vallejo, 2021).

<sup>484</sup> Entrevista 23 del PVEM.

<sup>485</sup> Entrevista 22 del PVEM.

El segundo indicador en esta dimensión mide la existencia y fortaleza de la acción afirmativa orientada a combatir lo que en la literatura se ha denominado como «techos de billetes» (Pomares, 2014). En este rubro, el PVEM alcanza un valor de cero (sobre cuatro). Esto se debe a que, en las reglas de la organización no existe ninguna disposición o principio (en los Estatutos, en el Protocolo, ni en los Reglamentos de financiamiento) que busque equilibrar entre géneros el acceso a las prerrogativas con las que cuentan los partidos políticos para alcanzar el triunfo electoral.

El tercer indicador de la dimensión electoral del IMERG obtuvo un valor de dos (cuatro es el máximo posible), debido a que la organización cuenta con el Protocolo del Partido Verde para Prevenir, Erradicar y Sancionar la violencia política contra las mujeres<sup>486</sup> pero este no tiene un procedimiento específico ni sanciones claras para quienes incurran en dicha práctica. Los Estatutos del partido tampoco mencionan en su lista de causales de sanción intrapartidaria, la violencia política en razón de género (artículo 41). A pesar de que el documento estatutario asigna a la Comisión de Honor y Justicia una serie de tareas, no existe la facultad expresa de conocer y resolver los presuntos casos de violencia política contra las mujeres del partido (artículos 25 y 28, de los Estatutos).

El único documento en donde se encuentra información que atienda dicha problemática es el Protocolo, el cual se limita a mencionar cinco medidas de «reacción» ante la violencia política en razón de género y ninguna contempla mecanismos de sanción a personas agresoras ni de reparación del daño a las víctimas, pues se limitan a funciones de asesoría, escucha y acompañamiento para acciones jurídicas externas. Además de estas debilidades que ya tiene el protocolo, la mera existencia del documento sin un presupuesto para promoverlo y ejercerlo no tiene ningún efecto real que promueva el respeto de los derechos político-electorales de las mujeres.

---

<sup>486</sup> El instrumento fue presentado ante el Instituto Nacional Electoral en marzo de 2020.

«Ok tengo mi Protocolo, pero sólo 3% [de presupuesto] o menos para emprender acciones encaminadas a hacerlo más sustantivo, a visibilizar acciones, a promoverlo a capacitar, etc».<sup>487</sup>

«El tema del protocolo es una bandera que tenemos, somos el único partido del estado [de Sonora] que lo tiene. NDI<sup>488</sup> nos dijo que de comités estatales, somos el único partido que se ha tomado la molestia de generar uno. Esa es una acción... que la cosa es... cómo lo ejecutamos, cómo lo ponemos en práctica. Porque esa es la cosa, puedes tener la teoría pero como lo pones en práctica, cómo lo ejerces: eso es creo yo el lugar o el área de oportunidad que tenemos».<sup>489</sup>

Tabla 45.  
Dimensión electoral del IMERG aplicada al PVEM

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de medidas afirmativas para las candidaturas femeninas a cargos de representación popular en las normas internas del partido.	Existencia y en su caso porcentaje de inclusión de mujeres en las candidaturas a cargos de representación popular de acuerdo a los estatutos y reglamentaciones del partido.	4
	Existencia de una disposición y en su caso, porcentaje de distribución del presupuesto asignado a las candidaturas femeninas respecto del presupuesto total utilizado para campañas electorales.	0
	Existencia y en su caso reglamentación de una disposición que atienda la violencia política de género en las normas internas del partido.	2

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.8.3 El régimen de género en la dimensión legislativa del PVEM

Las reglas que guían a la organización en su arena legislativa no son igualitarias debido a que no contienen disposiciones de igualdad que fijen el modo de actuar de las bancadas del PVEM.

<sup>487</sup> Entrevista 22 del PVEM.

<sup>488</sup> En la entrevista se mencionó que el protocolo de alcance local se realizó junto con organizaciones de la sociedad civil y el National Democratic Institute (NDI).

<sup>489</sup> Entrevista 23 del PVEM.

Tampoco establecen garantías de acceso equitativo a los cargos de poder legislativo<sup>490</sup> como las Presidencias de las Comisiones o la coordinación del grupo parlamentario.<sup>491</sup>

El IMERG aplicado al PVEM en la arena legislativa alcanza un total de cero (sobre seis). Los primeros dos indicadores de la organización no alcanzaron ningún puntaje debido a que si bien el artículo 18 de los Estatutos menciona entre las facultades del Consejo Político Nacional la de nombrar a la coordinación del grupo parlamentario, esta norma no establece ningún mecanismo de rotación entre géneros. A lo largo del documento tampoco se menciona ningún principio de distribución paritaria de las presidencias de las comisiones legislativas.

El tercer indicador en esta arena del IMERG identifica la existencia de disposiciones destinadas a la formación política destinadas específicamente a las legisladoras. El PVEM no cuenta con ninguna, por ello el valor que adquiere es cero. Las medidas de capacitación y formación electoral e ideológica sí se mencionan tanto en los Estatutos como en el protocolo para erradicar la violencia política de género. Sin embargo, cuando aparecen en ambos documentos se hace referencia a que son dirigidos de manera general para toda la militancia (artículo 7, apartado XVII; artículo 112, de los Estatutos y punto 8, apartado I del Protocolo).

Esta ausencia de normas que dispongan capacitaciones a las legisladoras ha permitido que de hecho, el partido político implemente pocas actividades de formación a las militantes en general y a las legisladoras en particular, lo cual es un punto clave para combatir los obstáculos que enfrentan las mujeres del Partido Verde.

«Sí necesitamos que las mujeres estén preparadas para demostrar no sólo en su experiencia académica sino legislativa, que puedan demostrar que pueden ser buenas líderes, que pueden ganarse a la gente, o sea que no digan ‘ah es que tú no vas a tener popularidad o algo’ y demostrarles a los votantes que sí son capaces y dignas de confianza. Porque también pasa eso de que las votantes no votan por

---

<sup>490</sup> Durante el periodo analizado, las coordinaciones parlamentarias del PVEM han tenido como titulares a Manuel Velasco Coello en la Cámara Alta (2018-2021). En la Cámara Baja a Arturo Escobar y Vega (2018-2021) (ver Anexo 6).

<sup>491</sup> La normativa que conduce esta dimensión de desempeño del PVEM se encuentra en los Estatutos y en el Protocolo del Partido Verde para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia Política de Género.

mujeres candidatas, por falta de confianza. Creo que la mejor tirada es capacitarlas a todas».<sup>492</sup>

Por ejemplo, la única legisladora del grupo parlamentario del PVEM en el Congreso de la Ciudad de México de 2018 a 2021 declaró que la organización nunca le brindó ninguna capacitación ni asesoría para ejercer su labor como representante popular. Además aseguró que el tipo de iniciativas legislativas que presentó (a favor de las mujeres) le generó hostigamiento al interior de la Cámara y que su organización partidista nunca la apoyó.<sup>493</sup>

Tabla 46.  
Dimensión legislativa del IMERG aplicada al PVEM

Variable	Indicador	Valor
Nivel de adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder entre las y los legisladores del grupo parlamentario.	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la distribución de presidencias de las comisiones que preside el grupo parlamentario será equitativa o paritaria.	0
	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que establezcan que la coordinación del grupo parlamentario será igualitaria entre géneros.	0
	Existencia y en su caso reglamentación de disposiciones que obliguen al partido político a llevar a cabo actividades de formación política para las legisladoras.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

<sup>492</sup> Entrevista 24 del PVEM.

<sup>493</sup> «[Alessandra Rojo de la Vega] reafirmó en diversas ocasiones que ‘jamás ocuparía una lucha políticamente hablando’ sino que explicó que tuvo que aprender a legislar sola debido a que nadie del partido estuvo para ella, nadie le brindó apoyo ni asesoría, ‘yo no sabía como se hacían la cosas». Infobae (2021). «Alessandra Rojo de la Vega renunció al Partido Verde; denunció hostigamientos y amenazas [...] No obstante, recalco que nadie en el partido la ayudó, que incluso fue amenazada por al forma en que estaba trabajando en el congreso, por las iniciativas que estaba presentando y que nadie dio la cara por ella ni le preguntaron lo mínimo sobre el caso». (Infobae, 2021).

### III.8.4 El régimen de género en la dimensión de gobierno del PVEM

Las reglas que guían al Partido Verde en la arena de gobierno no son igualitarias debido a que no tienen principios de igualdad o de paridad en la distribución de las Secretarías del gabinete presidencial en caso de que la organización sea el partido gobernante.<sup>494</sup>

La aplicación del IMERG en la arena de gobierno del PVEM alcanza un total de cero puntos (el máximo posible es de tres) (ver anexo 1). Esto se debe a que ninguno de los documentos normativos de la organización menciona principios de conducción igualitaria, de integración paritaria o de alguna cuota de género o medida de acción afirmativa del gabinete presidencial en caso de ser el partido gobernante.

Tabla 47.  
Dimensión de gobierno del IMERG aplicada al PVEM

Variable	Indicador	Valor
Adopción de medidas que impulsen la distribución equitativa de poder en la composición del gabinete.	Existencia de principios que establezcan que la distribución de secretarías/ministerios será paritaria entre géneros.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.8.5 El régimen de género en la dimensión burocrática del PVEM

Las reglas que guían al PVEM en la arena de la burocracia no son igualitarias debido a que no establecen mecanismos o principios que promuevan un acceso equitativo a los cargos en el máximo órgano de gobierno y administrativo. Además, el organismo de mujeres del PVEM no tiene atribuciones claras, no cuenta con un presupuesto destinado a su funcionamiento, ni tiene incidencia en las decisiones estratégicas de la organización.<sup>495</sup>

---

<sup>494</sup> La normativa que guía al partido en esta arena de desempeño se encuentra en los Estatutos y en el Programa de Acción.

<sup>495</sup> La normativa que conduce esta dimensión en el Partido Verde Ecologista de México se encuentra en los Estatutos.



Las prácticas rutinizadas del régimen de género identificadas en el PVEM son el alto nivel de integración masculina en los grupos de poder real,<sup>496</sup> mientras que la segunda es que la percepción de que la participación paritaria es indeseable porque eso le resta posibilidades de triunfo al partido.<sup>497</sup> Las mujeres enfrentan más obstáculos para acceder a los cargos de poder en la organización, pues las cúpulas no incorporan mujeres en sus grupos que toman decisiones.<sup>498</sup> Además, la Secretaría de la Mujer tiene un margen y presupuesto limitado para su funcionamiento.<sup>499</sup>

Los primeros dos indicadores de la dimensión burocrática del IMERG miden el nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno y administrativo. La organización obtuvo un puntaje de uno en el primero y de cero en el segundo. Los artículos estatutarios que regulan la composición del máximo órgano de gobierno interno, es decir el Comité Ejecutivo Nacional (artículo 19, de los Estatutos), apenas tienen un principio de participación efectiva pero no ordenan paridad ni cuota mínima (artículo 1, de los Estatutos). Los artículos que regulan el Órgano de Administración (artículo 24, de los Estatutos) no contemplan ningún principio de inclusión, cuotas o paridad. A pesar de que hay una mujer dirigente del PVEM (la vocera de la organización es Karen Castrejón desde 2021) y de que existe paridad interna desde 2015, las decisiones reales las sigue tomando un grupo selecto de varones.

«Hemos intentando en la medida de lo posible, pues que se [nos] abra el paso, abrimos nosotras mientras el paso porque pues es cierto parte de estos grupos que son normalmente quienes llegan a ser dirigentes, coordinadores lo que sea, pues son estas mismas personas que están en estos círculos... la mayoría son hombres. En el verde recientemente tenemos una mujer en la dirigencia nacional, pero bien sabemos que sigue siendo operado pues por hombres. Esa es la realidad. Quienes han estado en el partido y en otros partidos [pueden constatar] pues esa realidad. Porque es eso, o sea pueden poner la imagen de una mujer pero siguen haciendo las mismas prácticas pues de siendo ellos los operadores y ellos toman las decisiones y ellos son quienes se benefician».<sup>500</sup>

---

<sup>496</sup> Entrevista 22 y 23 del PVEM.

<sup>497</sup> Entrevista 22 del PVEM.

<sup>498</sup> Entrevista 23 del PVEM.

<sup>499</sup> Entrevista 22 del PVEM.

<sup>500</sup> Entrevista 23 del PVEM.

«Pues es que sí se nota, si bien nuestro instituto es paritario desde octubre de 2015, en la práctica sí se percibe que... es lo típico... en una sala pueden estar mujeres y hombres, podemos estar en condiciones de paridad cuantitativamente hablando, pero cualitativamente las decisiones terminan impuestas muchas veces por hombres. Es muy difícil, tienes que hacer mucho ruido para que tu voz se haga escuchar por más que lleves unos argumentos sólidos».<sup>501</sup>

El tercer indicador del IMERG en la dimensión de la burocracia identifica el nivel de formalización de la organización interna de mujeres.<sup>502</sup> En este rubro el Verde obtuvo un puntaje de dos (tres es el máximo posible). El artículo 20 de los Estatutos menciona que la Secretaría de la Mujer es parte del Comité Ejecutivo Nacional. La organización obtuvo un valor de dos porque la existencia de este organismo está plasmada en dicho artículo, pero no se le asigna ninguna tarea explícita y tampoco cuenta con un reglamento propio. En el mismo sentido, el tercer indicador del índice adquiere un valor de cero pues la Secretaría de la Mujer no tiene voz ni voto formalmente en ninguna decisión relacionada con presupuesto, selección de candidaturas, dirigencias o el programa de acción de la organización.

A pesar de la debilidad de la normativa que fije el modo en que se conduce la Secretaría de la Mujer, durante un tiempo su ex titular (previa a la nombrada a partir de la llegada de Karen Castrejón) sí tenía incidencia en las decisiones respecto de las candidaturas.

«Es muy curioso porque recientemente hubo una reestructuración a nivel nacional por parte del partido verde. Y anteriormente a la reestructuración sí había una decisión directa por parte de la titular de la Secretaría de la Mujer que es Nayelli Fernández en ese tipo de decisiones [...] Yo observo que la actual titularidad de la secretaria no tiene mucho margen de acción o de decisión, digamos, esa reestructuración ha reubicado la toma de decisiones acerca de las candidaturas, y la función o comunicación con la Secretaría pues ha sido parcialmente simbólica».<sup>503</sup>

La persona entrevistada se refería al nombramiento de Alessandra Rojo de la Vega como Secretaria de la Mujer nacional. Cabe resaltar que a los pocos meses de que se realizó la entrevista

---

<sup>501</sup> Entrevista 22 del PVEM.

<sup>502</sup> En 2021 la Secretaría Nacional de la Mujer Verde tuvo como titulares a Alessandra Rojo de la Vega (2021), quien no ha sido sustituida desde su renuncia.

<sup>503</sup> Entrevista 22 del PVEM.

para esta investigación, la titular del organismo de mujeres renunció a su cargo. Rojo de la Vega señaló que recibió un bloqueo político por parte de diferentes miembros de la organización desde que ingresó a la Secretaría y declaró que desde esa instancia no pudo hacer nada «porque no hubo presupuesto para estas cosas» (Infobae, 2021).

El cuarto indicador de esta dimensión identifica principios y disposiciones que regulen la distribución de un presupuesto mínimo destinado a actividades para la dependencia de la mujer. En este indicador la organización no alcanzó ningún puntaje debido a que los Estatutos del PVEM no contemplan un porcentaje de presupuesto que se destine a la Secretaría de la Mujer, ni tampoco a la capacitación y formación de las mujeres militantes del partido. A pesar de que la legislación electoral nacional establece que al menos tres por ciento del presupuesto del partido debe ser destinado a dichos rubros, estos no siempre son ejercidos de manera efectiva y las secretarías de la mujer estatales no tienen un acceso fácil a este recurso financiero.<sup>504</sup>

«Nos limitan porque al final del día no tenemos [una] injerencia en cuestiones de presupuesto. Si nos quieren dar [presupuesto], nos dan, [pero] no hay ningún protocolo para asegurar que realmente se ejerza este monto del presupuesto para capacitaciones. [...] Y en mujeres, ese 3% que debería estar usando la Secretaría para estar capacitando mujeres en realidad pues a ella le dan el uno por ciento. Nomás ejerce lo de uno o dos proyectos que le entregan».<sup>505</sup>

Tabla 48.  
Dimensión burocrática del IMERG aplicada al PVEM

Variable	Indicador	Valor
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia, y en su caso porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano de gobierno del partido plasmado en los documentos básicos.	0
Nivel de inclusión de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido según los estatutos, reglamentaciones y resoluciones.	Existencia y en su caso, porcentaje de cuota de mujeres en el máximo órgano administrativo del partido plasmado en los documentos básicos.	0

<sup>504</sup> La Ley General de Partidos Políticos establece que para «la capacitación, promoción y el desarrollo del liderazgo político de las mujeres, cada partido político deberá destinar anualmente, el tres por ciento del financiamiento público ordinario». (artículo 51, a, V).

<sup>505</sup> Entrevista 23 del PVEM.

Nivel de formalización de la organización interna de mujeres.	Existencia en los estatutos y en su caso, reglamentación de una organización interna de mujeres.	2
Nivel de influencia de la organización interna de mujeres en la toma de decisiones.	Disposiciones que reglamentan el número de participaciones de la organización interna de mujeres en alguna de las siguientes decisiones: presupuesto, lista de candidaturas, programas de gobierno, reformas estatutarias.	0
Nivel de inclusión de un presupuesto destinado a actividades dedicadas al funcionamiento de la organización interna de mujeres.	Disposiciones que establecen el porcentaje del presupuesto total ejecutado por el partido destinado a actividades a la dependencia de la mujer.	0

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.8.6 El régimen de género en la dimensión de la militancia del PVEM

Las reglas formales del PVEM en la arena de la militancia son poco igualitarias debido a que si bien la organización tiene principios de igualdad tanto en su programa de gobierno como para su conducción interna (artículo 111, de los Estatutos), en la normativa no hay mecanismos ni mandatos específicos para hacer efectivo dicho principio.<sup>506</sup> Las mujeres militantes de la organización en esta arena sufren de una instrumentalización para realizar exclusivamente el trabajo territorial y organizativo sin que sean retribuidas con la posibilidad de acceder a cargos altos de la organización o a candidaturas.<sup>507</sup> Esto tiene como base los prejuicios negativos en torno a la participación política de las mujeres y produce el reforzamiento de unas cúpulas de poder fundamentalmente masculinas.<sup>508</sup>

La aplicación del IMERG en la arena de la militancia del PVEM alcanza un valor de tres (sobre seis). El valor ponderado de la dimensión es de 1.5 (ver anexo 1). El primer indicador de esta dimensión adquiere el valor de uno, pues identifica la normativa que promueve sensibilización para toda la militancia en temas de género. Los Estatutos establecen que las actividades de formación y capacitación de la militancia «fomentarán la construcción de una nación libre,

<sup>506</sup> Las normas que conducen esta arena de la organización se encuentran en los Estatutos, el Programa de Acción y Declaración de Principios.

<sup>507</sup> Entrevista 2 del PVEM.

<sup>508</sup> Entrevistas 22 y 23 del PVEM.

democrática e igualitaria» (artículo 112). La inserción de temas de género no es explícita en este documento, pero el adjetivo de «igualitaria» es un punto de partida. A pesar de la disposición que promueve la capacitación para fomentar la igualdad entre la militancia, en la práctica aún falta mucho para lograr ese principio.

«En partido verde, lo que logramos ver en la Secretaría de Mujer, como diagnóstico, es la capacitación. Si necesitamos que las mujeres estén preparadas para demostrar no sólo en su experiencia académica sino legislativa, que puedan demostrar que pueden ser buenas líderes, que pueden ganarse a la gente».<sup>509</sup>

El segundo indicador de esta dimensión adquirió el valor de uno (dos es el máximo posible) debido a que los estatutos contemplan el principio de participación efectiva de ambos géneros pero no incluyen mecanismos de capacitación ni reclutamiento de militancia femenina (artículo 111, de los Estatutos). El último indicador del IMERG en la arena de la militancia también tiene valor de uno (sobre tres) porque tanto el Programa de Acción como la Declaración de Principios remiten al principio de igualdad, aunque no mencionan una agenda específica de los derechos de las mujeres.

Tabla 49.  
Dimensión de la militancia del IMERG aplicada al PVEM

Variable	Indicador	Valor del indicador
Disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia (no sólo a la femenina).	Existencia de disposiciones que establezcan la inserción de temas de género en la formación política de la militancia según las normas internas del partido.	1
Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista para con sus militantes.	Existencia de disposiciones para la inclusión y promoción de los derechos de la mujer al interior del partido.	1

<sup>509</sup> Entrevista 22 del PVEM.

Nivel de inclusión de los derechos de las mujeres en la retórica partidista en sus programas de gobierno.	Existencia de disposiciones de la CEDAW en los programas de gobierno del partido.	1
---	---	---

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de la organización partidista.

### III.8.7 El régimen de género del Partido Verde Ecologista de México

La aplicación del IMERG al Partido Verde Ecologista de México alcanzó un valor de 3.4, de un máximo posible de quince (ver anexo 1).<sup>510</sup> Las dimensiones con mayores puntajes fueron la electoral y la de la militancia pues los documentos básicos de la organización establecen paridad en algunas candidaturas, así como el principio de igualdad en sus actividades formativas y de capacitación interna. La arena de la burocracia solamente alcanzó valores en el indicador que mide la formalización de una organización interna de mujeres, pues el documento menciona su existencia, aunque no le atribuye tareas, presupuesto ni influencia en decisiones estratégicas. Las arenas legislativa y de gobierno son las que presentan menores niveles de igualdad de género en sus reglas formales. Esto se debe a que la normativa de la organización no contempla medidas de discriminación positiva para que las mujeres tengan acceso a cargos de poder intraparlamentarios y en el gabinete si el partido fuese gobierno.

A pesar de la integración paritaria del órgano de dirección y de que la vocera nacional sea una mujer, el grupo que realmente toma las decisiones sigue siendo de puros hombres.<sup>511</sup> En suma, aun cuando la militancia femenina es la principal fuente de organización territorial, ellas no son compensadas con cargos o candidaturas.<sup>512</sup> Esto se refuerza porque la militancia percibe la participación femenina como una invasión a los derechos de los varones y porque consideran que si ellas son candidatas, el PVEM tiene menos posibilidades de tener triunfos electorales.<sup>513</sup> Además, la Secretaría de la Mujer no ejerce directamente el presupuesto etiquetado y no tiene

---

<sup>510</sup> En la aplicación del IMERG, el valor ponderado por dimensión fue el siguiente. Cabe anotar que el máximo posible en todas las dimensiones es tres: Electoral 1.5; Legislativa 0; Gobierno; Burocrática 0.4; Militancia 1.5.

<sup>511</sup> Entrevistas 22 y 23 del PVEM.

<sup>512</sup> Entrevista 23 del PVEM.

<sup>513</sup> Entrevista 23 del PVEM.

influencia en las decisiones estratégicas de la organización como selección de candidaturas o dirigencias, reformas a los documentos básicos o presupuesto.<sup>514</sup>

Las personas entrevistadas identificaron áreas de oportunidad tanto formales como informales para mejorar la igualdad del régimen de género en la organización. Todas mencionaron la sensibilización de la militancia y la formación política de las mujeres como las dos principales vías para combatir los obstáculos políticos que enfrenta la militancia femenina del PVEM. Además, en una de las entrevistas se mencionó la necesidad de que los liderazgos políticos masculinos reconozcan el trabajo territorial y organizativo de las mujeres del Verde y que se les compense y reconozca adecuadamente.<sup>515</sup>

---

<sup>514</sup> Entrevista 22 del PVEM.

<sup>515</sup> Entrevista 22 del PVEM.

## CAPÍTULO IV: COMPARANDO LOS RÉGIMENES DE GÉNERO PARTIDISTAS. LAS REGLAS INSUFICIENTES Y LAS ARRAIGADAS PRÁCTICAS PATRIARCALES

### IV.1 La arena electoral del régimen de género en las organizaciones de partidos en México

Aun cuando en México existe una legislación fuerte respecto de la paridad en las candidaturas, de cómo atender la violencia política en razón de género y sobre la distribución igualitaria de prerrogativas electorales; las reglas internas de los partidos políticos alcanzan niveles medios de igualdad de género con base en el IMERG. En la dimensión electoral, las organizaciones de partidos mexicanas tienen valores de 1.5 a 2 (Tabla 50). Cabe señalar que el valor máximo posible (es decir, el más igualitario) de cada dimensión ponderada del IMERG es de tres.

El PRI y Morena tuvieron la evaluación más alta debido a que, además de la paridad en candidaturas, prohibición, atención y sanciones a la violencia política en razón de género, sus normas presentan características que no tienen los otros partidos. El primero promueve una distribución equitativa de las prerrogativas electorales (artículo 44, VIII de los Estatutos). El segundo tiene un protocolo de violencia política de género que contempla medidas de reparación relacionadas con la reeducación de personas agresoras (artículo 19, apartado h, del Protocolo para la Paz).

MC, PAN, PES y PRD tienen 1.75 puntos en esta dimensión del IMERG debido a que contemplan medidas de paridad en sus candidaturas, además condenan, atienden y sancionan la violencia política de género, pero no distribuyen recursos electorales de manera equitativa y tampoco tienen medidas de reeducación de personas agresoras. El PT y PVEM obtuvieron el valor de 1.5 debido a que también se comprometen a presentar candidatas y candidatos en proporciones paritarias. Ambas organizaciones condenan la violencia política de género en su normativa interna, pero las sanciones y procesos de justicia para las personas que incurran en dichos actos no son claras.

Independientemente del nivel de igualdad en la normativa interna de cada partido, las prácticas rutinizadas del régimen de género impiden que las mujeres accedan a las candidaturas en las



mismas condiciones que los hombres en todos los partidos estudiados. Las mujeres elegibles no aspiran a ser candidatas porque sus líderes promueven estereotipos negativos en torno a la participación política de las mujeres e ideas acerca de que las acciones afirmativas les roban espacios a varones más competitivos. Además, cuando ellas deciden ser aspirantes, son marginalizadas de las mesas de negociación donde se decide quiénes serán las personas candidatas por el partido. En estos grupos sólo se encuentran los liderazgos tradicionales integrados principalmente de redes homosociales masculinizadas, las cuales buscan distribuir los incentivos selectivos entre sus congéneres o mujeres cercanas a ellos. Las aspirantes que logran ser candidatas, se enfrentan a que sus méritos sean invisibilizados, no son invitadas a las reuniones donde se toman acuerdos sobre las campañas y cuando están presentes reciben comentarios negativos, son ridiculizadas o son ignoradas.

El régimen de género de las organizaciones de partidos mexicanas en la arena electoral tiene reglas con niveles medios de igualdad y prácticas rutinizadas entre los actores políticos que actúan en un sentido contrario a la inclusión femenina. Este tipo de regla informal es de acomodación, pues frente a una normativa fuerte donde los actores conocen que habrá sanciones por su incumplimiento, las conductas rutinarias de los integrantes de cada una de las organizaciones alteran esta normativa promoviendo obstáculos cuando las mujeres son elegibles, aspiran a ser candidatas y cuando son postuladas.

Las normas de cada partido político tienen áreas de oportunidad para ser más igualitarias. En primer lugar, hace falta que estas organizaciones integren principios de distribución equitativa de las prerrogativas electorales tanto mediáticas como financieras. El PRI ya dio el primer paso en ese sentido. En segundo lugar, el Partido del Trabajo y el Partido Verde Ecologista de México pueden vincular la violencia política de género a sus procesos de justicia intrapartidaria, así como establecer sanciones para quienes incurran en dichos actos.

Una de las buenas prácticas identificadas es que MC, Morena, PAN y PRD atribuyen a sus organismos de mujeres la encomienda de vigilar y acompañar a las víctimas de violencia política de género a lo largo de los procesos jurisdiccionales internos. Otra de las prácticas positivas identificadas en esta arena es que Morena contempla dentro de sus procesos de reparación de

daño en casos de violencia política de género, la reeducación de personas agresoras a través de la obligatoriedad a tomar cursos sobre igualdad, feminismo y nuevas masculinidades. Esto es particularmente importante cuando las personas que incurrieron en actos de violencia continuarán formando parte de la organización (es decir, que no hay sanción de expulsión).

Tabla 50.  
Comparativa del puntaje obtenido en la dimensión electoral del IMERG ponderada

Organización partidista	Total
Movimiento de Regeneración Nacional	2
Partido Revolucionario Institucional	2
Movimiento Ciudadano	1.75
Partido Acción Nacional	1.75
Partido de la Revolución Democrática	1.75
Partido Encuentro Social	1.5
Partido del Trabajo	1.5
Partido Verde Ecologista de México	1.5

Fuente: Elaboración propia.

#### IV.2 La arena legislativa del régimen de género de las organizaciones partidistas mexicanas

Aun cuando la normativa que guía al Poder Legislativo nacional establece principios de igualdad en la conducción de las y los legisladores, las reglas de cada organización partidista como grupo parlamentario tienen niveles bajos o nulos de igualdad de género. En la dimensión legislativa del IMERG, las organizaciones de partidos mexicanas tienen valores de 0 a 0.5 (Tabla 51). Cabe señalar que el valor máximo posible (es decir, el más igualitario) de cada dimensión ponderada del IMERG es de tres. PAN, PRI y PRD alcanzaron 0.5 puntos y el resto, cero. Estos resultados se deben a que ningún partido político regula la distribución paritaria de las comisiones

legislativas, de la mesa directiva o de rotación entre géneros en la coordinación del grupo parlamentario y sólo algunos se comprometen a guiarse por el principio de igualdad.

En perspectiva comparada, el PAN, PRD y PRI alcanzaron el valor más alto en la dimensión legislativa (0.5). Los primeros dos ordenan en su normativa, que la conducción de los representantes postulados por sus respectivas organizaciones debe conducirse por el principio de igualdad. El Partido Revolucionario Institucional es la única organización que establece la obligación de brindar capacitación y formación -explícitamente- a las legisladoras de su bancada parlamentaria.

Las prácticas rutinizadas del régimen de género en la arena legislativa son que las de dirigencias que controlan la designación de los grupos parlamentarios no les ceden a las mujeres los espacios de poder real como la Junta de Coordinación Política (Jucopo). En suma, las representantes legislativas no pueden ejercer su labor en las mismas condiciones que los hombres porque ellas sufren de una hipervigilancia ideológica. Además, los mandatos de la feminidad y la división sexual del trabajo al interior de los cuerpos legislativos también representan desventajas a las mujeres legisladoras, las cuales se suman a la falta de capacitación por parte de sus respectivas organizaciones políticas.

La mayoría de los partidos políticos establecen el modo en el cual elegirán a sus coordinaciones parlamentarias. MC, Morena, PT y PVEM dejan esta decisión en manos del máximo órgano de gobierno. El PAN atribuye la designación a una comisión especial y sólo el PRD permite al propio grupo parlamentario tomar esa decisión. El PRI y el PES no mencionan el mecanismo a través del cual se selecciona la coordinación del grupo parlamentario. Aun cuando esas seis organizaciones regulan la designación de titulares en las fracciones parlamentarias, ninguna establece principios de igualdad, equidad, paridad o rotación entre géneros. Además, llama la atención que a excepción del PRD, ningún otro partido establece algún método específico para postular presidencias de las comisiones o a sus representantes en la Mesa Directiva de cada Cámara del Congreso de la Unión.

Cabe resaltar que 20 de las 46 comisiones de la Legislatura 64 de la Cámara Baja han sido presididas por mujeres. La Mesa Directiva de la Cámara de Diputados también ha sido

encabezada por dos legisladoras (de tres mesas que hubo en el periodo legislativo).<sup>516</sup> Hasta 2021 en la Cámara del Senado, 21 de las 46 comisiones de trabajo han sido presididas por mujeres<sup>517</sup> y la Mesa Directiva fue presidida por una mujer en 2019 (de tres presidencias).<sup>518</sup>

A pesar de que las legisladoras han logrado ocupar espacios de poder intraparlamentarios como las Comisiones y la Mesa Directiva (aunque no en condiciones paritarias), el poder de decisión política se concentra en la Junta de Coordinación Política (Jucopo) en la cual las mujeres todavía no tienen el mismo nivel de acceso que los varones. De hecho, de las 22 coordinaciones parlamentarias que ha habido en el Congreso de la Unión de 2018 a 2021, apenas cinco han sido encabezadas por mujeres (ver anexo 6).

La ausencia de normativa que promueva la paridad o rotación en el acceso a cargos de poder intraparlamentarios, permite que las reglas informales del régimen de género sean la principal guía de conducta de los actores políticos en el Poder Legislativo. Llama la atención que estas prácticas tienen dos sentidos distintos. El primero, es el de la inclusión de legisladoras en algunos espacios de poder (comisiones y Mesa) y el segundo es que el grupo más importante de decisión, de hecho sigue controlado en su mayoría por hombres.<sup>519</sup> Este tipo de prácticas del régimen de género en la arena legislativa son de competencia, pues aun cuando el Congreso de la Unión tiene normas que promueven el principio de igualdad (al igual que las reglas de algunos partidos),

---

<sup>516</sup> «En la LXIV Legislatura, [también conocida como] de la Paridad de Género, destaca que, en dos de los tres años de ejercicio, la Mesa Directiva ha sido encabezada por una mujer: la diputada Dulce María Sauri Riancho, y en el segundo año, la diputada Laura Angélica Rojas Hernández». (Comunicación Social de la Cámara de Diputados, 2021).

<sup>517</sup> «De 128 integrantes, 63 son mujeres senadoras, que representan casi 50 por ciento de la composición paritaria; además, de las 46 comisiones, 21 son presididas por legisladoras». (Coordinación de Comunicación Social del Senado de la República, 2021).

<sup>518</sup> Mónica Fernández Baolboa ha sido la única Presidenta del Senado durante el periodo estudiado.

<sup>519</sup> «Hay un edificio en el complejo de la Cámara de Diputados mexicana donde solo entran hombres. En la planta donde se toman las decisiones más importantes del país no está previsto que entre una mujer. ‘Ni siquiera ahora que somos la mitad, se lo han planteado’, cuenta la diputada federal Martha Tagle (Puebla, 1973) del partido Movimiento Ciudadano. Y como símbolo: un único baño con mingitorios en la pared, cuenta. Es la Junta de Coordinación Política, donde se reúnen los coordinadores de los grupos parlamentarios y se definen los temas más relevantes de esta cámara. Esta legislatura se había coronado como la primera de la historia en incluir en la mitad de sus escaños (241) a diputadas» (Reina, 2019).

las prácticas de los actores en el Legislativo favorecen que el poder continúe concentrado en grupos homosociales masculinizados.

Las normas de cada partido político, así como los reglamentos del Congreso de la Unión, tienen áreas de oportunidad para ser más igualitarias en términos de género. Uno de los cambios normativos que pueden realizar los partidos es adoptar principios de igualdad en la conducción de sus grupos parlamentarios, mecanismos de paridad en las comisiones y rotación en los cargos de poder como la Mesa Directiva y la coordinación de cada grupo parlamentario.

Los Reglamentos del Congreso de la Unión pueden establecer lo mismo, pues hasta ahora el ingreso de mujeres a las Presidencias de las Comisiones legislativas y Mesa Directiva ha sido gracias a la presión de las propias legisladoras así como a la voluntad política de la Jucopo.<sup>520</sup> La aprobación de estas medidas afirmativas en los Reglamentos de cada Cámara del Congreso de la Unión es un punto indispensable, sobre todo para incluir a las mujeres en la Junta de Coordinación Política pues hasta ahora, los partidos políticos se han escudado en sus propias reglas (no amigables a las mujeres) para designar varones coordinadores en la Legislatura entrante a la Cámara Baja (2021-2024).<sup>521</sup> Una de las buenas prácticas identificadas en esta arena es que el PRI es la única organización que establece el compromiso explícito de capacitar a las legisladoras de su bancada.

---

<sup>520</sup> En 2018, la Senadora del PAN Josefina Vázquez Mota presentó una iniciativa de reforma al Reglamento de la Cámara del Senado para asignar las presidencias de las comisiones de manera paritaria. La legisladora afirmó que si bien eso estaba sucediendo, no era suficiente porque dependía de la buena voluntad de los grupos parlamentarios y no de una obligación legal (Comunicación Social del Senado, 2018). En suma, las diputadas electas de Morena para la LXV legislatura de la Cámara baja, ya comenzaron a exigir que la paridad en las comisiones parlamentarias esté presidida por mujeres (Damián, 2021). Incluso en la Legislatura LXV (2021-2024) de la Cámara de Diputados, se conformó una banda de «rebeldes con causa» encabezada por Martha Tagle (MC), Lorena Villavicencio (Morena), Verónica Juárez Piña (PRD) y Laura Rojas (PAN) quienes ya comenzaron a posicionar demandas en ese sentido (García, 2021).

<sup>521</sup> «Pero ahora, con el argumento de aplicar sus propias reglas estatutarias, 4 partidos ya se apresuraron a designar varones como líderes parlamentarios: el primero fue el Revolucionario Institucional (PRI), al designar a Rubén Ignacio Moreira; le siguió el Partido del Trabajo (PT) al acordar a su líder eterno Alberto Anaya; luego el Partido Verde Ecologista de México (PVEM), que eligió a Carlos Puente y Morena, que optó por repetir con el liderazgo de Ignacio Mier» (García, 2021). En ese sentido, la diputada Dulce María Sauri explicó que el siguiente reto en la paridad es que la Junta de Coordinación Política esté integrada por mujeres en ese sentido mencionó que es necesario hacer una reforma a la Ley Orgánica del Congreso de la Unión (Coordinación de Comunicación Social de la Cámara de Diputados, 2021).

Tabla 51.  
Comparativa del puntaje obtenido en la dimensión legislativa del IMERG

Organización partidista	Total
Partido Acción Nacional	0.5
Partido Revolucionario Institucional	0.5
Partido de la Revolución Democrática	0.5
Movimiento Ciudadano	0
Movimiento de Regeneración Nacional	0
Partido Encuentro Social	0
Partido del Trabajo	0
Partido Verde Ecologista de México	0

Fuente: Elaboración propia.

#### IV.3 La arena de gobierno del régimen de género de las organizaciones partidistas mexicanas

Aun cuando la normativa que guía los nombramientos del Poder Ejecutivo nacional establece el principio de la paridad, las reglas de cada organización partidista como potencial partido en el gobierno tienen niveles bajos y nulos de igualdad de género. En esta dimensión del IMERG, las organizaciones de partidos mexicanas tienen valores de 0 a 2 puntos (Tabla 52). Cabe señalar que el valor máximo posible (es decir, el más igualitario) de cada dimensión ponderada del IMERG es de tres.

El PRD obtuvo el valor más alto (dos); MC, Morena, PES y PRI alcanzaron 1 punto y el resto cero (PAN, PT y PVEM). Estos resultados se deben a que sólo una organización de partidos se compromete a tener una distribución paritaria de las Secretarías del gabinete presidencial en caso de ser el partido gobernante (PRD), el resto a conducirse por el principio de igualdad en su

participación como gobierno (MC, Morena, PES y PRI) y los otros (PAN, PT y PVEM) no hacen ninguna referencia al respecto.

En perspectiva comparada, el PRD tuvo el valor más alto de igualdad en sus normas. Esto se debe a que su normativa interna le compromete a distribuir paritariamente los cargos en el gobierno y la administración pública. MC, Morena, el PES y PRI apenas obtuvieron un punto en esta dimensión porque se comprometen, en sus respectivas Declaraciones de Principios o Programa de Acción, a cumplir con el principio de participación política en todos los niveles de gobierno. Si bien esto es un punto de partida importante, no es un mandato que oriente a las organizaciones a integrar un gabinete paritario de manera obligatoria cuando lleguen al poder ejecutivo a nivel nacional. Los documentos normativos del PAN, PT y PVEM no mencionan principios de conducción igualitaria, de integración paritaria o con alguna cuota de género en caso de ser el partido gobernante. En ese sentido, la designación de mujeres en estos espacios gubernamentales queda sujeta a criterios y principios que no se hallan en las reglas formales de la organización.

Las prácticas rutinizadas del régimen de gobierno son la invisibilización y marginalización de las mujeres en la dinámica de gobierno durante la toma de decisiones. El partido gobernante designó un gabinete casi paritario en 2018, en suma, las mujeres que ocupan cargos en el gabinete presidencial se encuentran en carteras que no responden a los mandatos de la feminidad.

La ausencia de normativa interna en las organizaciones de partidos que promueva gabinetes paritarios, así como la carencia de una ley reglamentaria de los mecanismos para garantizar la presencia de mujeres en el Poder Ejecutivo, permite que las prácticas rutinizadas del régimen de género sean la principal guía de conducta de los actores políticos que forman parte del partido gobernante en 2021. Estas prácticas tienen dos sentidos distintos. El primero, es el de la presencia efectiva de mujeres en cargos de Poder Ejecutivo, el segundo es que ellas no pueden ejercer sus funciones en las mismas condiciones que los Secretarios porque encuentran obstáculos como invisibilización, estereotipos de género y marginalización. Este tipo de reglas informales del régimen de género son de competencia, pues aun cuando existe voluntad del Ejecutivo para designar mujeres titulares de Secretarías y la Constitución promueve el principio

de igualdad, las prácticas de los actores favorecen que el poder siga concentrado en grupos pequeños de varones.

Las normas de cada partido tienen áreas de oportunidad para ser más igualitarias en términos de género, pues las organizaciones (en su arena de gobierno) se conducen por criterios que no se encuentran en las reglas formales. En ese sentido, las medidas que pueden adoptar consisten en incorporar principios de igualdad de participación en todos los ámbitos de gobierno, así como el compromiso de integrar un gabinete paritario en caso de ocupar el Poder Ejecutivo Nacional. La Declaración de Principios del Partido de la Revolución Democrática es un buen ejemplo de ello.

Tabla 52.  
Comparativa del puntaje obtenido en la dimensión de gobierno del IMERG

Organización partidista	Total
Partido de la Revolución Democrática	2
Movimiento Ciudadano	1
Partido Encuentro Social	1
Movimiento de Regeneración Nacional	1
Partido Revolucionario Institucional	1
Partido Acción Nacional	0
Partido del Trabajo	0
Partido Verde Ecologista de México	0

Fuente: Elaboración propia.



#### IV.4 La arena burocrática del régimen de género de las organizaciones partidistas mexicanas

Las reglas de los partidos políticos mexicanos en su arena de la burocracia tienen niveles variados de igualdad de género. Algunas normas internas son muy equitativas, otras presentan niveles medios y otras no son igualitarias. En la aplicación del IMERG a la dimensión burocrática, las organizaciones de partidos mexicanas tienen valores que van de 0.4 a 2.8 (Tabla 53). El valor máximo posible (es decir, el más igualitario) de cada dimensión ponderada del IMERG es de tres.

MC y el PRD tuvieron la evaluación más alta (2.8) debido a que ordenan la integración paritaria de sus órganos de gobierno y administrativos. Además, Movimiento Ciudadano destina un porcentaje de presupuesto para actividades de mujeres que supera el establecido por la legislación electoral. El PRI también alcanzó un valor elevado (2.4) debido a que ordena paridad en su órgano de gobierno, aunque no en el administrativo. Además, las tres organizaciones (MC, PRI y PRD) tienen un organismo interno de mujeres formalizado (con funciones y atribuciones claras), con un alto nivel de influencia en las decisiones estratégicas del partido y a las que se le asigna directamente el ejercicio del presupuesto para el desarrollo del liderazgo político de las mujeres.

Las organizaciones con niveles medios de igualdad son el PES (1.8), Morena (1.6), el PAN (1.6) y el PT (1.4). A excepción de Acción Nacional, que establece una cuota mínima de militancia femenina, todas las demás organizaciones ordenan paridad en la integración de su máximo órgano de gobierno. El PT es el único de estos partidos que establece una cuota de género en su órgano administrativo. En Morena, el PAN, PES y PT, el organismo encargado de administrar el financiamiento de la organización no se integra por cuota ni en proporciones de paridad.

El PES, Morena y el PAN contemplan la existencia de un organismo interno de mujeres. Las reglas del Partido del Trabajo no establecen ningún órgano de este tipo. Sólo en Encuentro Social y Regeneración Nacional los organismos de la militancia femenina tienen atribuciones claras, pues a la Secretaría de Promoción Política de la Mujer de Acción Nacional no se le asigna ninguna tarea. En el PES y el PAN, el organismo de mujeres tiene influencia en la toma de

decisiones estratégicas de sus partidos, particularmente en la elaboración del plan de presupuesto y en las candidaturas a cargos de elección popular. En Morena y el PT este rubro del IMERG tuvo el valor de cero, pues en el primero, la Secretaría de Mujeres no influye en ninguna decisión y en el segundo no existe un organismo de mujeres.

Los Estatutos de Morena y del PAN destinan un porcentaje de presupuesto para el desarrollo del liderazgo político de las mujeres. El primero no es específico respecto de la cantidad, pues sólo se limita a enunciar que se utilizará un presupuesto etiquetado «sin menoscabo de lo que indique la ley».<sup>522</sup> El segundo establece un porcentaje del dos por ciento, lo cual se encuentra por debajo de lo establecido por la LGPP. El PES y el PT no ordenan, en ninguna de sus normas, el uso de presupuesto para actividades destinadas a desarrollar el liderazgo político de las mujeres.

En perspectiva comparada, el PVEM tuvo el nivel más bajo en igualdad de género relativo a sus reglas internas. Esta es la única organización que no ordena la integración paritaria en su máximo órgano de gobierno, ni en el administrativo. Aun cuando este partido sí cuenta con una Secretaría de la Mujer, ésta no tiene atribuciones claras ni influencia en las decisiones estratégicas de la organización. Los Estatutos del Partido Verde tampoco contemplan un porcentaje de presupuesto que se destine al desarrollo y formación de las lideresas. Llama la atención que a pesar de estas reglas poco igualitarias, la Vocería Nacional así como la Secretaría General están integradas por mujeres (ver anexo 5).

Independientemente del nivel de igualdad en la normativa interna de cada partido, las prácticas rutinizadas del régimen de género impiden que las mujeres se conviertan en dirigentas en las mismas condiciones que los hombres. Esto sucede en todas las organizaciones de partidos. Las mujeres no acceden a las direcciones formales, especialmente a nivel subnacional (en MC, Morena, PRI y PVEM los cargos de dirección estatutarios del interior del país están altamente masculinizados). Aun cuando ellas logren integrarse en condiciones paritarias en los órganos de dirección, las cúpulas de decisión se componen de redes masculinizadas. La manera en la cual

---

<sup>522</sup> Esto se encuentra en el artículo 13 del Reglamento del Instituto Nacional de Formación Política y en el artículo 21 del Reglamento de Educación, Formación y Capacitación de Morena.

los núcleos de poder logran mantenerse homosociales se expresa en conductas como marginación política e invisibilización de las tareas de las mujeres que ocupan cargos de decisión.

El régimen de género de las organizaciones de partidos mexicanas en la arena de la burocracia es complejo, pues tiene reglas formales con niveles diversos de igualdad y prácticas informales de diferentes tipos. En la mayoría de los partidos, la normativa para la inclusión de mujeres en el máximo órgano de gobierno es alta o medianamente amigable a las mujeres (MC, Morena, PAN, PRD, PRI, PES y PT), sin embargo, las prácticas de género rutinizadas entre sus respectivos integrantes actúan en un sentido contrario. Este tipo de regla informal es de acomodación, pues frente a una normativa que promueve inclusión de mujeres en los órganos de dirección, las prácticas de marginalización e invisibilización de las lideresas promueven que ellas no se puedan incorporar efectivamente en la toma de decisiones partidarias.

En cuanto a los organismos de mujeres, las reglas formales e informales del régimen de género partidista son distintas. Por un lado, en el PT, la normativa no establece la existencia de un organismo de mujeres. Por otro lado, en el PAN y el PVEM sí existen pero no tienen atribuciones claras. Aun con estas carencias en la normativa, estos tres partidos políticos sí tienen organismos que desempeñan directamente las actividades para promover el liderazgo político de las mujeres. En ese sentido, aun cuando las reglas son poco igualitarias, el tipo de práctica de los actores es de sustitución, pues son las principales conductoras del comportamiento y actúan a favor de la igualdad, al promover que estos organismos sí ejerzan funciones de promoción del liderazgo político de las mujeres.

Las organizaciones de partidos con organismos de mujeres que tienen atribuciones claras (MC, Morena, PRD PRI y PES), tienen prácticas de tipo complementarias pues la normativa de la organización, se ve reforzada por el efectivo ejercicio de las funciones de cada organismo interno para aglutinar, formar y capacitar a la militancia femenina.

Las normas de cada partido político tienen áreas de oportunidad para ser más igualitarias en relación al género. En primer lugar, todas las organizaciones pueden establecer paridad en el máximo órgano de gobierno y sobre todo en el administrativo, así como los mecanismos para garantizarla. Además, en todos los órganos colegiados de dirección podría existir representación

del organismo de mujeres, de manera que éste tenga incidencia en decisiones estratégicas como la distribución del presupuesto, la selección de candidaturas y las reformas a los Documentos Básicos.

Las prácticas rutinizadas entre los actores de todas las organizaciones también tienen muchas áreas de oportunidad. En primer lugar, los liderazgos tradicionales pueden reclutar y formar a más mujeres a fin de incluirlas en los grupos de poder real. En segundo lugar, las mismas cúpulas de poder pueden tener la voluntad de que los organismos de mujeres tengan la capacidad y recursos políticos para ejercer sus funciones efectivamente, así como vigilar la paridad e igualdad efectiva a lo largo de todo el país.

Una de las buenas prácticas identificadas en esta arena de desempeño es que, en el PRD, el Organismo Nacional de Mujeres tiene alta capacidad de presión política, tanto al interior de la organización, como respecto de las posturas legislativas de sus grupos parlamentarios. Aun cuando han habido intentos de restarle atribuciones y la capacidad de ejercer el presupuesto etiquetado,<sup>523</sup> ésta organización continúa llevando a cabo actividades para el desarrollo político de las mujeres, publicando pronunciamientos y vigilando las acciones de la Dirección Ejecutiva Nacional así como de sus representantes populares.

Tabla 53.  
Comparativa del puntaje obtenido en la dimensión burocrática del IMERG

Organización partidista	Total
Movimiento Ciudadano	2.8
Partido de la Revolución Democrática	2.8
Partido Revolucionario Institucional	2.4
Partido Encuentro Social	1.8

<sup>523</sup> «Martha Dalia Gastélum, integrante de la Organización Nacional de Mujeres (ONM), acusó que desde la dirección nacional del Partido de la Revolución Democrática (PRD) se dismantela a la estructura de mujeres perredistas» (Méndez, 2020).

Movimiento de Regeneración Nacional	1.6
Partido Acción Nacional	1.6
Partido del Trabajo	1.4
Partido Verde Ecologista de México	0.4

Fuente: Elaboración propia.

#### IV.5 La arena de la militancia del régimen de género de las organizaciones partidistas mexicanas

La Ley General de Partidos Políticos es clara respecto de la promoción de los derechos de la militancia femenina, sin embargo, no todas las organizaciones de partidos mexicanas tienen niveles altos de igualdad de género (con base en el IMERG). En la dimensión de la militancia, las organizaciones de partidos tienen valores de 1 a 3 (Tabla 53). El valor máximo posible (es decir, el más igualitario) de cada dimensión ponderada del IMERG es de tres.

El PRD y MC tuvieron la evaluación más alta (3) debido a que incorporan principios de igualdad dirigidos a su militancia femenina y tienen una agenda clara respecto de la ampliación de derechos de las mujeres. Además, estas organizaciones se comprometen a impulsar la formación política con perspectiva de género dirigida a toda su militancia (tanto femenina como masculina).

Morena y el PRI también tienen niveles altos de igualdad (2.5 cada uno). Esto se debe a que estas organizaciones se conducen por el principio de igualdad de género, promueven los derechos de la militancia femenina y se comprometen a formar a toda su militancia (sin distinción de género) en temas de igualdad sustantiva. Aun cuando estos partidos distribuyen incentivos colectivos relacionados con los derechos de las mujeres, no presentan una agenda específica para garantizarlos.

El PES y el PVEM presentan niveles medios de igualdad de género (1.5 respectivamente) debido a que su normativa tiene compromisos de igualdad con sus militantes, así como con los derechos de las mujeres en su retórica externa. Sin embargo, ninguna de las organizaciones se

compromete a formar, en temas de igualdad, a todas sus afiliaciones sin distinción de género, tampoco contemplan reformas o políticas públicas para enfrentar la desigualdad entre hombres y mujeres.

En perspectiva comparada, el PT tuvo el nivel más bajo en igualdad de género en cuanto sus reglas. Esta es la única organización que, a pesar de vincular a las mujeres como parte de su lucha y estar a favor de sus derechos,<sup>524</sup> en su normativa no existen mecanismos de formación y capacitación de su militancia (femenina o masculina) en temas de género. Este partido político tampoco tiene un programa o agenda para la ampliación de los derechos de las mujeres.

Una de las prácticas rutinizadas entre los actores de las organizaciones de partidos en esta arena de desempeño se relaciona con la instrumentalización de las mujeres. Ellas son las principales reclutadoras, conforman la mayor parte de las afiliaciones y son las principales movilizadoras del voto. Sin embargo, no ascienden en la jerarquía partidaria. Además, aun cuando hay organizaciones partidistas que se comprometen a garantizar formación con perspectiva de género transversal (MC, Morena, PRI y PRD), este tipo de contenidos se dirigen solamente a las mujeres militantes.

En MC y PRD, las militantes han encontrado a cúpulas masculinas dispuestas a posicionar a sus respectivos partidos con posturas abiertamente feministas. Esto les permite a ellas tener una carta de exigencia de coherencia al interior, para posicionar sus propios derechos como adherentes y afiliadas. En Morena, la propia militancia feminista encuentra complicado la promoción de posturas de este tipo y por lo tanto, consideran que se ha tratado de negociar mínimos al interior. El PAN resulta un caso particularmente interesante, porque aun siendo partido cercano a grupos religiosos y que se ha posicionado abiertamente en contra del aborto, infancias trans y el matrimonio entre personas del mismo sexo, algunas de sus militantes femeninas tienen expectativas sobre el cambio de posturas del partido en cuanto a esos temas.

Las normas de cada partido político tienen áreas de oportunidad para ser más igualitarias. En primer lugar, todas las organizaciones podrían establecer la formación en temas de género,

---

<sup>524</sup> Punto 9 del Programa de Acción, así como en el punto 33 de la Declaración de Principios.

igualdad sustantiva y violencia política a toda su militancia, no sólo a las mujeres. Además, algunas organizaciones como el PT pueden incluir una retórica basada en principios más amigables a los derechos de su militancia femenina.

Una de las buenas prácticas identificadas se relaciona con la distribución de incentivos colectivos entre las militantes de Movimiento Ciudadano y Morena, respectivamente. En el primero, el Consejo Consultivo de Mujeres impulsó una campaña de comunicación ideológica con contenido llamado Evolución Feminista, en el cual contribuyeron las integrantes de MC en distintos ámbitos y que permitió impulsar una agenda para las elecciones de 2021. En Movimiento de Regeneración Nacional, a las militantes femeninas se les ha incluido como parte de la retórica de la organización, al promover su identificación como las mujeres Protagonistas de la Cuarta Transformación. Estas medidas de difusión retórica son importantes porque permiten que las militantes se identifiquen en mayor medida con sus respectivos proyectos políticos promoviendo su activismo interno e identidad con la organización.

Tabla 53.  
Comparativa del puntaje obtenido en la dimensión de la militancia del IMERG

Organización partidista	Total
Partido de la Revolución Democrática	3
Movimiento Ciudadano	3
Movimiento de Regeneración Nacional	2.5
Partido Revolucionario Institucional	2.5
Partido Acción Nacional	2
Partido Encuentro Social	1.5
Partido Verde Ecologista de México	1.5
Partido del Trabajo	1

Fuente: Elaboración propia.

## CONCLUSIONES

En México, las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres cuando hacen política. Esto sucede en la carrera electoral, cuando quieren ascender en la jerarquía partidaria y también mientras ejercen sus funciones como representantes populares, pues ellas se enfrentan a cúpulas masculinas, cerradas y poco permeables a la participación igualitaria. Aun cuando la legislación nacional y la normativa interna de cada partido político promueva la inclusión de mujeres en las candidaturas, así como la paridad en los órganos de dirección partidaria y ordenen la realización de actividades para formar liderazgos femeninos; los líderes tradicionales continúan siendo varones que tienden a distribuir los incentivos selectivos de la organización (es decir, los recursos de poder) entre sus congéneres.

Esta investigación identificó, a través de la aplicación del IMERG, que los niveles de igualdad de género en las normas internas de los partidos políticos mexicanos son bajos y medios. Ninguna organización alcanzó más de diez puntos en el Índice, de un máximo posible de quince (ver anexos 1 y 1.1). En este trabajo también se observó la manera en la cual estas reglas interactúan con prácticas de género patriarcales rutinizadas entre los actores, así como el modo en que promueven que las mujeres militantes y lideresas no sean incluidas efectivamente en la toma de decisiones partidistas.

El enfoque neoinstitucionalista feminista fue clave en este trabajo, pues el análisis de las reglas formales -por sí sólo- no daría cuenta de los niveles de igualdad efectiva que tiene el régimen de género de los partidos políticos en México. La inclusión de las prácticas rutinizadas en el análisis, permitió observar la manera en la que se distribuyen realmente los incentivos de participación y los recursos de poder al interior de las organizaciones de partidos. En suma, la clasificación de las reglas informales -lo cual sólo es posible desde este enfoque- permitió observar el modo en que éstas promueven y refuerzan las desigualdades.

En la presente investigación se encontró que aun cuando la legislación nacional ordena la postulación de candidaturas en proporciones paritarias, la distribución equitativa de prerrogativas electorales, así como la atención a los casos de violencia política vinculada con



procesos de justicia intrapartidaria; los líderes y la militancia de las organizaciones partidistas desincentivan las aspiraciones políticas de las mujeres para acceder a una candidatura. Cuando ellas deciden postularse, no son incluidas en las mesas de negociación y son ridiculizadas o invisibilizadas. Esto significa que las prácticas rutinizadas entre los actores promueven que ellas no sean candidatas a través del ejercicio de violencia política hacia ellas (especialmente en la forma de comentarios, invisibilización y la difusión de prejuicios).

La literatura sugiere que las mujeres presentan menores niveles de ambición política que los varones. El caso de los partidos políticos minoritarios es particularmente interesante en ese sentido, pues llama la atención que las organizaciones que más reproducen la idea de que las candidaturas femeninas no son deseables (porque es un presunto motivo de derrota) fueron organizaciones minoritarias (PES, PT y PVEM). Esto es relevante, pues sugiere que a menor fuerza electoral, el nivel de ambición de la militancia femenina se reduce dado que los prejuicios negativos acerca de la participación femenina son más fuertes al interior de la organización. Aun con la identificación de este patrón, queda una agenda pendiente de investigación sobre el tema para tener conclusiones claras al respecto.

Aun cuando los partidos políticos no tienen normas igualitarias en cuanto a su modo de conducirse como grupo parlamentario, la primera legislatura paritaria en México promovió una mayor cantidad de mujeres en espacios de poder parlamentarios, en particular las Presidencias de las Comisiones así como las Mesas Directivas. La literatura sugiere que la voluntad de las dirigencias partidistas para la inclusión de las mujeres en los órganos de decisión intraparlamentarios es fundamental. Sin embargo, esta investigación encontró que aun con el incremento de mujeres Presidentas de las Comisiones y en la Mesa Directiva, ellas son nombradas en menor medida como coordinadoras de sus respectivos Grupos Parlamentarios, que es donde se llevan a cabo los acuerdos y decisiones más importantes del Poder Legislativo Federal.

La literatura sugiere que los cargos de gabinete en el Poder Ejecutivo tienden a ser distribuidos principalmente entre varones y que estos se reparten con base en estereotipos de género. En México, el partido gobernante incorporó mujeres en proporciones casi paritarias desde el inicio

del sexenio en 2018. En ese momento, esta proporción dependió exclusivamente de la voluntad política del titular de la Presidencia, hasta que se llevó a cabo la reforma constitucional que ordena la integración paritaria del gabinete. Este caso llama la atención porque contradice lo expuesto en la literatura comparada. Las Secretarías no sólo se distribuyeron en proporciones equitativas incluso antes del mandato constitucional (Paridad en Todo) sino que las mujeres no fueron asignadas particularmente en espacios que reprodujeron estereotipos y expectativas sobre la feminidad. Aun así, en la investigación se identificó que las prácticas de género promueven que las integrantes del gabinete sean invisibilizadas y marginalizadas en la toma de decisiones. También es importante destacar que la paridad no duró el sexenio completo, pues en 2021 el cambio de titular en la Secretaría de Gobernación generó que los varones se encuentren en mayor proporción.

En la presente investigación se encontró que, aun cuando las organizaciones de partidos tengan normas para integrar su máximo órgano de gobierno en proporciones paritarias y este ordenamiento se cumpla efectivamente en muchas organizaciones, los liderazgos tradicionales y referentes históricos son varones que en general reclutan a otros hombres a las mesas de poder real. La literatura sugiere que este patrón homosocial masculinizado de reclutamiento es uno de los obstáculos más importantes que enfrentan las mujeres para ser lideresas.

Algunas investigaciones sugieren que cuando el desempeño electoral de una organización está en descenso, las mujeres tienen mayor posibilidad de ser electas como dirigentas. El caso del PRD llama la atención en ese sentido, pues sucedió exactamente lo contrario. De ser la tercera y segunda fuerza electoral en 2000 y 2006 respectivamente, en 2021 es la séptima fuerza de escaños en el Congreso de la Unión. Esta investigación encontró que conforme el desempeño electoral del partido fue en descenso, las lideresas se fueron a otros partidos políticos con mayor fuerza electoral. En consecuencia, de las cinco corrientes políticas internas principales, sólo una (la más pequeña) es liderada por una mujer, quien además tiene poco control sobre su propio grupo político.

La literatura que analiza el papel de las organizaciones intrapartidistas de mujeres tiene dos posturas. La primera es que estas son un potencial espacio de representación sustantiva, la

segunda es que estos organismos tienden a marginalizar a las militantes a una sola sección sin permitir que se incorporen plenamente a la vida partidista. Esta investigación encontró que los partidos más cercanos a posturas conservadoras (PES y PAN) sí promueven que las mujeres se concentren especialmente en esos espacios organizativos. Al mismo tiempo, el resto de organizaciones han encontrado que estos organismos de mujeres pueden tener incidencia en términos de capacitación, aglutinamiento y formación de la militancia femenina cuando se presentaron dos condiciones: voluntad de las élites políticas y voluntad de la persona que encabeza el área.

Los incentivos colectivos que pueden repartir las organizaciones de partidos se distribuyen principalmente en la arena de la militancia y se relacionan con los valores e ideas que defiende la organización. Las afiliaciones dependen en gran medida de este tipo de incentivos (Panebianco, 1982: 67). Esta investigación encontró que la mayor parte de las organizaciones de partidos mexicanas tienen principios que promueven la igualdad entre sus militantes. También se identificó que la mayoría de militantes y movilizadoras del voto tienden a ser mujeres y que el trabajo de ellas es instrumentalizado de manera que, aun cuando conforman la estructura principal de implantación territorial, ellas no ascienden en la jerarquía partidaria.

Esta investigación arroja muchas respuestas sobre cómo es el régimen de género en las organizaciones de partidos mexicanas, tanto en la configuración de sus reglas formales como de las informales y la manera en la que interactúan, pero también deja muchas preguntas pendientes de responder. Las explicaciones sobre por qué unos partidos tienen reglas más igualitarias que otros es un punto fundamental pendiente de analizar, pues una normativa igualitaria es el punto de partida para que las militantes exijan el efectivo ejercicio de sus derechos políticos electorales y algunos partidos tienen normas más igualitarias que otros aun cuando la legislación nacional les ordena cumplir ciertos mecanismos de inclusión.

Por otro lado, la explicación de por qué las prácticas de los partidos políticos continúan favoreciendo principalmente a los hombres es una de las agendas de investigación pendientes, pues independientemente de la igualdad en las reglas de cada organización, los patrones de reclutamiento y distribución de incentivos selectivos impide que las mujeres ejerzan

efectivamente sus derechos. El análisis de la masculinidad hegemónica y tóxica en las dinámicas de poder partidistas así como en los patrones de reclutamiento, en las relaciones entre militantes y en los símbolos de identidad es una agenda de investigación que tiene un potencial explicativo que aún no ha sido explorado de manera suficiente en las investigaciones de México y América Latina, por lo que empezar a conceptualizar cómo operan los mandatos masculinos podría ayudar a entender el alto nivel de violencia política (no sólo de género) y de marginación política femenina que se vive en México.

Otra de las agendas de investigación pendientes se relaciona con el papel que juegan los símbolos de la organización en la autopercepción de la militancia femenina y -en consecuencia- en sus niveles de ambición política, pues aparentemente la reproducción de ciertos estereotipos de género en los partidos, promueve que las mujeres no quieran participar en la carrera electoral o ascender en la jerarquía partidaria. El patrón identificado en esta investigación sugiere que los partidos políticos minoritarios tienden a reproducir en mayor medida prejuicios sobre la indeseabilidad de las candidaturas de mujeres, pero las conclusiones certeras dependen de futuros análisis. El papel que juegan los organismos de mujeres sobre el tipo de participación de la militancia femenina dependiendo del espectro ideológico de la organización también es un pendiente de investigación.

Además de todas las preguntas pendientes esbozadas, la investigación presentada también tiene áreas de oportunidad. Uno de los retos en la elaboración de este trabajo fue de complejidad conceptual, pues la operacionalización de la dimensión informal del régimen de género pudo presentar indicadores específicos. Por ejemplo, Conell (2009) sugiere cinco herramientas de identificación de las prácticas de género (distribución de poder, división sexual del trabajo, emociones en torno a cierto objeto como el liderazgo y simbolismos), que esta investigación no logró identificar de manera homogénea en todos los partidos. En el mismo sentido, el análisis de las entrevistas consistió en esbozar las declaraciones más relevantes, sin embargo, el uso de técnicas cualitativas como el análisis de marcos pudo haber arrojado hallazgos distintos y más certeros.

Otro reto de este trabajo es comprobar que -efectivamente- el IMERG es capaz de viajar a otros contextos. Aun cuando la creación de esta herramienta de medición tiene ese objetivo, los sesgos nacionales estuvieron presentes. En ese sentido, el índice será un aporte a la literatura comparada si puede ser aplicado a partidos políticos, por ejemplo, de América Latina.

Una de las aportaciones de este trabajo a la literatura sobre partidos políticos se relaciona con su estudio como organizaciones. En este trabajo se identificó que aun cuando todas las arenas de desempeño de los partidos políticos (tanto externas como internas) son distintas, las prácticas rutinizadas entre los actores las afectan a todas. Es decir, que aun cuando se observaron las dinámicas de género en este trabajo, la premisa de que una sola regla informal puede afectar la arena electoral, burocrática, legislativa, de gobierno y de la militancia al mismo tiempo, puede ser utilizada para analizar otro tipo de reglas informales como las que se dan en los procesos de toma de decisiones, en la configuración de la estructura organizacional o en los patrones de carrera partidaria.

Esta investigación describió la manera en la que el régimen de género estructura dinámicas de poder, de reclutamiento, de distribución de incentivos al interior de las organizaciones partidistas en todas las dimensiones de desempeño partidista. Esto es un aporte a la literatura comparada porque el estudio de los partidos políticos desde la perspectiva de género lo ha hecho observando sólo una cara, ya sea la electoral (la literatura es más abundante en esta dimensión), la legislativa, la de gobierno, la burocrática y la de militancia. La visión integral de la dinámica organizativa permitió observar que las prácticas patriarcales no son aisladas ni al contexto nacional ni tampoco entre dimensiones.

El análisis de las organizaciones de partidos desde la perspectiva de género aún es un área de investigación con muchos temas y preguntas abiertas. También es un espacio para la innovación de técnicas y de hipótesis explicativas, especialmente cuando se trata de las reglas informales que configuran el régimen de género de cualquier organización. A partir de este trabajo se describió que -efectivamente- la normativa interna de los partidos políticos aún no genera condiciones equitativas para las mujeres que hacen política y que las prácticas refuerzan estas condiciones de inequidad.

En ese sentido, las organizaciones de partidos mexicanas que pretenden ser igualitarias en términos de género pueden empezar por armonizar su normativa interna con la legislación nacional (en cuanto a la conformación de sus órganos, y postulación de candidaturas, sus principios programáticos, en el establecimiento de procesos de justicia en casos de violencia política de género) y otorgar mayor autonomía -y presupuesto- a los organismos que aglutinan a la militancia femenina.

El cambio de las prácticas patriarcales a unas más igualitarias es un camino mucho más complejo, pues los patrones de reclutamiento en los grupos de poder real o la deconstrucción de los símbolos altamente masculinizados, no dependen de la capacidad o liderazgo de las mujeres políticas, sino que parece estar sujeto a la voluntad de apertura de las élites de las organizaciones, lo cual podría cambiar ya sea con presión colectiva o con la inercia de cambios culturales y generacionales.

## ANEXOS

ANEXO 1. TABLA COMPARATIVA DE LOS RESULTADOS DEL ÍNDICE DE MEDICIÓN DEL RÉGIMEN DE GÉNERO PARTIDISTA (IMERG) APLICADO A LAS ORGANIZACIONES DE PARTIDOS MEXICANAS

Organización de partidos	Dimensión	Valores por indicador					Total	Dimensión ponderada	IMERG
MC	Electoral	4	0	3			7	1.75	8.05
	Legislativa	0	0	0			0	0	
	Gobierno	1					1	1	
	Burocracia	4	4	3	2	1	14	2.8	
	Militancia	1	2	2			5	2.5	
Morena	Electoral	4	0	4			8	2	7.6
	Legislativa	0	0	0			0	0	
	Gobierno	1					1	1	
	Burocracia	4	0	3	0	1	8	1.6	
	Militancia	1	2	2			5	2.5	
PAN	Electoral	4	0	3			7	1.75	5.85
	Legislativa	1	0	0			1	0.5	
	Gobierno	0					0	0	

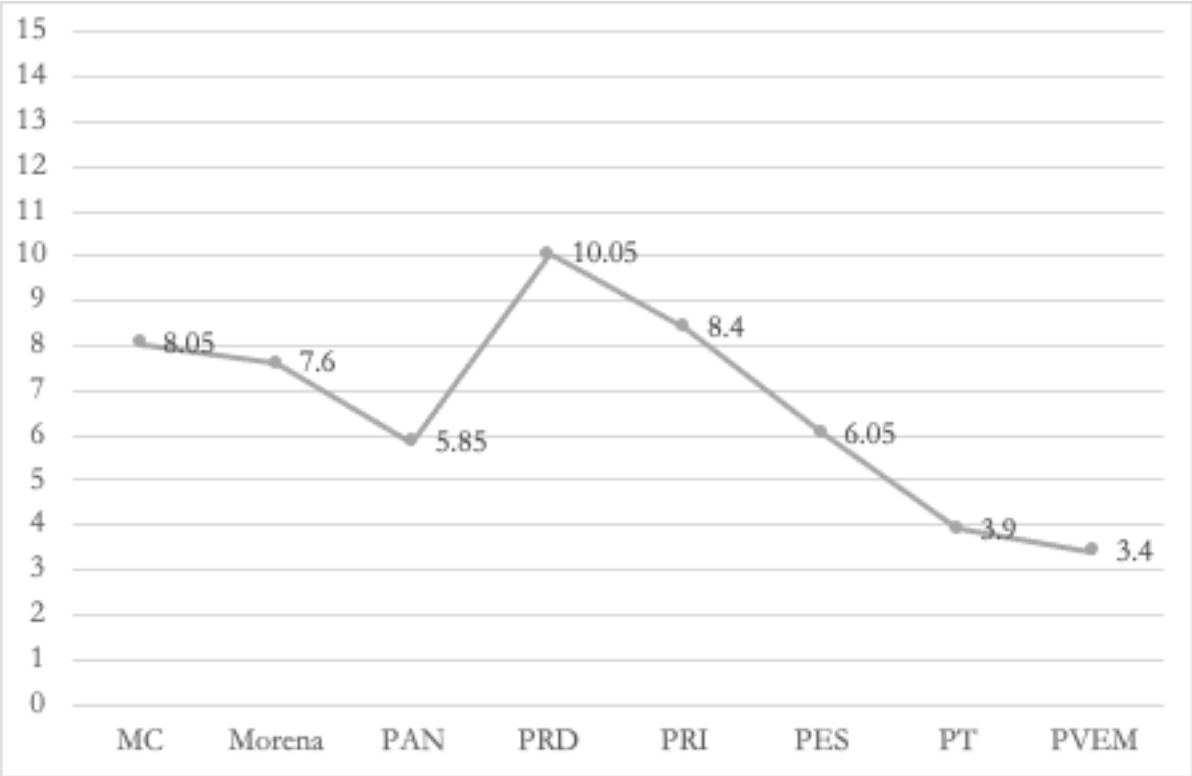


	Burocracia	3	0	2	2	1	8	1.6	
	Militancia	0	1	2			3	1.5	
PRD	Electoral	4	0	3			7	1.75	10.05
	Legislativa	1	0	0			1	0.5	
	Gobierno	2					2	2	
	Burocracia	4	4	3	2	1	14	2.8	
	Militancia	1	2	3			6	3	
PES	Electoral	4	0	3			7	1.75	6.05
	Legislativa	0	0	0			0	0	
	Gobierno	1					1	1	
	Burocracia	4	0	3	2	0	9	1.8	
	Militancia	0	2	1			3	1.5	
PRI	Electoral	4	1	3			8	2	
	Legislativa	0	0	1			1	0.5	

	Gobierno	1				1	1	8.40	
	Burocracia	4	1	3	3	1	12		2.4
	Militancia	1	2	2			5		2.5
PT	Electoral	4	0	2			6	1.5	3.9
	Legislativa	0	0	0			0	0	
	Gobierno	0					0	0	
	Burocracia	4	3	0	0	0	7	1.4	
	Militancia	0	1	1			2	1	
PVEM	Electoral	4	0	2			6	1.5	3.4
	Legislativa	0	0	0			0	0	
	Gobierno	0					0	0	
	Burocracia	0	0	2	0	0	2	0.4	
	Militancia	1	1	1			3	1.5	

Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de las organizaciones partidistas con representación en la Cámara baja en la legislatura LXIV (2018-2021).

ANEXO 1.1 GRÁFICO COMPARATIVO DE LOS RESULTADOS DEL ÍNDICE DE MEDICIÓN DEL RÉGIMEN DE GÉNERO PARTIDISTA (IMERG) APLICADO A LAS ORGANIZACIONES DE PARTIDOS MEXICANAS



Fuente: Elaboración propia con base en la normativa de las organizaciones partidistas con representación en la Cámara baja en la legislatura LXIV (2018-2021).

ANEXO 2. PRÁCTICAS DEL RÉGIMEN DE GÉNERO DE LAS ORGANIZACIONES DE PARTIDOS MEXICANAS

Organización partidista	Prácticas de género rutinizadas entre las y los miembros de la organización
MC	Las dirigencias locales y nacionales tanto formales (cargos de dirección estatutarios) como informales (liderazgos tradicionales) se componen mayoritariamente por varones.
Morena	Las dirigencias locales y nacionales tanto formales (cargos de dirección estatutarios) como informales (liderazgos tradicionales) se componen en su mayoría de hombres que distribuyen incentivos selectivos entre congéneres.
	Las mujeres con poder en la organización tienden a ser invisibilizadas.
PAN	La organización promueve un estereotipo de líder de tipo masculinizado.
	Las personas integrantes de la organización que se posicionan a favor de la agenda feminista o de derechos como el aborto son señaladas y marginalizadas en la organización.
PRD	Las dirigencias informales (liderazgos tradicionales) se componen en su mayoría de hombres
	Algunos varones de la organización distribuyen incentivos selectivos entre sus familiares femeninas, parejas o con mujeres militantes que «les gustan».
PES	La organización reproduce estereotipos relativos a los roles femeninos y masculinos tradicionales.
	La marginalización de la incidencia de las mujeres exclusivamente en la agenda de género.
PRI	La competitividad entre mujeres militantes es alta.
	Las dirigencias locales formales (cargos de dirección estatal estatutarios) se componen mayoritariamente de varones.
PT	Las dirigencias locales y nacionales informales (liderazgos tradicionales) se componen en su mayoría de hombres.

PVEM	Las dirigencias locales y nacionales tanto formales (cargos de dirección estatutarios) como informales (liderazgos tradicionales) se componen en su mayoría de redes masculinas.
	La condición minoritaria del partido genera que las cuotas de género las ejerzan mujeres de las alianzas y no las del partido verde.
	Las personas de la organización tienen prejuicios negativos en torno a la participación política de las mujeres. Incluso, una parte de la militancia considera que las mujeres ocupan espacios que pertenecen a los hombres.

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas a actores y actoras políticas clave de sus respectivas organizaciones de partidos, así como en investigación hemerográfica.

ANEXO 3. CUESTIONARIO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA<sup>525</sup>

1. ¿Cuál es su relación con el partido y cómo comenzó su militancia/involucramiento?
2. ¿Cuáles son sus principales tareas en relación al partido?
3. ¿Cuáles son los procesos que se deben enfrentar para tener un cargo en la burocracia del partido o una candidatura por un cargo de elección popular?
  - a. ¿Cuáles considera que son los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a esos cargos y ejercer el poder una vez que alcanzan esos cargos?
  - b. ¿Cuáles son las razones por las que cree que la mayoría de las cúpulas partidistas en América Latina se componen de personas del género masculino?
4. ¿Cuál es el papel del órgano de la mujer en el partido?
5. ¿Cómo evalúa la política de género al interior de la organización?
6. ¿Cómo considera que podría mejorar la política de género al interior del partido?

---

<sup>525</sup> Algunas preguntas se agregaron u omitieron de acuerdo a las respuestas de las personas entrevistadas.

ANEXO 4. LISTADO DE PERSONAS ENTREVISTADAS ANÓNIMAMENTE

Organización de partidos	No.	Adscripción o relación con el partido de la persona entrevistada	Género	Fecha	Duración
Movimiento Ciudadano	1	Grupo Parlamentario en la Cámara Baja	F	19 de febrero 2021, vía zoom	18 minutos
	2	Secretaría de Asuntos Generales	M	23 de febrero 2021, vía zoom	33 minutos
	3	Consejo Consultivo de Mujeres en Movimiento	F	23 de febrero 2021, vía zoom	29 minutos
Movimiento de Regeneración Nacional	4	Grupo Parlamentario en la Cámara Alta	F	28 de julio 2021, vía zoom	13 minutos
	5	Consejo Nacional y Gobierno local en la CDMX	M	16 de junio 2021, vía zoom	17 minutos
	6	Consejo Nacional	F	2 de agosto 2021, vía zoom	30 minutos
Partido Acción Nacional	7	Secretaría de la Mujer en Baja California	F	24 de febrero 2021, vía zoom	1h 10 minutos
	8	Comisión Política Permanente CDMX	F	10 de marzo 2021, vía zoom	27 minutos
	9	Consejo General Consultivo de la CDMX	F	16 de junio 2021, vía zoom	24 minutos

Partido de la Revolución Democrática	10	Subsecretaría Nacional Juventudes de Izquierda	M	9 de marzo 2021, vía zoom	32 minutos
	11	Militancia y ex integrante del Consejo Nacional	M	18 de mayo 2021, vía zoom	21 minutos
	12	Grupo Parlamentario en la Cámara Baja	F	20 de mayo 2021, vía zoom	42 minutos
Partido Revolucionario Institucional	13	Organismo Nacional de Mujeres Priístas y Grupo Parlamentario en la Cámara Baja	F	22 de febrero 2021, vía zoom	32 minutos
	14	Organismo Nacional de Mujeres Priístas	F	2 de marzo 2021, vía zoom	27 minutos
	15	Secretaría de Asuntos Internacionales del PRI del Comité Ejecutivo Nacional	F	2 marzo 2021, vía zoom	31 minutos
Partido Encuentro Social	16	Comisión Política Nacional y Observatorio de Participación Política de la Mujer	F	10 de marzo 2021, vía zoom	20 minutos
	17	Coordinación Nacional del Movimiento de Jóvenes de Encuentro Solidario	M	12 de marzo 2021, vía zoom	18 minutos
	18	Militancia y ex candidatura a regiduría en Cuautitlán Izcalli del Estado de México	F	28 de julio 2021, vía zoom	20 minutos
Partido del Trabajo	19	Comisión Política del Estado de Zacatecas	F	10 de marzo 2021, vía zoom	16 minutos
	20	Comisión Política del Municipio de Nochistlán	F	18 de junio 2021, vía zoom	15 minutos



	21	Comisión Ejecutiva Nacional	F	4 de agosto 2021, vía zoom	21 minutos
Partido Verde de México	22	Secretaría de la Mujer en Sonora	F	6 de marzo 2021, vía zoom	20 minutos
	23	Juventudes Verdes en Sonora	F	6 de marzo 2021, vía zoom	20 minutos
	24	Secretaría Nacional de la Mujer	F	18 de marzo 2021, vía zoom	20 minutos

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 5. LISTADO DE PRESIDENCIAS Y SECRETARÍAS GENERALES DE LAS DIRIGENCIAS NACIONALES DE LAS ORGANIZACIONES DE PARTIDOS MEXICANAS EN 2021

Organización de partidos	Nombre del organismo ejecutivo nacional	Cargos del organismo ejecutivo a nivel nacional	Nombre de la persona titular	Género
Movimiento Ciudadano	Comisión Operativa Nacional	Coordinación	Clemente Castañeda Hoeflich	M
	Coordinadora Ciudadana Nacional	Secretaría General de Acuerdos	Jorge Álvarez Maynez	M
Movimiento de Regeneración Nacional	Comité Ejecutivo Nacional	Presidencia	Mario Delgado	M
		Secretaría General	Citlalli Hernández Mora	F
Partido Acción Nacional	Comité Ejecutivo Nacional	Presidencia	Marko Cortés Mendoza	M
		Secretaría General	Héctor Larios Córdova	M
Partido de la Revolución Democrática	Dirección Nacional Ejecutiva	Presidencia	Jesús Zambrano	M
		Secretaría General	Adriana Díaz	F
Partido Revolucionario Institucional	Comité Ejecutivo Nacional	Presidencia	Alejandro Moreno Cárdenas	M
		Secretaría General	Alma Carolina Viggiano Austria	F

Partido Encuentro Social	Comité Directivo Nacional	Presidencia	Hugo Eric Flores Cervantes	M
		Secretaría General	Alejandrina Moreno Romero	F
Partido del Trabajo	Comisión Ejecutiva Nacional	Secretaría Técnica	Silvano Garay Ulloa	M
Partido Verde de México	Comité Ejecutivo Nacional	Vocera Nacional	Karen Castrejón	F
		Secretaría Ejecutiva	Pilar Guerrero Rubio	F

Fuente: Elaboración propia con base en datos del Instituto Nacional Electoral. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/organos-direccion/>

ANEXO 5.1 INTEGRACIÓN DE LAS DIRIGENCIAS NACIONALES DE LAS ORGANIZACIONES DE PARTIDOS MEXICANAS EN 2021

Organización de partidos	Nombre del organismo ejecutivo nacional	Cargos del organismo ejecutivo a nivel nacional	Nombre de la persona titular	Género
Movimiento Ciudadano	Comisión Operativa Nacional	Coordinación	Clemente Castañeda Hoeflich	M
		Integrante	Vania Roxana Ávila García	F
		Integrante	Verónica Delgadillo García	F
		Integrante	Perla Yadira Escalante Domínguez	F
		Integrante	Maribel Ramírez Topete	F
		Integrante	Ana Rodríguez Chávez	F
		Integrante	Rodrigo Herminio Samperio Chaparro	M
		Integrante	Royfid Torres González	M
		Integrante	Alfonso Armando Vidales Vargas Ochoa	M

		Secretaría General de Acuerdos	Jorge Álvarez Maynez	M
Movimiento de Regeneración Nacional	Comité Ejecutivo Nacional	Presidencia	Mario Delgado	M
		Secretaría General	Citlalli Hernández Mora	F
		Secretaría de Organización	Xóchitl Nashielly Zagal Ramírez	F
		Secretaría de Finanzas	Francisco Javier Cabiedes Uranga	M
		Secretaría de Comunicación, Difusión y Propaganda	Cuauhtémoc Becerra González	M
		Secretaría de Educación, Formación y Capacitación Política	Enrique Domingo Dussel Ambrosini	M
		Secretaría de Jóvenes	Issac Martín Montoya González	M
		Secretaría de Mujeres	Carol Berenice Arriaga García	F
		Secretaría de la Diversidad Sexual	Esther Araceli Gómez Ramírez	F
		Secretaría de Indígenas y Campesinos	Edi Margarita Soriano Barrera	F

		Secretaría del Trabajo	Artemio Ortiz Hurtado	M
		Secretaría de la Producción	Gonzalo Machorro Martínez	M
		Secretaría de Defensa de Derechos Humanos	Carlos Alberto Figueroa Ibarra	M
		Secretaría de Estudios y Proyecto de Nación	Janix Liliana Castro Muñoz	F
		Secretaría para el Fortalecimiento de Ideales y Valores Morales, Espirituales y Cívicos	Martín Sandoval Soto	M
		Secretaría de Arte y Cultura	Hortensia Sánchez Galván	F
		Secretaría de Defensa de los Recursos Naturales, la Soberanía, Medio Ambiente y el Patrimonio Nacional	Hugo Alberto Martínez Lino	M
		Secretaría de Bienestar	Adolfo Villarreal Valladares	M
		Secretaría de Combate a la Corrupción	Carlos Alberto Evangelista Aniceto	M
			Felipe Rodríguez Aguirre	M

		Secretaría de Cooperativismo, economía Solidaria y Movimientos Civiles y Sociales		
		Secretaría de Mexicanos en el Exterior y Política Internacional	Martha García Alvarado	F
Partido Acción Nacional	Comité Ejecutivo Nacional	Presidencia	Marko Cortés Mendoza	M
		Secretaría General	Héctor Larios Córdova	M
		Secretaría de Acción Juvenil	Alan Daniel Ávila Magos	M
		Secretaría de Promoción Política de la Mujer	Adriana Aguilar Ramírez	F
		Miembro	Gina Andrea Cruz Blackledge	F
		Miembro	Miguel Ángel Yunes Márquez	M
		Miembro	Sonia Rocha Acosta	F
		Miembro	Victor Hugo Lozano Poveda	M

		Miembro	Alejandra Noemí Reynoso Sánchez	F
		Miembro	Mariana Gómez del Campo Gurza	F
		Miembro	Wendy González Urrutia	F
Partido de la Revolución Democrática	Dirección Nacional Ejecutiva	Presidencia	Jesús Zambrano Grijalva	M
		Secretaría General	Adriana Díaz Contreras	F
		Secretaría de Asuntos Electorales y Política de Alianzas	Elizabeth Pérez Valdez	F
		Secretaría de Gobiernos y Asuntos Legislativos	Edgar Emilio Pereyra Ramírez	M
		Secretaría de Planeación Estratégica y Organización Interna	Camerino Eleazar Márquez Madrid	M
		Secretaría de Comunicación Política	Aida Estephany Santiago Fernández	F
		Secretaría de Igualdad de Géneros	Karen Quiroga Anguiano	F



		Secretaría de Agendas de Derechos Humanos y de la Diversidad Sexual	Ricardo Ángel Barrientos Ríos	M
		Secretaría de las Juventudes, Educación, Ciencia y Tecnología	Karla Lizeth Jacobo López	F
Partido Revolucionario Institucional	Comité Ejecutivo Nacional	Presidencia	Alejandro Moreno Cárdenas	M
		Secretaría General	Alma Carolina Viggiano Austria	F
		Secretaría de Organización	Ricardo Aguilar Castillo	M
		Secretaría de Operación Política	Graciela Ortiz Gonzalez	F
		Secretaría de Acción Electoral	Javier Casique Zárate	M
		Secretaría de Finanzas y Administración	Tirso Agustín Rodríguez de la Gala Gómez	M
		Secretaría de Atención para los Estados en Oposición	Mariano González Aguirre	M
		Secretaría de Gestión Social	Lorena Piñón Rivera	F
		Secretaría Jurídica y de Transparencia	Morelos Jaime Carlos	M

			Canseco Gómez	
		Secretaría de Cultura	María Cristina Irina García Cepeda García	F
		Secretaría de Asuntos Internacionales	Ernesto Gándara Camou	M
		Secretaría de Vinculación con Instituciones de Educación	Cristopher Daniel James Barousse	M
		Secretaría de Atención a Personas con Discapacidad	Norma Angélica Aceves García	F
		Secretaría de Acción Indígena	Jesús Guadalupe Fuentes Blanco	M
		Secretaría de Vinculación con la Sociedad Civil	Laura Lorena Haro Ramírez	F
		Secretaría de Comunicación Institucional	Paloma Sánchez Ramos	F
		Secretaría de Enlace con las Legislaturas de las Entidades Federativas	Yulma Rocha Aguilar	F
		Secretaría de Asuntos Migratorios	Blanca María del Socorro Alcalá Ruiz	F
		Secretaría de Innovación y Participación Social	Jorge Aristóteles Sandoval Díaz	M

		Secretaría Adjunta a la Presidencia	Jonathan Efrén Márquez Godínez	M
		Secretaría Adjunta a la Presidencia	Roberto Serrano Altamitano	M
		Secretaría Adjunta a la Presidencia	Paloma Guillén Vicente	F
		Secretaría Adjunta a la Presidencia	Graciela Ortiz González	F
		Secretaría Adjunta a la Presidencia	Guadalupe Gómez Maganda Bermeo	F
		Secretaría Adjunta a la Presidencia	Lorena Cruz Sánchez	F
		Secretaría Adjunta a la Presidencia	Ernesto Castillo Rosado	M
		Secretaría Adjunta a la Presidencia	María Esther Scherman Leño	F
		Contraloría General	Alberto Jiménez Bobadilla	M
		Coordinación Nacional de Afiliación y Registro Partidario	José Luis Villalobos García	M
		Unidad para Erradicar la Violencia Política de Género	María Eugenia Medina Miyasaki	F

Partido Encuentro Social	Comité Directivo Nacional	Presidencia	Hugo Eric Flores Cervantes	M
		Secretaría General	Alejandrina Moreno Romero	F
		Secretaría de Organización	Armando González Escoto	M
		Secretaría de Estrategia Electoral	José José Momox Sánchez	M
		Coordinación de Administración y Finanzas	Edith Carolina Anda González	F
		Coordinación Jurídica	Edna Beatriz Durán Cortés	F
		Coordinación de Comunicación Social y Política	Jorge Camacho Peñaloza	M
		Coordinación de Movimientos Sectoriales	Ana Guadalupe Perea Santos	F
		Coordinación de la Unidad de Transparencia	Denisse Karem Silva Gallardo	F
		Dirección de la Fundación de Investigación, Capacitación y Desarrollo	Nahum Navas Ruiz	M

		Secretaría General Adjunta de la Circunscripción 1	Irma María Terán Villalobos	F
		Secretaría General Adjunta de la Circunscripción	Marco Antonio Ortiz Salas	M
		Secretaría General Adjunta de la Circunscripción	Sasil Dora Luz de León Villard	F
		Secretaría General Adjunta de la Circunscripción	Fernando Luis Manzanilla Prieto	M
		Secretaría General Adjunta de la Circunscripción	Eric Leonardo Morales Sánchez	M
Partido del Trabajo	Comisión Ejecutiva Nacional	Secretaría Técnica	Silvano Garay Ulloa	M
		Integrante	Alberto Anaya Gutiérrez	M
		Integrante	Alejandro González Yañez	M

		Integrante	Ángel Benjamín Robles Montoya	M
		Integrante	Francisco Amadeo Espinosa Ramos	M
		Integrante	Geovanna del Carmen Bañuelos de a Torre	F
		Integrante	María Mercedes Maciel Ortiz	F
		Integrante	Magdalena del Socorro Núñez Monreal	F
		Integrante	María de Jesús Páez Güereca	F
		Integrante	María del Consuelo Estrada Plata	F
		Integrante	María Guadalupe Rodríguez Martínez	F
		Integrante	Mary Carmen Bernal Martínez	F
		Integrante	Óscar González Yáñez	M
		Integrante	Pedro Velázquez González	M

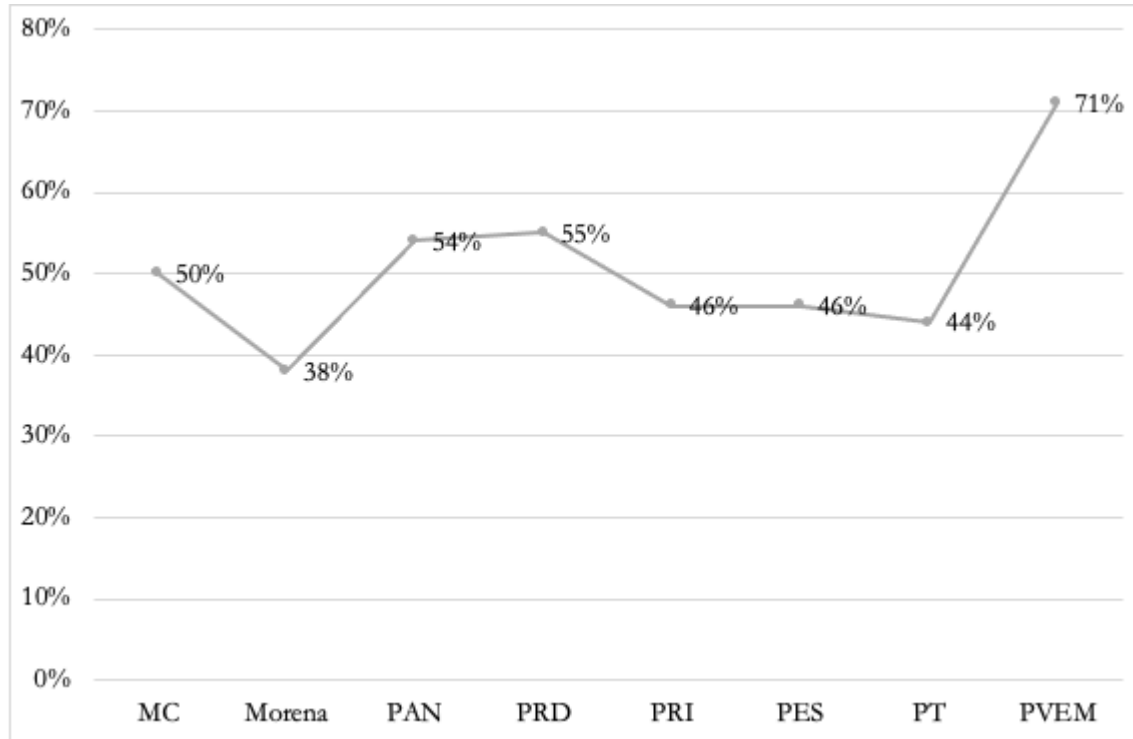
		Integrante	Reginaldo Sandoval Flores	M
		Integrante	Ricardo Cantú Garza	M
		Integrante	Rubén Aguilar Jiménez	M
		Integrante	Sonia Catalina Álvarez	F
Partido Verde de México	Comité Ejecutivo Nacional	Vocera Nacional	Karen Castrejón	F
		Secretaría Ejecutiva	Pilar Guerrero Rubio	F
		Secretaría Técnica	Gabriela Aguilar García	F
		Secretaría del Comité Nacional	Nayeli Arlen Fernández Cruz	F
		Secretaría de Organización	Manuel Barrera Guillén	M
		Secretaría de Procesos Electorales	Raul Bolaños Cacho Cue	M
		Secretaría de Ecología y Medio Ambiente	Evely Lucero de Jesús Mar Cortés	F

		Secretaría de Finanzas	Elisa Uribe Anaya	F
		Secretaría de Comunicación Social	Jessica Armenta Reyes	F
		Secretaría de la Juventud	José Antonio Sánchez Ramírez	M
		Secretaría de Procesos Legislativos y Relaciones Institucionales	Beatriz Manrique Guevera	F
		Secretaría de Relaciones Internacionales	Leonardo Álvarez Romo	M
		Secretaría de la Mujer	Alessandra Rojo de la Vega Pícolo	F
		Centro de Capacitación y Formación Partidista	Leticia Mariana Gómez Ordaz	F

Fuente: Elaboración propia con base en datos sobre la constitución de los órganos de dirección partidistas del Instituto Nacional Electoral. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/organos-direccion/>



ANEXO 5.3 GRÁFICO DEL PORCENTAJE DE MUJERES QUE INTEGRAN LAS DIRIGENCIAS PARTIDARIAS EN 2021



Fuente: Elaboración propia con base en datos sobre la constitución de los órganos de dirección partidistas del Instituto Nacional Electoral. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/organos-direccion/>

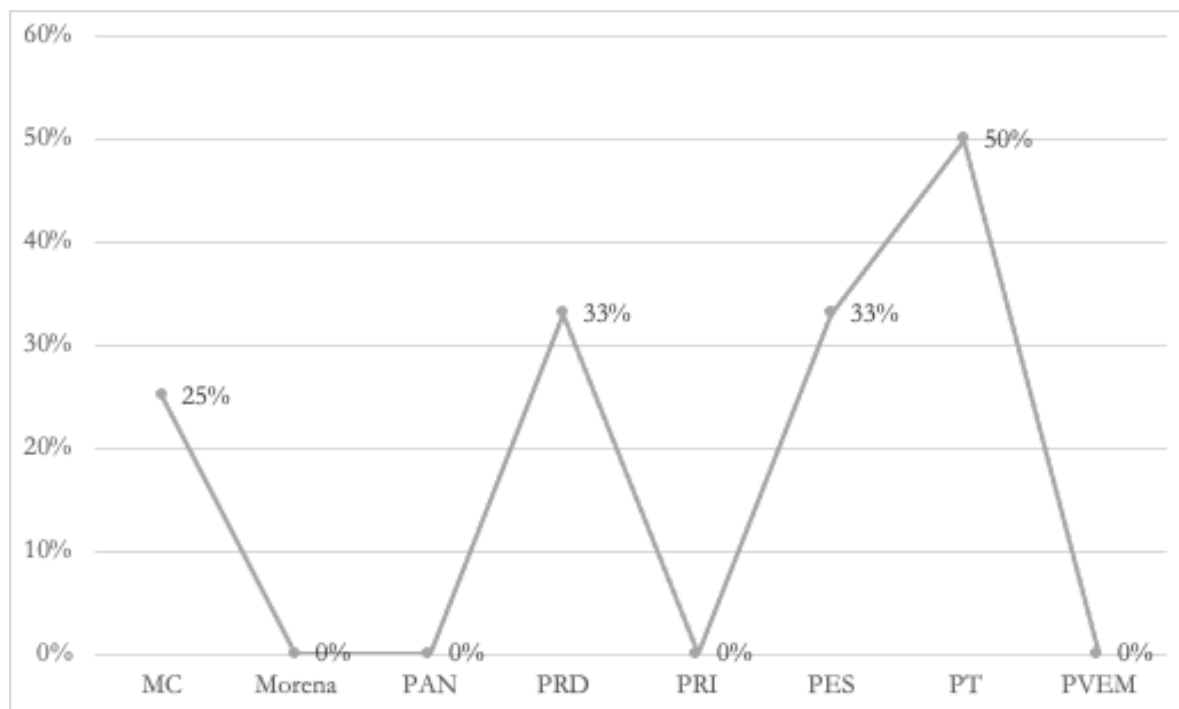
ANEXO 6. TITULARES DE LAS COORDINACIONES PARLAMENTARIAS DEL CONGRESO DE LA UNIÓN 2018-2021

Grupo parlamentario	Cámara del Congreso	Coordinación	Periodo	Género
Movimiento Ciudadano	Baja	Alberto Esquer Gutiérrez	2018	M
		Tonatiuh Bravo Padilla	2018-2021	M
		Fabiola Loya Hernández	2021	F
	Alta	Dante Delgado Rannauro	2018-2021	M
Movimiento de Regeneración Nacional	Baja	Mario Delgado Carrillo	2018-2020	M
		Moisés Ignacio Mier Velazco	2020-2021	M
	Alta	Ricardo Monreal Ávila	2018-2021	M
Partido Acción Nacional	Baja	Juan Carlos Romero Hicks	2018-2021	M
	Alta	Juan Manuel Zepeda Hernández	2018-2021	M
		Juan Rementería del Puerto	2021	M

Partido de la Revolución Democrática	Baja	Ricardo Gallardo Gaona	2018-2019	M
		Verónica Beatriz Juárez Piña	2019-2021	F
	Alta	Miguel Ángel Mancera Espinosa	2018-2021	M
Partido Revolucionario Institucional	Baja	René Juárez Cisneros	2018-2021	M
	Alta	Miguel Ángel Osorio Chong	2018-2021	M
Partido Encuentro Social	Baja	Olga Juliana Elizondo Guerra	2018-2019	F
		Jorge Arturo Argüelles Victorero	2019-2021	M
	Alta	Sasil de León Villard	2018-2021	F
Partido del Trabajo	Baja	Reginaldo Sandoval Flores	2018-2021	M
	Alta	Geovanna del Carmen Bañuelos de la Torre	2018-2021	F
Partido Verde Ecologista de México	Baja	Arturo Escobar y Vega	2018-2021	M
	Alta	Manuel Velasco Coello	2018-2021	M

Fuente: Elaboración propia con base en los sistemas de información legislativa.

ANEXO 6. PORCENTAJE DE MUJERES QUE INTEGRARON LAS COORDINACIONES PARLAMENTARIAS EN EL CONGRESO DE LA UNIÓN POR CADA FRACCIÓN LEGISLATIVA 2018 - 2021



Fuente: Elaboración propia con base en los sistemas de información legislativa.

## REFERENCIAS

- Acker, Joan (2006) «Inequality Regimes Gender, Class and Race in Organizations». *Gender and Society*, 20(4): 441-464.
- Acker, Joan (2012) «Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities». Equality, Diversity and Inclusion. *An International Journal*, 31(3): 214-224.
- Alarcón Olguín, Víctor y Flavia Freidenberg (2007) «El proceso de selección del candidato presidencial en el Partido Acción Nacional». *Revista Mexicana de Sociología*, 69(4): 729-770.
- Alarcón Olguín, Víctor y Juan Reyes del Campillo (2017) «El sistema de partidos mexicano ¿una historia sin fin?». En Flavia Freidenberg. Ed. *Los sistemas de partidos en América Latina 1978-2015*. Tomo I: México, América Central y República Dominicana. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 29-79.
- Alcántara Sáez, Manuel (2004) *Partidos políticos en América Latina: precisiones conceptuales, estado actual y retos futuros*. Barcelona: CIDOB.
- Alcántara Sáez, Manuel y Flavia Freidenberg (2003) *Partidos políticos de América Latina. Centroamérica, México y República Dominicana*. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral y Fondo de Cultura Económica.
- Aldrich, John (1995) *Why Parties? The origin and Transformation of Political Parties in America*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Alva Huitrón, Raymundo (2017) «Rompiendo techos de billetes. El uso de financiamiento público con perspectiva de género en los partidos políticos mexicanos». En Flavia Freidenberg. Ed. *La representación política de las mujeres en México*. Ciudad de México: INE e IJ-UNAM, 243-273.
- Annesley, Claire (2015) «Rules of Ministerial Recruitment». *Politics & Gender*, 11: 618-642.
- Annesley, Claire; Karen Beckwith y Susan Franceschet (2015) «Rules or norms: the gendered nature of cabinet appointments». Presented at the Fourth European Conference on Politics and Gender University of Upsala, Sweden, Junio.
- Archenti, Nélica y María Inés Tula (2017) «Critical challenges of quotas and parity in Latin America». En Tomáš Došek, Flavia Freidenberg y Betilde Muñoz-Pogossian. Eds. *Women, politics and Democracy in Latin America*. Nueva York: Palgrave Macmillan, 29-44
- Azari, Julia R. y Jennifer K. Smit (2012) «Unwritten Rules: Informal Institutions in Established Democracies». *Perspectives on Politics*, 10 (1): 37-55.
- Ballington, Julie (2004) «Strengthening internal political party democracy: candidate recruitment from a gender perspective». Paper presented at EISA/NIMD workshop on How to strengthen internal party democracy? At the World Movement for Democracy. South Africa, febrero. IDEA Internacional.
- Ballington, Julie y Richard Matland (2004) «Political parties and special measures: enhancing women's participation in electoral processes». Paper presented at EGM/ELEC workshop «Enhancing women's participation in electoral processes in post-conflict countries», enero. ONU.
- Bandalos, Deborah (2018) *Measurement theory and applications for social sciences*. Nueva York: The Guildford Press.
- Bareiro, Line (1998) *Las recién llegadas. Mujeres y participación política*. Documento de Trabajo. Asunción: Centro de Documentación y Estudios.

- Barnes, Tiffany y Erin Cassese (2017) «American party women: a look at the gender gap within parties». *Political Research Quarterly*, 70(1): 127-141.
- Barnes, Tiffany y Mark P. Jones (2011) «Latin America», en Gretchen Bauer y Manon Tremblay. Eds. *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge, 105-121.
- Bartolini, Stefano (1988) «Partidos y sistemas de partidos». En Gianfranco Pasquino. Comp. *Manual de Ciencia Política*. Madrid: Alianza Editorial, 217-264.
- Bashevkin, Sylvia (1993) *Toeing the Lines: Women and Party Politics in Canada*. Toronto: Oxford University Press.
- Bashevkin, Sylvia (2010) «When do outsiders break in? Institutional circumstances of party leadership in victories by women in Canada». *Commonwealth & Comparative Politics*, 48(1): 72-90.
- Battle, Margarita (2016) «Partidos políticos y participación de las mujeres en Colombia: ¿hacia estructuras más inclusivas?». En Flavia Freidenberg y Betilde Muñoz-Pogossian. Eds. *Reformas a las Organizaciones de Partidos en América Latina*. Lima: PUCP, UNAM, SAAP, OEA. 235-257.
- Bauer, Denise (1993) «Political Parties: The Missing Variable in Women and Politics Research». *Political Research Quarterly*, 46 (3): 547-76.
- Bauer, Gretchen (2011) «Sub-Saharan Africa». En Gretchen Bauer y Manon Tremblay. Eds. *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge, 85-104.
- Bauer, Gretchen y Manon Tremblay. Eds. (2011) *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge.
- Beckwith, Karen (2007) «Numbers and newness: The descriptive and substantive representation of women». *Canadian Journal of Political Science*, 40(1): 27-49.
- Beckwith, Karen (2013) «Contesting for party leadership: women, gender and opportunity». Presented at the 2013 European Conference on Gender and Politics, Barcelona.
- Beckwith, Karen (2015) «Before Primer Minister: Margaret Thatcher, Angela Merkel, and Gendered Party Leadership Contests». *Politics & Gender*, (11)4: 718-745.
- Béjar, Luisa (2007) «La representación parlamentaria en América Latina. Las comisiones permanentes y los partidos en el Congreso». *América Latina Hoy, Revista de Ciencias Sociales*, 47: 103-122.
- Bjarnergård, Elin (2013) *Gender, Informal Institutions and Political Recruitment. Explaining male dominance in parliamentary representation*. Sweden: Palgrave Macmillan.
- Bjarnergård, Elin y Meryl Kenny (2015) «Revealing the Secret Garden: The informal dimensions of political recruitment». *Politics & Gender*, 11 (4): 748-754.
- Bolívar Meza, Rosendo (2011) «El Partido del Trabajo: su política de alianzas a partir de 2006». *Estudios Políticos*, núm. 22, (Novena Época, enero-abril), 173-208.
- Bolívar Meza, Rosendo (2013) «El PRD y sus problemas organizativos: liderazgos, grupos y elecciones internas». En Jorge Cadena-Roa y Miguel Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 259-310.
- Bolívar Meza, Rosendo (2014) «Morena: el partido del lopezobradorismo». *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 10 (2): 71-103.
- Bourdieu, Pierre (1999). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

- Bracamontes Santana, Ernesto y Alfonso González Godoy (2020) «Caso de paridad de género en órganos partidistas». En Pedro Salazar Ugarte y Felipe Alfredo Fuentes Barrera. Coords. *Sentencias electorales a debate*. Ciudad de México: IJ-UNAM, 198-203.
- Bravo Ahuja, Marcela (2013). «Contienda electoral, 2012, el Partido Revolucionario Institucional». En Hector Zamitiz Gamboa. Coord. *Contienda electoral y rendimiento democrático en México 2012*. Ciudad de México: UNAM, 65-96.
- Buckley, Fiona e Yvonne Galligan (2011) «Western Europe». En Gretchen Bauer y Manon Tremblay. Eds. *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge, 141-155.
- Burke, Edmund (1942) *Textos políticos*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Buró Parlamentario (2021) *La (nueva) Cámara de Diputados después de las elecciones: retos y oportunidades*. Ciudad de México: Buró Parlamentario.
- Burrell, Barbara (2019) «Political Parties and Women's Organizations: Bringing Women into the Electoral Arena». En S. Carroll y R. Fox. Eds. *Gender and Elections: Shaping the Future of American Politics*. Cambridge: Cambridge University Press, 210-238.
- Cadena-Roa, Jorge y Miguel Armando López Leyva (2013) «Introducción: consideraciones sobre un partido que puede ser democrático, de izquierda y enraizado en la sociedad». En Jorge Cadena-Roa y Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 13-21.
- Cadena-Roa, Jorge y Miguel Armando López Leyva. Comps. (2013) *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial.
- Calvo San Juan, Ángela y Sara Lajas García (2016) «La inclusión de las mujeres en los partidos políticos de América Central». *Teoría e Pesquisa*, 25 (2): 157- 184.
- Caminotti, Mariana (2009) «Género e instituciones políticas en escenarios federales: interrogantes y líneas de investigación». *Dossier Género e Instituciones*. No. 4.
- Caminotti, Mariana (2016) «Cuotas de género y paridad en América Latina: mujeres, partidos políticos y estado». En Flavia Freidenberg y Betilde Muñoz-Pogossian. Eds. *Reformas a las Organizaciones de Partidos en América Latina*. Lima: PUCP, UNAM, SAAP, OEA, 183-203.
- Caminotti, Mariana y Flavia Freidenberg (2016) «Federalismo electoral, fortaleza de las cuotas de género y representación política de las mujeres en los ámbitos subnacionales en Argentina y México». *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 61, 121-144.
- Caminotti, Mariana y Jennifer Piscopo (2019) «Neither penalised nor prized: feminist legislators, women's representation and career paths in Argentina». *Journal of Politics in Latin America*, 2(1): 181-203.
- Caminotti, Mariana y Natalia Del Cogliano (2019) «El origen de la 'primera generación' de reformas de paridad de género en América Latina. Evidencia de Argentina». *Política y Gobierno*, 26(2): 215-218.
- Campbell, Rosie y Philip Cowley (2014) «What Voters Want: Reactions to Candidate Characteristics in a Survey Experiment». *Political Studies*, 62 (4): 745–765.
- Cárdenas, Cuauhtémoc (2013). «PRD: pasado, presente y futuro del partido que nació el 6 de julio». En Jorge Cadena-Roa y Miguel Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 549-577

- Carroll, Royce, Gary W., Cox y Mónica Pachon (2011) «How parties create electoral democracy». *Legislative Studies Quarterly*, 31(2): 153-174.
- Carroll, Susan (1994) *Women as Candidates in American Politics*. Bloomington: Indiana University Press.
- Carvalho Pinto, Vânia (2011) «Arab States». En Gretchen Bauer y Manon Tremblay. Eds. *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge, 10-22.
- Caul Kittilson, Miki (1999) «Women's representation in parliament: The role of political parties». *Party Politics*, 5(1): 79-98.
- Caul Kittilson, Miki (2001) «Political Parties and the Adoption of Candidate Gender Quotas: A Cross-National Analysis». *The Journal of Politics*, 63 (4): 1214-1229. Retrieved July 3, 2020, from [www.jstor.org/stable/2691813](http://www.jstor.org/stable/2691813)
- Caul Kittilson, Miki Caul (2006) *Challenging Parties, Changing Parliaments*. Columbus: Ohio State University Press.
- Caul Kittilson, Miki (2013) «Party politics». En Georgina Waylen, Karen Celis, Johanna Kantola y S. Laurel Weldon. Eds. *Oxford Handbook of Gender and Politics*. Oxford: Oxford University Press, 536-555.
- Cedillo Delgado, Rafael (2007) «Organización y estrategias de los partidos políticos emergentes en México: Partido Verde Ecologista de México, Partido del Trabajo y Convergencia». *Espacios Públicos*, 10(19): 110-126.
- Celis, Karen, Laurel Weldon, Johanna Kantola y Georgina Waylen (2013) *Oxford Handbook of Gender and Politics*. Oxford: Oxford University Press.
- Celis, Karen, Sarah Childs y Johanna Kantola (2016) «Regendering party politics: An Introduction». *Party Politics*, 22 (5): 571-575.
- Childs, Sara (2008) *Women and British Party Politics. Descriptive, substantive and symbolic representation*. London: Routledge.
- Childs, Sara (2013) «Intra-party democracy: a gendered critique and a feminist agenda». En William Cross y Richard Katz. Eds. *The challenges of intra-party democracy*. London: Oxford University Press, 81-99.
- Childs, Sara y Miki Caul Kittilson (2016) «Feminizing political parties: Women's party member organizations within European parliamentary parties». *Party Politics*, 22 (5): 598-608.
- Childs, Sara y Rainbow Murray (2014) «Feminising political parties». En Rosie Campbell. Ed. *Deeds and words: gendering politics after Joni Lovenduski*. London: EPCR Press, 73-90.
- Claveria, Silvia (2014) «Women in Executive Office in Advanced Industrial Democracies: Presence, Portfolios and Post-Ministerial Occupation». Doctoral thesis.
- Claveria, Silvia (2014) «Still a 'Male Business' Explaining Women's Presence in the Executive Office». *West European Politics*, 37 (5): 1156-1176.
- Conell, Raewyn (2009) *Gender in world perspective*. London: Polity.
- Conell, Raewyn (2018) *Gender reckonings*. Nueva York: New York University Press.
- Conell, Raewyn (s/d). *The structure of Gender Relations*. Cambridge: Polity Press.
- Coppedge, Michael (1997) *A classification of Latin American Political Parties*. Hellen Kellogg Institute for International Studies.
- Cox, Gary (2017) «La organización de las legislaturas democráticas». *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, 26 (1): 13-34.



- Criado Perez, Caroline (2019) *Invisible women. Exposing data bias in a world made by men*. Nueva York: Seix Barral.
- Cross, William y André Blais (2011) *Who selects the party leader?*. London: Sage.
- Cross, William y Lisa Young (2004) *The contours of political party membership in Canada*. UBC University Press.
- Cross, William y Richard Katz. Eds. (2013) *The challenges of Intra-party democracy*. Londres: Oxford University Press.
- Crowder-Meyer, Melody (2013) «Gendered recruitment without trying: how local party recruiters affect women's representation». *Politics & Gender*, 9: 390-413.
- Cruz Parceros, Luz María (2005) «Consideraciones sobre la relación entre participación electoral y condición de marginación». El caso del Distrito Federal». En Karla Valverde Viesca y Alejandra Salas Porras. Coords. *El desarrollo, diversas perspectivas*. Ciudad de México: Gernika, 279-298.
- Curtin, Jennifer y Sawyer Marian (2011) «Oceania». En Gretchen Bauer y Manon Tremblay. Eds. *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge, 45-64.
- Daddow, Oliver e Isabelle Hertner (2021) «Interpreting toxic masculinity in political parties: a framework for analysis». *Party Politics*, 27(4): 743-754.
- Dahlerup, Drude & Gulli, Brita (1985) «Women's organisations in the Nordic countries: Lack of force or counterforce?». En Elina Haavio-Mannila, Drude Dahlerup, Maud Eduards, Esther Gudmundsdóttir, Bergthora Halsaa, Helga Maria Hernes, Torild Skard, Sirkka Sinkkonen. Eds., *Unfinished Democracy. Women in Nordic Politics*, Oxford: Pergamon Press, 6-36.
- Dahlerup, Drude, and Lenita Freidenvall (2005) «Quotas as a 'Fast Track' to Equal Representation for Women: Why Scandinavia Is No Longer the Model». *International Feminist Journal of Politics*, 7 (1): 26-48.
- Dahlerup, Drude (2006a) *Women, Quotas, and Politics*. New York and London: Routledge.
- Dahlerup, Drude. (2006b) «The Story of the Theory of Critical Mass». *Politics & Gender*, 2 (December): 511-22.
- Darcy, Robert (1996) «Women in the State Legislative Power Structure: Committee Chairs». *Social Science Quarterly*, 77:888-898.
- Dawson, Catherine (2002) *Practical Research Methods. A user-friendly guide to mastering research techniques and projects*. Reino Unido: howtobooks.
- Díaz Sandoval, Mariela y Alberto Espejel Espinosa (2021) «Origen y profundización en la concentración de poder intrapartidario. Los casos del Partido Verde Ecologista de México, el Partido del Trabajo y Movimiento Ciudadano». *Intersticios Sociales. El Colegio de Jalisco*, 20: -129-148.
- Dittmar, Kelly (2015) «Encouragement is not enough: addressing social and structural barriers to female recruitment». *Politics & Gender*, 11(4): 759-765.
- Docherty, David (2002) «Career patterns in Canada». En Joanna Everitt y Brenda O'Neil. Eds. *Citizen Politics. Research and Theory in Canadian Political Behaviour*. Don Mills: Oxford University Press, 150-182.
- Došek, Tomáš, Flavia Freidemberg, Mariana Caminotti y Betilde Muñoz-Pogossian. Eds. (2017) *Women, Politics and Democracy in Latin America*. Nueva York: Palgrave MacMillan.
- Downs, Anthony (1957) «An economic theory of political action in a Democracy». *Journal of Political Economy*, 65(2): 135-150.

- Durand Ponte, Victor Manuel (2013) «De los desafíos de la construcción nacional a los de la integración global». En Jorge Cadena-Roa y Miguel Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 487-499.
- Duverger, Maurice (1957) *Los partidos políticos*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Epstein, Leon (1967) *Political parties in Western democracies*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Ercan, Selen A. y David Marsh (2016) «Qualitative methods in political science». En Hans Keman y Jaap J. Woldendorp. Eds. *Handbook of Research Methods and Applications in Political Science*. Reino Unido: Edward Elgar Publishing, 309-338.
- Escobar-Lemmon, María y Michel M. Taylor Robinson (2009) «Getting to the top: career paths of women in Latin American cabinets». *Political Research Quarterly*, 62(4): 685-699.
- Escobar-Lemmon, María y Michelle M. Taylor Robinson (2005) «Women Ministers in Latin American Government: When, Where and Why». *American Journal of Political Science*, 49(4): 829-844.
- Espinoza Toledo, R. y J.P. Navarrete Vela (2013) «La evolución del liderazgo en el PRD: 1989-2012». *Polis*, 9 (2): 17-48.
- Estrada Ruiz, Erika (2018) «El financiamiento público como una vía para promover la representación política de las mujeres en México, Colombia y Brasil». En Flavia Freidenberg, Mariana Caminotti, Betilde Muñoz-Pogossian y Tomáš Došek. Eds. *Mujeres en la política: experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM e Instituto Electoral de la Ciudad de México, 99-119.
- Fleschenberg, Andrea (2011) «South and Southeast Asia». En Gretchen Bauer y Manon Tremblay. Eds. *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge, 23-44.
- Forest, Maxime (2011) «Central and Eastern Europe». En Gretchen Bauer y Manon Tremblay. Eds. *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge, 65-84.
- Fox, Richard L., and Jennifer L. Lawless (2010) «If Only They'd Ask: Gender, Recruitment, and Political Ambition». *Journal of Politics*, 72 (2): 310-26.
- Franceschet, Susan (2011) «Gendered institutions and women's substantive representation: female legislators in Argentina and Chile». En Mona Lena Krook. Ed. *Gender, Politics and Institutions*. Londres: Palgrave MacMillan, 58-78.
- Franceschet, Susan y Jennifer Piscopo (2008) «Gender quotas and women's substantive representation: Lessons from Argentina». *Politics & Gender*, 4 (3): 393-425.
- Franceschet, Susan y Jennifer Piscopo (2014) «Sustaining gendered practices? Power, parties and elite political networks in Argentina». *Comparative Political Studies*, 47 (1): 85-110.
- Franceschet, Susan, Mona Lena Krook y Jennifer M. Piscopo. Eds. (2012) *The Impact of Gender Quotas*. New York: Oxford University Press.
- Freidenberg, Flavia (2003) *Selección de candidatos y democracia interna en los partidos de América Latina*. Lima: Biblioteca de la Reforma Política.
- Freidenberg, Flavia (2016) «Los sistemas de partidos de América Latina: dimensiones de análisis y aproximaciones empírico-comparadas». En Flavia Freidenberg. Ed. *Los sistemas de partidos en América Latina 1978-2015. Tomo I: México, América Central y República Dominicana*. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 445-465.

- Freidenberg, Flavia (2017) «Qué han hecho los partidos por las mujeres? Una propuesta para medir la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en los partidos políticos». En Flavia Freidenberg. Ed. *La representación política de las mujeres en México*. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 167-217.
- Freidenberg Flavia y Raymundo Alva Huitrón (2017) «¡Las reglas importan! Impulsando la representación política de las mujeres desde las leyes electorales en perspectiva multinivel». En Flavia Freidenberg. Ed. *La representación política de las mujeres en México*. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1-41.
- Freidenberg, Flavia (2017) *La representación política de las mujeres en México*. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Freidenberg, Flavia y Gabriela del Valle (2017) *Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina*. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Freidenberg, Flavia (2018) *Mujeres en la política. Experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. Ciudad de México: Instituto Nacional Electoral, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Freidenberg, Flavia (2020a) «Las estrategias de innovación democrática para feminizar la política en América Latina». Buenos Aires: Asuntos del Sur.
- Freidenberg, Flavia (2020b) «Selección de dirigentes, paridad de género y decisiones judiciales en México: un estudio de caso». En Pedro Salazar Ugarte y Felipe Alfredo Fuentes Barrera. Coords. *Sentencias electorales a debate*. Ciudad de México: IIJ-UNAM, 204-223.
- Freidenberg, Flavia (2021) «El género en el estudio de los partidos políticos: enfoques, dimensiones de análisis y estrategias metodológicas». En Karolina M. Gilas y Luz María Cruz Parceró. Eds. *Ciencia Política en perspectiva de género*. Ciudad de México: FCPyS-UNAM, 187-215
- Freidenberg, Flavia y Karolina Gilas (2021) «Neoinstitucionalismo Feminista». En Karolina M. Gilas y Luz María Cruz Parceró. Eds. *Ciencia Política en perspectiva de género*. Ciudad de México: FCPyS-UNAM, 33-60.
- Freidenberg, Flavia y Steven Levitsky (2006) «Informal Party Organizations in Latin America». En Gretchen Helmke y Steven Levitsky. Eds. *Informal Institutions and Democracy: Lessons from Latin America*. Washington D.C.: John Hopkins University Press, 178-197.
- Freidenberg, Flavia y Steven Levitsky (2007) «Organización informal de los partidos políticos en América Latina». *Desarrollo Económico*, 46(184): 539-568.
- Freidenberg, Flavia, Betilde Muñoz-Pogossian, Tomáš Došek y Mariana Caminotti. Eds. (2018) *Mujeres en la política: experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM; Instituto Electoral de la Ciudad de México.
- Friedan, Betty (1960) *La mística de la feminidad*. Nueva York: Ediciones Cátedra.
- Funk, Kendall; Magda Hinojosa y Jennifer Piscopo (2021) «Women to the rescue: the gendered effects of public discontent on legislative nominations in Latin America». *Party Politics*, 27(3): 465-477.
- García Beaudoux. Virginia (2017) «De techos, suelos, laberintos y precipicios. Estereotipos de género, barreras y desafíos de las mujeres políticas». En Flavia Freidenberg y Gabriela del Valle. Eds. *Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina*, Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 103-114.

- García Beaudoux, Virginia (2018) «Medios de comunicación, estereotipos de género y liderazgos femenino en América Latina». En Flavia Freidenberg, Mariana Caminotti, Betilde Muñoz-Pogossian, Tomáš Došek. Eds. *Mujeres en la política. Experiencias subnacionales y nacionales en América Latina*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM e Instituto Electoral de la Ciudad de México, 119-141.
- García Méndez, Ericka (2019) «Representación política de las mujeres en los Congresos subnacionales en México». *Estudios Políticos*, 46 (enero-abril): 73-98.
- García Montero, Mercedes y Francisco Sánchez López (2002) *Las comisiones legislativas en América Latina: una clasificación institucional y empírica*. Barcelona: Institut de Ciències Polítiques.
- Garma, Carlos (2019) «Religión y política en las elecciones del 2018: Evangélicos mexicanos y el Partido Encuentro Social». *Alteridades*, vol. 29 (57): 35-46.
- Garrido de la Sierra, Sebastián y Flavia Freidenberg (2020) «The Power of Vote Electoral Change and National Party System in Mexico 2018». *Política y Gobierno*. 27(2): 1-22.
- Gilas, Karolina (2014) «Con las cuotas no basta. De las cuotas de género y otras acciones afirmativas». *Cuadernos de Divulgación de Justicia Electoral*, Ciudad de México: TEPJF.
- Gilas, Karolina (2016) «¿Hacia una democracia paritaria en América Latina? Estrategias fallidas y esperanzas vacías». *Revista Debates*, 10 (enero-abril): 53-70.
- González Madrid, Miguel (2010) «Los grupos parlamentarios como centros de gravitación política». *POLIS*, 6 (2): 45-85.
- Gordon, Sara (2013). «La relación del PRD con las organizaciones de movimiento social». En Jorge Cadena-Roa y Miguel Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 197-216.
- Harmel, Robert y Kenneth Janda (1994) *An Integrated Theory of Party Goals and Party Change*. *Journal of Theoretical Politics* vol. 6: 259-287.
- Hazan, Reuven Y. y Gideon Rahat (2010) *Democracy within parties: candidate selection methods and their political consequences*. Nueva York: Oxford Comparative Politics.
- Heath, Rosseanna y Leslie A. Schwindt-Bayer y Michelle M. Taylor Robinson (2005) «Women on the sidelines: women's representation on committees in Latin American Legislatures». *American Journal of Political Science*, 49(2): 420-436.
- Hélène, Combes (2013) «El PRD desde las interacciones con su entorno militante: el papel de los dirigentes multi-posicionados (1989-2000)». En Jorge Cadena-Roa y Miguel Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 155-196.
- Helmke, Gretchen y Steven Levitsky (2004) «Informal Institutions and Comparative Politics: a Research Agenda». *Perspectives on Politics*, 4: 725-740.
- Helmke, Gretchen y Steven Levitsky. Eds. (2006) *Informal Institutions and Democracy: Lessons from Latin America*. Washington D.C.: John Hopkins University Press.
- Hernández Rodríguez, Rogelio (2016) *Historia mínima del PRI*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Hinojosa, Magda (2012) *Selecting women, electing women. Political representation and candidate selection in Latin America*. Philadelphia: Temple University Press.

- Hinojosa, Magda y Jana Morgan (2018) «Women in political parties». En Leslie A. Schwindt-Bayer. Ed. *Gender and Representation in Latin America*. Nueva York: Oxford University Press, 74-98.
- Hinojosa, Magda y Lorena Vázquez Correa (2018) «Selección de candidaturas, partidos y mujeres en América Latina». En Flavia Freidenberg, Mariana Caminotti, Betilde Muñoz-Pogossian y Tomás Došek. Eds. *Mujeres en la política: experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM e Instituto Electoral de la Ciudad de México, 35-67.
- Htun, Mala (1998) «Mujeres y poder político en Latinoamérica». En IDEA Internacional. Ed. *Mujeres en el Parlamento. Más allá de los números*. Serie Manuales. Estocolmo: IDEA Internacional, 19-43.
- Huddy, Leonie, y Nayda Terkildsen (1993) «Gender Stereotypes and the Perception of Male and Female Candidates». *American Journal of Political Science*, 37 (1): 119-47.
- Huntington, Samuel (1991) *The third wave. Democratization in the late twentieth century*. Londres: University of Oklahoma Press.
- Hurtado, Javier y Alberto Arellano Ríos (2012) «Las agrupaciones políticas nacionales (APN) y el registro condicionado de los partidos políticos en México». *Política y Gobierno*, vol. 19(2): 313-342.
- Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral. Ed.(2004) «Mujer, Partidos Políticos y Reforma Electoral». IDEA Internacional. Seminario, Lima, 20 de enero.
- Inter-Parliamentary Union (2020) *Women in parliaments*. Base de datos consultada en: <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm>
- Jalalzai Farida y Manon Tremblay (2011) «North America», en Gretchen Bauer y Manon Tremblay. Eds. *Women in Executive Power. A Global Overview*. New York: Routledge, 122-140.
- Jalalzai Farida y Mona Lena Krook (2011) «Beyond Hillary and Benzair: Women's Political Leadership Worldwide». *International Political Science Review*, 31(1): 5-21.
- Jalalzai, Farida (2008) «Women rule: Shattering the Executive Glass Ceiling». *Politics & Gender* 4(2): 205-231.
- Janda, Kenneth (1980) *Political Parties: A Cross-National Survey*. New York: The Free Press.
- Johnson, Niki (2010) «Destapando la caja negra: representación de género y procesos de selección de candidaturas, Uruguay 2009». En Daniel Buquet y Nikki Johnson. Eds. *Del Cambio a la Continuidad. Ciclo Electoral 2009-2010*. Montevideo: Fin de Siglo, 71-104.
- Johnson, Niki (2015) «Dejando a las mujeres afuera. Cómo el discurso machista condiciona la participación política de las mujeres y su acceso a cargos de poder». Ponencia presentada en las II Jornadas de Debate Feminista, organizadas por la Red Temática de Género de la Udelar, Cotidiano Mujer, FLACSO Uruguay y Grupo de Trabajo de CLACSO Derechos en Tensión, Montevideo, 20-22 julio.
- Katz, Richard y Peter Mair. Eds. (1994) *How political parties organize: change and adaptation in Party Organization in Western Democracies*. Londres: Sage.
- Katz, Richard y William Crotty. Eds. (2006) *Handbook of Party Politics*. Nueva Yorks: Sage.
- Keman, Hans y Jaap J. Woldendorp. Eds. (2016) *Handbook of Research Methods and Applications in Political Science*. Reino Unido: Edward Elgar Publishing.
- Kenneth White, John (2006) «What is a political party?». En Richard Katz y William Crotty. Eds. *Handbook of Party Politics*. Londres: Sage, 1-42.

- Kerevel, Yann P. y Lonna Rae Atkeson (2013) «Explaining the marginalization of women in Legislative Institutions», *The Journals of politics*, 75(4): 980-992.
- King, James D. (1996) «Single-member districts and the representation of women in American State legislatures: the effects of electoral system change». *State and politics & policy quarterly*, 2 (2): 161-175.
- Kitschelt, Herbert (2006) «Movement parties». En Richard Katz y William Crotty. Eds. *Handbook of Party Politics*. Londres: Sage, 278-290.
- Krook, Mona Lena y Fiona Mackay (2011) *Gender, politics and Institutions. Towards a Feminist Institutionalism*. Londres: Palgrave Macmillan.
- Krook, Mona Lena y Juliana Restrepo (2016) «Violencia contra las mujeres en la política: en defensa del concepto». *Política y gobierno*, 23(2): 459-490.
- Krook, Mona Lena y Pippa Norris (2014) «Beyond Quotas: strategies to promote gender equality in elected office». *Political studies*, 62: 2-20.
- Krook, Mona Lena and Diana Z. O'Brien (2012) «All the President's Men? The Numbers and Portfolio Allocations of Female Cabinet Ministers». *Journal of Politics*, 74 (3): 840-855.
- La Palombara, Joseph & Weiner, Myron. Eds. (1966) *Political parties and political development*. Princeton: Princeton University Press.
- Landman, Todd y Edzia Carvalho (2017) *Issues and methods in comparative politics*. New York: Routledge.
- Latinobarómetro (2018) «Informe 2018». *Corporación Latinobarómetro*. Disponible en: <https://www.latinobarometro.org/latContents.jsp>
- Lauth, Jans-Hoachim (2000) «Informal institutions and democracy». *Democratization*. 7(4): 21-50.
- Lawless, Jennifer y Richard Fox (2005) «To run or not to run for office: explaining nascent political ambition». *Journal of politics*, 24: 642-659.
- Lipset, Seymour y Stein Rokkan (1992) «Estructuras de división, sistemas de partidos y alineamientos electorales». En Albert Battle. Coord. *Diez textos básicos de Ciencia Política*. Barcelona: Ariel, 231-273.
- Llanos, Beatriz y Juana Nina (2012) *Ojos que (aún) NO VEN, nuevo reporte de ocho países: género, campañas electorales y medios en América Latina*. Ciudad de México: IDEA Internacional e INE.
- Llanos, Beatriz y Vivian Roza (2018) «Más poder, menos mujeres: desigualdades de género en los partidos políticos latinoamericanos». En Flavia Freidenberg, Mariana Caminotti, Betilde Muñoz-Pogossian y Tomáš Došek. Eds. *Mujeres en la política. Experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. Ciudad de México: Instituto Electoral de la Ciudad de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 69-97.
- Llanos, Beatriz, Vivian Roza y Gisela Garzón (2010) *Partidos políticos y paridad: la ecuación pendiente*. Lima: Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral y Banco Interamericano de Desarrollo.
- Loaeza, Soledad (1974) «La oposición leal en México». *Foro Internacional*, 14, 3 (55): 352-374.
- Lovenduski, Joni (2005) *Feminizing Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Lovenduski, Joni (2008) «Feminizing politics». *Women: A cultural review*, 13(2): 207-220.
- Lovenduski, Joni (2014) «The supply and demand model for political recruitment: some reflections». ECPR Joint Sessions, April, Salamanca, Spain.
- Lovenduski, Joni (2015) *Gendering politics. Feminising political science*. Colchester: ECPR Press.
- Lovenduski, Joni y Pippa Norris (1993) *Gender and Party Politics*. London: Sage.

- Lovenduski, Joni y Pippa Norris (1995) *Political recruitment: gender, race and class in the British Parliament*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lowndes, Vivien (2014) «How are Things Done Around Here? Uncovering Institutional Rules and their Gendered Effects». *Politics & Gender*, 10 (4): 685–691.
- Lowndes, Vivien y Mark Roberts (2013) *Why Institutions Matter. The New Institutionalism in Political Science*. Basingstoke: Palgrave.
- Mackay, Fiona (2011) «Conclusion: Towards a Feminist Institutionalism?». En Mona Lena Krook y Fiona Mackay. Eds. *Gender, politics and institutions. Towards a Feminist Institutionalism*. UK: Palgrave Macmillan, 181-197.
- Mackay, Fiona, Meryl Kenny y Louise Chappell (2011) «New Institutionalism through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?». *International Political Science Review*, 31(5): 1–16.
- March, James y Johan P. Olsen (1989) *Rediscovering institutions: the organizational basis of politics*. Nueva York: The Free Press.
- Márquez Romero, Vladimir (2019) *Cambiando el tablero político: las razones del éxito electoral de los partidos no tradicionales en América Latina*. Tesis para obtener el grado de Maestría en el Programa de Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales. Ciudad de México: UNAM.
- Martin, Shane; Thomas Saalfel y Kaare W. Størm (2014) *Oxford Handbook of Legislative Studies*. Oxford University Press.
- Martínez González, Victor Hugo (2013) «Ruidos vacíos/La devaluación organizativa del PRD». En Jorge Cadena-Roa y Miguel Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 217-230.
- Marván Laborde, María (1988) «El Partido Acción Nacional (1949-1962)». *Revista Mexicana de Sociología*, 50 (3): 189-199.
- Marván Laborde, María (2002) «Nuevos retos del sistema político mexicano. Funcionalidad de la competitividad entre los partidos políticos». *Espiral*, VIII (24): 65-102.
- Matland, Ricahrd y David King (2002) «Women as candidates in congressional elections». En Cindy Simmon Rosenthal. Ed. *Women Transforming the Congress*. Norman Oklahoma: University of Oklahoma Press, 101-135.
- Matland, Richard (2003) «El proceso de representación y reclutamiento legislativo de las mujeres». En IDEA Internacional. Ed. *Mujer, partidos políticos y Reforma Electoral*. Estocolmo: Instituto Internacional para la Democracia y Asistencia Electoral, 13-30.
- Matland, Richard y Doney Studlar (1996) «The Contagion of Women Candidates in Single-Member District and Proportional Representation Electoral Systems: Canada and Norway». *The Journal of Politics*, 58(3), 707-733. Retrieved July 27, 2020, from [www.jstor.org/stable/2960439](http://www.jstor.org/stable/2960439)
- Michels, Robert (1911) *Political Parties*. Nueva York: Dover Publications.
- Mirón Lince, Rosa María (2003) «El PRI: cambio institucional y preservación partidista». *Revista Mexicana de Estudios Electorales*, 1: 41-66.
- Mirón Lince, Rosa María (2004) *Partidos políticos. Nuevos liderazgos y relaciones internas de autoridad*. Ciudad de México: AMEP, UNAM.
- Mirón Lince, Rosa María (2014) «El partido Revolucionario Institucional: recomposición electoral y reestructura organizativa en un escenario competitivo». *El Cotidiano*, núm. 187: 137-150.

- Mitofsky (2020) «Ranking Mitofsky. Confianza en México: Instituciones». Consultado el 4 de junio de 2021. Disponible en: <http://www.consulta.mx/index.php/encuestas-e-investigaciones/item/1407-confianza-2020>
- Moncrief, Gary, Peverill Squire y Malcom E. Jewell (2011) *Who runs for legislature?*. Nueva York: Real Politics America.
- Morgan, Jana y Magda Hinojosa (2018) «Women in political parties. Seen but not heard». En Schwindt-Bayer, Leslie A. Ed. *Gender and representation in Latin America*. Oxford: Oxford Scholarship, 74-98.
- Muñoz Armenta, Aldo (2013) «Una aproximación a la militancia partidista en México: el caso de los partidos emergentes». *Revista de Ciencias Sociales*, 63: 177-205.
- Muñoz-Pogossian, Betilde (2016) «Modelos de reclutamiento político en los partidos políticos: reformas, retos y buenas prácticas para la representación de las mujeres». En Flavia Freidenberg y Betilde Muñoz-Pogossian. Eds. *Reformas a las Organizaciones de Partidos en América Latina*. Lima: PUCP, UNAM, SAAP, OEA, 205-234.
- Muñoz-Pogossian, Betilde y Flavia Freidenberg (2020) «What it's really like to be a female candidate in Latin America». *America's Quarterly*. Disponible en: <https://americasquarterly.org/article/what-its-really-like-to-be-a-female-candidate-in-latin-america/>
- Murray, Rainbow (2015) «What makes a good politician? Reassessing the criteria used for political recruitment». *Politics & Gender*, 11(4): 770-777.
- Navarrete Vela, Juan Pablo (2017) «Partido de la revolución democrática: competencia, renovación y estatus de su liderazgo». *Política*, 55 (1): 31-63.
- O'Neil, Brenda y David K. Stewart (2009) «Gender and political party leadership in Canada». *Party Politics*, 15 (6): 737-757.
- O'Brien, Diana; Mathew Mendez, Jordan Carr Peterson (2015) «Letting Down the Ladder or Shutting the Door: Female Prime Ministers, Party Leaders, and Cabinet Ministers». *Politics & Gender*, 11 (4): 689-717.
- O'Brien, Diana (2015) «Rising to the top: gender, political performance and party leadership in Parliamentary Democracies». *American Journal of Political Science*, 59 (4): 1022-1039.
- O'Brien, Diana y Jennifer Piscopo (2019) «The impact of women in Parliament». En Mona Lena Krook, Netina Tan. Eds. *The Palgrave Handbook of Women's Political Rights*. Londres: Palgrave MacMillan, 53-72.
- O'Donnell, Guillermo (1996) «Otra institucionalización». *Política y Gobierno*, III(2): 219-244.
- O'Neil, Brenda, Scott Pruysers y David Stewart (2019) «Glass cliffs or Partisan pressure? Examining Gender and Party Leader Tenures and Exits!». *Political Studies*, 69(2): 1-21.
- Panebianco, Angelo (1982). *Modelos de partido. Organización y poder en los partidos políticos*. Madrid: Alianza Editorial.
- Pasquino, Gianfranco. Comp. (1998) *Manual de Ciencia Política*. Madrid: Alianza Editorial.
- Pateman, Carole (1990) «Feminismo y Democracia». *Debate feminista*. Ciudad de México: Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Pateman, Carole (1995) *El contrato sexual*. México: Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.



- Patenam, Carole (1997) *Feminist critiques of the public/private dichotomy*. Dullbonline. [En línea: <https://dullbonline.wordpress.com/2017/08/30/feminist-critiques-of-the-publicprivate-dichotomy-carole-pateman/>]
- Paxton, Pamela (2008) «Gendering democracy». En Gary Goertz y Amy G. Mazur. Eds. *Politics, gender and concepts. Theory and methodology*. Nueva York: Cambridge University Press, 47-69.
- Peters, Guy (2003) *El nuevo institucionalismo. Teoría institucional en Ciencia Política*. Barcelona: Gedisa.
- Phillips, Anne (1993) *Democracy and difference*. Londres: The Pennsylvania State University Press.
- Piscopo, Jennifer (2014) «Beyond hearth and home: female legislators, feminist policy change, and substantive representation in México». *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, 23 (2): 87-110.
- Piscopo, Jennifer (2018) «The limits of learning: ambition, recruitment, and candidate training in comparative perspective». *Politics, groups and identities*, 7(4): 817-828.
- Piscopo, Jennifer (2020a) «Rethinking the ambition gap: gender and candidate emergence in comparative perspective». *European Journal of Politics and Gender*, 3: 3-10.
- Piscopo, Jennifer y Kristine Wylie. Eds. (2020) *Gender, race and political representation in Latin America*. Oxford: Oxford University Press.
- Pitkin, Hannah (1985) *El concepto de representación*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.
- Pogson, Irene (2012) «Gender, political parties and the reproduction of patriarchy in Nigeria. A Reflection on the Democratisation Process, 1990-2011». *Journal of African Elections*, 11(1): 100-122.
- Poot Capetillo, Efraín Eric (2005) «Las dificultades del primer gobierno de la era de la alternancia en México: el PAN en el gobierno federal». *El Cotidiano*, 133: 56-59.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2013) *Ranking de Igualdad de Mujeres y Hombres en los Partidos Políticos*. Bogotá: PNUD.
- Prud'homme, Jean-François (2003) «El partido de la Revolución Democrática: las ambivalencias de su proceso de institucionalización». *Foro Internacional*, 43, 1(171): 103-140.
- Puente, Khemvirg y Sarah Patricia Cerna Villagra (2017) «Desempeño parlamentario de las comisiones legislativas permanentes sobre género en legislaturas de América Latina». *Estudios Políticos*, 42: 77-98.
- Rahat, Gideon; Reuven Y. Hazan y Richard Katz (2008) «Democracy and political parties: on the uneasy relationships between participation, competition and representation». *Party Politics*, 14 (6): 663-683.
- Revels Vázquez, Francisco (1995) «Los enfoques de análisis sobre los partidos políticos mexicanos». *Revista de Estudios Políticos*, 9 (Nueva Época): 100-122.
- Revels Vázquez, Francisco (2000) «La fundación del Partido Acción Nacional». *Estudios Políticos*. 24: 181-214.
- Revels Vázquez, Francisco (2013) «El PAN en el 2012: El Presidente de la República, los dirigentes y los militantes en la selección del candidato presidencial». En Hector Zamitiz Gamboa. Coord. *Contienda electoral y rendimiento democrática en México 2012*. Ciudad de México: UNAM, 143-166.
- Revels Vázquez, Francisco (2011) «El PAN y sus alianzas de 2010». *El Cotidiano*, no. 165: 161-171.
- Reyes-Householder, Catherine (2016) «Presidentas Rise: Consequences for women in cabinets?». *Latin America Politics and Society*, 58 (3): 3-25.

- Sacchet, Teresa (2005) «Political parties: when do they work for women?», presented at EGM/EPWD workshop on Equal participation of women and men in decision-making processes, with particular emphasis on political participation and leadership.
- Salazar Ugarte, Pedro y Felipe Alfredo Fuentes Barrera (2020) Coords. *Sentencias electorales a debate*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Sanbonmatsu, Kira (2006) *Where Women Run: Gender and Party in the American States*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Sartori, Giovanni (2005) *Partidos y sistemas de partidos*. Madrid: Alianza Editorial.
- Schattschneider, Elmer Eric (1964) *Régimen de partidos*. Madrid: Tecnos.
- Schwindt-Bayer, Leslie, y Santiago Alles (2018) «Women in legislatures: Gender, institutions, and democracy». En Leslie Schwindt-Bayer. Ed. *Gender and Representation in Latin America*. Oxford: Oxford University Press, 25-71.
- Schwindt-Bayer, Leslie. Ed. (2018) *Gender and representation in Latin America*. Oxford: Oxford Scholarship.
- Scott, Joan (2000) «El género: una categoría útil para el análisis histórico». En Marta Lamas. Comp. *El género: construcción cultural de la diferencia sexual*. Ciudad de México: Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM, 264-302.
- Sferza, Serenella (1992) «Organizational formats and party performance: the shifting advantages of factionalism and the trajectory of the french socialist party». Working paper.
- Shvedova, Nadezhda (2002) «Obstáculos para la participación de las mujeres en el Parlamento». En Myriam Méndez-Montalvo y Julie Ballington. Eds. *Mujeres en el parlamento: más allá de los números*. IDEA Internacional, 63-97.
- Stockemer, Daniel y Aksel Sundström (2018) «Corruption and women in cabinets: informal barriers to recruitment in the executive». *Governance*, 32(4): 1-20.
- Szwarcberg Daby, Mariela (2016) «Género y clientelismo: lecciones del caso argentino». *Revista SAAP*, 10 (1):123-140.
- Szwarcberg Daby, Mariela (2020) «The gender gap in political clientelism: problem-solving networks and the division of political work in Argentina». *Comparative Political Studies*, 54(2): 215-244.
- Tavera Fenollosa, Ligia (2013) «El movimiento urbano popular y el Frente Democrático Nacional: campo organizacional y liderazgos». En Jorge Cadena-Roa y Miguel Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 105-132.
- Teele, Dawn (2018) *Democratization and the Case of Women*. En *Forging the Franchise: The Political Origins of the Women's Vote*. Oxford: Princeton University Press.
- Thomsen, Danielle y Michele Swers (2017) «Which women can run? Gender, partisanship and candidate donor networks». *Political Research Quarterly*, 70 (2): 449-463.
- Tula, María Inés (2009) «Partidos políticos y equidad de género. Apuntes sobre las condiciones de éxito o fracaso en la aplicación de las leyes de cuotas». Ponencia presentada en el Seminario Ciudadanos vs. Partidos en América Latina: tensiones, amenazas y dilemas de la democracia representativa, organizado por el Proyecto OIR, en el Instituto de Iberoamérica.
- Vallès, Josep (2007) *Ciencia política. Una introducción*. Barcelona: Alianza Editorial.

- Vázquez Correa, Lorena (2014) *Democracia interna en los partidos políticos y cuotas de género en México*. Tesis de Maestría. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Vázquez Correa, Lorena (2019) «Reforma constitucional de paridad de género: rutas para su implementación». *Cuaderno de investigación* No. 58. México: Instituto Belisario Domínguez.
- Verge, Tània (2006) «Mujer y partidos políticos en España: las estrategias de los partidos y su impacto institucional, 1978-2005». *Reis*, 115(06): 165-196.
- Verge, Tània (2011) «Cuotas de Género y Reclutamiento Político. Análisis del Parlament de Catalunya, 1980–2010». *Revista Española de Ciencia Política*, 26: 87–104.
- Verge, Tània (2015) «The Gender Regime of Political Parties: Feedback Effects between Supply and Demand». *Politics & Gender*, 11(04): 754–759.
- Verge, Tània (2018) «Political party gender action plans: Pushing gender change forward beyond quotas». *Party Politics*, 26(2): 238-248.
- Verge, Tània (2018) «Women political firsts and symbolic representation». *Journal of Women, Politics and Policy*, vol. 39(1): 26-50.
- Verge, Tània y Aurélie Troupel (2011) «Unequals among equals: Party strategies discrimination quota laws». *French Politics*, 9: 260-281.
- Verge, Tània y Javier Astudillo (2019) «The gender politics of executive candidate selection and reselection». *European Journal of Political Research*, 58 (2): 720-740.
- Verge, Tània y María de la Fuente (2014) «Playing with different cards: Party politics, gender quotas and women's empowerment». *International Political Science Review*, 35(1): 67-79.
- Verge, Tània y Silvia Claveria (2018) «Gendered political resources: the case of party office». *Party Politics*, 25 (5): 536-548.
- Vidal Correa, Fernanda (2020) «Media coverage of campaigns: a multilevel study of Mexican women running for office». *Communication and Society*, 33(3): 167-186.
- Wauters, Bram y Joan Benoit Pilet (2015) *Electing women as party leaders: a cross-national perspective*. Oxford: Oxford University Press.
- Waylen, Georgina (2014) «Informal institutions, institutional change and gender equality». *Political Research Quarterly*, 67(1): 212-223.
- Waylen, Georgina y Louise Chappel (2013) «Gender and the hidden life of institutions». *Public Administration*, 91(3): 599-615.
- Waylen, Georgina, Karen Celis, Johanna Kantola y S. Laurel Weldon. Eds. (2013) *Oxford Handbook of Gender and Politics*. Oxford: Oxford University Press.
- Weber, Max. (1922) *Economía y sociedad*. Tubinga: I.C.B: Mohr.
- West, Candace y Don. H. Zimmerman (1987) «Haciendo género». *Gender and Society*, 1(2): 125-151.
- Wiliarty, Sarah (2008) «Angela Merkel's Path to Power: The role of internal party dynamics and leadership». *German Politics*, 17(1): 81-96.
- Wills, María Emma y Cardozo, Florentina (2010) «Los partidos colombianos y la representación de las mujeres (1990-2006) ¿Compromiso de fondo o superficial?». *Colombia Internacional*, 71: 127-149.
- Woldenberg, José (2013) «El PRD y su futuro». En Jorge Cadena-Roa y Miguel Armando López Leyva. Comps. *El PRD: orígenes, itinerario, retos*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Ficticia Editorial, 515-526.
- Young, Lisa (2000). *Feminists and Party Politics*. Vancouver: UBC Press.

- Zamitz Gamboa, Hector. Coord. (2013). *Contienda electoral y rendimiento democrático en México 2012*. Ciudad de México: UNAM.
- Zimbalist Rosaldo, Michelle y Louise Lamphere. Eds. (1974) *Women, culture and society*. Stanford: Stanford University Press.

#### REFERENCIAS VIDEOGRÁFICAS

- Instituto Nacional Electoral (2003) «Historia de la formación del partido Convergencia». Consultado el 16 de febrero de 2021 a las 10:08AM. Disponible en: <https://repositoriodocumental.ine.mx/xmlui/handle/123456789/106092>
- Dante Delgado (2021) «Entrevista con Martha Anaya - Dante Delgado». Consultado el 1 de septiembre de 2021 a las 6 PM. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=BAeVAV2Wf44>

#### REFERENCIAS HEMEROGRÁFICAS

- Aguilar, Rubén (2014) «Partido Encuentro Social (PES)». Animal Político. Consultado el 23 de julio de 2021 a las 9:30AM. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/lo-que-quiso-decir/partido-encuentro-social-pes/>
- Animal Político (2019) «Tribunal Electoral anula el proceso para renovar la dirigencia de Morena». Animal Político. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:34 PM. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2019/10/morena-eleccion-interna-tribunal-anulacion/>
- Animal Político (2021) «PAN de Michoacán destituye a su coordinador en el Congreso por comentarios misóginos». Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2021/03/destituyen-diputado-pan-michoacan-por-comentarios-misoginos/>
- Arista, Lidia (2021) «El gabinete de AMLO incumple con la paridad constitucional». Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/presidencia/2021/09/03/el-gabinete-de-amlo-incumple-en-paridad-constitucional>
- Arista, Lidia (2021) «No hay tapados para el 2024, dice AMLO sobre presidenciables». Política Expansión. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:30 PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/presidencia/2021/07/05/no-hay-tapados-para-el-2024-dice-amlo-sobre-presidenciables>
- Arista, Lidia y Linaloe R. Flores (2020) «AMLO promete más mujeres en su gabinete y llama a acabar con el machismo». Expansión Política. Consultado el 17 de agosto de 2021 a las 9:05 PM. Disponible en: <http://www.industrialunion.org/es/entrevista-luisa-maria-alcalde>
- Arista, Lidia y Linaloe R. Flores (2021) «Morena será la primera fuerza en estados y gobernará a más de 58 millones». Expansión Política. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:02 PM.

- Disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2021/06/10/voces-morena-sera-la-primera-fuerza-en-estados-y-gobernara-a-mas-de-58-millones>
- Bacaz, Verónica (2020) «El nuevo PES ‘revive’ a Hugo Eric Flores como dirigente y da ‘chamba’ a hermano de Cuauhtémoc Blanco». El Financiero. Consultado el 23 de julio de 2021 a las 9:30AM. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/el-nuevo-pes-revive-a-hugo-eric-flores-como-dirigente-y-da-chamba-a-hermano-de-cuauhtemoc-blanco/>
- Barragan, Almudena (2021) «El PES pierde el registro... y su cuenta de Twitter». El País. Consultado el 28 de julio de 2021 a las 2:50 PM. Disponible en: <https://elpais.com/mexico/elecciones-mexicanas/2021-06-18/el-pes-pierde-el-registro-y-su-cuenta-de-twitter.html>
- Beauregard, Luis Pablo (2020) «La elección en Morena se calienta con el cruce de ataques entre los candidatos». El País. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:14 PM. Disponible en: <https://elpais.com/mexico/2020-09-21/la-eleccion-interna-en-morena-se-calienta-con-el-cruce-de-ataques.html>
- Blancarte, Roberto (2018) «Los ultraconservadores al poder». Milenio. Consultado el 23 de julio de 2021 a las 9:30AM. Disponible en: <https://www.milenio.com/opinion/roberto-blancarte/perdon-pero/los-ultraconservadores-al-poder>
- Bolaños Sánchez, Ángel (2021) «Comienza disputa interna en Morena para diputaciones, alcaldías y concejos». La Jornada. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:11 PM. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/01/31/capital/comienza-disputa-interna-en-morena-para-diputaciones-alcaldias-y-concejos/>
- Chávez, Víctor (2018) «Martha Tagle se apunta por la dirigencia de MC». El Financiero. Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 5:30 PM. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/martha-tagle-se-apunta-por-la-dirigencia-de-mc/>
- Chávez, Víctor (2019) «Desbandada del PRD en San Lázaro: Renuncian 9 diputados al partido». Consultado el 16 de junio de 2021 a las 10:40AM. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/renuncian-al-prd-nueve-diputados-federales-incluido-el-coordinador/>
- Cimacnoticias (2020) «Aprueba Morena ‘Protocolo para la paz política o contra la violencia de género’». Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: <https://cimacnoticias.com.mx/2020/10/19/aprueba-morena-protocolo-para-la-paz-politica-o-contrala-violencia-de-genero>
- Comunicación Social de la Cámara de Diputados (2021) «La paridad de género se materializó en la Cámara de Diputados». Boletín No. 6616. Consultado el 25 de agosto de 2021 a las 5 PM. Disponible en: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2021/Junio/19/6616-La-paridad-de-genero-se-materializo-en-la-Camara-de-Diputados>
- Comunicación Social de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados (2021) «Llama la diputada Dulce María Sauri Riancho a focalizar esfuerzos para cumplir con la paridad de género». Boletín No. 6852. Disponible en: <https://comunicacionnoticias.diputados.gob.mx/comunicacion/index.php/mesa/llama->

[diputada-dulce-maria-sauri-riancho-a-focalizar-esfuerzos-para-cumplir-con-la-paridad-de-genero#gsc.tab=0](#)

- Coordinación de Comunicación Social del Senado de la República (2016) «Senadoras del PAN impulsan protocolos para atender la violencia política contra las mujeres». Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/30858-senadoras-del-pan-impulsan-protocolos-para-atender-la-violencia-politica-contra-las-mujeres.html>
- Coordinación de Comunicación Social del Senado de la República (2018a) «Demandan paridad de género en los órgano de dirección y de trabajo en el Congreso de la Unión». Consultado el 26 de agosto de 2021 a las 4 PM. Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/41776-demandan-paridad-de-genero-en-los-organos-de-direccion-y-de-trabajo-del-congreso-de-la-union.html>
- Coordinación de Comunicación Social del Senado de la República (2018b) «Obligatoria la paridad en comisiones y Mesa Directiva del Senado». Consultado el 26 de agosto de 2021 a las 4 PM. Disponible en: <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/41877-obligatoria-la-paridad-en-comisiones-y-mesa-directiva-del-senado.html>
- Cruz Guzman Abigail (2020) «PES se pronuncia en contra del aborto». Buzos. Consultado el 27 de julio de 2021 a las 2:45 PM. Disponible en: <https://buzos.com.mx/index.php/nota/index/606>
- Damián, Fernando (2021) «Diputadas electas de Morena exigen respeto a la paridad en San Lázaro». Consultado el 26 de agosto de 2021 a las 4 PM. Disponible en: <https://www.milenio.com/politica/diputadas-electas-morena-exigen-respeto-paridad-san-lazaro>
- De La Rosa, Yared (2021) «¿Qué tan paritario es el gabinete de AMLO?». Forbes. Consultado el 27 de agosto de 2021 a las 7 AM. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/que-tan-paritario-es-el-gabinete-de-amlo/>
- Dominguez, Alejandro (2015) «PT: 24 años, dos registros y un solo presidente». Milenio. Consultado el 19 de agosto de 2021 a las 5 PM. Disponible en: <https://www.milenio.com/politica/pt-24-anos-dos-registros-y-un-solo-presidente>
- El Financiero (2018) «Martha Tagle propone bancada de mujeres en el Congreso». Consultado el 4 de septiembre de 2021 a las 11:21 AM. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/martha-tagle-propone-bancada-de-legisladoras-mujeres-en-el-congreso/>
- El Financiero (2021) «Ebrard confirma que va por presidencia en 2024 y agradece a AMLO el considerarle». El Financiero. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:32 PM. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/2021/07/13/ebrard-confirma-que-va-por-presidencia-en-2024-y-agradece-a-amlo-el-considerarle/>
- El Heraldo (2021) «Antes de ser opositor, el senador Dante Delgado fue colaborador de AMLO». El Heraldo. Consultado el 2 de septiembre de 2021 a las 10:07 PM. Disponible en: <https://heraldodemexico.com.mx/nacional/2020/8/30/antes-de-ser-opositor-el-senador-dante-delgado-fue-colaborador-de-amlo-203316.html>

- El Informador (2021) «Movimiento Ciudadano luchará por mantener su superioridad». El Informador.MX. Consultado el 2 de septiembre de 2021 a las 10:07 PM. Disponible en: <https://www.informador.mx/Movimiento-Ciudadano-luchara-por-mantener-su-superioridad-l202104030002.html>
- El Sol de Cuernavaca (2018) «Actúa Movimiento Ciudadano para evitar violencia política». Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: <https://www.elsoldecuernavaca.com.mx/local/actua-movimiento-ciudadano-para-evitar-violencia-politica-2778308.html>
- El Sol de México (2021) «PRI entrega nuevo protocolo para prevenir erradicar violencia política de género». Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/politica/pri-entrega-nuevo-protocolo-para-prevenir-y-erradicar-violencia-politica-de-genero-6930956.html>
- El Universal (2020) «Cuatro grupos en pugna por la dirigencia de Morena». El Universal. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:33 PM. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/cuatro-grupos-en-pugna-por-la-dirigencia-de-morena>
- El Universal (2020) «PRD presenta protocolo contra violencia política de género». Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/prd-presenta-protocolo-contra-violencia-politica-de-genero>
- Esquerri, Jorge (2020) «De Mario Delgado a Bertha Luján: la hora de la verdad para Morena». El Universal. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:34 PM. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/jorge-esquerri/de-mario-delgado-bertha-lujan-la-hora-de-la-verdad-para-morena>
- Expansión Política (2018) «De asociación civil a partido gobernante: así ha crecido Morena en cuatro años». Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9: 06 PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2018/07/11/de-asociacion-civil-a-partido-gobernante-asi-ha-crecido-morena-en-cuatro-anos>
- Expansión Política (2020) «AMLO cierra el 2020 con nueve mujeres en el gabinete federal». Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:07 PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/12/22/amlo-cierra-el-2020-con-nueve-mujeres-en-el-gabinete-federal>
- Expansión Política (2020) «De la vieja o de su nueva generación saldrá el próximo líder de Morena». Expansión Política. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:33 PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/09/01/lider-nacional-de-morena-gibran-ramirez-mario-delgado-yeidckol-polevnsky-alejandro-rojas>
- Expansión Política (2020) «El Tribunal Electoral ordena que Morena renueve líder con una encuesta del INE». Expansión Política. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:33 PM. Disponible en: [https://politica.expansion.mx/mexico/2020/08/20/el-tribunal-electoral-ordena-que-morena-renueve-lider-con-una-encuesta-del-ine?utm\\_source=internal&utm\\_medium=branded](https://politica.expansion.mx/mexico/2020/08/20/el-tribunal-electoral-ordena-que-morena-renueve-lider-con-una-encuesta-del-ine?utm_source=internal&utm_medium=branded)
- Expansión Política (2021) «Morena será la primera fuerza en estados y gobernará a más de 58 millones». Expansión Política. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:34 PM.

- Disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2021/06/10/voces-morena-sera-la-primera-fuerza-en-estados-y-gobernara-a-mas-de-58-millones>
- Forbes (2020) «Hay misoginia en el gabinete, lamenta Sánchez Cordero». Forbes. Consultado el 17 de agosto de 2021 a las 9:30 PM. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/politica-misoginia-gabinete-sanchez-cordero/>
- Forbes (2020) «Mujeres del PAN piden mayor participación dentro del partido». Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mujeres-del-pan-piden-mayor-participacion-dentro-del-partido/>
- García, Carina (2020) «El PES revive como partido nacional; se comprueba que ministros de culto lo organizaron». Proceso. Consultado el 28 de julio de 2021 a las 2:51 PM. Disponible en: <https://www.proceso.com.mx/nacional/2020/9/4/el-pes-revive-como-partido-nacional-se-comprueba-que-ministros-de-culto-lo-organizaron-248869.html>
- García, Carina (2021) «El PT se divide por reformas de AMLO sobre plurinominales y Guardia Nacional». Política Expansión. Consultado el 19 de agosto de 2021. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/congreso/2021/06/16/el-pt-se-divide-por-reformas-de-amlo-sobre-plurinominales-y-guardia-nacional>
- García, Carina (2021) «La 65 Legislatura se instalará con simulación en paridad de género». Expansión Política. Consultado el 25 de agosto de 2021 a las 5:05 PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2021/07/27/la-65-legislatura-se-instalara-con-simulacion-en-paridad-de-genero>
- García, Carina (2021) «Ricardo Monreal se sube a la contienda presidencial del 2024». Expansión Política. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:31 PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2021/07/06/ricardo-monreal-se-sube-a-la-contienda-presidencial-del-2024>
- García, Carina (2021) «Diputadas de Morena, PAN, PRD y MC presentan el proyecto ‘Rebeldes con causa’». Expansión Política. Consultado el 7 de septiembre de 2021 a las 12:45. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/congreso/2021/06/28/diputadas-de-morena-pan-prd-y-mc-presentan-el-proyecto-rebeldes-con-causa>
- Gómez Bruera, Hernán (2021) «El obradorismo a debate. Apuntes sobre Vuelta a la Izquierda, el libro de Carlos Illades». Este País. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:00 PM. Disponible en: [https://estepais.com/tendencias\\_y\\_opiniones/el-obradorismo-a-debate-izquierda-carlos-illades/](https://estepais.com/tendencias_y_opiniones/el-obradorismo-a-debate-izquierda-carlos-illades/)
- Hernández, Nilsa (2020) «Morena, un partido en ascenso con menos de una década de historia». Milenio. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:03 PM: Disponible en: <https://www.milenio.com/politica/morena-historia-de-un-partido-politico-en-ascenso>
- Herrera, Rolando (2020) «Recula Sánchez Cordero sobre misoginia en el Gabinete». Reforma. Consultado el 3 de septiembre de 2021 a las 4:35 PM. Disponible en: [https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?\\_rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/recula-sanchez-cordero-sobre-misoginia-en-gabinete/ar2058197?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a--](https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?_rval=1&urlredirect=https://www.reforma.com/recula-sanchez-cordero-sobre-misoginia-en-gabinete/ar2058197?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a--)
- Infobae (2020) «El Partido Verde elige a una mujer como su presidenta por primera vez en su historia». Infobae. Consultado el 27 de abril de 2021 a las 11:37AM. Disponible en:



- <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/11/27/el-partido-verde-elige-a-una-mujer-como-presidenta-nacional-por-primera-vez-en-su-historia/>
- Infobae (2021) «Alessandra Rojo de la Vega renunció al Partido Verde; denunció hostigamientos y amenazas». Infobae. Consultado el 19 de junio de 2021 a las 9:40PM. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2021/06/09/alessandra-rojo-de-la-vega-renuncio-al-partido-verde-denuncio-hostigamientos-y-amenazas/>
- La Octava (2021) «Mujeres de la 4T, entre las 100 más poderosas de México: Forbes». La Octava Digital. Consultado el 19 de junio de 2021 a las 10 PM. Disponible en: <https://laoctava.com/nacional/2021/07/19/mujeres-de-la-4t-entre-las-100-mas-poderosas-de-mexico-forbes>
- La Otra Opinión (2021) «Morena tiene disputas internas desde que AMLO destapó presidenciables». La Otra Opinión. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9: 13 PM. Disponible en: <https://laotraopinion.com.mx/morena-tiene-disputas-internas-desde-que-amlo-destapo-presidenciables/>
- La Política Online (2015) «La sinuosa relación de Movimiento Ciudadano y AMLO: ahora lo presionan con una candidatura de Ebrard». La Política Online. Consultado el 2 de septiembre de 2021 a las 10:05 PM. Disponible en: <https://www.lapoliticaonline.com.mx/nota/83725-la-sinuosa-relacion-de-movimiento-ciudadano-y-amlo-ahora-lo-presionan-con-una-candidatura-de-ebrard/>
- López, Mayolo (2018) «Eligen a Castañeda líder de MC». El Norte. Consultado el 2 de septiembre de 2021 a las 10:05 PM. Disponible en: <https://www.elnorte.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=1555015&md5=d76d3fa08b11533a8de68f78f672c9dc&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>
- Manetto, Francesco (2021) «La carrera hacia las presidenciales de 2024: Sheinbaum se sitúa como favorita y gana por la mínima a Ebrard». El País. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:32 PM. Disponible en: <https://elpais.com/mexico/elecciones-mexicanas/2021-05-18/la-carrera-hacia-las-presidenciales-de-2024-sheinbaum-se-situa-como-favorita-y-gana-por-la-minima-a-ebrard.html>
- Marcial Pérez, David (2021) «Sheinbaum contra Ebrard: la carrera presidencial más larga de la historia de México». El País. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las 12:32 PM. Disponible en: <https://elpais.com/mexico/2021-07-18/sheinbaum-contra-ebrard-la-carrera-presidencial-mas-larga-de-la-historia-de-mexico.html>
- Martínez García, Carlos (2015) «Partido Encuentro Social: hermano vota por hermano». La Jornada. Consultado el 23 de julio de 2021 a las 9:30AM. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/2015/05/27/opinion/017a1pol>
- Martínez-Hernández, Aldo Adrián (2020) «Morena: lecturas de la disputa por su dirigencia». Política Exterior. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:08 PM. Disponible en: <https://www.politicaexterior.com/morena-lecturas-de-la-disputa-por-su-dirigencia/>
- Méndez, Luis (2020) «PRD desmantela su Organización Nacional de Mujeres, acusa militante». Informato. Consultado el 4 de septiembre de 2021 a las 10:30 AM. Disponible en: <https://www.informato.com.mx/informacion-general/prd-desmantela-su-organizacion-nacional-de-mujeres-acusa-militante.html>

- Meyer, Kimber (2020) «Entrevista: María Luisa Alcalde». IndustriAll. Consultado el 17 de agosto de 2021 a las 9 PM. Disponible en: <http://www.industriall-union.org/es/entrevista-luisa-maria-alcalde>
- Morett, Georgina (2018) «La lucha por el PAN será a muerte». El Financiero. Consultado el 13 de junio de 2021 a las 3PM. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/opinion/georgina-morett/la-lucha-por-el-pan-sera-a-muerte/>
- Navarrete, Shelma (2021) «Alessandra Rojo de la Vega rompe con el PVEM y lo deja sin diputados en la CDMX». Decisión 2021. Consultado el 19 de junio de 2021 a las 9:40PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/cdmx/2021/06/09/alessandra-rojo-de-la-vega-rompe-con-el-pvem-y-lo-deja-sin-diputados-en-la-cdmx>
- Navarro, María Fernanda (2020) «El pleito Yeidckol-Ramírez Cuéllar por Morena escala, pero AMLO tiene la última palabra». Forbes. Consultado el 9 de agosto a las 9:12 PM. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/el-pleito-yeidckol-ramirez-cuellar-por-morena-escala-pero-amlo-tiene-la-ultima-palabra/>
- Ortega, Ariadna (2017) «La guerra entre los liderazgos del PAN sube de tono y amenaza con quiebre». Expansión. Consultado el 13 de junio de 2021 a las 3PM. Disponible en: <https://expansion.mx/politica/2017/09/04/la-guerra-entre-los-liderazgos-del-pan-sube-de-tono-y-amenaza-con-quiebre>
- Partido Verde Ecologista de México (2020) «Asume dirigencia Karen Castrejón». Consultado el 27 de abril de 2021 a las 11:37AM. Disponible en: <https://www.partidoverde.org.mx/prensa/estados/477-veracruz/21965-assume-dirigencia-karen-castrejon-dirigencia-nacional-del-pvem>
- Petersen Diego (2021) «Dante y Alfaro: el momento de las definiciones». InformadorMX. Consultado el 23 de agosto de 2021 a las 11 AM. Disponible en: <https://www.informador.mx/ideas/Dante-y-Alfaro-el-momento-de-las-definiciones-20210820-0030.html>
- Político MX (2021) «Tagle acusa a Maynez de rasurarla del padrón de MC». Político MX. Consultado el 2 de septiembre de 2021 a las 10 PM. Disponible en: <https://politico.mx/politileaks/politileaks-partidos-politicos/martha-tagle-acusa-a-maynez-de-rasurarla-del-padr%C3%B3n-de-mc/>
- Porta López, Pedro Solá (2017) «¿Quién es Dante Delgado?». El Universal. Consultado el 19 de febrero de 2021 a las 10AM. Disponible en: <https://www.eluniversal.com.mx/elecciones-2018/quien-es-dante-delgado>
- Ramírez, Rafael (2018) «Doblan a Dante, cede la dirigencia a Alfaro». El Sol de Puebla. Consultado el 2 de septiembre de 2021 a las 10:05 PM. Disponible en: <https://www.pressreader.com/mexico/el-sol-de-puebla/20181204/282626033754721>
- Ramos Ortiz, Arturo e Ignacio Pérez Vega (2021) «Movimiento Ciudadano, un gran bastión y la disyuntiva Chertorivski-García». Crónica. Consultado el 2 de septiembre de 2021 a las 10:05 PM. Disponible en: <https://www.cronica.com.mx/notas-movimiento-ciudadano-un-gran-bastion-y-la-disyuntiva-chertorivski-garcia-1182553-2021>
- Raziel, Zedryk (2020) «Mario Delgado supera en tercera encuesta a Muñoz Ledo y es elegido nuevo dirigente de Morena». Animal Político. Consultado el 10 de agosto de 2021 a las

- 12:32 PM. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2020/10/elecciones-presidencia-morena-resultados-mario-delgado-porfirio-munoz-ledo/>
- Redacción El Financiero (2020) «El PES resucita: INE da registro como partido político al Partido Encuentro Solidario». El Financiero. Consultado el 23 de julio de 2021 a las 9:30AM. Disponible en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/el-pes-resucita-ine-le-da-registro-como-partido-politico-nacional-al-partido-encuentro-solidario/>
- Reina, Elena (2019) «Martha Tagle: ‘Con debates de madrugada en cantinas, la política en México es muy machista’». Expansión. Consultado el 4 de septiembre de 2021 a las 4:00 PM. Disponible en: [https://elpais.com/internacional/2019/03/07/mexico/1551919297\\_095018.html](https://elpais.com/internacional/2019/03/07/mexico/1551919297_095018.html)
- Relea, Francesc (2006) «Hubo fraude durante y después de la elección». El País. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:05 PM. Disponible en: [https://elpais.com/diario/2006/07/16/internacional/1153000814\\_850215.html](https://elpais.com/diario/2006/07/16/internacional/1153000814_850215.html)
- Rozones La Razón (2021) «Dicen que hasta en la Cámara hay niveles». La Razón. Consultado el 2 de septiembre de 2021 a las 10:05 PM. Disponible en: <https://www.razon.com.mx/opinion/columnas/rozones-l/dicen-camaras-hay-niveles-445068>
- Ruiz Meza, Pablo (2020) «La disputa interna de Morena». Milenio. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:15 PM. Disponible en: <https://www.milenio.com/opinion/pablo-ruiz-meza/nada-personal/la-disputa-interna-en-morena>
- Santillán, Gerardo (2020) «Instalan Organismo nacional de Mujeres del PRD en Tlaxcala; la paridad, su prioridad». Consultado el 4 de septiembre de 2021 a las 10 AM. Disponible en: <https://www.lineadecontraste.com/instalan-organismo-nacional-de-mujeres-del-prd-en-tlaxcala-la-paridad-su-prioridad/>
- Sin Embargo (2021) «Citlalli: Me voy si ayuda, pero 90% de decisiones las tomó Delgado». Sin Embargo. Consultado el 17 de agosto a las 4 PM. Disponible en: <https://www.sinembargo.mx/07-06-2021/3985341>
- Vallejo, Guadalupe (2021) «PVEM: una historia de pocos votos, alianzas y multas» Decisión 2021. Consultado el 19 de julio de 2021 a las 5:45PM. Disponible en: <https://politica.expansion.mx/elecciones/2021/06/12/pvem-una-historia-de-pocos-votos-alianzas-y-multas>
- Zermeño, Rubén (2020) «Disputas internas en Morena por candidaturas y control». Reporte Índigo. Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:09 PM. Disponible en: <https://www.reporteindigo.com/reporte/disputas-internas-en-morena-por-candidaturas-y-control/>

## DOCUMENTACIÓN LEGAL

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. «Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia». Consultado el 19 de febrero de 2021 a las 12 PM. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. «Ley General de Partidos Políticos». Consultado el 19 de febrero de 2021 a las 12 PM. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPP\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPP_130420.pdf)

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. «Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales». Consultado el 9 de agosto de 2021 a las 9:10 PM. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPE\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPE_130420.pdf)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. «Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos». Consultada el 9 de agosto a las 9:03 PM. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_280521.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_280521.pdf)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. «Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos». Consultado el 25 de agosto de 2021 a las 5:15 PM. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/168\\_080519.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/168_080519.pdf)
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. «Reglamento de la Cámara de Diputados». Consultado el 25 de agosto de 2021 a las 5:15 PM. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/Reg\\_Diputados\\_270421.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/Reg_Diputados_270421.pdf)
- Cámara de Senadores del H. Congreso de la Unión. «Reglamento del Senado de la República». Consultado el 25 de agosto de 2021 a las 5:15 PM. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/Reg\\_Senado\\_300321.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/Reg_Senado_300321.pdf)
- DOF, Diario Oficial de la Federación (2019.) «Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Paridad entre Géneros». México: Secretaría de Gobernación, 6 de junio de 2019.

#### REFERENCIAS WEB

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. «Diputadas y Diputados integrantes de la LXIV Legislatura». Consultado el 19 de febrero a las 10AM. Disponible en: [http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV\\_leg/info\\_diputados.php](http://sitl.diputados.gob.mx/LXIV_leg/info_diputados.php)
- Delgado, Dante (2017) «¿Por qué me encarcelaron?. Carta dirigida a la Opinión Pública». Consultado el 19 de febrero a las 10:30AM. Disponible en: <https://movimientociudadano.mx/federal/noticias/por-que-me-encarcelaron-dante-delgado>
- Instituto Nacional Electoral: INE (s/d) «Documentos básicos». Consultado el 19 de febrero a las 11:AM. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido del Trabajo (2021) «Historia». Consultado el 19 de agosto de 2021. Disponible en: <https://partidodeltrabajo.org.mx/2017/historia/>
- Partido Verde Ecologista de México (2021) «Historia». Consultado el 27 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.partidoverde.org.mx/historia-partido-verde>
- Partido de la Revolución Democrática (2021) «Dirección Nacional». Consultado el 16 de junio a las 16H. Disponible en: <https://www.prd.org.mx/>
- Movimiento Ciudadano (2021) «Directorio Nacional». Consultado el 15 de junio a las 12H. Disponible en: <https://archivo.movimientociudadano.mx/directorio-nacional>

## DOCUMENTACIÓN PARTIDISTA

- Movimiento Ciudadano. Estatutos. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Declaración de Principios. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Programa de Acción. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de Círculos Ciudadanos. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de Convenciones y Procesos Internos. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento del Consejo Nacional y de los Consejos Ciudadanos Estatales. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de Justicia Intrapartidaria. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de Jóvenes en Movimiento. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de los Movimientos Sociales y Organizaciones de la Sociedad Civil. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento para la Organizaciones Sectoriales. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento para la Participación Ciudadana y Reconocimiento al Mérito. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento General de Transparencia, Datos Personales, Archivos y Acceso a la Información para las Dirigencias Estatales. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de Administración, Finanzas y Control Interno. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de la Coordinación Nacional de Autoridades Municipales de Movimiento Ciudadano. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en:

- <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de Mujeres en Movimiento. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de los Órganos de Dirección. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento Ciudadano. Reglamento de Trabajadores y Productores en Movimiento. Consultado el de 12 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Estatutos. Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Declaración de Principios. Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Programa de Acción. Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Reglamento de Afiliación. Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Reglamento de Educación, Formación y Capacitación Política. Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Reglamento de Finanzas Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Reglamento para el Manejo del Padrón Nacional de Afiliados Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Reglamento del Instituto Nacional de Formación Política de Morena. Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Movimiento de Regeneración Nacional. Reglamento de la Comisión Nacional de Honestidad y Justicia de Morena. Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Estatutos. Consultado el 27 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>

- Partido Acción Nacional. Declaración de Principios. Consultado el 9 de agosto de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Programa de Acción. Consultado el 27 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales en Posesión del Partido Acción Nacional. Consultado el 27 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento de las Relaciones entre el Partido Acción Nacional y los Funcionarios Públicos de Elección Postulados por el PAN. Consultado el 27 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento de Acción Juvenil. Consultado el 27 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento de Militantes del Partido Acción Nacional. Consultado el 27 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento del Comité Ejecutivo Nacional. Consultado el 28 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento de Selección de Candidaturas a Cargos de Elección Popular. Consultado el 28 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento para la Administración del Financiamiento. Consultado el 28 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento del Consejo Nacional del Partido Acción Nacional. Consultado el 28 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento de la Comisión Permanente del Consejo Nacional. Consultado el 28 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Acción Nacional. Reglamento sobre la Comisión Anticorrupción y Actividades Relacionadas. Consultado el 28 de mayo de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Estatutos. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>

- Partido de la Revolución Democrática. Declaración de Principios. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Programa de Acción. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento del Congreso Nacional. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información, Protección de Datos Personales y Gestión Documental del Partido de la Revolución Democrática. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento de Disciplina Interna del Partido de la Revolución Democrática. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento de Afiliación. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento de los Consejos. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento de Direcciones. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento de Elecciones. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento del Instituto de Formación Política. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento de la Organización Nacional de Mujeres del Partido de la Revolución Democrática. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento del Órgano de Justicia Intrapartidaria. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento del Patrimonio y Recursos Financieros. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>



- Partido de la Revolución Democrática. Reglamento de Organización Nacional de Juventudes de Izquierda del Partido de la Revolución Democrática. Consultado el 20 de abril de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Encuentro Social. Estatutos. Consultado el 7 de junio de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Encuentro Social. Declaración de Principios. Consultado el 7 de junio de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Encuentro Social. Programa de Acción. Consultado el 7 de junio de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Estatutos. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Declaración de Principios. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Programa de acción. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento para la Elección de Dirigentes y Postulación de Candidaturas .Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento de la Comisión Nacional de Procesos Internos. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Acuerdo General de Financiamiento. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Código de Justicia Intrapartidaria. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento del Consejo Político Nacional. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento interior de la Comisión Política Permanente. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento de las Organizaciones Adherentes. .Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>

- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento para la Afiliación y Registro Partidario. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento del Sistema Nacional de Cuotas. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento del Comité Ejecutivo Nacional. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Reglamento de la Defensoría de los Derechos de los Militantes y Medios Alternativos de Solución de Controversias. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Código de Ética Partidaria. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://www.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Revolucionario Institucional. Protocolo del Partido Revolucionario Institucional para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la violencia política contra las mujeres en razón de género. Consultado el 4 de abril de 2021. Disponible en: <https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2018/06/Protocolo-de-violencia-pol%C3%ADtica-PRI.pdf>
- Partido del Trabajo. Estatutos. Consultado el 12 de agosto de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido del Trabajo. Declaración de Principios. Consultado el 12 de agosto de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido del Trabajo. Programa de Acción. Consultado el 12 de agosto de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido del Trabajo. Normas reglamentarias que regulan la paridad de género para la elección de los integrantes de los Órganos de Dirección Nacional del Partido del Trabajo. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Verde Ecologista de México. Estatutos. Consultado el 2 de julio de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Verde Ecologista de México. Declaración de Principios. Consultado el 2 de julio de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>

- Partido Verde Ecologista de México. Programa de Acción. Consultado el 2 de julio de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Verde Ecologista de México. Reglamento de Financiamiento de la Secretaría de Finanzas. Consultado el 2 de julio de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>
- Partido Verde Ecologista de México. Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública, Archivos y Protección de Datos. Consultado el 2 de julio de 2021. Disponible en: <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/documentos-basicos/>