

Más poder, menos mujeres: desigualdades de género en los partidos políticos latinoamericanos

*Beatriz Llanos
Vivian Roza*

Introducción¹

Las mujeres que ocupan los cargos más altos de poder dentro de las estructuras organizativas de los partidos políticos son pocas. De hecho, la representación de las mujeres en las estructuras partidistas sigue un patrón claramente piramidal: se las encuentra en cantidades significativas en la base, pero hay pocas en la cima. A medida que el poder aumenta, la presencia de la mujer disminuye. En números concretos, pese a que las mujeres representan 51.5% de la militancia de los partidos, sólo constituyen 20.4% de los Comités Ejecutivos Nacionales (CEN) y 11.6% de las Presidencias y Secretarías Generales en los partidos políticos de América Latina.²

En líneas generales, promover el compromiso de las organizaciones polítopartidistas con la igualdad de género es un desafío y la subrepresentación de las mujeres en los máximos cargos de dirigencia partidaria es un aspecto crítico a resolver, pues es en estos espacios donde las organizaciones políticas mínimamente institucionalizadas toman las decisiones principales que guían la vida partidaria. Cuestiones como la aplicación y el respeto a las reglas organizativas estatutarias o de los mandatos de sus órganos deliberativos; la conducción de los procesos de selección de candidaturas para cargos de elección popular o de dirección interna; la discusión y aprobación de los planes y políticas

¹ Las autoras quieren agradecer muy especialmente a María Escobar-Lemmon y Flavia Freidenberg por sus valiosos comentarios a versiones preliminares de este capítulo. También a Agustina Suaya por su apoyo con el análisis estadístico y a Zoe Vondenhoff por su colaboración en la sistematización de la información.

² Estos hallazgos pueden ser revisados en extenso en Llanos y Roza (2015).

públicas a ser impulsadas; la dirección de las campañas electorales partidarias e incluso asuntos administrativos como el manejo presupuestario y la orientación de los recursos financieros pasan por estas instancias. En estos espacios de decisión y actuación es donde, formalmente, los partidos deciden si adoptarán –o no– medidas o políticas para promover la igualdad de género.

El menor acceso de las mujeres a los espacios de alta dirección en las organizaciones político-partidistas ha sido explicado por barreras institucionales, culturales y socio-económicas. Entre ellas, se observa la existencia de lo que se ha denominado como *techo de cristal*, constituido por reglas informales y barreras invisibles para que las mujeres consigan ascender dentro de las organizaciones o en sus carreras políticas. Dicho *techo* es producto de una cultura político-partidaria que, históricamente, ha excluido a las mujeres y que implica la búsqueda de un perfil basado en atributos sólo distinguibles por las redes de seleccionadores, pero que nada tienen que ver con la experiencia objetiva de los y las postulantes (Valcárcel, 2008).

Con respecto a sus consecuencias, la baja participación de las mujeres en estos espacios puede generar que sus intereses no sean necesariamente tomados en cuenta en la agenda y la vida organizativa partidista. Y, desde el punto de vista simbólico, ha generado que su actividad pase desapercibida, salvo figuras femeninas excepcionales convertidas en mitos, con lo cual se extiende la idea de que sobresalir en estas organizaciones es una excepción para la que se necesitan características incomparables que pocas mujeres pueden reunir (Elizondo, 1997: 100).

Frente a esta realidad, la *teoría de la masa crítica* (Dahlerup, 1988) puso de relieve la importancia del peso cuantitativo de un grupo minoritario al interior de cualquier organización como un factor capaz de influir en la eliminación de las desigualdades observadas.³ Esta teoría señala que, cuando su presencia se sitúa en torno al 30%, se puede hablar de un punto de aceleración en la influencia de la minoría para generar cambios en la cultura e instituciones políticas (Dahlerup, 2010); ésta no debe entenderse desde una perspectiva determinista, pues los cambios dependen, finalmente, de las acciones individuales, y debe evitarse la tentación de subestimar las diferencias que las mujeres pueden tener como grupo –lo que impediría una alianza para lograr cambios–

³ Para desarrollar la *teoría de la masa crítica*, y aplicarla al ámbito de la política escandinava, Dahlerup toma como punto de partida el estudio de Kanter (1997), en grandes empresas americanas, donde explica la importancia del tamaño de las minorías y su proporción respecto del grupo mayoritario para la generación de cambios graduales en sus dinámicas de interrelación.

o de ignorar los impactos de grupos de menor tamaño (Childs y Krook, 2008). Más allá del número, una mirada integral implica tener también en consideración el impulso de acciones críticas, entendidas como iniciativas orientadas a movilizar los recursos de una organización para mejorar la posición de las minorías y conducir, así, a cambios más profundos, por ejemplo, el reclutamiento de otras mujeres, la adopción de cuotas para mujeres y la promoción de una nueva legislación e instituciones (Dahlerup, 2010).

Una mayor presencia de mujeres en los espacios de decisión partidaria situada, preferentemente por encima del 30%, podría incrementar las posibilidades de que se impulsen determinadas acciones para favorecer la representación de los intereses de las mujeres dentro de la organización partidista. Desde el punto de vista empírico, una investigación realizada en partidos de 24 democracias posindustriales concluyó que la combinación del incremento de la presencia de mujeres en los parlamentos y en los comités ejecutivos de los partidos tuvo un impacto positivo en este aspecto en los programas políticos y en las reglas de selección de las candidaturas en estas organizaciones (Caul Kittilson, 2011).

Otras investigaciones han encontrado que una mayor presencia de las mujeres en los órganos directivos de los partidos influye sobre el número de candidatas seleccionadas (Caul, 1999). Kunovich y Paxton (2005) encuentran el mismo efecto, pero sólo en los sistemas electorales de representación proporcional. Dicho efecto podría darse por varias razones. Primero, un porcentaje alto de mujeres en cargos directivos partidarios puede simplemente reflejar que hay un mayor número de mujeres calificadas para candidatearse (Sanbonmatsu, 2002). Segundo, las mujeres en los máximos órganos ejecutivos partidarios pueden ser más propensas a apoyar candidaturas femeninas (Caul, 1999) o a influir en la nominación final de las candidaturas o en la ubicación de las mismas en las listas electorales. Finalmente, la participación en un órgano directivo puede ser visto como un aprendizaje y un paso necesario para cualquier persona que esté interesada en candidatearse (Henig y Henig, 2001).

Dada la relevancia de contar con mujeres en los espacios de decisión en el interior de los partidos, es importante entender cuál es el papel que juegan las mujeres dentro de los partidos políticos y cuáles son los factores que explican su baja representación en los órganos directivos. El presente capítulo aborda estas preguntas a través de tres secciones. La primera sección presenta el marco

normativo y analiza por qué es importante estudiar a los partidos políticos desde un enfoque de género. La segunda sección busca desarrollar explicaciones causales sobre cuáles pueden ser los factores que explican la mayor o menor representación de las mujeres en sus máximas instancias ejecutivas nacionales. Finalmente, la última sección presenta las conclusiones de esta investigación.

¿Por qué es importante analizar a los partidos políticos desde un enfoque de género?

La obligación de los Estados de eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida tanto política como pública y, en específico, de garantizar la igualdad de condiciones con los hombres en su participación en organizaciones no gubernamentales que actúen en estos ámbitos fue retomada en 1979 por la Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).⁴ Desde entonces, los principales instrumentos políticos relacionados con los derechos de las mujeres, suscritos por los gobiernos, a nivel mundial y latinoamericano, han ido configurando una hoja de ruta para garantizar este derecho.

En 1995, la Plataforma de Acción de Beijing incluyó como uno de sus objetivos estratégicos “la adopción de medidas para garantizar a la mujer la igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones”⁵ y para alcanzarlo puso un énfasis especial en las medidas que debían ser adoptadas por los partidos políticos, instándolos, así, a examinar sus estructuras y procedimientos con el fin de eliminar las barreras que discriminan directa o indirectamente la participación de las mujeres, así como a establecer iniciativas para que participen en todas sus estructuras de decisión al igual que en los procesos de designación y elección.

En la primera década del año 2000, la x Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007) adoptó el denominado *Consenso de Quito* en el que se acordó desarrollar políticas permanentes para que los partidos incorporen el enfoque de género en sus contenidos, acciones y estatutos, así

⁴ Artículo 7 de la Convención.

⁵ Objetivo estratégico G1, punto 191 de la Plataforma de Acción de Beijing.

como la participación igualitaria, el empoderamiento y liderazgo para alcanzar la paridad de género como política de Estado. A ello se suma la búsqueda de un compromiso por parte de los partidos para la adopción de acciones positivas, estrategias (de comunicación, de financiamiento y de capacitación/formación) y reformas organizativas internas para alcanzar una participación paritaria de las mujeres en su seno.⁶ En los sucesivos *Consensos de Brasilia* (2010) y *de Santo Domingo* (2013), ha sido constante el llamado a los gobiernos a garantizar legalmente una representación paritaria en todos los espacios de decisión política, incluidas las estructuras de los partidos, mediante medidas afirmativas con sanciones en caso de incumplimiento.⁷ En el mismo sentido, en la denominada *Estrategia de Montevideo*, aprobada en 2017, la democracia paritaria, representativa y participativa se adopta como un enfoque y un objetivo.

En este marco, si se observan los avances con respecto a la igualdad en el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en estas décadas, desde un punto de vista regional, América Latina registra cambios innegables en algunas áreas de la participación política, aunque también hay importantes diferencias por país. A nivel ejecutivo, desde 1990, seis mujeres han sido elegidas democráticamente como presidentas de la República (logrando tres de ellas la reelección)⁸ y hasta 2014 constituían, en promedio, 25.5% de los gabinetes (Llanos y Roza, 2015). En el nivel parlamentario, según datos de la Unión Interparlamentaria, a fines de 2015, representaban 26.5% de las cámaras bajas o únicas y 27.1% de las cámaras altas aunque tras estos promedios subsisten importantes diferencias en los avances: en cámaras bajas o únicas 11 países se sitúan por debajo de la masa crítica del 30% y en Cámara Alta seis de los nueve países que en la región cuentan con un Senado.

Un factor que ha contribuido a incrementar la oferta electoral de mujeres en las nominaciones partidistas ha sido la aprobación legal de cuotas y, más recientemente, de medidas paritarias. Sin embargo, el diseño y la compatibilidad con los sistemas electorales en los que se aplican ha determinado un mayor o menor impacto en la elegibilidad de las mujeres. En el análisis de 18 países

⁶ *Consenso de Quito*, puntos viii y ix.

⁷ *Consenso de Brasilia*, punto 3, inciso d y *Consenso de Santo Domingo*, punto 102.

⁸ Las presidentas que han sido electas democráticamente en América Latina son: Violeta Chamorro (Nicaragua), Dilma Rousseff (Brasil), Cristina Fernandez de Kirchner (Argentina), Michelle Bachelet (Chile), Laura Chinchilla (Costa Rica) y Mireya Moscoso (Panamá). Dado que el análisis se centra en América Latina, estos datos no incluyen a las primeras ministras elegidas en el Caribe anglófono.

latinoamericanos, sólo Uruguay,⁹ Venezuela¹⁰ y Guatemala no contaban con ninguna ley que regulara una medida afirmativa o paritaria mientras que Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua y México habían legislado la paridad (50%) en la conformación de las nominaciones electorales a ser inscritas.¹¹

A pesar de estos avances y considerando que las latinoamericanas constituyen en torno al 50% de la población y de los electorados, las mujeres siguen estando subrepresentadas. Además de la apelación a factores sociales y culturales, existen diversas aproximaciones teóricas para explicar la subrepresentación política de las mujeres. Una corriente se ha orientado a analizar los efectos del sistema político y electoral. Se ha señalado, por ejemplo, que en los sistemas de representación proporcional se elige a un mayor número de mujeres que en los sistemas mayoritarios (Rule, 1987; Rule y Zimmerman, 1994; Norris, 1985); que los distritos electorales plurinominales y de gran magnitud, así como la magnitud partidaria –es decir, el número de escaños que el partido prevee ganar en un determinado distrito– favorecen a las mujeres (Matland y Taylor, 1997; Matland y Brown, 1992; Rule y Zimmerman 1994; Lovenduski 1997) y que las cuotas legislativas tienen un efecto positivo importante en el número de mujeres elegidas (Escobar-Lemmon y Taylor-Robinson, 2006; Jones 2009; Schwindt-Bayer 2009; Krook, 2009).

Adicionalmente, se ha encontrado que cuando las mujeres compiten por la nominación contra personas que se postulan a la reelección en sus cargos (*incumbents*, por su denominación en inglés) esto constituye una desventaja para ellas (Schwindt-Bayer, 2005). Sin embargo, en contextos nacionales como el mexicano, donde no existía la posibilidad de reelección inmediata para cargos parlamentarios,¹² otros estudios sugieren que la experiencia previa y una bue-

⁹ Uruguay aprobó una ley de cuotas para candidaturas legislativas que sólo tuvo vigencia en las elecciones de 2014. En octubre de 2017, el parlamento uruguayo decidió prorrogar la cuota de manera indefinida.

¹⁰ En 2015, el Consejo Nacional Electoral Venezolano aprobó una resolución para garantizar la paridad de género en las elecciones parlamentarias que tendrían lugar el 6 de diciembre de 2015, para lo cual los partidos políticos deberían presentar una composición paritaria y alterna de 50% para cada sexo.

¹¹ A finales de 2017, Argentina reguló la paridad sumándose a este grupo de países. Es importante precisar que algunos países adicionales han legislado medidas aplicables a sus procesos de elección a través de primarias y no a las nominaciones a ser inscritas en la competencia electoral. Es el caso de Panamá (50%), Honduras (50%) y Paraguay (20%). Sin embargo, en el caso de Honduras, el Tribunal Electoral, mediante el Acuerdo Número 003, reglamentó, en 2016, la aplicación de la paridad en las candidaturas a elección popular –siendo aplicable a titulares y suplentes–.

¹² En 2013, el congreso mexicano aprobó una reforma en virtud de la cual a partir de 2018 las y los senadores y diputados podrán aspirar a la reelección por un mandato adicional en el caso de los primeros y dos adicionales en el caso de los segundos.

na capacidad de movilización del voto puede convencer a los líderes partidistas de nominar mujeres en distritos con mayores posibilidades de ser ganados por el partido (Langston y Aparicio, 2011).

Otros esfuerzos se han concentrado en explicar la subrepresentación de las mujeres analizando factores relacionados con la oferta disponible de candidaturas y la demanda de los electores, precisando que si bien ambos interactúan entre sí, el factor de la oferta explica de mejor manera las nominaciones, ya que las candidaturas usualmente reflejan al grupo de postulantes (Norris y Lovedunski, 1995). Ello implica que la ausencia de mujeres en los espacios de poder político tendría su origen en una menor proporción de postulaciones. Sin embargo, aunque investigaciones realizadas en el contexto de Estados Unidos han identificado brechas de género en la configuración de la ambición para postular a cargos públicos (Fox y Lawless, 2005), en América Latina la evidencia sugiere que el *cuello de botella* de la participación política de las mujeres no se encuentra, necesariamente, en la oferta de ciudadanas elegibles, pues muchas candidatas presentan altas tasas de éxito electoral, ni tampoco en la demanda por parte del electorado que puede ser propenso a votar por ellas (Ríos y Villar, 2006; Taylor Robinson, 2006; Setzler, 2005; Dador y Llanos, 2008).

El *cuello de botella* se encontraría dentro de los partidos políticos, definidos como instituciones históricamente sexistas, las cuales aún no han incorporado a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres y en las que se les ha impedido el acceso a los puestos de dirigencia o a las candidaturas de elección popular, aunque, en muchos casos, constituyen la mitad de sus miembros (Htun, 2002). Según sostiene Álvarez (1986), históricamente, la integración de las mujeres en los partidos no se ha dado por una convicción inherente sobre sus derechos políticos o por un deseo de incorporar intereses específicos de género, sino más bien como parte del cálculo electoral y para incrementar su base de apoyo político.

Este diagnóstico es un grave problema para mejorar la representación política de las mujeres, puesto que, en las democracias occidentales, pese a los diversos cuestionamientos a la calidad de su representación o a la eficacia de sus acciones, los partidos políticos siguen siendo considerados como las vías principales para estructurar la representación política al ser considerados vehículos del pluralismo político (Hernández, 2012), intermediarios entre la ciudadanía y el poder (Puhle, 2007; Lovedunski y Norris, 1995), y articuladores de intereses (Ware, 2004).

Aunque muchas de sus funciones tradicionales (socialización, participación, legitimación, representación y operatividad del régimen político) se hayan visto diluidas con los cambios de las sociedades contemporáneas, los partidos todavía mantienen dos funciones básicas: la representación de la sociedad y la operatividad del sistema político (Alcántara Sáez, 1997). En ese sentido, los partidos mantienen un *control de entrada* (*gatekeepers*, por su denominación en inglés) al estructurar las opciones electorales y formular la agenda de gobierno; tienen la prerrogativa de reclutar y seleccionar a las élites políticas –tanto para cargos de representación como de designación–, y de organizar el proceso de gestación y puesta en funcionamiento de políticas (Alcántara Sáez, 1997; Lovedunski y Norris, 1995).

Si el objetivo es fortalecer democracias más inclusivas y de mayor calidad en la región, resulta importante conocer cómo los partidos están desempeñando estas funciones en lo que respecta a la representación de las mujeres. Más específicamente, en lo relacionado a sus programas y la incorporación de sus intereses para trasladarlos a la esfera pública; en la designación de los cargos públicos; en su nominación como candidatas a cargos de elección popular o su incorporación en las estructuras orgánicas para el desempeño, en condiciones de igualdad, de todas las actividades y cargos políticos.

Hasta hace algunos años, este era un tema que no había sido abordado desde un punto de vista comparado en América Latina. En 2010, una investigación impulsada conjuntamente por el Banco Interamericano de Desarrollo, a través de su Programa de Apoyo al Liderazgo y Representación de la Mujer (PROLID) y el Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral (IDEA Internacional), realizó un análisis de 94 organizaciones políticas de 18 países latinoamericanos y concluyó que, como regla general, los partidos mantenían estructuras masculinizadas de poder y con escasa apertura a los liderazgos femeninos (Roza *et al.*, 2010).¹³

Entre 2011 y 2012, el Banco Interamericano de Desarrollo e IDEA Internacional realizaron una actualización de dicha investigación en 15 países de la región analizando 74 organizaciones partidarias que obtuvieron como mínimo 5% de los votos en la Cámara Baja/Única en las últimas elecciones le-

¹³ El análisis y resultados completos de esta primera investigación pueden ser consultados en Roza, Llanos y Garzón de la Roza (2010).

gislativas.¹⁴ Los datos presentados en la siguiente sección están basados en dicha actualización.¹⁵ Para más información sobre la metodología, ver la nota presentada al final de este capítulo.

¿Quiénes dirigen las organizaciones políticas y cuáles son los factores que explican la presencia de las mujeres en las cúpulas partidarias?

Los partidos siguen manteniendo estructuras piramidales, pues en la medida en que el poder se incrementa, la presencia de las mujeres disminuye. Si bien en la mayoría de países sigue siendo un desafío pendiente la desagregación por sexo de los padrones de militantes, en los cinco países con información disponible (Argentina, Chile, Guatemala, Perú y Uruguay), las mujeres representan en promedio 51.5% de las militancias (tabla 1).

Tabla 1. Porcentajes promedio de mujeres afiliadas en organizaciones políticas

2011-2012			
<i>País</i>	<i>Promedio de mujeres afiliadas (%)</i>	<i>Rango (%)</i>	<i>Número de partidos</i>
Argentina	52.5	50.4-52.7	4
Chile	49.8	45.0-59.7	5
Guatemala	40.3	38.4-48.4	2
Perú	53.2	46.8-62.1	5
Uruguay	44.6	44.6-44.6	6
Promedio	51.5		

FUENTE: elaboración propia con datos consignados en la GEPPAL.

Para todos los países analizados, las mujeres ocupan sólo 10.2% de las presidencias (6/59) y 12.9% (8/62) de las Secretarías Generales de los partidos. Asimismo, desempeñan, en promedio, 20.4% (288/1.410) de las máximas instancias ejecutivas nacionales (CEN). Sin embargo, existe un alto grado de heterogeneidad entre los países. En Costa Rica, las mujeres ocupan

¹⁴ En aquellos países donde menos de cinco partidos obtuvieron el 5% de los votos se incluyó el número necesario de partidos en orden descendente hasta alcanzar la meta de cinco. Si un partido obtuvo entre 4.5 y 4.9% de la votación, la cifra se redondeó 5%, incorporándose a la muestra.

¹⁵ El análisis estadístico sólo incluye los partidos actualizados entre 2011-2012, no incluye los datos recabados en 2009 porque la actualización añadió nuevos indicadores que fueron incluidos en el modelo estadístico.

46% de las posiciones en el CEN, mientras que en Brasil y Colombia ocupan en torno al 11%. Además, el promedio para estos mismos países, con base en la información recolectada en 2009, era de 19.7%, lo que implica que persiste la tendencia a la masculinización de estas instancias. La ausencia de mujeres en ellas es particularmente crítica en los partidos de Brasil, Colombia, Chile, Guatemala, Nicaragua, Uruguay y Venezuela. En estos países no se llega, en promedio, ni a 20% (tabla 2).

Tabla 2. Porcentaje promedio de mujeres en Comités Ejecutivos Nacionales (CEN)

2011-2012			
<i>País</i>	<i>Mujeres en los CEN (%)</i>	<i>Rango (%)</i>	<i>Número de partidos</i>
Argentina	20.8	11.9-32	4
Bolivia	32.3	0-46.2	4
Brasil	11.0	4.3-35	8
Chile	12.2	8.3-22.2	5
Colombia	11.4	0-45.5	5
Costa Rica	45.8	33.3-66.7	5
El Salvador	26.5	0-37.3	5
Guatemala	19.3	10.3-28.1	6
Honduras	39.3	27.3-46.2	5
México	25.8	13.3-87.5	5
Nicaragua	16.7	16.7-16,7	3
Perú	40.6	35.7-50	5
República Dominicana	20.6	12.5-40	2
Uruguay	19.2	0-42	6
Venezuela	14.0	3.4-36.7	5
Promedio regional	20.4	0-87.5	

FUENTE: elaboración propia con datos consignados en GEPPAL.

Resulta también importante conocer qué roles están jugando las mujeres dentro de los CEN. Un análisis más detallado del tipo de cargo que ejercen las mujeres en estas instancias revela que persisten ciertos sesgos de género, ya que su presencia es menor en los puestos con mayor poder o influencia en la organización: sólo constituyen 14.9% (7/47) de las personas que ejercen las Secretarías de Economía, Finanzas o Tesorerías y 12% de las que ejercen las Secretarías de Organización (3/25). Contrariamente, áreas de menor peso cuentan con ellas en mayor proporción: representan 70% (14/20) en las secretarías de mujer y familia, 63.6 (4/11) en las de actas y acuerdos y 34.8 % (8/23) en las de relaciones internacionales.

Ante esta situación, hay varios factores que podrían explicar por qué algunos partidos cuentan con más mujeres en sus CEN comparados con otros.

Un ejemplo de análisis de una combinación de factores para explicar la composición por sexo de las máximas instancias ejecutivas partidarias en países desarrollados, realizado por Caul Kittilson (2006), concluyó que los partidos con cuotas para órganos decisorios, de tendencia izquierdista, con una estructura centralizada y con vínculos con grupos fuera del partido, muestran una mayor participación de las mujeres entre los miembros de sus CEN. En América Latina es posible hacer un primer análisis similar tomando como base la muestra de partidos políticos de GEPPAL y utilizando un modelo *logit*¹⁶ para identificar cuáles de los factores enumerados podrían incidir en la composición por sexo de los CEN.

Este análisis estadístico permite medir la probabilidad de que la composición por sexo de los CEN se ubique por encima del promedio regional (20.4%), según las variables explicativas identificadas.¹⁷ El modelo estadístico incluye las siguientes variables que la literatura considera como factores relevantes que podrían incidir en la composición por sexo de los CEN: las leyes de cuota/paridad nacional para los órganos decisorios de los partidos, la ideología partidista, las características de los procesos y reglas de selección interna, la agencia de las mujeres al interior de las organizaciones, por ejemplo, a través de las unidades de la mujer, o incluso la mayor o menor antigüedad de las organizaciones partidarias (tabla 3).

Tabla 3. Modelo *logit*. Probabilidad de que el Comité Ejecutivo Nacional partidario cuente con más del 20% de mujeres

	<i>Dependiente: si el partido tiene % mujeres en CEN por encima de la media muestral</i>		
	(1)	(2)	(3)
Existencia de ley de cuota/paridad nacional (d)	0.425** (0.175)	0.583*** (0.138)	0.648*** (0.162)
Primarias abiertas y cerradas (d)		0.123 (0.193)	0.003 (0.262)

¹⁶ Un modelo *logit* sirve para medir la probabilidad de que ocurra el acontecimiento objeto de estudio, condicionándolo a ciertas variables explicativas. No se utilizó una regresión de mínimos cuadrados porque la variable dependiente es un porcentaje y los valores predichos sobrepasan los límites de 0 y 1.

¹⁷ Con ese fin se transformó la variable dependiente (porcentaje de mujeres en los CEN) en una *dummy* dividida por arriba y por abajo del promedio del porcentaje de mujeres en el CEN (20.4%). Los resultados son robustos y no varían significativamente cuando se incorporan variables al modelo. Aun cuando el pseudo R² no es usualmente tomado como la mejor medida de *fit*, éste parecería indicar que con nuestro modelo sólo se explicó el 34% de la variación.

Tabla 3. (concluye)

	<i>Dependiente: si el partido tiene % mujeres en CEN por encima de la media muestral</i>		
	(1)	(2)	(3)
Selección por grupo colegiado (d)		0.455** (0.209)	0.475** (0.241)
Selección por procesos mixtos (d)		0.580*** (0.132)	0.572*** (0.159)
Ideología			-0.033 (0.046)
Igualdad de género en los estatutos (d)			0.372* (0.204)
Existencia unidad de género (d)			0.149 (0.158)
Edad del partido			0.002 (0.003)
N	53	53	53
pseudo R-sq	0.124	0.238	0.335
Efectos marginales; errores estándares en paréntesis (d) cambio discreto de variable <i>dummy</i> de 0 a 1			
* p<0.1	** p<0.05	*** p<0.01	

FUENTE: Elaboración propia.

Las leyes de cuota /paridad nacional para los órganos decisorios de los partidos

Al momento de la realización de este análisis, sólo nueve países (Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay) habían aprobado leyes de cuotas o paridad para los órganos decisorios de los partidos (con porcentajes que oscilaban entre 30% y 50%). Aunque, en noviembre de 2017, el Congreso argentino reformó la cuota del 30% y aprobó la paridad para las candidaturas a cargos electorales y partidarios; por ser reciente, esta nueva regulación queda fuera del análisis.

En la mayoría de los casos existe una amplia flexibilidad para su cumplimiento, pues sólo Costa Rica y, en alguna medida, Ecuador y Uruguay, han regulado sanciones en caso de incumplimiento. A pesar de ello, es un reto verificar si estas medidas son cumplidas, efectivamente, en la práctica.¹⁸ Sólo en Costa Rica, Ecuador y Honduras los porcentajes se aplican a la composición de los propios cuerpos ejecutivos y no a las candidaturas (tabla 4).

¹⁸ De los nueve países que tienen leyes de cuotas o paridad para los órganos decisorios partidarios, sólo en tres existe un ente fiscalizador encargado de garantizar su cumplimiento. En el resto, los órganos electorales no fiscalizan su cumplimiento. En la mayoría de los casos, la selección de dirigencias partidarias suele realizarse a puertas cerradas, dificultando la supervisión.

Tabla 4. Países con ley nacional de cuotas de género / paridad* en los cargos decisorios internos de los partidos y características de la norma

<i>País</i>	<i>Año de aprobación / última reforma</i>	<i>Porcentaje mínimo</i>	<i>Sanciones por incumplimiento</i>	<i>Aplica a composición del órgano o la nominación de candidaturas</i>
Argentina	2009	30	No	Nominación
Bolivia	2010	50	No	Nominación
Costa Rica	1998/2009	50	Sí	Composición
Ecuador	2008	50	Sí	Composición
Honduras	2000/2012	40	No	Nominación y composición
Panamá	1997/2012	50	No	Nominación
Paraguay	1990	20	No	Nominación
Perú	2003	30	No	Nominación
Uruguay	2009	33	Sí	Nominación

*Este análisis incluye sólo a aquellos países que cuentan con una legislación que regula una cuota o medida paritaria obligatoria para todas las organizaciones políticas y no abarca aquellos países en los cuales, por la vía jurisdiccional electoral, se está señalando a determinados partidos la obligación de integrar paritariamente sus instancias decisorias, como ha sucedido en México. Al respecto, puede revisarse la sentencia de junio de 2017 emitida por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación referida al Partido del Trabajo.

FUENTE: elaboración propia con datos consignados de GEPPAL y reformas electorales realizadas hasta 2015.

La introducción de este tipo de medidas legales, aplicables a los órganos de decisión partidaria, no es una cuestión menor, pues su regulación tiene impacto. En los países donde esto se ha legislado, el porcentaje de mujeres en los CEN (30.1%) casi se duplica frente al de aquellos países que no las han regulado (16.4%), una diferencia, estadísticamente, significativa (tabla 5).

Tabla 5. Porcentaje de mujeres en los cen, según la existencia de ley nacional de cuotas / paridad, hasta 2015, para los órganos decisorios

	<i>% mujeres CEN</i>	<i>Número de partidos</i>
Sin cuota nacional	16.4	42
Con cuota nacional	30.1	29

FUENTE: Elaboración propia con datos de GEPPAL (2011/2012).

Los resultados del modelo estadístico confirman este hallazgo, el cual sugiere que el factor que tiene mayor impacto sobre la composición de los CEN es la existencia de una ley de cuotas/paridad al nivel nacional (tabla 3). Manteniendo todo lo demás constante, la existencia de una ley nacional de cuotas o paridad aumenta la probabilidad de que el partido tenga una re-

presentación de mujeres por encima de la media muestral en 65 puntos porcentuales.

¿Qué sucede en los países que no cuentan con una ley de cuotas o paridad para los órganos decisorios de los partidos? En los países donde no existe una ley de cuotas/paridad nacional, 15 partidos de la muestra¹⁹ han adoptado cuotas voluntariamente o reservado espacios para las mujeres con el objetivo de incrementar su número o representar los intereses de las mismas en los CEN. En este escenario, ¿hay diferencia entre los partidos que adoptan cuotas o reservan espacios voluntariamente y aquellos que no las adoptan? Los datos muestran que los partidos con cuotas voluntarias ostentan 19.9% de mujeres en sus CEN, mientras que los partidos sin cuotas voluntarias tienen 14.8%, una diferencia que no es, estadísticamente, significativa (tabla 6).²⁰

Tabla 6. Porcentaje de mujeres en los cen en países sin ley nacional de cuota/paridad para los órganos decisorios

	% mujeres CEN	Número de partidos
Cuota voluntaria	19.9	15
Sin cuota voluntaria	14.8	25

FUENTE: Elaboración propia con datos de GEPPAL 2011/2012.

Ahora bien, ¿cuál es la situación en los partidos de países donde sí existe una cuota legal? A primera vista, el haber incluido cuotas para los órganos decisorios en los estatutos partidarios parecería reforzar la cuota na-

¹⁹ Los partidos que han adoptado cuotas o reservado espacios para mujeres en los órganos directivos voluntariamente son: Brasil: Partido Democrático Trabalhista (PDT), Partido dos Trabalhadores (PT); Chile: Partido Demócrata Cristiano (PDC), Partido Por la Democracia (PPD), Partido Socialista de Chile (PS); Colombia: Polo Democrático Alternativo (PDA), Partido Liberal Colombiano (PLD), Partido Social de Unidad Nacional (Partido de la U), Partido Conservador; El Salvador: Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional (FMLN); México: Partido de la Revolución Democrática (PRD), Partido Revolucionario Institucional (PRI), Partido Acción Nacional (PAN); República Dominicana: Partido Revolucionario Dominicano; Venezuela: Acción Democrática (AD). Dos partidos adicionales tienen cuotas voluntarias, pero no se consiguieron los datos correspondientes al número de mujeres en los CEN (Frente Sandinista de Liberación Nacional, FSLN, de Nicaragua y Partido Reformista Social Cristiano de la República Dominicana).

²⁰ Existe una correlación estadística significativa entre los partidos que adoptan cuotas/paridad para los órganos decisorios de manera voluntaria y las variables siguientes: partidos de izquierda ($p=-.41$), existencia de una unidad de género ($p=.49$), y edad del partido ($p=.50$). No existe una correlación estadísticamente significativa entre la cuota voluntaria y la inclusión de los principios de igualdad de género en los estatutos ($p=.03$). Desafortunadamente, hay muy pocos casos para realizar un análisis multivariante.

cional, pues, en estos casos, el porcentaje promedio de mujeres en los CEN asciende a 33.3%, mientras que baja a 24.6% donde existe una cuota nacional, pero los partidos no han incorporado la cuota a nivel estatutario. Sin embargo, la diferencia no es estadísticamente significativa (tabla 7).

Tabla 7. Porcentaje de mujeres en los CEN cuando existe ley nacional de cuota/paridad en órganos decisorios en función de su adopción en estatutos partidarios

<i>Mención de cuotas en estatutos partidarios</i>		<i>Sin mención de cuotas en estatutos partidarios</i>	
% mujeres CEN	Número de partidos	% mujeres CEN	Número de partidos
33.3	20	24.6	5

Fuente: Elaboración propia con datos de GEPPAL 2011/2012.

Igualdad/equidad de género en los estatutos

En la mayoría de los partidos, aunque coexisten una serie de documentos orgánicos que regulan la vida partidaria, es en los estatutos donde se suele recoger la visión, así como los principios y reglas que guiarán su actuación. La inclusión estatutaria de un compromiso con los principios de la igualdad de género puede ser un primer indicador de la relevancia otorgada a la participación de las mujeres en la vida partidaria aunque, por supuesto, haya que contrastarlo con otros indicadores que muestren este compromiso en los hechos. En todo caso, lo retórico puede ser el punto de partida para el desarrollo de políticas de inclusión en lo interno y para la introducción de este tipo de demandas en la agenda política (Vergé, 2007). También puede dotar a las mujeres militantes de un instrumento para exigir la traducción de los compromisos partidarios en acciones concretas para favorecer su inclusión en las estructuras partidarias (Lovenduski y Norris, 1993).

Desde esta perspectiva, el análisis realizado muestra que, en promedio, 55.1% de los partidos analizados (38/69) no tiene un compromiso retórico con la igualdad de género o la no discriminación por sexo, al no mencionar estos temas en sus estatutos. Contrariamente, 33.3% (23/69) incluye los temas de igualdad/equidad de género en dichos documentos.²¹ Finalmente, 11.6% (8/69) sólo alude al princi-

²¹ Dentro del 33.3% de los partidos que incluyen temas de igualdad/equidad de género en sus estatutos, 20.3% (14/69) los incluye en sus principios fundamentales, 7.3% (5/69) en otras secciones estatutarias y 5.8% (4/69) alude a estos tanto en los principios como en otras secciones.

pio de no discriminación por sexo, muchas veces junto con referencias sobre la no discriminación de otros colectivos.

En el modelo estadístico utilizamos una definición estricta para identificar aquellos partidos que incluyen un compromiso retórico con los principios de la igualdad/equidad de género en sus estatutos. Dichos partidos deben incorporar los principios de igualdad/equidad de género en los *principios fundamentales* y éstos deben estar enunciados de modo tal que aludan a la igualdad de género como un fundamento que guíe la actividad partidaria en sus diferentes dimensiones de actuación. Aquellas organizaciones que no los incluyeron en estos términos o sólo hicieron referencia a la no discriminación por sexo o a medidas de acción afirmativa o paridad (medidas en otros indicadores) fueron codificadas como partidos sin compromiso retórico con la igualdad de género.

El modelo estadístico indica que, manteniendo todo lo demás constante, tener un estatuto que incluya la igualdad/equidad de género aumenta la probabilidad de que el partido tenga una representación de mujeres por encima de la media muestral en 37 puntos porcentuales.

Reglas y procesos de selección de los miembros de los CEN

Otro factor que puede influir en el número de mujeres en los CEN es el grado de formalización de las reglas de selección. Los partidos políticos pueden optar por formular reglas explícitas para seleccionar los miembros de sus órganos decisorios internos. En un proceso altamente institucionalizado, la inscripción de candidaturas se define según reglas internas del partido que son “detalladas, explícitas, estandarizadas implementadas por la dirigencia del partido y autorizadas en los documentos partidarios” (Lovenduski y Norris, 1993: 321 y 322, traducción propia). Se espera que un proceso de selección orientado por reglas formales y explícitas sea más favorable a las mujeres, en la medida en que permite que las recién llegadas entiendan cómo funciona el proceso de selección y lo que se espera de ellas (Czudnowski, 1975, citado por Caul, 1999). Por el contrario, en un escenario sin reglas claras, las características de la competencia pueden ser altamente imprevisibles e impedir la generación de estrategias para afrontarla.

En el caso de la muestra que se está analizando, los partidos que cuentan con reglas formales y explícitas en sus normas estatutarias para seleccionar los miembros del CEN ostentan un mayor porcentaje de mujeres (21.1%) comparados con aquellos que no tienen reglas (8.1%). Sin embargo, esta es una diferencia, estadísticamente, no significativa y esta variable no fue incluida en el modelo estadístico por problemas de multicolinealidad con otras referidas a los procesos de selección.²²

Los procesos de selección pueden medirse según la distribución de poder y el control que se tenga sobre los mismos. El control sobre tales procesos se ubica en un *continuum* de exclusión/inclusión, donde el grado de exclusión depende del número de participantes. A lo largo de éste, las decisiones pueden ser tomadas por las dirigencias nacionales de diversas facciones, por las organizaciones partidistas regionales o por los miembros del partido dentro del electorado (Gallagher, 1988).

En un proceso excluyente, un número reducido de personas selecciona las candidaturas a la dirigencia del partido o al ejecutivo nacional. En un proceso inclusivo, los dirigentes o representantes regionales, un subconjunto de miembros del partido extraído del electorado o todos los miembros del partido inscritos como tales seleccionan a sus candidaturas, tal y como ocurre en las elecciones primarias. Los procesos más inclusivos de selección deberían atraer nuevos miembros y alentar al partido a apoyar intereses nuevos (Freidenberg, 2003). Sin embargo, en una investigación subnacional en Chile y México, Hinojosa (2012) concluye que los procesos de selección excluyentes favorecen a las mujeres porque neutralizan los monopolios de poder a nivel local y, a su vez, las mujeres evitan la autonominación, lo cual suele disuadirlas de candidatearse.

Si se desglosa el porcentaje de mujeres en los CEN, según el tipo de proceso de selección,²³ los datos oscilan entre 20.1% de mujeres para los partidos que realizan primarias y 23.2% para aquellos que seleccionan a sus miembros por acuerdo/voto dentro de un grupo colegiado (Asamblea/Congreso)

²² Todos los partidos que fueron codificados según el tipo de proceso de selección descrito en los estatutos tienen de por sí reglas formales de selección.

²³ Los datos sobre los procesos de selección fueron recolectados a través de dos fuentes: los estatutos y una entrevista a líderes partidarios. Las respuestas no siempre coinciden entre las dos fuentes. Esto puede producirse porque los primeros indican un proceso, mientras que, en la realidad, se realiza otro. Los datos sobre los procesos de selección que fueron analizados en esta investigación provienen de los estatutos.

(tabla 8). Los partidos que seleccionan a sus miembros a través del voto por la máxima instancia política del partido tienen el menor porcentaje de mujeres con sólo 14%.²⁴

A su vez, los procesos de selección se pueden dar en diferentes niveles geográficos (local, regional o nacional). En general, se espera que éstos, a nivel local, favorezcan a las mujeres dado que, entonces, tienen más experiencia tanto en política como en activismo en sus comunidades y barrios. Dicha experiencia les da acceso a redes y visibilidad ante los líderes y miembros partidarios (Matland, 2004). Sin embargo, Hinojosa (2012) argumenta que una selección centralizada también puede favorecer a las mujeres puesto que las redes que seleccionan candidatos en los otros niveles suelen estar, usualmente, dominadas por hombres y ser menos accesibles a las mujeres o menos propensas a beneficiarlas con la movilización política y el financiamiento que éstas pueden proporcionar.

Los porcentajes de mujeres en el CEN oscilan entre 15.8% en procesos de selección nacional y 27.7% en procesos mixtos (tabla 8). Los procesos de selección local arrojan 20.1% de mujeres en los CEN. En el modelo estadístico no se controló por nivel geográfico dada la alta correlación entre los diferentes tipos de procesos de selección y la ubicación geográfica (por ejemplo, todas las primarias se realizan a nivel local).

Tabla 8. Porcentaje promedio de mujeres en los comités ejecutivos nacionales, según tipo de proceso de selección y nivel geográfico

	<i>Nivel geográfico</i>				Promedio	
	Local	Regional	Nacional	Mixto		
Procesos de selección	Primarias cerradas o abiertas	20.1	--	--	--	20.1
	Acuerdo/votación dentro de un grupo colegiado (Asamblea/Congreso)	--	23.8	20.7	--	23.2
	Acuerdo/votación de la máxima instancia política nacional del partido	--	--	14.0	--	14.0
	Designación del secretario general o presidente del partido	--	--	--	--	--
	Mixto	--	--	15.6	27.7	22.9
	Promedio nivel geográfico	20.1	23.8	15.8	27.7	

FUENTE: Elaboración propia con datos de GEPPAL 2011/2012.

²⁴ Un test de ANOVA indica que las diferencias entre los diferentes procesos de selección no son estadísticamente significativos. Sin embargo, el modelo estadístico que se presenta en la tabla 3 indica que una vez que tomamos en consideración otros factores, los procesos de selección sí influyen sobre las probabilidades de que más mujeres asuman posiciones en los CEN.

El análisis estadístico indica que los partidos que utilizan procesos de selección mixtos tienen más probabilidad de contar con más mujeres en sus CEN, en comparación con procesos más exclusivos donde sólo vota la máxima instancia política del partido. Controlando por el resto de las variables independientes, los resultados muestran que los partidos que utilizan procesos mixtos de selección, es decir, los que emplean, simultáneamente, diferentes tipos de procesos, como por ejemplo primarias y acuerdos por un grupo colegiado, tienen mayor probabilidad (58 puntos porcentuales) de tener más de 20% de mujeres en sus CEN, comparados con aquellos partidos que seleccionan a sus miembros a través del voto por la máxima instancia política. Por ejemplo, hay partidos que seleccionan a los miembros de sus CEN a través de primarias, pero luego la decisión final la toma la máxima instancia del partido.²⁵ Esta combinación de procesos inclusivos y excluyentes de selección podría ser beneficiosa para las mujeres. Si hay pocas mujeres seleccionadas a través de las primarias, la máxima instancia del partido podría tomar la decisión final de balancear la composición por sexo del CEN.

Además, el modelo estadístico sugiere que las mujeres tienen mayores ventajas cuando el proceso de selección se realiza por acuerdo o votación dentro de un grupo colegiado integrado por delegados de las distintas unidades territoriales del partido, en comparación con aquellos partidos que seleccionan a sus miembros a través del voto por la máxima instancia política. Controlando por el resto de las variables independientes, los partidos que seleccionan a sus miembros a través de grupos colegiados tienen una probabilidad mayor (48 puntos porcentuales) de tener más de 20% de mujeres en sus CEN, en contraste con aquellos partidos cuyos miembros son seleccionados por votación de la máxima instancia política del partido.

En la muestra, la mayoría de los partidos que seleccionan a sus miembros a través de un grupo colegiado también realizan procesos de selección a nivel

²⁵ Entre los partidos que utilizan procesos de selección mixtos figuran algunas organizaciones brasileñas como el Partido Demócratas, el Partido do Movimento Democrático Brasileiro, el Partido da Social Democracia o el Partido dos Trabalhadores. También se incluyen al Partido Socialista de Chile; el Partido de la U y el Partido Conservador en Colombia; el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional en El Salvador; el Partido Innovación y Unidad en Honduras; el Partido Revolucionario Institucional mexicano; el Partido Nacionalista Peruano y el partido Acción Popular en Perú y los Partidos Revolucionario Dominicano y Reformista Social Cristiano en República Dominicana.

regional, el cual puede tener varias ventajas para las mujeres, entre ellas, un mayor acercamiento y visibilidad ante los representantes de los grupos colegiados que seleccionan los miembros del CEN, así como mayor capacidad de presionar al grupo colegiado para integrar más mujeres.

Ideología

Al entender la ideología como aquellas creencias fundamentales que organizan las percepciones de los asuntos políticos, transmiten información a los votantes y delimitan las posiciones adoptadas por los actores políticos (Alcántara Sáez, 2004), varias investigaciones han encontrado que los partidos de tendencia izquierdista suelen contar con más mujeres en el Congreso (Norris, 1997; Reynolds, 1999; Kenworthy y Malami, 1999; Caul, 1999; Caul Kittilson, 2006) y en los órganos internos decisivos (O'Neill y Stewart, 2009; Caul, 1999; Caul Kittilson, 2006). En general, se cree que los partidos de izquierda son más propensos a promover la participación política de las mujeres en comparación con los partidos de derecha, dado que suelen regirse en mayor medida por principios igualitarios.

En América Latina, Alles (2014) señala que si bien la probabilidad de elegir a una mujer como legisladora se incrementa a medida que el partido está más a la izquierda, este resultado sólo es estadísticamente significativo en elecciones donde se aplican cuotas de género. A su vez, el autor señala que es necesario estudiar a qué se debe esta mayor permeabilidad de los partidos de izquierda; es decir, si es consecuencia de una mayor presencia de mujeres en sus élites, de una mayor apertura de éstas, o de una mayor propensión del electorado a votar por mujeres. Sin embargo, en el modelo utilizado en el presente análisis, la ideología no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la probabilidad de que un partido ostente más del 20% de mujeres en el CEN.²⁶ Asimismo, existe una correlación débil y estadísticamente no significativa entre un mayor porcentaje de mujeres en el CEN y los partidos de izquierda.

²⁶ La ideología está medida en un *continuum* de 1 a 10, donde 1 representa una tendencia izquierdista y 10 una tendencia de derecha. Los datos provienen del Observatorio de Élités Parlamentarias en América Latina de la Universidad de Salamanca, disponible en http://americo.usal.es/oir/elites/bases_de_datos.htm

Unidades de género

Otro factor que puede influir en la proporción de mujeres en los CEN es la presencia de una unidad de género dentro del partido. Muchos partidos contemplan la existencia de secciones específicas para el trabajo con las mujeres, con mayor o menor grado de institucionalización. Existe cierto debate sobre el papel que cumplen estas instancias partidarias, pues mientras para algunos su existencia puede ayudar a las mujeres a construir una identidad colectiva y presionar por sus reivindicaciones, también puede devenir en un *ghetto* que propicie su aislamiento y limite su incidencia en otros temas (Caul Kittleton, 2011). Por lo tanto, además de su existencia, es importante que estos espacios tengan las atribuciones suficientes para jugar un rol y tener un peso específico respecto de la representación de las mujeres al interior de la organización, fortaleciendo sus capacidades para transversalizar la perspectiva de género en todas las actividades partidarias.

El análisis realizado revela que 65.2% (43/66) de los partidos han regulado, estatutariamente, o la existencia de una sección dedicada a mujeres; no obstante, llama la atención que sólo 55.8% (24/43) les otorgue una representación directa en su máximo órgano ejecutivo (CEN), lo cual podría indicar que, en muchos casos, estos espacios son percibidos como instancias de menor peso. Esta percepción se refuerza si se considera que, en general, estos ámbitos tienen una escasa influencia y participación en las principales decisiones partidarias relacionadas con las mujeres. Según sus estatutos, sólo 16.7% (7/42) de las organizaciones les asigna una participación en la conformación de las candidaturas; 14.3% (6/42) les ha otorgado algún voto especial, participación o influencia en cuestiones presupuestarias y sólo 7.1% (3/42) contempla su participación en la elaboración de los planes de gobierno.

Estudios previos han revelado que, en la región latinoamericana, las unidades de la mujer con frecuencia están inactivas o son poco funcionales, pues carecen de una estructura definida o un plan de trabajo (National Democratic Institute, 2006). Además, pueden tener mala reputación por su discurso feminista y por no alternar su dirigencia regularmente. A su vez, puede haber una disociación o incomunicación entre estas unidades y las mujeres líderes del partido, entre éstas y las bases de afiliadas, así como síntomas de competencia interna y antagonismos. Finalmente, el partido no les asigna fondos propios, confinándolas a un rol meramente nominal.

Con todo, también hay ejemplos de partidos en los que dichas secretarías se han transformado en actores clave para la promoción de la igualdad de género a través de la implementación de diversas estrategias, las cuales han estado orientadas a incrementar el número de mujeres militantes; mejorar su inclusión en las instancias de decisión, nominaciones electorales y cargos públicos; así como fortalecer el liderazgo de las militantes y orientar porcentajes de los recursos públicos recibidos por el partido a promover la participación de las mujeres, entre otras (Llanos y Sample, 2008).

Dado que existe cierto debate sobre el papel que cumplen las unidades de género, lo ideal sería tener un indicador que midiera la efectividad de dichas entidades. Aunque los datos de la encuesta permiten analizar el rol que cumplen las unidades en los diferentes espacios de decisión al interior del partido, éstos no están disponibles para todos los partidos. En el modelo estadístico sólo se controló por la existencia de una unidad de género. Los datos presentados muestran que las unidades de género tienen poca influencia y, efectivamente, el modelo estadístico sugiere que la presencia de una unidad de género no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre la composición por sexo de los CEN. A su vez, aunque los partidos con unidades de género tienen un mayor porcentaje de mujeres en los CEN (22.4%), comparados con los partidos sin unidades de género (17.4%), la diferencia no es estadísticamente significativa.

Edad del partido

Caul (1999) observa que los partidos que han sido creados más recientemente pueden impulsar principios más progresistas o ser más inclusivos de las demandas de las mujeres como parte de su estrategia para conseguir apoyos y votos. Por lo tanto, esperaríamos que partidos más nuevos incluyan más mujeres en sus CEN. Los partidos en la muestra tienen entre 4 y 167 años de existencia, con una edad media de 40.1 años, un corte que se podría tomar en cuenta para diferenciar entre partidos nuevos y antiguos. Aunque otros autores han utilizado diferentes criterios, Alcántara Sáez (2004: 54) señala el año 1975 como un parteaguas adecuado, pues este corte responde a la “eclosión de las transiciones a la democracia [un] período conocido como de la *Tercera Ola*”. Sin embargo, el análisis estadístico sugiere que la edad de un partido

político no tiene un efecto estadísticamente significativo sobre el porcentaje de mujeres en los CEN. La correlación entre ambos es muy débil.

Conclusiones

En un contexto en el cual la región ha experimentado cambios importantes con relación a la participación política de las mujeres en condiciones de igualdad, una pieza clave se mantiene estática: los partidos políticos y, en particular, sus estructuras internas. Un conjunto de investigaciones revelan que algunos partidos han adoptado voluntariamente acciones afirmativas para definir sus candidaturas al Poder Legislativo y a las posiciones internas de toma de decisiones; otros han fundado o fortalecido sus ramas femeninas; han modificado sus procesos de selección de candidatos a fin de democratizarlos y han ofrecido capacitación especial para sus integrantes y candidatas mujeres (Llanos y Sample, 2008; Caul Kittilson, 2006). Sin embargo, no todos los partidos políticos han tomado este tipo de medidas y los que sí lo han hecho presentan diversos grados de compromiso y cumplimiento.²⁷

Los partidos siguen siendo espacios masculinizados. En la mayoría de los estatutos partidarios no se menciona la igualdad de género ni la no discriminación por sexo. Pese a que, en muchos partidos políticos latinoamericanos, la militancia ronda 50%; en las instancias con mayor poder, la presencia de las mujeres disminuye y se presentan sesgos de género en los cargos ejercidos. Las instancias orgánicas que, supuestamente, deben velar por sus intereses no tienen atribuciones para ejercer una influencia decisiva. Asimismo, en la búsqueda de comprender los factores que impulsan una mayor o menor presencia de mujeres en la cima del poder partidario, el modelo esta-

²⁷ Por ejemplo, en la muestra analizada, 58.1% (36/62) de los partidos declara haber realizado cursos de capacitación en la última elección, aunque pocos brindan detalles acerca del número y fechas de las capacitaciones, así como sobre los temas tratados. Asimismo, 91.9% (57/62) de los partidos afirman que, en los últimos 12 meses, han realizado cursos de capacitación para su militancia. Sin embargo, el porcentaje se reduce al 54.4% (31/57) al ser consultados sobre la inclusión de cursos específicos permanentes sobre igualdad de género en los contenidos brindados. A su vez, 22.8% (8/35) afirma que los cursos fueron dirigidos a mujeres, mientras que 74.3% (26/35) indica que éstos fueron dirigidos a personas de ambos sexos.

dístico utilizado arrojó que hay varios factores que influyen sobre la presencia de las mujeres en los CEN.

La existencia de una ley de cuota/paridad para los órganos decisorios de los partidos tiene un impacto importante sobre la composición por sexo de los CEN –pese a que sólo tres de los seis países en la muestra con cuotas/paridad cuentan con sanciones por incumplimiento–. A su vez, los resultados sugieren que los partidos que hacen mención de la igualdad/equidad de género en sus principios fundamentales tienen más de 20% de mujeres en sus CEN. Puede ser que esto se dé porque los partidos están utilizando dichos principios para guiar su actuación, o porque las militantes lo usan como herramienta para exigir una mayor representación de mujeres en los órganos decisorios.

Los procesos de selección de candidaturas también tienen influencia sobre la composición por sexo de los CEN. El análisis estadístico indica que los partidos que seleccionan a los miembros de los CEN a través de grupos colegiados o procesos de selección mixtos, tienen mayor probabilidad de contar con más mujeres en sus CEN, en comparación con partidos donde sólo vota la máxima instancia.

El impacto de los procesos de selección sobre la conformación de las listas de las y los candidatos legislativos se ha empezado a investigar (Hinojosa, 2012), pero hay muy pocos estudios sobre cómo dichos procesos influyen en la composición por sexo de los máximos órganos ejecutivos nacionales de los partidos. Es necesario realizar más análisis con muestras más grandes e impulsar más estudios de caso para entender bien de qué manera los diferentes procesos de selección afectan a las mujeres y si hay diferencias con los hombres.

Además, los resultados plantean nuevas preguntas. Por ejemplo, ¿en qué medida la selección de las candidaturas a cargos de elección popular y la selección de máximas dirigencias partidarias responden a lógicas similares?, o bien ¿las élites partidarias son más reacias a incluir mujeres en la cúspide del poder organizativo porque esto puede implicar un mayor desafío a las formas de actuación política masculinizadas que han primado en las organizaciones partidarias y en sus estructuras internas?

En todo caso, si las leyes que regulan acciones afirmativas o paritarias juegan un papel tan predominante para la igualdad de género en la organización partidaria, ¿cuál es el rol que pueden jugar otras estrategias para

promover la inclusión de las mujeres en posiciones de poder, en particular, en aquellos países donde éstas no han sido legisladas? Primero, es importante poner este hallazgo en su contexto. El análisis estadístico presentado está basado en una muestra de 53 partidos, pero lo ideal es realizar análisis estadísticos con muestras más grandes. Además, el modelo explica alrededor del 40% de la variación. En este sentido, es importante mejorar la medición de ciertas variables como, por ejemplo, el nivel de influencia de las unidades de género y los procesos de selección de dirigencias. También es importante realizar investigaciones cualitativas para saber si algunos de los indicadores medidos desde lo formal-estatutario tienen un correlato real en la vida partidista.

Asimismo, sólo nueve países de América Latina (Argentina, Bolivia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay) contaban con cuotas legales para los órganos decisorios de los partidos y, en la muestra analizada, sólo 37.5% (15/40) de los partidos había adoptado medidas de cuota/paridad de manera voluntaria. Tanto el éxito de las medidas voluntarias como el cumplimiento de las establecidas por ley depende de la voluntad política partidaria de hacerlas efectivas en la práctica, sin buscar válvulas de escape para evadirlas.

Promover la igualdad de género al interior de las organizaciones políticas –en general, en todas sus esferas de influencia– responde a criterios de justicia democrática y permite aprovechar los recursos humanos de una mitad de la población cada vez más calificada y con diferentes experiencias vitales, mejorando, así, la calidad democrática. Su presencia igualitaria, además de un derecho, puede introducir temas que estuvieron ausentes en la agenda pública hasta que las mujeres llegaron a los cargos políticos y los impulsaron.

Nota metodológica

El análisis presentado en este estudio se apoya en información disponible en la base de datos sobre Género y Partidos Políticos en América Latina de GEPPAL (www.iadb.org/research/geppal) creada por el Banco Interamericano de Desarrollo e IDEA Internacional a partir de datos obtenidos en dos

investigaciones sucesivas por un grupo de consultores y consultoras nacionales. Ambos estudios recogieron una serie de indicadores preestablecidos, derivados de información proveniente de fuentes oficiales y de entrevistas a líderes partidarios. Los datos presentados en este artículo, que corresponden a la segunda investigación, fueron recolectados entre 2011 y 2012, incluyendo 15 países latinoamericanos que habían tenido elecciones parlamentarias hasta julio de 2012.

Se estudiaron 74 organizaciones partidarias²⁸ incluyéndose, por cada país, a aquellas que obtuvieron, como mínimo, 5% de los votos en la Cámara Baja/Única en las últimas elecciones parlamentarias. En aquellos países donde menos de cinco partidos obtuvieron el 5% de los votos, se incluyó el número necesario de partidos en orden descendente hasta alcanzar los cinco. Si un partido obtuvo entre 4.5 y 4.9% de la votación, la cifra se redondeó a 5%, incorporándose a la muestra.

Bibliografía

- ALCÁNTARA SÁEZ, Manuel, *¿Instituciones o máquinas ideológicas? Origen, Programa y Organización de los Partidos Latinoamericanos*, Barcelona, Institut de Ciències Politiques i Socials, 2004.
- ALCÁNTARA SÁEZ, Manuel, “Las tipologías y funciones de los partidos políticos”, en Manuel Mella Márquez (ed.), *Curso de partidos políticos*, Madrid, Ediciones Akal, 1997.
- ALLES, Santiago, “Ideología partidaria, competencia electoral y elección de legisladoras en cinco democracias latinoamericanas. Argentina, Brasil Chile, Perú y Uruguay, 1980-2013”, *América Latina Hoy, Revista de Ciencias Sociales*, vol. 66, 2014, pp. 69-94.
- ÁLVAREZ, Sonia, *The Politics of Gender in Latina America: Comparative Perspectives on Women in the Brazilian Transition to Democracy*, tesis doctoral, Yale University, 1986.
- CAUL KITTILSON, Miki, “Women, parties and platforms in post-industrial democracies”, *Party Politics*, vol. 17, 2011, pp. 66-92.
- CAUL KITTILSON, Miki, *Challenging Parties, Challenging Parliaments. Women and Elected Office in Contemporary Western Europe*, Columbus, Ohio State University Press, 2006.

²⁸ El análisis y resultados completos de la primera investigación pueden ser consultados en Roza *et al.* (2010) y los de la segunda revisados en Llanos y Roza (2015).

- CAUL KITTILSON, Miki, “Political Parties and the adoption of candidate gender quotas: a cross national analysis”, *The journal of politics*, vol. 63, núm. 4, 2001, pp. 1214-1229.
- CAUL KITTILSON, Miki, “Women’s representation in Parliament. The Role of Political Parties”, *Party Politics*, vol. 5, núm. 1, 1999, pp. 79-98.
- CHILDS, Sarah y Mona Lena Krook, “Critical Mass Theory and Women’s Political Representation”, *Political Studies*, vol. 56, 2008, pp. 725-736.
- DADOR, Jennie y Beatriz Llanos (eds.), *La igualdad esquivada. Una mirada de género a las Elecciones Generales de 2006*, Lima, IDEA Internacional y Asociación Civil Transparencia, 2008.
- DAHLERUP, Drude, “From a small to a large minority: Women in Scandinavian politics” en Mona Lena Krook y Sara Childs (eds.), *Women, gender and politics. A reader*, Nueva York, Oxford University Press, 2010, pp. 275-297.
- DAHLERUP, Drude, “From Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics”, *Scandinavian Political Studies*, vol. 11, núm. 4, 1988, pp. 275-297.
- ESCOBAR-LEMMON, María y Michelle Taylor-Robinson, “How Electoral Laws and Development Affect the Election of Women in Latin American Legislatures: A Test 20 Years into the Third Wave of Democracy”, documento presentado a la *American Political Science Association*, Filadelfia, 2006.
- FOX, Richard y Jennifer Lawless, “To Run or not to Run: Explaining Nascent Political Ambition”, *American Journal of Political Science*, vol. 49, núm.3, 2005, pp. 642-659.
- FREIDENBERG, Flavia, *Selección de candidatos y democracia interna en los partidos de América Latina*, Lima, Asociación Civil Transparencia e IDEA Internacional, 2003.
- GALLAGHER, Michael, “Introduction. Candidate Selection in Comparative Perspective”, en Michael Gallagher y Michael Marsh (eds.), *The Secret Garden of Politics*, Londres, Sage Publications, 1988, pp. 1-19.
- GEPPAL. Base de datos sobre Género y Partidos Políticos en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo e Instituto Internacional para la Democracia y la Asistencia Electoral, disponible en <http://www.iadb.org/research/geppal>.
- HENIG, Ruth y Simon Henig, *Women and Political Power: Europe since 1945*, Londres, Routledge, 2001.
- HERNÁNDEZ BRAVO DE LAGUNA, Juan, “La delimitación del concepto de partido político: las teorías sobre el origen y la evolución de los partidos políticos”, en Miguel Martínez Cuadrado y Manuel Mella Márquez, *Partidos políticos y sistemas de partidos*, Madrid, Editorial Trotta, 2012, pp. 53-80.
- HINOJOSA, Magda, *Selecting Women, Electing Women: Political Representation and Candidate Selection in Latin America*, Filadelfia, Temple University Press, 2012.
- HTUN, Mala, “Mujeres y poder político en Latinoamérica”, en *Mujeres en el Parlamento. Más allá de los números*, Estocolmo, IDEA Internacional, 2002, pp. 32-56.
- JONES, Mark P., “Gender Quotas, Electoral Laws, and the Election of Women: Evidence from the Latin American Vanguard”, *Comparative Political Studies*, vol. 42, núm. 1, 2009, pp. 56-81.

- JONES, Mark P., “Legislator Gender and Legislator Policy Priorities in the Argentine Chamber of Deputies and the United States House of Representatives”, *Journal of Policy Studies*, vol. 25, núm. 4, 1997, pp. 613-629.
- KROOK, Mona Lena, *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*, Nueva York, Oxford University Press, 2009.
- KENWORTHY, Lane y Melissa Malami, “Gender Inequality in Political Representation: A Worldwide Comparative Analysis”, *Social Forces*, vol. 78, núm. 1, 1999, pp. 235-269.
- KUNOVICH, Sheri y Pamela Paxton, “Pathways to Power: The Role of Political Parties in Women’s National Representation”, *The American Journal of Sociology*, vol. 111, núm. 2, 2005, pp. 505-552.
- LANGSTON, Joy y Francisco Javier Aparicio, *Gender Quotas are not Enough: How Background Experience and Campaigning Affect Electoral Outcomes*, documento de trabajo, Centro de Investigación y Docencia Económicas A. C. Estudios Políticos, núm. 434, México, 2011 disponible en <http://www.cide.edu.mx/publicaciones/status/dts/DTEP%20234.pdf>
- LLANOS, Beatriz y Vivian Roza, *Partidos Políticos y paridad: un desafío de la democracia en América Latina*, Lima, Banco Interamericano de Desarrollo e IDEA Internacional, 2015.
- LLANOS, Beatriz y Kristen Sample, *Del dicho al hecho. Manual de buenas practicas para la participación política de mujeres en los partidos políticos latinoamericanos*, Lima, IDEA Internacional, 2008.
- KANTER, Rosabeth Moss, *Men and Women of the Corporation*, Nueva York, Basic Books, 1977.
- LOVENDUSKI, Joni, “Women and Party Politics in Western Europe”. *PS: Political Science and Politics*, vol. 30, núm. 2, 1997, pp. 200-202.
- LOVENDUSKI, Joni y Pippa Norris (eds.). *Gender and Party Politics*, Londres, Sage Publishers, 1993.
- MATLAND, Richard, “El proceso de representación y reclutamiento legislativo de las mujeres”, en *Mujer, partidos políticos y reforma electoral*, Lima, IDEA Internacional, 2004, pp. 13-29.
- MATLAND, Richard y Michelle Taylor-Robinson, “Electoral System Effects on Women’s Representation: Theoretical Arguments and Evidence from Costa Rica”, *Comparative Political Studies*, vol. 30, núm. 2, 1997, pp. 186-210.
- MATLAND, Richard y Deborah Dwight Brown, “District Magnitude’s Effect on Female Representation in US State Legislatures”, *Legislative Studies Quarterly*, vol. 17, núm. 4, 1992, pp. 469-492.
- NATIONAL DEMOCRATIC INSTITUTE, *Reformar la Secretaría de la Mujer*, Washington D.C., 2006, disponible en <http://www.redpartidos.org/files/tip-mujer-SP03.pdf>.
- NORRIS, Pippa, “Introduction: Theories of Recruitment and Conclusions: Comparing Passages to Power”, en Pippa Norris (ed.). *Passages to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies*, Cambridge, Cambridge University Press, 1997, pp. 209-231.

- NORRIS, Pippa y Joni Lovedunski, *Political Recruitment. Gender, Race and Class in the British Parliament*, Nueva York, Cambridge University Press, 1995.
- NORRIS, Pippa, “Women’s Legislative Participation in Western Europe”, *West European Politics*, vol. 8, núm. 4, 1985, pp. 90-101.
- OBSERVATORIO DE ÉLITES PARLAMENTARIAS EN AMÉRICA LATINA DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA, *Base de Datos Élite Parlamentarias de América Latina* (PELA), disponible en http://americo.usal.es/oir/elites/bases_de_datos.htm.
- O’NEILL, Brenda y David Stewart, “Gender and Political Party Leadership in Canada”, *Party Politics*, vol. 15, núm. 6, 2009, pp. 737-757.
- ROZA, Vivian, Beatriz Llanos y Gisela Garzón de la Roza, *Partidos políticos y paridad, la ecuación pendiente*. Lima, Banco Interamericano de Desarrollo e IDEA Internacional, 2010.
- PUHLE, Hans-Jurgen, “Crisis y cambios de los partidos catch-all”, en José Ramón Montero, Richard Gunther y Juan J. Linz (Eds). *Partidos políticos: viejos conceptos y nuevos retos*, Madrid, Fundación Alfonso Martín Escudero y Editorial Trotta, 2007, pp. 71-98.
- REYNOLDS, Andrew, “Women in the Legislatures and Executives of the World: Knocking at the Highest Glass Ceiling”, *World Politics*, vol. 51, núm. 4, 1999, pp. 547-572.
- RÍOS TOVAR, Marcela y Andrés Villar, *Mujeres en el Congreso 2006-2010*, Chile, FLACSO, Programa de Gobernabilidad Observatorio, 2006, disponible en http://issuu.com/flacso.chile/docs/2006_01_gobernabilidad
- RULES, Wilma y Joseph F. Zimmerman (eds.), *Electoral Systems in Comparative Perspective: Their Impact on Women and Minorities*, Westport, Greenwood Press, 1994.
- RULES, Wilma, “Electoral Systems, Contextual Factors and Women’s Opportunities for Parliament in 23 Democracies”, *Western Political Quarterly*, vol. 40, 1987, pp. 477-497.
- SANBONMATSU, Kira, “Political Parties and the Recruitment of Women to State Legislatures”, *Journal of Politics*, vol. 64, 2002, pp. 791-809.
- SCHWINDT-BAYER, Leslie, “The Incumbency Disadvantage and Women’s Election to Legislative Office”, *Electoral Studies*, vol. 24, 2005, pp. 227-244.
- SETZLER, Mark, “The Use of Gender Quotas in Open-List Proportional Representation Electoral Systems: Electing Women in Brazil”, trabajo preparado para su discusión en el *Meeting of the Southern Political Science Association*, Nueva Orleans, 2005.
- SWERS, Michele L., *The difference Women Make: The Policy Impact of Women in Congress*, Chicago, The University of Chicago Press, 2002.
- TAYLOR-ROBINSON, Michelle, “La política hondureña y las elecciones de 2005”, *Revista de Ciencia Política*, vol. 26, núm. 1, 2006, pp. 114-124.
- VALCÁRCEL, Amelia, *La política de las mujeres*, Madrid, Cátedra, 2008.
- VERGE, Tania, *Partidos y representación política: las dimensiones del cambio en los partidos políticos españoles, 1976-2006*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 2007.
- WARE, Alan, *Partidos políticos y sistemas de partidos*, Madrid, Istmo, 2004.