



CRV-VIII-18-15



**SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS**

**DIRECCIÓN**

## **CONGRESO REDIPAL VIRTUAL VIII**

Red de Investigadores Parlamentarios en Línea  
Marzo-agosto 2015

Ponencia presentada por

**Lorena Vázquez Correa**

### **DEMOCRACIA INTERNA Y CUOTAS DE GÉNERO EN LOS PARTIDOS POLÍTICOS MEXICANOS**

**Marzo 2015**

El contenido de la colaboración es responsabilidad exclusiva de su autor, quien ha autorizado su incorporación en este medio, con el fin exclusivo de difundir el conocimiento sobre temas de interés parlamentario.

---

Av. Congreso de la Unión N°. 66, Colonia El Parque; Código Postal 15969,  
México, DF. Teléfonos: 018001226272; (+52 ó 01) 55 50360000, Ext. 67032, 67034  
Correo electrónico: [redipal@congreso.gob.mx](mailto:redipal@congreso.gob.mx)

## DEMOCRACIA INTERNA Y CUOTAS DE GÉNERO EN LOS PARTIDOS POLÍTICOS MEXICANOS

Lorena Vázquez Correa <sup>1</sup>

### RESUMEN

A lo largo del periodo comprendido entre 1990 y 2015, diversos partidos políticos han realizado reformas relativas a su organización interna encaminadas a apoyar la participación política de las mujeres. Entre dichas medidas se encuentran las cuotas de género para definir sus candidatos a cargos de elección, así como a las posiciones internas de toma de decisiones, han fundado o fortalecido organizaciones de mujeres al interior de los partidos, han modificado los procesos de selección de candidatos y dirigentes y han ofrecido capacitación especial para sus integrantes y candidatas mujeres (Freidenberg, 2007).

No obstante, la respuesta de los partidos a las demandas de la igualdad de género ha presentado diferencias. No todos han tomado este tipo de medidas, y los que sí, lo han hecho con distintos grados de compromiso y control de cumplimiento. Como resultado, los partidos difieren en cuanto al número de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo dentro de sus cuerpos ejecutivos.

Por tanto, en esta ponencia se plantea como objeto de estudio la inclusión de mujeres en los órganos de dirección de los partidos mexicanos, en concreto los comités ejecutivos nacionales, así como las características que presentan los diseños de las cuotas de género establecidas en los estatutos de los tres partidos mayoritarios que se han consolidado en las últimas dos décadas como las principales fuerzas políticas del país: el Partido Revolucionario Institucional (PRI), el Partido Acción Nacional (PAN) y el Partido de la Revolución Democrática (PRD).

La presente ponencia se divide en dos grandes apartados. En el primero, se analizan las reglas internas formales para la elección de los integrantes de los comités ejecutivos nacionales y, en el segundo, se analizan los diseños de las cuotas de género que han adoptado el PRI, el PAN y el PRD en sus estatutos para la integración de las mujeres en los comités ejecutivos nacionales, así como los porcentajes de mujeres que han integrado dichos órganos de dirección en el periodo de estudio.

---

<sup>1</sup> Miembro de la Redipal. Maestra y Doctorante en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana-I. Correo electrónico: lorennavazco@yahoo.com

## **DEMOCRACIA INTERNA Y CUOTAS DE GÉNERO EN LOS PARTIDOS POLÍTICOS MEXICANOS**

A lo largo de las últimas dos décadas, diversos partidos políticos han realizado reformas relativas a su organización interna encaminadas a apoyar la participación política de las mujeres. Entre dichas medidas se encuentran las cuotas de género para definir sus candidatos a cargos de elección, así como a las posiciones internas de toma de decisiones, han fundado o fortalecido organizaciones de mujeres al interior, han modificado sus procesos de selección de candidatos y dirigentes y han ofrecido capacitación especial para sus integrantes y candidatas mujeres (Freidenberg, 2007) .

No obstante, las respuestas de los partidos a las demandas de la igualdad de género han presentado diferencias. No todos han tomado este tipo de medidas, y los que sí, lo han hecho con distintos grados de compromiso y control de cumplimiento. Como resultado, los partidos difieren en cuanto al número de mujeres que ocupan posiciones de liderazgo dentro de sus cuerpos ejecutivos.

Por tanto, en esta ponencia se plantea como objeto de estudio la inclusión de mujeres en los órganos de dirección de los partidos mexicanos, en concreto los comités ejecutivos nacionales, así como las características que presentan los diseños de las cuotas de género establecidas en sus estatutos de los tres partidos mayoritarios que se han consolidado en las últimas dos décadas como las principales fuerzas políticas del país: el PRI, el PAN y el PRD.

En este sentido, la presente ponencia se divide en dos grandes apartados. En el primero, se analizan las reglas internas formales para la elección de los integrantes de los comités ejecutivos nacionales y, en el segundo, se analizan los diseños de las cuotas de género que han adoptado el PRI, el PAN y el PRD en sus estatutos para la integración de las mujeres en los comités ejecutivos nacionales, así como los porcentajes de mujeres que han integrado dichos órganos de dirección en el periodo de estudio de 1990-2015.

## DEMOCRACIA INTERNA

En el presente apartado se analizan las reglas internas formales para la elección de los integrantes de los comités ejecutivos nacionales, con el fin de identificar si algún tipo de proceso de selección favorece más la inclusión de mujeres y, en consecuencia, discernir si en alguno de los tres partidos las mujeres tienen mayores oportunidades de lograr representación en los comités ejecutivos nacionales.

En la literatura sobre la democracia interna de los partidos se encontró que los tipos de mecanismos formales de selección de los integrantes de los comités ejecutivos nacionales (CEN) van desde los más incluyentes hasta los más excluyentes. Los procesos de selección incluyentes son aquéllos en los que se eligen a los integrantes del CEN mediante elecciones abiertas a los ciudadanos en general, o por voto o acuerdo de los militantes del partido, o un subconjunto de delegados que representan cierto número de integrantes del partido.

Los procesos de selección excluyentes son en los que un reducido número de individuos, sean los dirigentes nacionales o el órgano de decisión interna más importante, eligen a los integrantes del CEN. Los procesos de selección mixtos son en los que se usa alguna combinación de procesos incluyentes y excluyentes, o bien, en los que se utiliza más de un proceso de selección; por ejemplo, cuando se elige o designa una proporción de los integrantes de los comités ejecutivos nacionales con un método, y el porcentaje restante con otro. El siguiente cuadro ilustra el continuo en el que se ubican las reglas formales de selección de dirigentes (Roza, *et al.*, 2010).

**Cuadro 1. Mecanismos de selección interna**

Continuo en que se ubican los tipos de procesos de selección	Tipo de proceso	Tipo de reglas de selección	
	Procesos incluyentes ↑ + Incluyentes	Convocatoria al voto	A ciudadanos en general
			A militantes del partido
	↓ + Excluyentes Procesos excluyentes	Órgano o comisión interna	Voto o acuerdo de delegados que representan sectores de los partidos
			Dirigencia nacional
Procesos mixtos	Combinación de procesos inclusivos y exclusivos		

Fuente: Vivian Roza, *et al.*, 2010, *Partidos políticos y paridad: la ecuación pendiente*, International IDEA/Banco Interamericano de Desarrollo, Perú.

## **PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL**

En el periodo de estudio se han reformado en catorce ocasiones los estatutos del PRI. Sin embargo, no en todas estas ocasiones se han modificado las reglas de selección de dirigentes. En concreto, en esta investigación se identificaron cuatro diseños de reglas formales para selección de dirigentes del CEN.

El primer diseño que se identificó corresponde a los estatutos aprobados en 1991 por la XIV Asamblea Nacional. Este diseño se caracterizó por abrir la elección del presidente del CEN a la Asamblea Nacional. Por su parte, al secretario general lo elegía el Consejo Político Nacional (CPN), y los titulares de las secretarías que conforman el comité los designaba el CEN.

El segundo diseño (1993) es menos ambiguo que el anterior en relación con la designación de los secretarios que conforman el comité, pues especifica que éstos serán designados por el presidente del organismo. Además, este diseño se caracteriza por determinar que tanto la elección del presidente como la del secretario general serán abiertas a la Asamblea Nacional.

El tercer diseño se estableció en los estatutos aprobados en 1996 por la XVII Asamblea Nacional, a partir de los cuales se modificó la elección del presidente y

secretario general, y se mantuvo la atribución del presidente para designar al resto de los secretarios del organismo. En este sentido, la elección del presidente y del secretario general dejó de ser facultad de la Asamblea Nacional y se atribuyó exclusivamente al CPN, la cual se realizaría por elección de fórmulas, cada una de las cuales debía alcanzar más del cincuenta por ciento de los votos emitidos.

Finalmente, el cuarto diseño establece que el CPN determinará en cada convocatoria el método para la elección del presidente y secretario general del CEN, de entre las opciones siguientes: elección directa de la base militante, asamblea de consejeros políticos, o por asamblea nacional<sup>2</sup>. Asimismo, se mantuvo la facultad del presidente para designar a los secretarios que integrarían dicho órgano de dirección.

Ahora bien, con base en la categorización sobre los mecanismos de selección de dirigentes esbozada en el cuadro 1, se observó que los procesos de selección de los integrantes de los comités ejecutivos nacionales del PRI son *mixtos*, con cierta tendencia a ser excluyentes. Se consideran mixtos porque una proporción de los integrantes de dicho comité puede ser seleccionada por un proceso relativamente incluyente, y el restante con un proceso excluyente.

La proporción de integrantes del comité que puede ser seleccionada por un proceso relativamente incluyente son el presidente y el secretario general, puesto que en los diversos estatutos analizados se establece que su elección se realizará por la Asamblea Nacional, por el CPN, o bien, por el procedimiento estatutario que seleccione el CPN de entre las opciones siguientes: a) elección directa por la base militante; b) asamblea de consejeros políticos, y c) asamblea nacional.

El resto de los integrantes de dicho órgano de dirección, bajo todos los diseños de selección de dirigentes que se analizaron, son electos en un proceso altamente excluyente, puesto que es atribución del presidente del CEN designar a los secretarios de

---

<sup>2</sup> Por *elección directa* se entiende el procedimiento mediante el cual los electores de la jurisdicción electoral correspondiente, militantes del partido inscritos en el registro partidario, participan con voto directo, personal y secreto. Por *Asamblea de Consejeros Políticos* se entiende el procedimiento mediante el cual los electores se integran por: I. Los Consejeros Políticos del nivel respectivo; II. Los Consejeros Políticos del nivel superior que residan en la jurisdicción, y III. Los Consejeros Políticos del nivel inmediato inferior. La *Asamblea Nacional* es el procedimiento mediante el cual los electores son los miembros de este órgano deliberativo. Cf. Reglamento para la elección de dirigentes y postulación de candidatos del Partido Revolucionario Institucional, 2013, artículo 8.

dicho organismo. En consecuencia, se considera que los procesos de selección de dirigentes del PRI son *mixtos* con tendencia a ser *excluyentes*, puesto que si bien los dos puestos más altos en la jerarquía del comité pueden ser seleccionados por un proceso relativamente incluyente, el resto invariablemente será designado por una sola persona: el presidente del CEN.

## **PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**

En el periodo de estudio se modificaron en ocho ocasiones los estatutos del PAN. Sin embargo, en la presente investigación se observó que tales estatutos pueden ser agrupados en dos conjuntos de diseños de reglas de selección de integrantes de los comités ejecutivos nacionales.

El primer diseño identificado se mantuvo sin variaciones en su sentido desde 1986 hasta los estatutos aprobados en 2008. En este diseño se establece que la fijación del número de integrantes y su designación se realiza por el Consejo Nacional a propuesta del presidente en dos terceras partes, y la otra tercera parte por los consejeros nacionales. Además, se señala que el presidente del comité designa, de entre sus miembros, al secretario general.

En relación con la elección del presidente, en este diseño de selección se señala que la votación será secreta en sesión del Consejo Nacional. Cuando los candidatos sean más de dos y ninguno de ellos obtenga la mayoría calificada de las dos terceras partes de los votos computables, se eliminará al candidato que haya obtenido la menor votación en cada ronda, hasta que un candidato obtenga dicha mayoría, o si esto no sucede, hasta que queden dos candidatos solamente. Cuando queden solamente dos candidatos, habrá hasta cuatro rondas de votación, si en ellas ninguno de los candidatos resulta electo, se dará por concluida la sesión y se abrirá una nueva convocatoria para que vuelva a sesionar el Consejo Nacional, con el fin de que un candidato obtenga la mayoría calificada.

El segundo diseño de las reglas de selección de dirigentes se gestó en los estatutos aprobados por la XVII Asamblea Nacional Extraordinaria en 2013, en los cuales se establece que la elección del presidente, secretario general y siete militantes del

partido, se llevará cabo de entre las planillas registradas para competir por tales cargos, y resultará electa la planilla que obtenga la mayoría absoluta de los votos válidos emitidos.

Si ninguno de los candidatos obtiene la mayoría mencionada, resultará electa la planilla que logre una mayoría de al menos 37% de los votos válidos emitidos, con una diferencia de al menos cinco puntos porcentuales respecto de la planilla que le siga en votos válidos. Si ninguno de los candidatos obtiene la mayoría señalada anteriormente, quienes hayan obtenido los dos porcentajes más altos de votación participarán en una segunda vuelta. Para la elección en cuestión podrán votar los militantes que se encuentren incluidos en la lista nominal.

En este orden de ideas, se observó que los mecanismos que ha implementado Acción Nacional para la elección de los integrantes del CEN son *mixtos*, con cierta tendencia a ser excluyentes. Son mixtas en el sentido de que combinan al menos dos mecanismos de selección de dirigentes. Aunado a lo anterior, se considera que tales reglas tienden a ser excluyentes toda vez que un reducido número de individuos eligen a los integrantes de dicho órgano.

Al respecto, en los estatutos analizados se señala que los integrantes del CEN deben ser designados por el Consejo Nacional, dos terceras partes de los cuales se elegirán a propuesta de su presidente y la otra tercera parte a propuesta de los consejeros. Al secretario general lo designará el presidente del CEN, de entre los miembros del mismo designados por el Consejo. Por tanto, se infiere que en última instancia los individuos que eligen a los integrantes de dicho espacio de poder son el presidente del Consejo Nacional, los consejeros y el presidente del CEN, toda vez que ellos sugieren a sus candidatos para que el Consejo Nacional los designe. Por tanto, el proceso de selección involucra a un reducido número de personas, de ahí que se identifique con los procesos de selección excluyentes.



## **PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA**

El PRD ha modificado sus estatutos en catorce ocasiones en el periodo de 1990 a 2015. Sin embargo, se observaron sólo tres diseños generales de reglas de selección de dirigentes. El primer diseño predominó desde 1990 hasta 2008; en él se establecía que entre las funciones del Consejo Nacional se encontraba la de elegir al CEN, excepto al presidente y al secretario general, quienes serían electos por voto directo y secreto. Así, el candidato que obtuviera la mayoría relativa de los votos ocuparía la presidencia, y quien obtuviera la primera minoría ocuparía la secretaría general.

El segundo diseño de reglas formales de selección fue aprobado en 2010, y se mantuvo hasta antes de la celebración del XIV Congreso Nacional, celebrado en noviembre de 2013. Este diseño no es muy distinto del anterior, puesto que establece que la elección de la presidencia y la secretaría general del partido se realizarán mediante voto universal, libre, directo y secreto de los afiliados que se encuentren en la lista nominal de electores del partido en el ámbito respectivo. Asimismo, los estatutos correspondientes a este diseño señalaban que los integrantes de las secretarías del CEN (Secretariado Nacional), serían electos por el Consejo Nacional mediante votación libre, directa y secreta.

El tercer diseño de reglas de selección se adoptó tras la celebración del XIV Congreso Nacional y se declaró constitucional y legalmente válido en marzo de 2014. Este diseño establece que para la elección de la presidencia y la secretaría general del CEN, el Consejo Nacional deberá decidir, con al menos el sesenta por ciento de votos aprobatorios de los consejeros presentes, el método por el cual serán electos los titulares de dichos cargos, de entre las siguientes opciones: votación universal de los afiliados, votación de los consejeros nacionales o candidatura única.

Si el Consejo Nacional elige el primer método de selección de dirigentes, a saber, la votación universal de los afiliados, ésta será directa y secreta de todos los afiliados del ámbito correspondiente. Si alguna de las fórmulas obtiene el sesenta por ciento de la votación válida o más, le corresponderá la asignación de ambos cargos directivos. Pero si ninguna fórmula logra tal porcentaje de votación favorable, se nombrará presidente a

quien obtenga la mayoría de los votos, y secretario general a quien obtenga la primera minoría de votos.

Si no se optara por lo anterior, el Consejo Nacional podría inclinarse por la votación de los consejeros nacionales. En tal caso, la elección de los titulares de la presidencia y secretaría general del CEN se efectuarán por medio de votación libre, directa y secreta en urna, por al menos el setenta por ciento de los consejeros presentes y mediante el sistema de rondas. Si en la primera ronda ninguna fórmula obtiene el setenta por ciento de los votos, se procederá a realizar nuevas rondas de votación hasta que se alcance el citado porcentaje de votación. Finalmente, si el Consejo Nacional no escoge ninguno de los métodos anteriores, puede optar por elegir a los dirigentes por candidatura única presentada ante dicho órgano deliberativo.

En cambio, los secretarios que integren el CEN serán electos por el Consejo Nacional mediante emblemas, en votación libre, directa y secreta. Una vez celebrada la elección, a cada emblema que haya participado en la elección se le designará el número de integrantes obtenidos bajo el principio de representación proporcional y de acuerdo con la votación obtenida por cada emblema. Todos los emblemas que hayan obtenido lugares en la integración del CEN propondrán al presidente nacional los nombres y los cargos a ocupar de aquellas personas que integrarán el CEN, y una vez integrada la totalidad de la lista, el presidente la pondrá en consideración ante el Consejo Nacional, la cual deberá de ser aceptada con el voto aprobatorio de las dos terceras partes de los consejeros presentes.

Por todo lo anterior, se concluye que los procesos de selección de los integrantes del CEN –Secretariado Nacional– del PRD, son *mixtos* con cierta tendencia a ser *incluyentes*, debido a que combinan varios procesos de selección distintos y todos ellos son relativamente incluyentes.

Uno de dichos procesos de selección, altamente incluyente, se establece para la elección del presidente y secretario general, la cual queda sujeta al voto universal, libre y secreto de todos los afiliados del partido, según los estatutos aprobados del I al XI Consejos Nacionales (1990-2008). De lo anterior se infiere que la categoría en la que se ubican estos procesos de selección es en el polo de las reglas incluyentes.

Un segundo mecanismo de selección del PRD es menos incluyente que el anterior, sin llegar a ser altamente excluyente, puesto que se ubica en una posición intermedia en la categorización de procesos formales para elegir a los integrantes de los comités ejecutivos nacionales. De esta forma, los integrantes de las secretarías del comité son electos por votación del Consejo de miembros en el exterior, o por el Consejo Nacional, el cual es un órgano colegiado que representa la autoridad superior dentro del partido.

Posteriormente, en el año 2010, se celebró el XII Congreso Nacional y se hicieron modificaciones a las reglas internas formales para elegir a los dirigentes. En estos nuevos estatutos se cerró la elección del presidente y el secretario general: a partir de entonces, sólo pueden votar los afiliados que se encuentren en el listado nominal de electores del partido. Por tanto, los procesos de selección del PRD tienden a incluir a los militantes, y en ese sentido, los procesos de selección de dirigentes tienden a ser inclusivos.

En síntesis, con base en la categorización de procesos de selección de dirigentes, en este apartado se observó que las reglas internas de selección de dirigentes de los tres partidos de este estudio son *mixtas*, pues combinan más de un tipo de proceso de selección. Sin embargo, se pueden identificar matices que diferencian los mecanismos adoptados por estos partidos. En el marco de estas consideraciones, se concluye que las reglas formales de selección de dirigentes diseñadas por el PRI tienden a ser excluyentes, mientras que las del PAN tienden a ser aún más excluyentes que el anterior. Finalmente, los procesos de elección del PRD tienden a ser incluyentes.

A partir de estos hallazgos sobre el grado de inclusión de los militantes en los procesos de selección de los dirigentes, en el siguiente apartado se analizará la integración de los comités ejecutivos nacionales desagregados por género, con el fin de observar los niveles de inclusión de las mujeres en la integración de dichos órganos de dirección.

## **CUOTAS DE GÉNERO**

En el presente apartado se analizan los mecanismos formales que han adoptado los partidos para la inclusión de mujeres en los comités ejecutivos nacionales, poniendo especial atención al sistema de cuota de género establecido en los estatutos para la integración de dicho órgano de dirección, a fin de dilucidar si en alguno de los tres partidos mayoritarios de México, las mujeres tienen mayores oportunidades para lograr representación en los comités ejecutivos nacionales. Para ello se revisan los diferentes diseños de cuota de género para la integración de los comités ejecutivos nacionales que han adoptado los partidos en sus estatutos, así como los porcentajes de mujeres que han integrado dichos órganos de dirección de 1990 a 2015.

### **INCLUSIÓN DE MUJERES EN EL PRI**

El PRI ha adoptado tres diseños de cuota de género para la integración del CEN en el nivel estatutario. El primer diseño se adoptó en 1996, y consistió en reconocer que al interior del partido las mujeres se integrarían en una unidad organizativa de carácter nacional. Asimismo, se estableció una cuota máxima de 70% de militantes de un mismo sexo para la integración de dicho órgano de dirección. Cabe destacar que *antes* de la adopción de este mecanismo, el porcentaje promedio de mujeres que integraron dicho órgano de dirección fue de 13 por ciento. En cambio, durante la vigencia de este mecanismo, el porcentaje promedio de mujeres ascendió a diecinueve por ciento.

Posteriormente, en 2001 se modificaron nuevamente los estatutos y se introdujo un segundo diseño normativo en materia de cuotas de género para la inclusión de mujeres en el CEN, el cual establece que: 1) los comités de todos los niveles no incluirán una proporción mayor al cincuenta por ciento de militantes de un mismo sexo, y 2) la dirigente del Organismo Nacional de Mujeres –antes, Organismo de Mujeres– formará parte del CEN. Derivado de esta modificación en la normativa interna, el porcentaje promedio de mujeres que integraron dicho órgano de dirección ascendió –dramáticamente– a 27% durante la vigencia de este diseño.

Pocos años más tarde, en 2005, se introdujo un tercer diseño, el cual conservó el sentido del anterior referente al espacio en el CEN reservado para la dirigente del

Organismo Nacional de Mujeres Priistas y la cuota paritaria para la integración del órgano de dirección. Aunado a lo anterior, en este diseño se estableció que la fórmula para seleccionar al presidente y al secretario general —los cargos más altos en la jerarquía del organismo— respetará el principio de paridad de género. Cabe señalar que el promedio de mujeres en el CEN, *durante* la vigencia de este diseño, ascendió a 29%, esto es diez puntos porcentuales por encima del promedio de mujeres que se registró durante la vigencia de la cuota 70-30 adoptada en 1996 por este partido.

En general, el porcentaje más bajo de mujeres que integraron el CEN del PRI fue durante el mandato de Luis Donaldo Colosio, de 1988 a 1992, en el cual solamente el 8% de integrantes del CEN fueron mujeres. En cambio, el porcentaje más alto corresponde al periodo 2012-2015, presidido por César Camacho Quiroz, en el que el 33% de espacios dentro de este órgano de dirección es ocupado por féminas.

Asimismo, el promedio de mujeres que integraron dicho órgano de dirección desde 1988 hasta 2014 ha sido de 19%, un porcentaje muy bajo si se considera que de acuerdo con los datos disponibles, el 53% del padrón público de militantes, durante el periodo de marzo de 2006 a julio de 2012, fueron mujeres. Si bien no se cuentan con datos del género de los militantes antes de 2006, la información referente al padrón de militantes del partido constituye un indicio de que parte importante de los militantes de este partido son mujeres.

Lo anterior constituye un dato duro que indica con exactitud la dimensión del problema de la subrepresentación de las mujeres en los órganos de dirección del PRI, en particular en el CEN. No obstante los logros alcanzados, resulta evidente que las mujeres están inequitativamente representadas, pues además de que su número es mayor al de los hombres, la eliminación de toda forma de discriminación en los espacios de la vida partidaria y en especial en los órganos de dirección, constituye una necesidad de carácter histórico y social. En consecuencia, resulta ampliamente justificable la adopción de mecanismos normativos de inclusión de mujeres con el fin de subsanar el déficit en la representación de este sector de la militancia.

## INCLUSIÓN DE MUJERES EN EL PAN

El PAN ha adoptado tres diseños de cuota de género para la inclusión de mujeres en la integración del CEN. El primero se aprobó en el año 2001, mediante el cual se reservó por primera vez dentro del partido y a nivel estatutario un espacio para la representación de las mujeres del partido en dicho órgano de toma de decisiones, a saber, el espacio designado para la titular de la Secretaría de Promoción Política de la Mujer.

Ese único espacio reservado para las mujeres se mantuvo vigente hasta 2008, año en que se celebró la XVI Asamblea Nacional Extraordinaria, en la cual se introdujo por primera vez la cuota de género más alta que ha tenido el partido en su historia, puesto que en el nivel estatutario se estableció que para la integración del CEN al menos 40 por ciento de miembros serían de género distinto, procurando alcanzar la paridad.

Cabe señalar que si tomamos en cuenta que la cuota 40-60 de un mismo género para la integración del CEN se introdujo en 2008, un año después de que se integrara el comité que ejerció funciones de 2007 a 2010, concluimos que hasta el proceso de selección del comité 2010-2014, dirigido por Gustavo Madero, se aplicó por primera vez la cuota estatutaria para la integración de dicho órgano de dirección. Además, concluimos que este diseño de cuota de género 40-60 solamente estuvo vigente en el proceso de selección referido, toda vez que la renovación del comité, a llevarse a cabo en mayo del 2014, se deberá regir por los estatutos aprobados en 2013, en los cuales se redujo considerablemente el alcance de la cuota de género, y corresponde al tercer diseño de cuota que describiremos más adelante.

Antes de describir el tercer diseño de cuota que ha adoptado el PAN durante el periodo de estudio, cabe señalar que en la adopción de la cuota de género 40-60 para la integración del CEN —segundo diseño adoptado—, se incrementó considerablemente el porcentaje de mujeres que han integrado este órgano de dirección. Es así que *antes* de la adopción de la cuota 40-60, en promedio el 20% de integrantes del comité eran mujeres; en cambio, *durante* la vigencia de la cuota 40-60, el 37% de integrantes de dicho órgano fueron féminas.

Asimismo, el porcentaje más bajo de mujeres que integraron el CEN, con apenas 9%, fue en el periodo 1993-1996, dirigido por Carlos Castillo Peraza. El porcentaje más alto de mujeres que integraron este espacio de toma de decisiones corresponde al periodo en el que estuvo vigente la aplicación de la cuota 40-60 para la selección de los integrantes del CEN, correspondiente al periodo 2010-2014, encabezado por Gustavo Madero, quien fue sustituido en el año 2014 por María Guadalupe Cecilia Romero Castillo, primera mujer que ocupó la secretaría general y después la presidencia interina del partido.

El tercer diseño de la cuota adoptado por el partido en el año 2013 fue menos afortunado que el anterior (2008). Este diseño establece que además del presidente, el secretario general, la titular de Promoción Política de la Mujer, el titular de Acción Juvenil y el tesorero nacional, “siete militantes del partido [...] integrarán el CEN, de los cuales, al menos el cuarenta por ciento serán de género distinto.” Es decir, el partido mantuvo una cuota de género, pero no para la integración general, o ‘total’, del CEN, sino para una fracción de dicho órgano, ya que la cuota aplica sólo para la designación de siete militantes que integrarán este espacio de poder, sin incluir el resto de los cargos como la presidencia, secretaría general, tesorero nacional, etcétera.

Lo anterior supone un revés a la inclusión de las mujeres en estos espacios de decisión, puesto que al reducir los topes mínimos de mujeres que deben integrar este órgano de dirección, o dicho de otro modo, al ampliar los topes máximos de integrantes de un mismo género, la inclusión de mujeres depende de la voluntad política del presidente en turno.

En general, el porcentaje promedio de mujeres que han integrado los comités ejecutivos nacionales del PAN desde el año 1987 hasta el 2014, es de veintidós por ciento. No obstante, tal porcentaje es muy bajo si se considera la proporción de mujeres *activas* y *adherentes* que el partido registró desde 1997. Según los datos con corte al 2013, de los miembros adherentes, las mujeres constituyeron el 52%, mientras que de los miembros activos fueron el 50 por ciento. En este sentido, se afirma que el problema de la subrepresentación de las mujeres en el PAN, en concreto en los comités ejecutivos nacionales, es un problema fehaciente, toda vez que ellas constituyen más de la mitad de la militancia del blanquiazul.

## INCLUSIÓN DE MUJERES EN EL PRD

El PRD ha experimentado varios diseños de cuotas de género y paridad. El primer diseño de cuota de género para la integración del CEN se adoptó en 1990, el cual establecía topes máximos a la participación de cada uno de los sexos, puesto que determinaba que ningún género debía contar con una representación superior al ochenta por ciento de la integración de dicho espacio de decisión.

Posteriormente, en 1993, el partido adoptó un segundo mecanismo para la integración de mujeres al CEN, en el cual se redujo el tope máximo de representación para cualquiera de los géneros, es decir, se estableció que ninguna instancia de dirección del partido, entre ellas el CEN, podría contar con una proporción de mujeres o varones superior al setenta por ciento de sus integrantes. Con algunas variaciones en la redacción y en la numeración de los artículos de la normativa, este diseño de cuota no cambió en su sentido hasta el 2007, año en que se celebró el X Congreso Nacional del partido.

El tercer diseño de cuota de género corresponde a un diseño de cuota de género paritario, es decir, del 50% para la representación de cada género, el cual se introdujo en 2007 y establece que para la integración del CEN se respetará la paridad de género. Por último, en el cuarto diseño de cuota aprobado en 2013 —y declarado válido constitucional y legalmente en 2014— se dio un retroceso en el avance del partido hacia la paridad, puesto que se modificó el alcance de la cuota de género, es decir, se mantuvo la paridad pero no para la integración general del comité, sino para una parte de éste. Mejor dicho, la normativa sobre la paridad para la integración del CEN señala que se integrará por un titular de la presidencia nacional, uno de la secretaría general, los coordinadores de los grupos parlamentarios del partido en el Congreso y veintiún integrantes electos por el Consejo Nacional. Sin embargo, el requisito de paridad sólo aplica para estos últimos, no para el resto de los miembros que integrarán dicho órgano de dirección.

Con referencia a los efectos en materia de inclusión de mujeres a partir de la adopción de las cuotas, se observó que durante la aplicación del primer diseño, la cuota 80-20, se alcanzó el resultado esperado al aumentar de 16% de mujeres en el CEN *antes* de la adopción del mecanismo, a 22% en promedio *durante* su aplicación. Asimismo se observó que *antes* de la adopción del segundo diseño de cuota, 70-30, en promedio el



20% de la integración de estos órganos de dirección lo ocupaban las mujeres. En cambio, *durante* la vigencia de este segundo diseño, las mujeres ocuparon en promedio el 31% de las secretarías de dicho órgano, un porcentaje superior al umbral establecido por la cuota referida.

Por su parte, la adopción de la cuota paritaria adoptada en el 2007 coincide con porcentajes relativamente altos de mujeres en la composición de estos órganos de dirección. En general, el porcentaje promedio de mujeres que han ocupado cargos en el Secretariado Nacional durante su vigencia, de 2008 a 2014, es de 44%, el porcentaje más alto de los tres partidos de este estudio.

En general, el porcentaje más bajo de mujeres que integraron el Secretariado Nacional fue 16% en el periodo de 1989-1990, el cual corresponde a la primera dirigencia de Cuauhtémoc Cárdenas. En cambio, el porcentaje más alto es 47%, el cual se alcanzó en dos ocasiones: durante el periodo 2009-2011 encabezado por Jesús Ortega Martínez, y en el periodo 2011-2014, durante la dirigencia de Jesús Zambrano Grijalva<sup>3</sup>.

Con base en lo anterior, se concluye que la cuota paritaria estatutaria tuvo efectos importantes en la integración de dicho órgano de decisión, puesto que *antes* de la adopción de estos mecanismos, el porcentaje promedio fue de 28%, y *durante* la vigencia de la cuota 50-50 se incrementó a 44%, es decir, se incrementó en 16 puntos porcentuales el promedio de integración de mujeres en estos espacios de poder. Cabe destacar que la adopción de la cuota paritaria 50-50 se justifica plenamente toda vez que las mujeres constituyen una parte importante de los militantes del partido, pues conforman el 65% del padrón de militantes, con corte a octubre de 2013, y el 54% del antecedente registral en el periodo 1989-2011.

---

<sup>3</sup> Cabe destacar que en el periodo que dirigió Jesús Zambrano se llevó a cabo un litigio por incumplimiento de la cuota de género para la integración del Secretariado Nacional.

## CONSIDERACIONES FINALES

Por todo lo hasta aquí expuesto, se concluye que el PRD ha sido más favorable históricamente a la inclusión de mujeres en los comités ejecutivos nacionales, toda vez que el porcentaje promedio de mujeres que han integrado dicho espacio de poder en este partido es de 32% en el periodo de 1989 a 2014. En cambio, en el partido donde menos mujeres han integrado el CEN es el PRI, con apenas un promedio de 19%, de 1988 a 2014. Por su parte, en el PAN solamente el 22% en promedio de la integración del CEN ha sido ocupado por mujeres, en el periodo de 1987 a 2014.

En referencia al PRI, se concluye que es el partido que en el plano estatutario ha creado condiciones más favorables para la inclusión de mujeres, en razón de que ha establecido la paridad en la integración del comité, así como en la fórmula para elegir al presidente y al secretario general. No obstante, en el plano fáctico de la integración de dichos espacios de poder, no ha alcanzado los resultados esperados. Si bien es cierto que ha logrado posicionar a más mujeres en la presidencia y secretaría general del comité ejecutivo, la media del porcentaje de mujeres que han integrado dicho órgano es apenas del 19%, el porcentaje promedio más bajo de los partidos de este estudio.

Asimismo, se concluye que en el PAN, en el plano fáctico, visto desde una dimensión histórica, la inclusión de mujeres en los comités ejecutivos nacionales ha sido lenta y sinuosa. Las razones que sostienen la afirmación anterior consisten en que: 1) este partido fue el último —de los partidos de este estudio— en adoptar las cuotas de género como mecanismo de inclusión de mujeres, en 2008; 2) a diferencia de los demás partidos, Acción Nacional no adoptó la cuota 50-50, sino una cuota del 40% de miembros de un mismo género, y 3) el porcentaje promedio de mujeres que han integrado el CEN en el periodo de estudio es apenas del 22%, cifra que se queda muy por debajo de los registros de sus militantes desagregados por género.

Además, en el periodo de estudio (1990-2015), sólo una mujer ha alcanzado la secretaría general y la presidencia interina del blanquiazul. Un aspecto más a considerar es que en la reforma a los estatutos aprobada por la XVII Asamblea Nacional Extraordinaria, en 2013, se redujo el alcance de la aplicación de la cuota de género, es decir, toda vez que en los estatutos referidos la cuota aplica sólo para la elección, o

designación, de 7 militantes del partido que integrarán el CEN, exceptuando al presidente, secretario general, tesorero nacional y titulares de Promoción Política de la Mujer y Acción Juvenil.

Además, se observó que los procesos de selección de los comités ejecutivos nacionales mixtos con tendencia a ser excluyentes, coinciden con porcentajes bajos de mujeres en la integración de dichos órganos de dirección, como los casos del PRI y del PAN. Asimismo, el partido en el que históricamente más mujeres han tenido acceso a los comités ejecutivos nacionales, corresponde al partido que en el análisis de las reglas de selección de dirigentes se identificó por ser el más inclusivo de los tres partidos de este estudio: el PRD. Estas observaciones apoyan la hipótesis teórica según la cual, las reglas formales para la elección de los integrantes de los comités ejecutivos nacionales que son inclusivos (con elecciones en las que pueden participar los militantes del partido o por voto en asamblea), crean condiciones más favorables para la integración de mujeres en estos órganos de decisión.

La disparidad en la representación de las mujeres en los comités ejecutivos nacionales se manifiesta sobre todo si consideramos que las mujeres constituyen más del cincuenta por ciento de militantes en los tres partidos. Lo anterior constituye un dato duro y, por tanto, irrefutable, que permite fijar con exactitud la dimensión del problema de la subrepresentación de las mujeres en los órganos de dirección de los partidos.

Por todo lo expuesto se concluye que un elemento determinante para la inclusión de las mujeres en los órganos de dirección de los partidos, y de cualquier otro espacio de poder, especialmente dentro de los partidos, consiste en que las mujeres vigilen el respeto de sus derechos políticos, y en este sentido, el cumplimiento de lo establecido en los estatutos partidarios, contravirtiendo los actos que contravengan la inclusión de mujeres en los espacios de poder y toma de decisiones. En este sentido, la labor de monitoreo del cumplimiento de los mecanismos normativos de inclusión de mujeres, así como la demanda del cumplimiento de los estatutos en caso de inobservancia de los mismos, es crucial para que estos instrumentos de inclusión no se conviertan en meros ornamentos de la buena voluntad de los partidos.

## BIBLIOGRAFÍA

HERNÁNDEZ M., Andira, 2011, *Equidad de género y democracia interna de los partidos políticos. Políticas partidistas para la inclusión política de las mujeres en América Latina*, TEPJF.

MEDINA Espino, Adriana, 2010, *La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*, Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, México.

ROZA, Vivian, *et al.*, 2010, *Partidos políticos y paridad: la ecuación pendiente*, International IDEA/Banco Interamericano del Desarrollo, Perú.

SARTORI, Giovanni, 2005, *Partidos y sistemas de partidos. Marco para un análisis*, Alianza Editorial, Madrid, 1976.

SCHWINDT-Bayer, Leslie A., 2010, *Political Power and Women's Representation in Latin America*, Oxford University Press, Nueva York.

ALCÁNTARA, Manuel y Freidenberg, Flavia, 2003, "Organización y funcionamiento interno de los partidos políticos en América Latina", en Manuel Alcántara y Flavia Freidenberg (coords.) *Partidos políticos de América Latina. Centroamérica, México y República Dominicana*, FCE/IFE, México.

BAREIRO, Line, 2007, "Representación política de las mujeres", en Dieter Nohlen *et al.* (comps.), *Tratado de derecho electoral comparado de América Latina*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos/Universidad de Heidelberg/International IDEA/Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación/IFE/FCE, México.

FREIDENBERG, Flavia, 2007, "Democracia interna en los partidos políticos", en Dieter Nohlen *et al.* (comps.) *Tratado de derecho electoral comparado de América Latina*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos/Universidad de Heidelberg/International IDEA/Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación/IFE/FCE, México, 2a. ed., pp. 627-678.

HTUN, Mala, 2002, "Mujeres y poder político en Latinoamérica", en *Mujeres en el parlamento: más allá de los números*, IDEA Internacional, Suecia.

LARS, Billie, 2001, "Democratizing a democratic procedure: Myth or reality? Candidate selection in western European parties, 1960-1990", en *Party Politics*, vol. 7, núm. 3.

PRI, Estatutos del Partido Revolucionario Institucional, XVI-XXI Asamblea Nacional.

PAN, Estatutos del Partido Acción Nacional, IX-XVII Asamblea Nacional Extraordinaria.

PRD, Estatutos del Partido de la Revolución Democrática, I-XIV Consejo Nacional.