

LA CONSTRUCCIÓN DE LA DEMOCRACIA PARITARIA EN MÉXICO

Igualdad sustantiva, representación política y participación de las
mujeres

Análisis documental con énfasis en el estado de Hidalgo

RESUMEN

La democracia paritaria constituye una propuesta de transformación del sistema político que rebasa la distribución numérica de cargos entre mujeres y hombres. Su sentido más profundo consiste en garantizar que las mujeres, en toda su diversidad, puedan acceder a los espacios de decisión, ejercer autoridad, incidir en la definición de prioridades públicas y participar en condiciones libres de discriminación y violencia. Este trabajo analiza la evolución de la democracia paritaria en México, sus bases teóricas, su desarrollo histórico, el marco jurídico internacional y nacional, los avances electorales recientes y las barreras que todavía impiden convertir la igualdad formal en igualdad sustantiva. El estudio toma como punto de partida la revista Democracia paritaria, publicada por Nueva Alianza Hidalgo en 2026, y la articula con legislación, documentos oficiales, estadísticas electorales y literatura académica especializada.

La metodología es cualitativa, documental y analítica. Se revisan normas constitucionales y legales, resoluciones y criterios electorales, informes del Instituto Nacional Electoral, del Instituto Estatal Electoral de Hidalgo, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de ONU Mujeres, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe y de organismos interamericanos. Asimismo, se emplean categorías provenientes de la teoría de la representación, el institucionalismo feminista, la perspectiva de igualdad sustantiva y el enfoque interseccional. La hipótesis central sostiene que la paridad numérica es una condición indispensable, pero insuficiente, para democratizar el poder: su eficacia depende de que las instituciones modifiquen los procesos de selección, financiamiento, ejercicio del cargo, distribución de cuidados, acceso a recursos, comunicación pública y prevención de la violencia política contra las mujeres en razón de género.

Los hallazgos muestran que México ha construido uno de los marcos normativos más avanzados de la región. La reforma constitucional de 2014 fortaleció la postulación paritaria; la reforma de 2019 extendió el principio de paridad a los poderes públicos y niveles de gobierno; la reforma legal de 2020 definió y articuló respuestas frente a la violencia política contra las mujeres en razón de género; y reformas posteriores reforzaron la igualdad sustantiva, la vida libre de violencias y las responsabilidades institucionales. Los procesos electorales de 2024 confirmaron la capacidad de las reglas para producir congresos paritarios y ampliar el número de mujeres electas. Sin embargo, permanecen desigualdades en candidaturas competitivas, financiamiento, dirigencias partidistas, presidencias municipales, acceso a redes, cobertura mediática, seguridad digital, tiempo disponible y distribución del trabajo de cuidados.

El análisis de Hidalgo evidencia una combinación de avances y rezagos. La entidad cuenta con una mayoría demográfica femenina, un marco electoral que destina al menos ocho por ciento del financiamiento público ordinario de los partidos al liderazgo político de las mujeres y experiencias relevantes de aplicación de la paridad. No obstante, la trayectoria municipal entre 1996 y 2024 muestra una sobrerrepresentación histórica de hombres en las presidencias municipales y diferencias territoriales que requieren políticas específicas. La investigación propone una agenda de consolidación basada en ocho ejes: cumplimiento efectivo de las normas; democratización interna de los partidos; financiamiento y capacitación con resultados verificables; prevención integral de la violencia; corresponsabilidad social de los cuidados; comunicación pública sin estereotipos; inclusión interseccional; y sistemas de evaluación capaces de medir no sólo cuántas mujeres llegan, sino cuánto poder ejercen y en qué condiciones lo hacen.

Palabras clave: democracia paritaria, igualdad sustantiva, representación política, derechos político-electorales, violencia política contra las mujeres, partidos políticos, Hidalgo, participación de las mujeres.

ÍNDICE GENERAL

1. Introducción
2. Diseño y metodología
3. Fundamentos teóricos de la democracia paritaria
4. Evolución histórica de los derechos políticos de las mujeres
5. Marco internacional de derechos humanos y democracia paritaria
6. Desarrollo constitucional y legal de la paridad en México
7. De la representación numérica al ejercicio sustantivo del poder
8. Partidos políticos, candidaturas, financiamiento y liderazgo
9. Violencia política contra las mujeres en razón de género
10. Barreras estructurales, cuidados e interseccionalidad
11. Hidalgo: diagnóstico territorial de la democracia paritaria
12. Educación, medios y sociedad civil en la construcción de ciudadanía paritaria
13. Perspectiva comparada: democracia paritaria en América Latina y el Caribe
14. Instituciones, políticas públicas y presupuestos para la igualdad sustantiva

15. Medición, evaluación y agenda estratégica 2026-2030
16. Reflexiones finales
17. Recomendaciones operativas para actores públicos, políticos y sociales
18. Estado del arte y debates académicos sobre representación, cuotas y paridad

Anexos y aplicación

Glosario de conceptos fundamentales

Síntesis ejecutiva para la toma de decisiones

Referencias bibliográficas

Conclusiones generales

Decálogo para una democracia paritaria sustantiva

Cierre

1. INTRODUCCIÓN

La democracia suele presentarse como un régimen basado en la igualdad política de la ciudadanía, la celebración de elecciones libres, la representación plural, el control del poder y la posibilidad de participar en la definición de los asuntos comunes. Sin embargo, durante gran parte de la historia moderna, esa promesa de igualdad convivió con la exclusión sistemática de las mujeres. El reconocimiento abstracto de la soberanía popular no significó, de manera automática, que todas las personas fueran consideradas integrantes plenas de la comunidad política. La ciudadanía fue construida durante siglos a partir de una figura masculina, autónoma, propietaria y desvinculada de las responsabilidades domésticas, mientras que a las mujeres se les asignó el ámbito privado, el trabajo de cuidados y una función social subordinada. Esta separación condicionó la forma en que se organizaron los Estados, los partidos, los congresos y las instituciones públicas.

El avance de los derechos políticos de las mujeres transformó esa arquitectura de exclusión, pero no la eliminó por completo. El sufragio femenino abrió la puerta al reconocimiento jurídico de las mujeres como electoras y elegibles; las cuotas de género intervinieron en los procesos de selección de candidaturas; la paridad modificó el estándar de integración de los órganos representativos; y las reformas sobre violencia política reconocieron que el acceso a los cargos carece de sentido si el ejercicio del poder se encuentra condicionado por amenazas, hostigamiento, descalificación o despojo de atribuciones. Cada una de estas etapas amplió la idea de ciudadanía y obligó a revisar los límites de la democracia representativa.

En este proceso, la democracia paritaria expresa una aspiración más amplia que la simple presencia de un número equivalente de mujeres y hombres. Parte de una pregunta fundamental: ¿puede considerarse plenamente democrático un sistema que reproduce desigualdades estructurales en el acceso, el ejercicio y los resultados del poder? La respuesta que orienta este trabajo es negativa. La legitimidad democrática no depende solamente de que las reglas permitan competir, sino también de que las condiciones reales de participación no estén determinadas por el género, la posición económica, el origen étnico, la discapacidad, la edad, el territorio, la orientación sexual, la identidad de género o las responsabilidades de cuidado.

La revista Democracia paritaria, publicada por Nueva Alianza Hidalgo en agosto de 2026, sintetiza esta perspectiva al señalar que la paridad no consiste únicamente en ocupar la mitad de los espacios, sino en participar con libertad, autoridad e influencia real. El documento identifica seis elementos: representación equilibrada, igualdad de oportunidades, participación efectiva, vida libre de violencia, instituciones responsables y transformación cultural. También reconoce cinco barreras principales: los estereotipos de género, la sobrecarga de cuidados, la violencia política, el acceso desigual a recursos y las estructuras excluyentes. Estas categorías constituyen el punto de partida del presente trabajo, que las desarrolla y contrasta con la teoría política, el derecho, los datos electorales y la experiencia institucional mexicana.

México ofrece un caso especialmente relevante para analizar la democracia paritaria. En pocas décadas, el país transitó de medidas graduales y frecuentemente eludidas a un mandato constitucional de paridad con efectos en candidaturas, órganos legislativos, gobiernos, poderes públicos y espacios de decisión. La reforma político-electoral de 2014 estableció obligaciones más robustas para la postulación paritaria a los congresos federal y locales. En 2019, la denominada reforma de “paridad en todo” amplió el principio a la integración de los poderes y de distintos niveles de gobierno. En 2020, una reforma transversal a ocho leyes federales definió la violencia política contra las mujeres en razón de género y distribuyó competencias para su prevención, atención, sanción y reparación. Posteriormente, el marco constitucional y legal continuó evolucionando, incluyendo el reconocimiento expreso del derecho de las mujeres a la igualdad sustantiva y el fortalecimiento de la arquitectura institucional federal.

Los resultados electorales demuestran que las reglas importan. En 2024, la Cámara de Diputados quedó integrada por 250 mujeres y 250 hombres, mientras que el Senado se conformó con 64 mujeres y 64 hombres. También se eligió por primera vez a una mujer como titular de la Presidencia de la República. En los congresos locales, la representación femenina alcanzó niveles superiores a la mitad del total en el balance nacional informado por la autoridad electoral. Estos datos muestran una modificación profunda del paisaje político y confirman que la exclusión no era producto de una supuesta falta de interés o capacidad de las mujeres, sino de reglas y prácticas que restringían su acceso.

No obstante, una lectura exclusivamente numérica sería incompleta. La representación descriptiva —la presencia de mujeres en los cargos— puede coexistir con desigualdad en la capacidad de decisión. Una legisladora puede ocupar un escaño y, al mismo tiempo, ser excluida de las comisiones estratégicas; una presidenta municipal puede enfrentar la retención de recursos, la imposición de colaboradores o campañas de desprestigio; una candidata puede cumplir formalmente con el registro, pero competir en un distrito donde su partido tiene pocas posibilidades; una dirigente puede aparecer en el organigrama sin controlar presupuestos ni procesos de selección. La paridad formal puede ser neutralizada por mecanismos informales que preservan la concentración masculina del poder.

El trabajo distingue, por ello, entre presencia, acceso, ejercicio e impacto. La presencia se refiere a la integración numérica de los órganos; el acceso analiza las condiciones de postulación y competencia; el ejercicio examina la autonomía, las atribuciones, los recursos y la seguridad con que se desempeña el cargo; y el impacto considera la capacidad de influir en agendas, presupuestos, leyes y políticas públicas. Esta distinción evita dos errores frecuentes. El primero consiste en suponer que la igualdad se agota al alcanzar cincuenta por ciento de representación. El segundo, de sentido contrario, consiste en minimizar el valor de la presencia numérica porque no garantiza automáticamente cambios sustantivos. La paridad descriptiva es una condición necesaria: sin mujeres en los espacios de decisión, la igualdad sustantiva carece de una base institucional suficiente. Pero requiere medidas complementarias para convertirse en poder efectivo.

El análisis también incorpora la dimensión territorial. La política nacional no se desarrolla de manera uniforme. Los avances observados en el Congreso de la Unión pueden contrastar con rezagos en ayuntamientos, comunidades rurales, partidos locales o municipios con estructuras tradicionales de poder. Hidalgo resulta pertinente porque combina una población mayoritariamente femenina, una diversidad territorial y cultural significativa, reglas electorales específicas y una historia municipal en la que las mujeres han ocupado una proporción reducida de las presidencias a lo largo de varias décadas. El análisis estadístico del Instituto Estatal Electoral de Hidalgo para el periodo 1996-2024 señala que, de 756 registros de personas propietarias ganadoras en los 84 ayuntamientos durante los procesos estudiados, 656 correspondieron a hombres y 100 a mujeres. Aunque en 2024 fueron electas 41 mujeres propietarias, cifra cercana a la paridad para ese proceso, la acumulación histórica evidencia la profundidad del rezago.

La entidad cuenta, además, con una disposición particularmente relevante para el desarrollo del liderazgo político: el Código Electoral del Estado de Hidalgo obliga a los partidos políticos a destinar anualmente al menos ocho por ciento de su financiamiento público ordinario a la capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres. Este porcentaje supera el mínimo federal de tres por ciento previsto en la Ley General de Partidos Políticos. La existencia de recursos etiquetados plantea una cuestión central: no basta con verificar el gasto contable; es necesario evaluar su pertinencia, calidad, cobertura, continuidad e impacto en las trayectorias políticas de las mujeres. Un curso aislado, una publicación sin estrategia de distribución o una actividad sin seguimiento pueden cumplir formalmente con una partida presupuestal sin transformar las condiciones de participación.

La democracia paritaria también debe analizarse a la luz de la desigual distribución del tiempo. La política está organizada alrededor de horarios extensos, movilidad constante, reuniones nocturnas, disponibilidad inmediata y redes informales que suelen ignorar las responsabilidades de cuidado. Cuando las mujeres asumen una proporción mayor del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, su participación enfrenta un costo adicional. La aparente neutralidad de los procedimientos políticos oculta un modelo de militancia y liderazgo construido sobre la disponibilidad de una persona liberada de esas responsabilidades. Por esta razón, la corresponsabilidad en los cuidados no es un tema externo a la democracia; es una condición material para que la igualdad política pueda ejercerse.

Otra dimensión imprescindible es la violencia. La violencia política contra las mujeres en razón de género no se limita a las agresiones físicas ni a los periodos electorales. Puede presentarse mediante amenazas, difamación, presión para renunciar, exclusión de reuniones, ocultamiento de información, bloqueo presupuestal, sustitución indebida, cuestionamientos basados en la maternidad, sexualización, difusión de datos personales o campañas digitales coordinadas. Su propósito o resultado es limitar, anular o menoscabar los derechos político-electorales. Además de afectar a la víctima directa, envía un mensaje disciplinario al conjunto de las mujeres: participar puede implicar un costo personal, familiar o reputacional desproporcionado.

Las tecnologías digitales han intensificado esta problemática. Las redes sociales ampliaron las posibilidades de comunicación directa, organización y construcción de liderazgos, pero también facilitaron el hostigamiento masivo, la difusión acelerada de contenidos falsos, la manipulación de imágenes y la exposición de información privada. La violencia digital puede permanecer disponible, reproducirse fuera del contexto original y alcanzar audiencias difíciles de identificar. Los contenidos sintéticos y las herramientas de inteligencia artificial agregan riesgos relacionados con montajes, audios falsos y representaciones sexualizadas. En consecuencia, la protección de la participación política requiere capacidades institucionales para conservar evidencia, evaluar riesgos, ordenar medidas de protección y coordinar respuestas con plataformas y autoridades.

La dimensión cultural atraviesa todos estos problemas. Los estereotipos influyen en la manera en que se evalúa el liderazgo: la firmeza puede ser considerada autoridad en un hombre y agresividad en una mujer; la conciliación puede interpretarse como debilidad; la vida familiar se convierte en criterio de escrutinio; la apariencia recibe una atención desproporcionada; y los errores individuales se generalizan como prueba de una supuesta incapacidad del conjunto de las mujeres. Los medios de comunicación, las campañas y las conversaciones cotidianas pueden reproducir estas pautas, pero también tienen capacidad para transformarlas mediante coberturas centradas en propuestas, desempeño y rendición de cuentas.

El propósito general de este trabajo es analizar la construcción de la democracia paritaria en México y proponer criterios para avanzar de la igualdad numérica a la igualdad sustantiva, con un estudio específico del estado de Hidalgo. Para cumplirlo, se examinan los fundamentos conceptuales de la representación y la paridad; se reconstruye la evolución histórica de los derechos políticos de las mujeres; se sistematizan los principales instrumentos internacionales; se estudia el desarrollo constitucional y legal mexicano; se valoran los avances y límites de los procesos electorales recientes; y se formulan recomendaciones de política pública, organización partidista y evaluación institucional.

Las preguntas centrales son las siguientes: ¿qué distingue a la democracia paritaria de la mera representación equilibrada? ¿Cómo han transformado las reformas constitucionales y legales mexicanas el acceso de las mujeres a los cargos? ¿Qué mecanismos formales e informales impiden que la paridad se traduzca en autoridad e influencia? ¿Qué papel desempeñan los partidos políticos, el financiamiento, los cuidados, los medios y la violencia? ¿Cuáles son las particularidades de Hidalgo y qué indicadores permitirían evaluar el avance hacia la igualdad sustantiva? Estas preguntas se responden mediante un trabajo documental de carácter interpretativo, no mediante un diseño experimental ni una encuesta original.

La hipótesis sostiene que la democracia paritaria sólo se consolida cuando el mandato numérico se integra con una transformación institucional multidimensional. En términos operativos, esto significa que la paridad requiere: candidaturas competitivas; criterios transparentes de selección; acceso equitativo a financiamiento y comunicación; capacitación vinculada con trayectorias reales; órganos internos paritarios; distribución efectiva de responsabilidades; medidas de conciliación y corresponsabilidad; prevención y sanción de la violencia; protección digital; datos desagregados; y mecanismos de evaluación que permitan identificar diferencias entre presencia simbólica y poder sustantivo.

El trabajo adopta una perspectiva de derechos humanos. La participación política de las mujeres no se justifica únicamente porque pueda mejorar determinadas políticas o porque la diversidad produzca decisiones más eficaces. Es, en primer término, un derecho y una exigencia de igualdad democrática. Los argumentos instrumentales pueden complementar esta base, pero no sustituirla. Incluso si no fuera posible demostrar que la presencia de mujeres genera automáticamente ciertos resultados, su exclusión seguiría siendo incompatible con la igualdad. La democracia paritaria no exige que todas las mujeres compartan una misma agenda ni presupone una identidad política homogénea; reconoce que las mujeres son diversas, que pueden sostener posiciones ideológicas distintas y que tienen derecho a participar sin ser convertidas en representantes obligatorias de todo su género.

Este punto es importante para evitar esencialismos. La representación de mujeres no equivale necesariamente a la representación de “los intereses de las mujeres” como si existiera un conjunto único y estable de intereses. Las experiencias varían según clase, etnia, territorio, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, ocupación y condiciones familiares. La perspectiva interseccional permite observar que una regla formalmente igual puede producir efectos desiguales. Una convocatoria digital, por ejemplo, puede excluir a quienes carecen de conectividad; una capacitación en la capital puede resultar inaccesible para mujeres rurales; una medida de protección puede ser insuficiente para una autoridad indígena que enfrenta barreras lingüísticas; y una licencia de cuidados puede no beneficiar a quien trabaja en la informalidad.

A partir de esta premisa, el estudio no utiliza “las mujeres” como una categoría uniforme. Cuando los datos disponibles lo permiten, se consideran diferencias territoriales y sociales. También se advierte una limitación: muchas instituciones aún producen información agregada por sexo sin incorporar variables suficientes para analizar la diversidad. Esta carencia dificulta evaluar la participación de mujeres indígenas, afromexicanas, con discapacidad, jóvenes, rurales, migrantes o pertenecientes a la diversidad sexual. Mejorar la estadística de género y la calidad de los registros administrativos es, por tanto, una parte de la agenda democrática.

El documento se organiza en trece capítulos sustantivos. Después de esta introducción, el segundo capítulo explica el diseño metodológico, los objetivos, las categorías y las limitaciones. El tercero desarrolla los fundamentos teóricos de la representación, la igualdad sustantiva, la paridad y el institucionalismo feminista. El cuarto reconstruye la evolución histórica de los derechos políticos de las mujeres, con atención a México y América Latina. El quinto revisa el marco internacional, incluyendo la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención de Belém do Pará, los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los acuerdos regionales sobre democracia paritaria.

El sexto capítulo estudia la evolución constitucional y legal mexicana, desde el reconocimiento del sufragio hasta las reformas recientes en materia de paridad, igualdad sustantiva y violencia política. El séptimo analiza la diferencia entre representación numérica y ejercicio sustantivo del poder. El octavo examina la función de los partidos políticos, la selección de candidaturas, el financiamiento y la formación de liderazgos. El noveno aborda la violencia política contra las mujeres en razón de género y sus manifestaciones digitales. El décimo analiza las barreras estructurales desde una perspectiva interseccional. El undécimo se concentra en Hidalgo. El duodécimo estudia el papel de la educación, la sociedad civil y los medios. El decimotercero propone indicadores y una agenda de política pública para el periodo 2026-2030. Finalmente, se presentan reflexiones generales y referencias bibliográficas.

La idea que articula todo el documento puede resumirse de la siguiente manera: la paridad es el punto de partida, no el punto de llegada. Su logro modifica quiénes están presentes, pero la democracia paritaria exige transformar cómo se distribuye el poder, qué obstáculos enfrentan las personas, qué recursos controlan, qué voces son escuchadas y qué instituciones responden cuando los derechos son vulnerados. Allí donde participan todas las voces, la democracia no sólo incorpora más personas; se vuelve más representativa, más exigente frente a la desigualdad y más capaz de reconocer la pluralidad de la sociedad.

2. DISEÑO Y METODOLOGÍA

2.1 Planteamiento del problema

La consolidación de la paridad ha modificado de manera visible la composición de las instituciones mexicanas, pero todavía no existe correspondencia automática entre la igualdad en las postulaciones, la integración equilibrada de los órganos y el ejercicio efectivo del poder. El problema del trabajo se ubica precisamente en esa distancia. México cuenta con normas constitucionales que obligan a observar la paridad, leyes que regulan la postulación y mecanismos para atender la violencia política; sin embargo, las mujeres continúan enfrentando obstáculos diferenciados para construir trayectorias, obtener candidaturas competitivas, acceder a recursos, ejercer atribuciones y permanecer en los cargos sin sufrir violencia.

La existencia de una brecha entre norma y realidad no debe interpretarse como prueba de que las reformas sean inútiles. Por el contrario, las reglas han producido resultados verificables. El problema consiste en determinar qué dimensiones permanecen fuera del alcance de una regulación centrada en el número de candidaturas o posiciones. Los procedimientos formales pueden garantizar la integración paritaria de una lista, pero no siempre controlan la distribución interna de recursos, la selección de distritos, la cobertura mediática, el respaldo de la estructura partidista, la asignación de comisiones o las redes informales mediante las cuales se negocian decisiones.

Esta distancia adquiere especial importancia en los ámbitos locales. Los municipios son espacios de gobierno cercanos a la vida cotidiana y, al mismo tiempo, escenarios donde las relaciones personales, familiares, económicas y partidistas pueden ejercer una presión intensa sobre las autoridades. La igualdad formal en la integración de un ayuntamiento no garantiza que las presidentas municipales, síndicas o regidoras dispongan de información, presupuesto, personal y seguridad suficientes. En comunidades indígenas, además, la participación debe armonizar los derechos colectivos, los sistemas normativos internos y el principio de igualdad, sin aceptar que la tradición se utilice como justificación para excluir.

El problema también tiene una dimensión de medición. Los indicadores más difundidos suelen responder a una pregunta básica: ¿cuántas mujeres ocupan cargos? Esa información es imprescindible, pero insuficiente. Para conocer la calidad de la democracia paritaria se requiere observar al menos otros cinco aspectos: la competitividad de las candidaturas; el acceso a financiamiento y tiempos de difusión; la posición dentro de los órganos; la incidencia en decisiones y presupuestos; y las condiciones de seguridad y permanencia. Sin estas variables, una institución podría aparecer como paritaria aun cuando las mujeres se concentren en espacios de menor influencia o enfrenten obstáculos sistemáticos.

2.2 Justificación

El trabajo se justifica por razones democráticas, jurídicas, sociales e institucionales. Desde la perspectiva democrática, la exclusión o participación limitada de más de la mitad de la población debilita la legitimidad de las decisiones públicas. La representación política no puede reducirse a una competencia abierta en términos formales cuando los puntos de partida son desiguales. La democracia paritaria busca corregir esa desigualdad mediante reglas que reconozcan que la neutralidad aparente puede perpetuar privilegios históricos.

Desde la perspectiva jurídica, México ha asumido obligaciones constitucionales e internacionales que exigen garantizar la igualdad sustantiva y el ejercicio de los derechos políticos sin discriminación. La CEDAW obliga a eliminar la discriminación en la vida política y pública; la Convención de Belém do Pará exige prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres; la Constitución mexicana incorpora la paridad y el derecho a la igualdad sustantiva; y las leyes electorales distribuyen responsabilidades entre partidos, autoridades administrativas, tribunales y fiscalías. Analizar la eficacia de este marco permite identificar áreas de armonización, implementación y evaluación.

La justificación social deriva de los efectos que la exclusión política tiene sobre la ciudadanía. La violencia contra una candidata o funcionaria no afecta sólo a la persona agredida. Reduce la pluralidad, desalienta nuevas participaciones, empobrece la deliberación y normaliza la idea de que ciertos espacios no pertenecen a las mujeres. De igual manera, la sobrecarga de cuidados, la desigualdad económica o los estereotipos no son asuntos privados desconectados del sistema político; determinan quién dispone de tiempo, redes y recursos para competir.

El trabajo es pertinente para Hidalgo porque la entidad cuenta con un marco de financiamiento específico, una experiencia electoral acumulada y diferencias municipales que permiten observar los alcances y límites de la paridad. El porcentaje del ocho por ciento destinado al liderazgo político de las mujeres representa una oportunidad para vincular gasto, formación y resultados. La documentación de los procesos municipales entre 1996 y 2024 permite, además, comparar el avance reciente con una trayectoria de larga duración y evitar conclusiones basadas en un solo proceso electoral.

2.3 Objetivo general

Analizar la construcción de la democracia paritaria en México, sus fundamentos teóricos y jurídicos, sus avances institucionales y electorales, y las barreras que impiden traducir la representación equilibrada en igualdad sustantiva, con énfasis en el estado de Hidalgo y con la finalidad de formular una agenda de evaluación y política pública para el periodo 2026-2030.

2.4 Objetivos específicos

19. Explicar las diferencias entre igualdad formal, igualdad sustantiva, representación descriptiva, representación sustantiva y democracia paritaria.
20. Reconstruir la evolución histórica de los derechos políticos de las mujeres en México y América Latina.
21. Sistematizar el marco internacional, constitucional y legal aplicable a la participación política de las mujeres.
22. Analizar los efectos de las reformas de paridad en la integración de los órganos representativos.
23. Identificar obstáculos vinculados con partidos políticos, financiamiento, cuidados, estereotipos, medios y violencia.
24. Examinar la experiencia de Hidalgo y sus particularidades normativas y territoriales.
25. Proponer indicadores que midan la calidad del acceso, el ejercicio y la incidencia de las mujeres en el poder.
26. Formular recomendaciones para autoridades, partidos, organizaciones sociales, medios y ciudadanía.

2.5 Preguntas

La pregunta general es: ¿bajo qué condiciones la paridad numérica puede convertirse en igualdad sustantiva y ejercicio efectivo del poder político por parte de las mujeres en México?

De ella se desprenden preguntas específicas. ¿Qué elementos distinguen a la democracia paritaria de una política limitada a distribuir cargos? ¿Cómo ha evolucionado la respuesta normativa mexicana? ¿Qué mecanismos informales neutralizan las reglas formales? ¿Qué papel desempeñan los partidos en la producción o corrección de desigualdades? ¿Cómo se manifiesta la violencia política y qué capacidades requieren las instituciones para responder? ¿Qué diferencias introduce la interseccionalidad? ¿Qué avances y rezagos presenta Hidalgo? ¿Qué indicadores permiten evaluar resultados más allá del número de mujeres electas?

2.6 Hipótesis y proposiciones analíticas

La hipótesis principal sostiene que la paridad numérica incrementa de manera significativa el acceso de las mujeres a los cargos, pero no produce por sí misma igualdad sustantiva. Para que la presencia se convierta en poder efectivo se requiere una combinación de reglas de postulación, financiamiento equitativo, democratización partidista, protección frente a la violencia, corresponsabilidad de cuidados, transformación cultural y rendición de cuentas.

La primera proposición derivada afirma que las reglas con mecanismos de cumplimiento y sanciones producen mejores resultados que los principios declarativos. Las cuotas sin reglas de posición, alternancia o rechazo del registro fueron susceptibles de simulación. La paridad acompañada de verificación administrativa y control jurisdiccional redujo esos márgenes, aunque no eliminó estrategias informales.

La segunda proposición plantea que el ámbito partidista es el punto crítico de la democracia paritaria. Los partidos controlan candidaturas, recursos, tiempos, redes y carreras políticas. Si sus estructuras internas no son democráticas y transparentes, la paridad puede cumplirse en el registro externo mientras se conserva una distribución desigual del poder interno.

La tercera proposición sostiene que la violencia política funciona como mecanismo de exclusión y disciplinamiento. No se limita a incidentes individuales; puede operar como una estructura que incrementa los costos de participar, especialmente para mujeres que desafían jerarquías partidistas o comunitarias.

La cuarta proposición establece que la desigualdad en los cuidados limita el ejercicio de los derechos políticos. Las instituciones que no reconocen esta dimensión reproducen una idea de participación basada en disponibilidad total, incompatible con la realidad de quienes asumen responsabilidades familiares desproporcionadas.

La quinta proposición señala que la interseccionalidad es indispensable para evaluar la paridad. Una política que aumenta la representación agregada puede mantener excluidas a mujeres indígenas, rurales, con discapacidad, jóvenes o de bajos ingresos. La igualdad sustantiva exige observar quiénes son las mujeres que acceden y qué barreras específicas enfrentan.

2.7 Enfoque metodológico

El estudio es un trabajo documental, cualitativa, descriptiva y analítica. Es documental porque utiliza fuentes previamente producidas: legislación, reformas constitucionales, informes oficiales, estadísticas, publicaciones institucionales, literatura académica y la revista que sirve como documento base. Es cualitativa porque interpreta conceptos, normas, argumentos y prácticas institucionales. Es descriptiva porque organiza información sobre evolución histórica, reglas y resultados. Es analítica porque compara dimensiones, identifica relaciones y formula una explicación sobre la distancia entre paridad formal e igualdad sustantiva.

La estrategia metodológica se compone de cinco operaciones. La primera es la revisión conceptual. Se recuperan aportaciones de la teoría de la representación, la teoría democrática y los estudios de género para definir presencia, representación, igualdad, paridad, acciones afirmativas e interseccionalidad. La segunda es la reconstrucción histórica, que ordena los principales hitos del sufragio, las cuotas y la paridad. La tercera es el análisis jurídico, centrado en el contenido y evolución de normas internacionales, constitucionales, federales y locales. La cuarta es el análisis institucional y estadístico de resultados electorales. La quinta es la formulación de indicadores y recomendaciones.

La revista Democracia paritaria de Nueva Alianza Hidalgo se utiliza como fuente de orientación temática, no como única evidencia. Sus seis elementos y cinco barreras se convierten en categorías iniciales que son ampliadas mediante otras fuentes. Esta decisión metodológica permite conservar la intención pedagógica del material original y transformarla en un documento de mayor profundidad académica.

2.8 Selección de fuentes

Las fuentes primarias incluyen la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; la Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales; la Ley General de Partidos Políticos; la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; el Código Electoral del Estado de Hidalgo; decretos publicados en el Diario Oficial de la Federación; acuerdos y documentos del Instituto Nacional Electoral y del Instituto Estatal Electoral de Hidalgo; y datos del INEGI.

En el ámbito internacional se consultan la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Plataforma de Acción de Beijing, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria y documentos de ONU Mujeres, CEPAL, OEA y el Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres.

Las fuentes secundarias incluyen obras clásicas y contemporáneas sobre representación política, cuotas, paridad, violencia política, institucionalismo feminista e interseccionalidad. Se emplean, entre otras, las aportaciones de Hanna Pitkin, Anne Phillips, Drude Dahlerup, Mona Lena Krook, Jane Mansbridge, Iris Marion Young, Nancy Fraser y Kimberlé Crenshaw. Estas referencias permiten evitar una lectura exclusivamente jurídica y comprender las relaciones de poder que atraviesan las instituciones.

2.9 Categorías de análisis

La primera categoría es la representación equilibrada, medida mediante la proporción de mujeres y hombres en candidaturas y cargos. La segunda es la igualdad de oportunidades, que considera acceso a recursos, capacitación, redes y posiciones competitivas. La tercera es la participación efectiva, entendida como capacidad de intervenir, proponer, votar, dirigir y definir prioridades. La cuarta es la vida libre de violencia, que incluye prevención, atención, sanción, reparación y garantías de no repetición. La quinta es la responsabilidad institucional, relacionada con reglas, presupuestos, personal capacitado y mecanismos de rendición de cuentas. La sexta es la transformación cultural, enfocada en estereotipos, medios, lenguaje y modelos de liderazgo.

A estas categorías se agregan cuatro dimensiones transversales. La primera es el territorio, porque las condiciones varían entre niveles federal, estatal y municipal. La segunda es la interseccionalidad. La tercera es el tiempo y los cuidados. La cuarta es la dimensión digital, que modifica las formas de organización, comunicación y violencia.

2.10 Criterios de interpretación

El análisis evita equiparar correlación con causalidad. Que aumente el número de legisladoras y posteriormente se aprueben políticas de igualdad no permite afirmar, por sí solo, una relación causal directa. Las decisiones dependen de coaliciones, partidos, contextos y reglas. Sin embargo, la presencia puede modificar agendas, prioridades, estilos de deliberación y posibilidades de articulación. Por ello, se habla de condiciones de posibilidad y patrones institucionales, no de efectos automáticos.

También se distingue entre cumplimiento formal y cumplimiento sustantivo. El primero se verifica cuando una institución satisface el porcentaje o procedimiento exigido. El segundo requiere analizar si el objetivo de igualdad se alcanza. Un partido puede gastar el porcentaje destinado a capacitación y no formar trayectorias; puede registrar listas paritarias y asignar menos recursos a candidatas; o puede contar con una dirigencia equilibrada y concentrar decisiones en un grupo informal. Esta distinción guía el análisis de políticas y presupuestos.

2.11 Limitaciones

El trabajo presenta limitaciones propias de un estudio documental. No incluye entrevistas originales, encuestas ni observación directa. En consecuencia, no pretende medir percepciones individuales ni reconstruir casos mediante testimonios. Los ejemplos se utilizan con fines analíticos y se apoyan en categorías documentadas por instituciones y literatura especializada.

Otra limitación es la heterogeneidad de los datos. Las autoridades registran de manera relativamente consistente el sexo de candidaturas y personas electas, pero no siempre publican información sobre financiamiento individual, violencia digital, responsabilidades de cuidado, pertenencia étnica, discapacidad o posición socioeconómica. Tampoco existe una medición uniforme de la influencia dentro de los órganos. La propuesta de indicadores busca responder precisamente a esa ausencia.

El marco jurídico se encuentra en evolución. El corte de información se establece en julio de 2026. Las reformas posteriores podrían modificar denominaciones, competencias o procedimientos. Por esta razón, las referencias normativas deben verificarse al momento de aplicar las recomendaciones en un caso concreto.

Finalmente, el concepto de democracia paritaria no es unívoco. Puede emplearse para describir un principio de integración, una estrategia de igualdad o un modelo de Estado. El trabajo adopta una definición amplia: un orden democrático que distribuye de manera equilibrada la representación y transforma las condiciones que producen desigualdad en el acceso, ejercicio e impacto del poder.

2.12 Alcance esperado

El documento tiene un alcance académico y práctico. Académico, porque organiza conceptos y debates. Práctico, porque propone herramientas para partidos, autoridades y organizaciones. No se limita a diagnosticar obstáculos; busca traducir el análisis en criterios de diseño, ejecución y evaluación. El resultado esperado es una guía argumentativa para comprender por qué la paridad debe protegerse y, al mismo tiempo, por qué necesita evolucionar hacia una política integral de igualdad sustantiva.

3. Fundamentos teóricos de la democracia paritaria

3.1 Democracia, ciudadanía e igualdad política

La democracia moderna se apoya en la idea de que quienes están sometidos a las decisiones colectivas deben tener la posibilidad de intervenir en su formación. Este principio puede expresarse mediante el voto, la deliberación, la representación, la participación organizada y los mecanismos de control. Sin embargo, la igualdad política no es una realidad que surja automáticamente de la proclamación de derechos universales. Requiere instituciones que conviertan la ciudadanía jurídica en capacidad efectiva de participar.

La historia muestra que las democracias representativas fueron compatibles durante largos periodos con restricciones basadas en propiedad, raza, origen y sexo. La universalidad del lenguaje político ocultó una ciudadanía selectiva. Las mujeres eran parte de la comunidad social, contribuían a su sostenimiento y estaban sujetas a sus leyes, pero no eran reconocidas como integrantes plenas de la comunidad política. El argumento de la diferencia sexual sirvió para presentar la exclusión como una consecuencia natural de funciones supuestamente complementarias: los hombres en lo público y las mujeres en lo privado.

La teoría feminista cuestionó esta división al demostrar que lo privado también está organizado por relaciones de poder. El trabajo doméstico, la dependencia económica, la distribución de cuidados, la violencia familiar y las normas sobre sexualidad afectan directamente la autonomía. Cuando estas relaciones se consideran ajenas a la política, las instituciones dejan intactas las condiciones que limitan la participación. La frase “lo personal es político” no significa que toda experiencia privada deba ser administrada por el Estado, sino que las estructuras de desigualdad no desaparecen por ubicarse en la familia, el hogar o la vida cotidiana.

La democracia paritaria retoma esta crítica. Si el sistema político presupone una ciudadanía disponible para reuniones, campañas, viajes y negociaciones prolongadas, pero la sociedad asigna a las mujeres una mayor responsabilidad de cuidados, la igualdad formal no basta. La participación efectiva exige revisar los arreglos sociales que producen tiempo político para algunas personas a costa del trabajo invisible de otras.

3.2 El concepto de representación

La representación política implica que algunas personas actúan en nombre de otras dentro de instituciones que toman decisiones obligatorias. Hanna Pitkin (1967) distinguió diferentes dimensiones: representación formal, descriptiva, simbólica y sustantiva. La formal se relaciona con los mecanismos de autorización y rendición de cuentas; la descriptiva observa en qué medida quienes representan se parecen socialmente a la población; la simbólica se refiere a la aceptación y significado que adquiere la figura representativa; y la sustantiva analiza si las acciones de quien representa responden a los intereses y necesidades de las personas representadas.

Esta clasificación es central para estudiar la paridad. La representación descriptiva pregunta cuántas mujeres ocupan cargos. Durante mucho tiempo, la teoría liberal consideró irrelevante el sexo de quien representa, siempre que existieran elecciones y mecanismos de responsabilidad. Desde esa perspectiva, una asamblea compuesta exclusivamente por hombres podría representar adecuadamente a las mujeres si defendiera sus intereses. Anne Phillips (1995) cuestionó esta idea mediante la “política de la presencia”. Cuando determinados grupos han sido históricamente excluidos, la diversidad de ideas no sustituye la presencia de quienes poseen experiencias y perspectivas que no pueden anticiparse plenamente desde fuera.

La política de la presencia no implica que una mujer sólo pueda representar a mujeres ni que todas compartan intereses idénticos. Señala que la ausencia sistemática es políticamente significativa. La composición de una institución comunica quiénes son considerados legítimos para gobernar y afecta la agenda, la deliberación y la identificación ciudadana. Una niña que observa mujeres en cargos de autoridad recibe un mensaje distinto sobre sus posibilidades. Una comunidad que nunca ha tenido una presidenta municipal puede normalizar la asociación entre mando y masculinidad. La presencia tiene, por tanto, una dimensión material y simbólica.

La representación sustantiva introduce una exigencia adicional. No basta con estar; importa actuar, decidir y rendir cuentas. Sin embargo, sería erróneo colocar la representación descriptiva y la sustantiva como alternativas. La primera puede ampliar las condiciones para la segunda, aunque no la garantice. La relación es contingente: depende de instituciones, partidos, reglas, preferencias, coaliciones y contextos. La democracia paritaria busca fortalecer ambas: una composición equilibrada y condiciones para ejercer el cargo con autonomía.

3.3 Representación descriptiva y masa crítica

Los primeros debates sobre mujeres en los parlamentos recurrieron a la noción de “masa crítica”. La hipótesis sugería que, al alcanzar una proporción determinada, las mujeres dejarían de ser figuras aisladas y podrían influir con mayor eficacia. Drude Dahlerup advirtió que no existe un umbral mágico aplicable a todos los contextos. La influencia depende de la organización, las reglas, la disciplina partidista, la posición jerárquica y la diversidad interna. Una minoría cohesionada puede tener efectos importantes, mientras que una presencia numerosa puede carecer de poder si se encuentra fragmentada o subordinada.

La idea de masa crítica fue útil para mostrar que la condición de “token” —una presencia excepcional y visible— genera presiones particulares. Quien es la única mujer en un espacio puede ser observada como representante de todo su género, enfrentar mayor escrutinio y tener dificultades para introducir temas sin ser etiquetada. Al aumentar la presencia, se reduce la excepcionalidad y se amplía la posibilidad de diversidad interna. La paridad lleva esta lógica más lejos: no busca alcanzar una minoría suficiente, sino reconocer que las mujeres constituyen la mitad de la ciudadanía y que su presencia no debe depender de concesiones.

No obstante, el paso de minoría a mitad no elimina la organización informal. Las reuniones previas, los acuerdos fuera de agenda, las redes de confianza y los códigos masculinizados pueden conservar el poder en manos de quienes dominaban la institución antes de la paridad. Por ello, el análisis debe observar no sólo los cargos visibles, sino los circuitos donde se decide.

3.4 Igualdad formal, igualdad de oportunidades e igualdad sustantiva

La igualdad formal exige que la ley trate a las personas sin distinciones arbitrarias. Fue una conquista indispensable frente a normas que negaban derechos explícitamente. Sin embargo, tratar de la misma manera a quienes se encuentran en situaciones desiguales puede perpetuar la desigualdad. Una regla que exige disponibilidad nocturna a todas las candidaturas parece neutral, pero afecta de manera distinta a quien carece de redes de cuidado. Un proceso interno basado en relaciones previas puede ser abierto en el papel y excluyente en la práctica.

La igualdad de oportunidades intenta corregir el punto de partida. Incluye acceso a educación, información, financiamiento, redes y procedimientos transparentes. Aun así, la oportunidad formal puede no traducirse en resultados si las barreras son estructurales. La igualdad sustantiva se ocupa de los efectos reales. No exige resultados idénticos en todas las circunstancias, pero sí la modificación de condiciones que impiden ejercer derechos y acceder a oportunidades.

La CEDAW se basa en tres principios relacionados: no discriminación, igualdad sustantiva y obligación estatal. Esta perspectiva admite medidas especiales de carácter temporal, conocidas como acciones afirmativas, para acelerar la igualdad. Las cuotas y la paridad se justifican porque la exclusión histórica no se corrige esperando que procedimientos aparentemente neutrales produzcan, por sí solos, una representación equilibrada.

La igualdad sustantiva no debe confundirse con una garantía de que todas las mujeres obtendrán cargos. La competencia democrática continúa. Lo que exige es que el género no opere como barrera sistemática y que las instituciones adopten medidas proporcionales para corregir desventajas. También demanda evaluar resultados y ajustar políticas cuando las reglas no cumplen su finalidad.

3.5 Acciones afirmativas y paridad

Las acciones afirmativas son medidas dirigidas a grupos históricamente discriminados para reducir desigualdades. Pueden adoptar la forma de cuotas, reservas de lugares, incentivos, capacitación, financiamiento o reglas de prioridad. Su legitimidad ha sido cuestionada mediante el argumento de que contradicen la igualdad individual. Sin embargo, esta crítica supone que la competencia previa era neutral. Cuando los procedimientos fueron contruidos dentro de estructuras excluyentes, no intervenir protege una ventaja acumulada.

Las cuotas establecen un mínimo. Su diseño puede referirse a candidaturas o resultados, y puede ser legal o partidista. Su eficacia depende de la magnitud, la posición en las listas, la alternancia, el sistema electoral, las sanciones y la existencia de candidaturas competitivas. Mona Lena Krook (2009) mostró que las cuotas se difundieron globalmente a través de procesos diversos y que su impacto depende de la adaptación institucional.

La paridad se diferencia de una cuota minoritaria porque no concibe a las mujeres como un grupo que debe alcanzar un mínimo dentro de una norma masculina. Parte de la dualidad de la humanidad y propone una distribución equilibrada. En América Latina, la paridad evolucionó desde reglas de candidaturas hacia una concepción más amplia de Estado paritario. La Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria plantea transformaciones en representación, partidos, poderes públicos, financiamiento, comunicación y vida libre de violencia.

La paridad puede diseñarse de forma vertical, horizontal y transversal. La paridad vertical regula la alternancia dentro de listas o planillas. La horizontal distribuye encabezamientos o candidaturas equivalentes entre mujeres y hombres. La transversal o sustantiva examina la competitividad, para evitar que un partido postule mujeres sólo donde tiene menor probabilidad de triunfo. Estas modalidades responden a estrategias de simulación observadas durante la implementación de cuotas.

3.6 Democracia paritaria como modelo de Estado

La democracia paritaria puede entenderse en tres niveles. El primero es electoral: reglas para candidaturas e integración. El segundo es institucional: composición y funcionamiento de poderes, gobiernos, órganos autónomos y partidos. El tercero es social: transformación de las condiciones económicas, familiares y culturales que limitan la participación.

Como modelo de Estado, la paridad exige transversalidad. No pertenece únicamente a las autoridades electorales ni a las instituciones de las mujeres. Afecta presupuestos, administración pública, justicia, educación, seguridad, comunicación y políticas de cuidados. Una reforma electoral puede abrir la puerta, pero la permanencia y el ejercicio requieren respuestas de múltiples sectores.

Esta amplitud no debe diluir responsabilidades. Cuando todo se considera parte de la igualdad, existe el riesgo de que ninguna institución asuma tareas concretas. Por ello, la transversalidad necesita competencias definidas, metas, recursos, coordinación y evaluación. El principio debe traducirse en obligaciones verificables.

3.7 Institucionalismo feminista

El institucionalismo feminista estudia cómo las reglas formales e informales están atravesadas por género. Las instituciones no son simples escenarios neutrales donde participan individuos; distribuyen recursos, definen conductas legítimas y reproducen relaciones de poder. Las reglas formales incluyen leyes, reglamentos y procedimientos. Las informales abarcan costumbres, redes, expectativas y prácticas no escritas.

Una institución puede reformar sus normas y conservar prácticas anteriores. Por ejemplo, puede establecer paridad en una dirección y mantener negociaciones estratégicas en círculos informales masculinos. Puede adoptar un protocolo de violencia y desalentar las denuncias mediante estigmatización. Puede programar capacitación y no considerar necesidades de transporte o cuidados. El enfoque feminista permite observar estas contradicciones.

Las instituciones también pueden cambiar desde dentro. Las reformas alteran incentivos, generan nuevas trayectorias y producen aprendizajes. La presencia de más mujeres puede modificar horarios, lenguaje, prioridades y estilos de liderazgo, aunque esos cambios no sean automáticos. El análisis debe considerar resistencia, adaptación y apropiación.

3.8 Interseccionalidad

Kimberlé Crenshaw desarrolló el concepto de interseccionalidad para explicar cómo distintas formas de subordinación se cruzan y producen experiencias que no pueden comprenderse sumando categorías de manera separada. Una mujer indígena no enfrenta “por un lado” sexismo y “por otro” racismo; ambos sistemas se articulan en situaciones concretas. Lo mismo ocurre con discapacidad, pobreza, edad, territorio, orientación sexual o identidad de género.

En la política, la interseccionalidad obliga a preguntar qué mujeres se benefician de la paridad. Si el acceso se concentra en perfiles urbanos, con mayores recursos y redes, la representación agregada puede ocultar exclusiones. Las acciones afirmativas para grupos indígenas, afroamericanos, personas con discapacidad, diversidad sexual y juventudes deben coordinarse con la paridad, no competir con ella.

La interseccionalidad también previene la adopción de soluciones uniformes. Las barreras de una candidata en una capital pueden ser distintas de las de una mujer rural que debe desplazarse largas distancias, una hablante de lengua indígena que enfrenta falta de interpretación, una mujer con discapacidad que encuentra instalaciones inaccesibles o una joven cuya experiencia es descalificada por edad.

3.9 Autonomía y poder

La igualdad política depende de autonomía física, económica y en la toma de decisiones. La autonomía física incluye vivir sin violencia y decidir sobre el propio cuerpo. La económica supone acceso a ingresos, propiedad y recursos. La autonomía en la toma de decisiones se refiere a la presencia e influencia en instituciones. Estas dimensiones se refuerzan entre sí. La dependencia económica puede dificultar denunciar violencia; la violencia puede expulsar de la política; la ausencia de mujeres en decisiones puede limitar políticas de cuidado y autonomía.

El poder no es únicamente una posición. Incluye capacidad de definir agenda, controlar recursos, interpretar reglas, nombrar personal, construir alianzas y resistir presiones. Por ello, medir democracia paritaria exige observar atribuciones reales. Dos cargos con la misma denominación pueden tener poder distinto según presupuesto, competencias y relaciones.

La autonomía no significa aislamiento. La política se ejerce mediante interdependencia y cooperación. El objetivo es que las relaciones no estén marcadas por subordinación. Una representante puede responder a su partido y electorado sin aceptar que terceros usurpen sus funciones o condicionen sus decisiones mediante violencia.

3.10 Ética del cuidado y organización política

La ética del cuidado cuestiona la idea de un individuo completamente independiente. Todas las personas necesitan cuidados a lo largo de la vida. El problema no es la dependencia, sino su distribución desigual y la falta de reconocimiento. La política ha sido diseñada como si el cuidado ocurriera fuera de sus instituciones y sin costo.

Incorporar esta perspectiva implica revisar horarios de sesiones, licencias, servicios de cuidado, modalidades híbridas, tiempos de campaña y corresponsabilidad. No se trata de atribuir a las mujeres una identidad cuidadora, sino de evitar que el cuidado sea una penalización femenina. Las políticas deben incluir a hombres y promover su responsabilidad.

La participación democrática también requiere cuidar a quienes participan. La seguridad, la salud mental, la protección de datos y el acompañamiento frente a violencia son parte de una institución sostenible. Un modelo que normaliza jornadas extremas, hostilidad y exposición permanente excluye a quienes no pueden o no desean asumir esos costos.

3.11 Violencia y silenciamiento

La violencia política puede entenderse como una forma de control de fronteras: determina quién puede entrar, permanecer y hablar. Sus manifestaciones buscan reducir autoridad, cuestionar legitimidad o provocar renuncia. Algunas se apoyan en estereotipos; otras utilizan recursos institucionales aparentemente neutrales.

El silenciamiento puede producirse sin agresión explícita. Interrumpir sistemáticamente, ignorar propuestas, omitir convocatorias, negar información o atribuir ideas a otros son prácticas que reducen participación. Su identificación requiere analizar patrones, no sólo incidentes aislados. La democracia paritaria demanda espacios deliberativos donde la voz tenga condiciones reales de ser escuchada.

3.12 Transformación cultural

La cultura política está formada por valores, hábitos, símbolos y expectativas sobre autoridad. Cambiar leyes puede ser más rápido que modificar imaginarios. La presencia de mujeres puede generar reacciones porque altera jerarquías consideradas normales. La resistencia se expresa mediante discursos de “mérito”, acusaciones de privilegio o exigencias de desempeño superiores.

La transformación cultural no consiste en sustituir un modelo masculino por una esencia femenina. Busca ampliar las formas legítimas de liderazgo, reconocer diversidad y evaluar con criterios equivalentes. También requiere que los hombres participen en la igualdad, cuestionen privilegios y asuman cuidados.

La educación cívica, los medios, los partidos y las instituciones pueden intervenir. Las campañas aisladas son insuficientes si las prácticas contradicen el mensaje. La cultura cambia cuando las reglas, incentivos y experiencias cotidianas muestran que la igualdad tiene consecuencias.

3.13 Síntesis conceptual

Dimensión	Pregunta sustantiva	Evidencia principal
Representación	Presencia equilibrada en candidaturas, cargos y órganos	Porcentajes, ubicación y jerarquía
Oportunidades	Acceso a financiamiento, información, formación y redes	Brechas de recursos y cobertura
Ejercicio	Autonomía, atribuciones, deliberación e influencia	Comisiones, presupuesto y decisiones
Seguridad	Participación sin discriminación ni violencia	Incidentes, respuesta y reparación
Instituciones	Normas, personal, presupuesto y evaluación	Capacidad y cumplimiento
Cultura	Cambio de estereotipos y corresponsabilidad	Actitudes, medios y cuidados

Fuente: elaboración propia con base en Pitkin (1967), Phillips (1995) y Nueva Alianza Hidalgo (2026).

La democracia paritaria articula representación descriptiva, igualdad sustantiva, derechos humanos, transformación institucional e interseccionalidad. No es una fórmula matemática ni una promesa automática de mejores decisiones. Es un criterio de legitimidad que exige que el género no determine el acceso al poder y que las instituciones corrijan desigualdades históricas.

Su evaluación requiere distinguir cuatro momentos: entrada, posición, ejercicio y resultado. La entrada se refiere a candidaturas y acceso. La posición observa dónde se ubican las mujeres. El ejercicio examina recursos, atribuciones y libertad. El resultado analiza incidencia y cambios institucionales. Estas dimensiones orientan los capítulos siguientes y permiten comprender por qué la paridad es indispensable y, al mismo tiempo, insuficiente cuando opera de manera aislada.

4. Evolución histórica de los derechos políticos de las mujeres

4.1 La exclusión como fundamento de la ciudadanía moderna

La exclusión política de las mujeres no fue un accidente periférico de la modernidad. Formó parte de la manera en que se definió la ciudadanía. Las revoluciones liberales proclamaron libertad e igualdad, pero reservaron la participación a quienes cumplieran determinadas condiciones de sexo, propiedad, educación o pertenencia. La figura del ciudadano se asociaba con independencia económica y autoridad doméstica, mientras que la mujer era presentada como dependiente y representada por el varón de la familia.

Esta organización se apoyaba en argumentos religiosos, biológicos, jurídicos y culturales. Se afirmaba que las mujeres poseían una naturaleza emocional incompatible con la deliberación racional; que la maternidad determinaba su destino social; que la familia requería una autoridad unificada; o que su intervención pública alteraría el orden. Aunque estos argumentos variaron, compartían una función: convertir una relación histórica de poder en una diferencia aparentemente natural.

Las mujeres cuestionaron estas premisas desde los primeros momentos de la modernidad. Reclamaron educación, propiedad, autonomía y ciudadanía. Sus demandas mostraron la contradicción entre los principios universales y su aplicación selectiva. El sufragismo convirtió esa contradicción en un movimiento político sostenido. La obtención del voto no fue una concesión espontánea, sino el resultado de organización, publicaciones, alianzas, protestas y persistencia.

4.2 El sufragio y sus límites

El reconocimiento del sufragio femenino transformó la comunidad política. Sin embargo, su cronología fue desigual. Algunos países lo aprobaron a finales del siglo XIX o principios del XX; otros tardaron varias décadas. Las condiciones también variaron: en ocasiones se reconoció primero el voto local, se establecieron restricciones de edad o educación, o se limitó el derecho de ser electa.

El sufragio tuvo un valor jurídico y simbólico profundo. Reconoció a las mujeres como personas capaces de formar voluntad política. Pero no resolvió la subrepresentación. La posibilidad de votar no eliminó la estructura masculina de los partidos, la falta de recursos, los estereotipos ni la distribución doméstica. Durante décadas, las mujeres fueron electoras sin convertirse en proporción equivalente en representantes.

Esta diferencia explica la evolución posterior. La primera etapa de los derechos políticos se centró en igualdad jurídica: votar y ser votada. La segunda observó que la elegibilidad formal no producía acceso real y adoptó cuotas. La tercera formuló la paridad como principio. La cuarta, aún en desarrollo, busca igualdad sustantiva y vida libre de violencia.

4.3 América Latina: ciudadanía, autoritarismo y movimientos de mujeres

En América Latina, el sufragio femenino se incorporó a lo largo del siglo XX, en contextos marcados por Estados centralizados, partidos de masas, populismos, autoritarismos y transiciones democráticas. Las mujeres participaron en movimientos sociales, sindicales, comunitarios, de derechos humanos y contra las dictaduras, pero esa participación no se tradujo automáticamente en posiciones dentro de los partidos y gobiernos.

Durante las transiciones democráticas de las décadas de 1970 y 1980, los movimientos de mujeres contribuyeron a ampliar la agenda de derechos. Denunciaron violencia, demandaron igualdad laboral, impulsaron reformas familiares y exigieron presencia política. La Conferencia Mundial de Beijing de 1995 y los acuerdos regionales reforzaron estas demandas. América Latina se convirtió posteriormente en una región innovadora en cuotas y paridad.

Argentina aprobó en 1991 una de las primeras leyes nacionales de cuotas, estableciendo un referente regional. Otros países adoptaron mecanismos similares. La experiencia mostró que el porcentaje no era suficiente si las mujeres se ubicaban al final de las listas o si las sanciones eran débiles. Las reformas incorporaron reglas de posición y alternancia. Bolivia, Ecuador, Costa Rica, México y otros países avanzaron hacia la paridad.

La región también visibilizó la violencia política. El aumento de la presencia femenina produjo resistencias y nuevas formas de exclusión. Bolivia fue pionera en adoptar una ley específica contra el acoso y la violencia política hacia las mujeres. El sistema interamericano desarrolló estándares y una ley modelo. México construyó una definición legal transversal en 2020.

4.4 Antecedentes del sufragio femenino en México

En México, la participación de las mujeres en la vida pública antecede al reconocimiento del voto. Durante la Independencia, la Reforma, la Revolución y la construcción posrevolucionaria, las mujeres participaron como organizadoras, periodistas, propagandistas, combatientes, maestras y activistas. Sin embargo, sus aportaciones fueron frecuentemente invisibilizadas o presentadas como apoyo a liderazgos masculinos.

A finales del siglo XIX y principios del XX surgieron publicaciones y organizaciones que reclamaban educación y ciudadanía. El Congreso Feminista de Yucatán de 1916 constituye un hito por la discusión pública de los derechos, la educación y la autonomía. Algunas entidades experimentaron tempranamente con derechos electorales locales. Estas experiencias mostraron que la demanda existía antes de que el sistema nacional estuviera dispuesto a reconocerla.

La Constitución de 1917 utilizó en algunos artículos términos que podían interpretarse de forma general, pero la práctica y la legislación electoral mantuvieron la ciudadanía política como masculina. Las demandas continuaron. En 1937 se promovió una reforma para reconocer el voto de las mujeres, aprobada por el Congreso y las legislaturas necesarias, pero no culminó con la declaratoria y publicación correspondiente. Este episodio revela que el reconocimiento formal podía detenerse por cálculos políticos y prejuicios sobre el comportamiento electoral femenino.

4.5 El voto municipal de 1947

En 1947 se reformó el artículo 115 constitucional para permitir que las mujeres participaran en elecciones municipales en igualdad de condiciones. El ámbito local fue presentado como una extensión de las funciones comunitarias y familiares, lo que facilitó un reconocimiento parcial. Aunque limitado, el cambio tuvo importancia práctica: permitió experiencias de ciudadanía y gobierno que debilitaron los argumentos contra el sufragio nacional.

La secuencia municipal-federal no debe interpretarse como una evolución natural. Reflejó una estrategia gradualista y una jerarquía implícita de espacios políticos. Se consideraba menos amenazante la participación local que la intervención en decisiones nacionales. La democracia paritaria contemporánea cuestiona precisamente esa jerarquía: todos los niveles de gobierno ejercen poder y deben garantizar igualdad.

4.6 La reforma constitucional de 1953 y la elección de 1955

El 17 de octubre de 1953 se publicó la reforma constitucional que reconoció la ciudadanía de las mujeres en términos plenos. El 3 de julio de 1955 participaron por primera vez en una elección federal. Este acontecimiento marcó la incorporación formal de millones de mexicanas al electorado y transformó la definición jurídica del pueblo soberano.

El voto no produjo una representación inmediata equivalente. Las estructuras partidistas siguieron controladas por hombres, y las candidaturas femeninas fueron escasas. La cultura política continuó asociando liderazgo con masculinidad. Sin embargo, la reforma creó una base para demandas posteriores y permitió que las mujeres acumularan experiencia como electoras, militantes, funcionarias y legisladoras.

El recuerdo de 1955 tiene una función pedagógica. Muestra la proximidad histórica de la exclusión: en 2026 han transcurrido apenas siete décadas desde la primera elección federal con voto femenino. Las instituciones actuales conviven con generaciones formadas en contextos donde la política era abiertamente masculina. La transformación cultural requiere reconocer esa continuidad.

4.7 Primeras legisladoras y construcción de trayectorias

Las primeras mujeres que accedieron al Congreso y a gobiernos locales enfrentaron condiciones de excepcionalidad. Su presencia era interpretada como novedad y sometida a escrutinio. Con frecuencia se les asignaban temas considerados femeninos, como familia, asistencia o educación, mientras los espacios de finanzas, seguridad o gobierno permanecían masculinizados.

Estas pioneras abrieron rutas, pero el modelo de incorporación individual tenía límites. Dependía de decisiones cupulares y no alteraba necesariamente los procesos de selección. La representación podía crecer lentamente sin cuestionar la estructura. Las cuotas surgieron como respuesta a esa lentitud.

4.8 De las recomendaciones a las cuotas

En México, las primeras medidas partidistas y legales sobre participación femenina fueron graduales. La reforma electoral de 1993 incorporó una recomendación para promover una mayor participación de las mujeres. Al carecer de obligatoriedad y sanción, tuvo efectos limitados. En 1996 se avanzó hacia un límite de candidaturas de un mismo sexo, pero existían excepciones y problemas de ubicación.

La reforma de 2002 fortaleció la cuota y estableció reglas para listas de representación proporcional. Aun así, los partidos utilizaron procedimientos internos para evadir obligaciones o postular mujeres en posiciones con baja posibilidad de triunfo. En 2008 el porcentaje mínimo aumentó, y la experiencia acumulada permitió identificar nuevas formas de simulación.

Un caso emblemático fue el de las llamadas “Juanitas” en 2009: mujeres electas que solicitaron licencia para permitir que suplentes hombres ocuparan sus lugares. El episodio mostró que una regla de candidatura podía ser neutralizada mediante fórmulas propietario-suplente de distinto sexo y acuerdos internos. La respuesta institucional exigió fórmulas del mismo sexo, lo que cerró una vía de sustitución.

La historia de las cuotas demuestra un patrón: cada reforma produjo estrategias de adaptación, y cada estrategia reveló la necesidad de reglas más precisas. Este proceso no debe leerse sólo como conflicto entre partidos y autoridades. También muestra que las instituciones aprenden y que las mujeres organizadas, la academia y la sociedad civil documentan problemas y promueven soluciones.

4.9 La reforma constitucional de 2014

La reforma político-electoral de 2014 estableció el principio de paridad en las candidaturas a legislaturas federales y locales. El cambio sustituyó la lógica de cuota mínima por un estándar de equilibrio. Su aplicación se acompañó de criterios administrativos y jurisdiccionales sobre alternancia, bloques de competitividad y prohibición de postular mujeres exclusivamente en distritos perdedores.

La reforma produjo un incremento significativo de legisladoras. Sin embargo, inicialmente su texto se concentró en cargos legislativos. La expansión a ayuntamientos y otros espacios fue impulsada mediante legislación local, acuerdos y sentencias. Los tribunales interpretaron la paridad como principio constitucional con capacidad de orientar la integración.

La experiencia confirmó la importancia del diseño. La paridad vertical en planillas no garantizaba que las presidencias municipales se distribuyeran de forma equilibrada. Fue necesario desarrollar paridad horizontal y criterios de competitividad. Las autoridades debieron conciliar paridad con reelección, coaliciones, candidaturas independientes y acciones afirmativas.

4.10 La reforma de “paridad en todo” de 2019

El 6 de junio de 2019 se publicó una reforma constitucional que modificó nueve artículos y extendió el principio de paridad a los poderes públicos, los tres órdenes de gobierno, organismos autónomos y otros espacios. Su importancia radica en que dejó de tratar la paridad como una regla electoral sectorial y la convirtió en un criterio general de organización estatal.

La reforma reconoció que la desigualdad no se limitaba a las candidaturas. Gabinetes, órganos jurisdiccionales, ayuntamientos y nombramientos también debían reflejar el principio. La implementación requirió armonización legislativa y desarrollo de criterios. La paridad en nombramientos presenta retos distintos a la paridad electoral porque los procesos pueden involucrar ternas, concursos, escalonamiento y autonomía institucional.

La expresión “en todo” tiene un valor movilizador, pero no significa que todos los órganos deban integrarse mediante una fórmula idéntica ni que se ignore la naturaleza de los cargos. Implica que la paridad es una obligación transversal y que las excepciones deben justificarse de manera estricta.

4.11 La reforma sobre violencia política de 2020

El 13 de abril de 2020 se publicó una reforma a ocho leyes federales para definir y atender la violencia política contra las mujeres en razón de género. El cambio respondió a años de casos, litigios y exigencias. Antes de la reforma, las autoridades utilizaban protocolos y criterios, pero existían vacíos sobre competencias, sanciones y procedimientos.

La definición legal identifica acciones u omisiones basadas en elementos de género que tengan por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar derechos políticos, el ejercicio de un cargo, el acceso a prerrogativas o el desarrollo de funciones. La reforma incorporó conductas, vías administrativas, electorales, penales y de responsabilidades.

Este momento marca una cuarta etapa histórica. Ya no se trata sólo de permitir votar, postular o integrar, sino de garantizar el ejercicio libre y seguro. La democracia paritaria reconoce que el acceso sin protección puede convertirse en una inclusión precaria.

4.12 Reformas recientes: igualdad sustantiva y fortalecimiento institucional

En noviembre de 2024 se reformó el artículo 4 constitucional para establecer que el Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres. La reforma reforzó la obligación de pasar de la declaración de igualdad jurídica a la modificación de condiciones reales. También se vinculó con derechos a una vida libre de violencias y con medidas para cerrar brechas.

La creación de la Secretaría de las Mujeres a nivel federal, mediante reformas a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, modificó la arquitectura institucional. En 2026, la legislación general en materia de igualdad fue reformada y su denominación pasó a ser Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres. La ley asigna a la Secretaría funciones de coordinación y refuerza responsabilidades de entidades federativas y municipios.

Estas reformas muestran que la agenda de paridad se integra en una política más amplia. La participación política no puede separarse de igualdad económica, cuidados, educación, salud y violencia. El desafío consiste en coordinar instrumentos y evitar que la ampliación normativa produzca fragmentación.

4.13 Resultados históricos de 2024

El proceso electoral de 2024 representó un punto de inflexión. Por primera vez se eligió a una mujer como Presidenta de la República. El Congreso de la Unión se integró de forma paritaria: 250 diputadas y 250 diputados; 64 senadoras y 64 senadores. En los congresos locales, el balance del INE registró 53.5 por ciento de mujeres en las diputaciones locales.

Estos resultados habrían sido improbables sin reformas obligatorias. También son producto de décadas de organización. Su valor histórico no elimina pendientes, pero cambia el punto de referencia. La pregunta ya no es si las mujeres pueden ocupar la mitad de los cargos; la experiencia demuestra que sí. La pregunta es cómo garantizar que esa presencia sea estable, diversa, libre de violencia y capaz de ejercer poder.

4.14 De la conquista del voto a la transformación del poder

Periodo	Hito
1953–1955	Ciudadanía y primer voto federal de las mujeres
1974	Igualdad jurídica en el artículo 4 constitucional
1990–2008	Recomendaciones y cuotas crecientes
2014	Paridad constitucional en candidaturas legislativas
2019	Reforma de paridad en todo
2020	Marco integral sobre violencia política en razón de género
2024	Congreso federal paritario y primera presidenta de la República
2026	Actualización de la legislación de igualdad sustantiva

Fuente: elaboración propia a partir del marco constitucional y electoral mexicano.

La evolución histórica puede resumirse en cinco movimientos. Primero, reconocimiento de ciudadanía. Segundo, promoción de participación. Tercero, cuotas obligatorias. Cuarto, paridad constitucional. Quinto, igualdad sustantiva y vida libre de violencia. Cada etapa contiene a la anterior y amplía su alcance.

La historia también muestra que ningún avance es irreversible. Las normas pueden ser debilitadas mediante interpretaciones restrictivas, reformas regresivas, falta de presupuesto o tolerancia a la violencia. La defensa de la democracia paritaria requiere memoria. Recordar que el voto fue negado, que las cuotas fueron simuladas y que la violencia fue normalizada permite comprender por qué los mecanismos actuales son necesarios.

La trayectoria mexicana no es lineal ni completa. Es una construcción disputada. Su principal enseñanza es que la desigualdad política no desaparece por evolución espontánea; cambia cuando existen movimientos, reformas, instituciones y ciudadanía capaces de convertir una demanda de igualdad en obligación pública.

5. Marco internacional de derechos humanos y democracia paritaria

5.1 Los derechos políticos como derechos humanos

El marco internacional transformó la participación política de las mujeres de una demanda interna en una obligación de derechos humanos. Los tratados y acuerdos no sustituyen las luchas nacionales, pero ofrecen estándares, mecanismos de seguimiento y lenguajes comunes. Al ratificar instrumentos, los Estados aceptan deberes de respeto, protección y garantía. Esto significa abstenerse de discriminar, impedir que particulares vulneren derechos y adoptar medidas para hacerlos efectivos.

Los derechos políticos incluyen votar, ser electa, participar en la formulación de políticas, ocupar funciones públicas, asociarse y representar al Estado. Su ejercicio debe desarrollarse en igualdad. La discriminación puede ser directa, cuando una norma excluye expresamente, o indirecta, cuando una regla aparentemente neutral produce una desventaja desproporcionada.

La democracia paritaria se apoya en este enfoque. No es sólo una preferencia de diseño electoral, sino una forma de cumplir obligaciones de igualdad y no discriminación. Las medidas especiales no son excepciones arbitrarias, sino instrumentos para corregir desigualdades persistentes.

5.2 Declaración Universal y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoció el derecho de toda persona a participar en el gobierno, acceder a funciones públicas y expresar la voluntad mediante elecciones auténticas. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos convirtió estos principios en obligaciones convencionales. Ambos instrumentos utilizan un lenguaje universal, pero su aplicación debe considerar las formas históricas de exclusión.

La igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación obligan a revisar no sólo restricciones explícitas, sino condiciones estructurales. El Comité de Derechos Humanos ha señalado que los Estados deben adoptar medidas efectivas cuando determinados grupos se encuentran subrepresentados. La participación política no se satisface con la mera existencia de elecciones si las personas enfrentan obstáculos basados en género.

5.3 CEDAW y participación política

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer es el instrumento internacional especializado más importante en la materia. Su artículo 7 obliga a los Estados a eliminar la discriminación en la vida política y pública y garantizar, en igualdad con los hombres, el derecho a votar, ser elegibles, participar en la formulación y ejecución de políticas, ocupar cargos y formar parte de organizaciones vinculadas con la vida pública. El artículo 8 extiende la igualdad a la representación internacional.

La CEDAW no se limita a prohibir leyes discriminatorias. Exige modificar patrones sociales y culturales y admite medidas especiales de carácter temporal. Esta característica es fundamental para las cuotas y la paridad. Una medida que reserva o distribuye candidaturas no viola la igualdad si su finalidad es acelerar la igualdad de hecho y se aplica dentro de un marco razonable.

La Recomendación General número 23 del Comité CEDAW profundizó la interpretación de la vida política y pública. Señaló obstáculos como estereotipos, responsabilidades domésticas, falta de recursos y estructuras partidistas. Más recientemente, la Recomendación General número 40, adoptada en 2024, reforzó la idea de representación igualitaria e inclusiva en los sistemas de decisión. El estándar contemporáneo no se conforma con que algunas mujeres accedan; exige participación plena y efectiva.

La CEDAW también introduce una obligación de resultados. Los Estados deben evaluar si sus medidas reducen desigualdades. Una política puede ser formalmente correcta y resultar insuficiente. Los informes periódicos, observaciones y recomendaciones del Comité generan una conversación internacional sobre avances y pendientes.

5.4 Plataforma de Acción de Beijing

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, identificó “la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones” como una esfera crítica. La Plataforma de Acción propuso medidas para alcanzar equilibrio, revisar sistemas electorales, promover capacitación, modificar estructuras partidistas y garantizar acceso a posiciones de decisión.

Beijing tuvo una influencia decisiva porque vinculó representación con transformación institucional. No trató la participación como un tema aislado, sino relacionado con pobreza, educación, salud, violencia, economía, medios y derechos humanos. Esta transversalidad anticipa la democracia paritaria.

Treinta años después, la revisión Beijing+30 confirmó avances normativos y persistencia de brechas. La representación global de mujeres en parlamentos sigue lejos de la mitad y la violencia digital se ha convertido en un desafío emergente. La vigencia de Beijing demuestra que los compromisos requieren continuidad, presupuesto y seguimiento.

5.5 Convención de Belém do Pará

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en 1994, reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en los ámbitos público y privado. La violencia basada en género limita libertades, igualdad y participación. Aunque el texto no se elaboró exclusivamente para la política, su aplicación ha permitido desarrollar estándares sobre violencia en la vida pública.

El deber de debida diligencia exige prevenir, investigar, sancionar y reparar. En materia política, esto implica que las autoridades no pueden considerar las agresiones como simples conflictos partidistas cuando contienen elementos de género. También deben adoptar medidas de protección oportunas y evitar revictimización.

El Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará elaboró en 2017 una Ley Modelo Interamericana sobre Violencia Política contra las Mujeres. El instrumento define conductas, responsabilidades y medidas para orientar a los Estados. Su importancia radica en reconocer que la violencia política afecta derechos individuales y la calidad de la democracia.

5.6 Sistema interamericano y estándares de participación

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Comisión Interamericana de Mujeres han documentado obstáculos y formulado recomendaciones. El sistema interamericano enfatiza la indivisibilidad de derechos: la participación política depende de acceso a justicia, libertad de expresión, integridad personal y no discriminación.

El enfoque interamericano también considera la diversidad. Los Estados deben prestar atención a mujeres indígenas, afrodescendientes, rurales, con discapacidad y defensoras. La protección debe adaptarse al contexto y reconocer riesgos colectivos. Una medida diseñada para una candidata urbana puede no ser adecuada para una autoridad comunitaria.

5.7 Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 incorpora la igualdad de género como objetivo específico y transversal. La meta 5.5 busca asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica y pública. Esta meta se relaciona con el Objetivo 16 sobre instituciones inclusivas, responsables y representativas.

El vínculo entre los objetivos 5 y 16 muestra que la igualdad no es sólo política sectorial; forma parte de la gobernanza. Instituciones que excluyen a las mujeres pierden información, legitimidad y capacidad de respuesta. A escala global, los datos de Naciones Unidas muestran que la representación femenina en parlamentos nacionales sigue por debajo de un tercio, lo que subraya la relevancia de las experiencias de paridad latinoamericanas.

La Agenda 2030 aporta una cultura de indicadores. Sin embargo, medir la proporción de escaños es apenas un inicio. Los indicadores nacionales pueden incluir posiciones de liderazgo, violencia, financiamiento, permanencia y participación local.

5.8 Agenda Regional de Género de América Latina y el Caribe

América Latina ha construido una Agenda Regional de Género mediante las Conferencias Regionales sobre la Mujer. Los consensos de Quito, Brasilia, Santo Domingo, Montevideo y Buenos Aires han reconocido la paridad, la autonomía y los cuidados como ejes.

El Consenso de Quito de 2007 fue especialmente importante al promover la paridad como objetivo de las democracias. El reconocimiento regional ayudó a trasladar el debate de cuotas mínimas a representación equilibrada. La Estrategia de Montevideo de 2016 identificó nudos estructurales de la desigualdad: concentración del poder, patrones patriarcales, división sexual del trabajo y desigualdad socioeconómica.

Estos nudos ofrecen un marco para comprender por qué la paridad electoral requiere políticas adicionales. La concentración del poder se manifiesta en dirigencias; los patrones culturales en estereotipos; la división sexual en falta de tiempo; y la desigualdad económica en acceso a recursos.

5.9 Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria

ONU Mujeres y el Parlamento Latinoamericano y Caribeño impulsaron una Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria. El documento concibe la paridad como modelo de democracia y de Estado. Propone reformas en poderes públicos, partidos, sistemas electorales, financiamiento, medios y prevención de violencia.

La Norma Marco no es un tratado obligatorio, pero funciona como referencia técnica. Su valor reside en organizar dimensiones y ofrecer un horizonte. También evita reducir la paridad a una disposición aislada. Un Estado paritario necesita coherencia entre normas electorales, administración, justicia y política social.

5.10 Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres

El Task Force Interamericano reúne instituciones regionales y ha formulado llamados a la acción para acelerar el liderazgo de las mujeres. Sus documentos identifican barreras estructurales: concentración del poder, estereotipos, violencia, división sexual del trabajo, desigualdad económica y amenazas a la participación.

Esta agenda coincide con la revista de Nueva Alianza Hidalgo y permite ubicar sus contenidos dentro de un debate regional. La sobrecarga de cuidados y el acceso desigual a recursos no son problemas secundarios; son barreras reconocidas internacionalmente. La violencia tampoco es un costo inevitable de la política, sino una violación de derechos.

5.11 Violencia digital y estándares emergentes

La expansión tecnológica ha impulsado nuevos estándares. En 2025, el MESECVI adoptó una Ley Modelo Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia digital contra las mujeres basada en género. El instrumento aborda responsabilidades estatales y privadas, cooperación, preservación de evidencia, protección y alfabetización digital.

En la política, la violencia digital puede incluir amenazas, campañas de odio, divulgación de datos, suplantación, imágenes manipuladas y contenidos sintéticos. El carácter transfronterizo y la velocidad de difusión dificultan la respuesta. Los estándares emergentes sugieren que las plataformas no son actores neutrales y que deben existir procedimientos accesibles y transparentes.

La regulación debe equilibrar libertad de expresión y protección. La crítica dura a una funcionaria es parte de la democracia; la violencia de género no queda protegida por denominarse crítica. La evaluación debe considerar contexto, contenido, intención, impacto y patrones.

5.12 Obligaciones estatales derivadas

Del conjunto de instrumentos pueden derivarse obligaciones concretas:

- eliminar normas y prácticas discriminatorias;
- adoptar medidas especiales para acelerar la igualdad;
- garantizar representación equilibrada;
- asegurar acceso a recursos y oportunidades;
- prevenir, investigar, sancionar y reparar violencia;
- producir datos desagregados;
- transformar estereotipos;
- garantizar participación de mujeres diversas;
- asignar presupuesto suficiente;
- coordinar autoridades y rendir cuentas.

Estas obligaciones alcanzan a poderes legislativos, ejecutivos, judiciales, autoridades electorales y partidos. Aunque los partidos no sean órganos estatales en sentido estricto, cumplen funciones públicas y reciben financiamiento; por ello, están sujetos a deberes de igualdad.

5.13 Diálogo entre estándares internacionales y derecho interno

En México, los derechos humanos reconocidos en la Constitución y tratados integran el parámetro de regularidad constitucional. Las autoridades deben interpretar de conformidad con esos instrumentos y favorecer la protección más amplia. Este marco fortalece la paridad y permite utilizar estándares internacionales para resolver vacíos.

El diálogo no significa copiar soluciones. Las medidas deben adaptarse al federalismo, los sistemas electorales y la diversidad cultural. Pero la adaptación no puede reducir el núcleo de derechos. Las prácticas comunitarias, la autonomía partidista o la libertad de expresión no justifican discriminación o violencia.

5.14 Balance

El marco internacional ha evolucionado desde la igualdad jurídica hacia la representación igualitaria, la participación efectiva y la vida libre de violencia. Sus instrumentos muestran que la democracia paritaria es parte de una agenda de derechos humanos y desarrollo sostenible.

México ha incorporado muchos de estos estándares, pero la evaluación internacional recuerda que la existencia de leyes no equivale a cumplimiento. La obligación central es transformar las condiciones que impiden a las mujeres ejercer poder. Esta perspectiva guía el análisis del marco nacional en el capítulo siguiente.

6. Desarrollo constitucional y legal de la paridad en México

6.1 El constitucionalismo como motor de transformación

La experiencia mexicana demuestra que el diseño constitucional puede modificar de manera acelerada patrones de representación. Durante décadas, la participación de las mujeres creció lentamente bajo reglas generales. El cambio se volvió más profundo cuando la igualdad y la paridad se incorporaron como obligaciones explícitas y se acompañaron de legislación, acuerdos administrativos y control jurisdiccional.

La Constitución cumple varias funciones. Reconoce derechos, organiza poderes, distribuye competencias y establece principios que orientan la interpretación. La paridad no es una regla aislada; se relaciona con la prohibición de discriminación del artículo 1, la igualdad sustantiva del artículo 4, los derechos de ciudadanía del artículo 35, la organización de partidos y elecciones del artículo 41 y las reglas de integración de poderes y gobiernos locales.

El carácter federal añade complejidad. La Federación establece bases generales, mientras entidades y municipios desarrollan normas. Esta diversidad puede favorecer innovación, pero también producir diferencias. Las autoridades electorales y tribunales han desempeñado un papel de armonización.

6.2 Artículo 1: no discriminación y principio pro persona

La reforma constitucional de derechos humanos de 2011 fortaleció el marco de igualdad. El artículo 1 reconoce los derechos previstos en la Constitución y tratados, obliga a todas las autoridades a promover, respetar, proteger y garantizar, y prohíbe discriminación por género, entre otras categorías.

El principio pro persona exige favorecer la protección más amplia. En materia político-electoral, permite interpretar las normas de forma compatible con CEDAW y estándares interamericanos. También impone deberes preventivos. Una autoridad no puede limitarse a aplicar literalmente una regla si el resultado perpetúa discriminación.

La prohibición de discriminación comprende efectos, no sólo intenciones. Un partido puede alegar que su método es neutral, pero si concentra sistemáticamente mujeres en distritos de baja competitividad debe justificarlo y corregirlo. La igualdad se analiza en contexto.

6.3 Artículo 4: de igualdad jurídica a igualdad sustantiva

En 1974 se incorporó al artículo 4 la igualdad entre mujer y hombre ante la ley. La reforma fue un hito, pero su formulación inicial se inscribía en una lógica de igualdad jurídica. El 15 de noviembre de 2024 se reforzó el precepto para establecer que el Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.

La incorporación de “igualdad sustantiva” tiene consecuencias interpretativas. Obliga a evaluar si políticas y normas producen acceso real. También conecta la participación política con brechas económicas, cuidados, seguridad y violencia. El Estado no sólo debe abstenerse de excluir; debe modificar circunstancias que impiden ejercer derechos.

La reforma constitucional de 2024 se acompañó de disposiciones sobre vida libre de violencias, perspectiva de género y brecha salarial. Esta ampliación refuerza la idea de que la paridad forma parte de una política integral.

6.4 Artículo 35 y derechos de ciudadanía

El artículo 35 reconoce derechos de votar, ser votada en condiciones de paridad y asociarse para participar. La formulación contemporánea incorpora lenguaje incluyente y obligaciones de paridad. El derecho a ser votada no se limita al registro; incluye condiciones para competir y ejercer.

La jurisprudencia electoral ha desarrollado la protección de estos derechos mediante el juicio para la ciudadanía. Las mujeres pueden impugnar actos partidistas, registros, sustituciones, omisiones y violencia que afecten su participación. El acceso a justicia es un componente de la paridad.

6.5 Artículo 41 y función de los partidos

El artículo 41 define a los partidos como entidades de interés público y les asigna la función de promover la participación y hacer posible el acceso al poder. También establece el principio de paridad en candidaturas. Esta condición justifica que la autonomía partidista esté limitada por derechos.

Los partidos no son asociaciones privadas ordinarias. Reciben financiamiento, acceso a radio y televisión y participan en funciones constitucionales. Por ello, sus métodos de selección deben cumplir legalidad, democracia, igualdad y no discriminación. La paridad no es una intromisión externa ilegítima; forma parte de las condiciones bajo las cuales cumplen su función pública.

6.6 La reforma político-electoral de 2014

La reforma de 10 de febrero de 2014 incorporó la obligación de garantizar paridad entre géneros en candidaturas a legislaturas federal y locales. La legislación general desarrolló reglas y atribuciones. El cambio sustituyó cuotas por una distribución cincuenta-cincuenta.

La implementación enfrentó preguntas: cómo calcular números impares; cómo integrar fórmulas; cómo distribuir listas; cómo aplicar en coaliciones; cómo evitar distritos perdedores; y cómo conciliar paridad con procesos internos. El INE, los organismos locales y tribunales emitieron criterios.

Uno de los avances fue la exigencia de fórmulas del mismo género. Otro fue la alternancia en listas. También se desarrollaron bloques de competitividad para impedir que mujeres fueran postuladas exclusivamente en lugares con baja votación previa. Estas medidas muestran que la igualdad requiere regulación del contexto, no sólo del porcentaje.

6.7 Paridad vertical, horizontal y transversal

La paridad vertical se aplica dentro de listas y planillas. En una lista de representación proporcional, la alternancia evita que un sexo se concentre en posiciones inferiores. En ayuntamientos, regula la integración de presidencia, sindicaturas y regidurías.

La paridad horizontal distribuye encabezamientos entre unidades equivalentes. Si un partido compite en varios municipios, debe postular un número equilibrado de mujeres y hombres a presidencias. Sin esta regla, una planilla podría ser verticalmente paritaria y todas las presidencias estar ocupadas por hombres.

La paridad transversal o sustantiva analiza competitividad. Los partidos suelen tener territorios fuertes, intermedios y débiles. Una distribución formal puede ser engañosa si las mujeres se concentran en los más débiles. Los bloques obligan a distribuir candidaturas de forma equilibrada según desempeño anterior.

Estas modalidades no son categorías cerradas; expresan problemas de implementación. La autoridad debe adaptar criterios al sistema y respetar certeza, oportunidad y autodeterminación, sin permitir simulaciones.

6.8 Reforma constitucional de 2019: paridad en todo

La reforma publicada el 6 de junio de 2019 modificó nueve artículos constitucionales. Estableció la observancia de paridad en la integración de los poderes, órganos autónomos, municipios y nombramientos. Su alcance convirtió a México en referente.

En el Poder Ejecutivo, el principio se proyecta a gabinetes. En el Legislativo, a candidaturas e integración. En el Judicial, a nombramientos y carreras. En ayuntamientos, a su composición. En órganos autónomos, a procesos de designación. Cada ámbito requiere reglas específicas.

La paridad en nombramientos presenta retos temporales. Los órganos colegiados se renuevan de forma escalonada y las vacantes pueden ser individuales. Aplicar el principio exige considerar integración total y no usar cada nombramiento aislado para perpetuar desequilibrios. También es necesario combinar mérito, especialización y paridad sin presentar estos valores como opuestos.

6.9 Legislación electoral general

La Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales regula atribuciones del INE, procesos, candidaturas e integración. La autoridad debe garantizar paridad y respeto a los derechos de las mujeres. La ley establece reglas para fórmulas y listas, y permite desarrollar acciones afirmativas.

La Ley General de Partidos Políticos impone obligaciones internas. Los partidos deben garantizar paridad en candidaturas y órganos, prevenir violencia, aplicar recursos y contar con procedimientos de justicia. El artículo 51 obliga a destinar anualmente tres por ciento del financiamiento público ordinario a capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres.

El porcentaje federal es un piso. Las entidades pueden establecer montos mayores, como Hidalgo con ocho por ciento. El gasto debe sujetarse a fiscalización y objetivos. La simple erogación no garantiza impacto.

6.10 Acciones afirmativas e inclusión

La paridad convive con acciones afirmativas para grupos en situación de discriminación. En 2024, el INE implementó medidas para personas indígenas, afromexicanas, con discapacidad, de la diversidad sexual y migrantes o residentes en el extranjero, según el cargo. La combinación busca un Congreso paritario y plural.

La relación entre paridad y acciones afirmativas debe diseñarse de forma interseccional. No es correcto considerar que una candidatura indígena puede ser ocupada preferentemente por un hombre porque ya existe paridad general, ni que una mujer indígena representa una doble cuota que deba evitarse. Las categorías se cruzan.

La autoridad enfrenta desafíos de autoadscripción y acreditación. Los requisitos deben evitar usurpación sin imponer cargas excesivas. La participación de comunidades es importante para verificar vínculos.

6.11 Paridad en gubernaturas

La reforma de 2019 abrió el debate sobre gubernaturas. Ante la falta inicial de reglas detalladas, el INE emitió criterios para que partidos postularan mujeres en un número equilibrado de entidades. El TEPJF reconoció la obligación de los congresos de legislar y, en procesos posteriores, se mantuvieron reglas administrativas.

Las gubernaturas plantean un problema de escala nacional: cada entidad elige una sola persona, pero los partidos participan en varias elecciones concurrentes. La paridad se aplica al conjunto de postulaciones. En 2024 contendieron más mujeres que hombres en las nueve elecciones de ejecutivos locales, conforme al balance del INE.

La experiencia muestra la necesidad de legislación permanente para dar certeza. Los acuerdos de cada proceso son útiles, pero una regla general reduce litigios y permite planeación.

6.12 Violencia política: reforma de 2020

La reforma del 13 de abril de 2020 modificó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la LGIPE, la Ley de Medios, la Ley de Partidos, la Ley en Materia de Delitos Electorales, la Ley Orgánica de la Fiscalía General, la Ley Orgánica del Poder Judicial y la Ley de Responsabilidades Administrativas.

La violencia política contra las mujeres en razón de género se define como acciones u omisiones, incluida la tolerancia, basadas en elementos de género, ejercidas en lo público o privado, que tengan por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar derechos, acceso a funciones, ejercicio del cargo o prerrogativas.

Los elementos de género pueden acreditarse cuando la conducta se dirige a una mujer por ser mujer, tiene impacto diferenciado o afecta desproporcionadamente. No toda disputa con una mujer es violencia de género. La distinción protege la deliberación y evita trivializar el concepto.

La reforma estableció vías diversas. Dependiendo de la conducta, pueden intervenir autoridades electorales administrativas, tribunales, fiscalías o órganos de responsabilidades. Esta pluralidad permite respuestas, pero genera riesgos de fragmentación. Las víctimas necesitan orientación clara.

6.13 Procedimientos electorales de atención

El INE aprobó un Reglamento de Quejas y Denuncias en materia de violencia política y protocolos de atención y análisis de riesgo. Los procedimientos especiales sancionadores permiten investigar conductas en procesos electorales. Las medidas cautelares pueden ordenar el retiro de contenidos o el cese de actos, mientras las medidas de protección atienden riesgo a integridad.

La autoridad debe actuar con perspectiva de género, evitar estereotipos y analizar contexto. La carga de probar la intención no puede convertirse en obstáculo absoluto, porque la discriminación puede inferirse de patrones y efectos. Al mismo tiempo, las resoluciones deben estar motivadas y distinguir crítica política.

El Registro Nacional de Personas Sancionadas en Materia de Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género funciona como mecanismo de publicidad y no repetición. Su inscripción depende de resolución firme y temporalidad. El registro no sustituye otras sanciones.

6.14 “3 de 3 contra la violencia”

La agenda conocida como “3 de 3 contra la violencia” buscó impedir que personas con antecedentes firmes por violencia familiar, delitos sexuales o incumplimiento de obligaciones alimentarias accedieran a candidaturas o cargos. Inicialmente se aplicó mediante lineamientos y declaraciones bajo protesta. En 2023 se reformó el artículo 38 constitucional para establecer supuestos de suspensión de derechos relacionados con sentencias firmes y condición de deudor alimentario moroso.

La medida vincula integridad pública y derechos de las mujeres. Su aplicación debe respetar presunción de inocencia, firmeza de resoluciones y seguridad jurídica. No se trata de sanciones basadas en acusaciones, sino de consecuencias previstas constitucionalmente.

6.15 Igualdad sustantiva: reforma legal de 2026

El 15 de enero de 2026 se reformó la legislación general de igualdad y su denominación pasó a ser Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres. La ley establece como objeto regular y garantizar igualdad de oportunidades y trato, orientar a la Nación hacia igualdad sustantiva en ámbitos público y privado, promover empoderamiento, paridad y lucha contra discriminación.

La reforma asigna a entidades federativas la conducción de políticas locales, incorporación de recursos y fortalecimiento de mecanismos. A municipios les corresponde implementar políticas, proponer necesidades presupuestarias, realizar campañas sin estereotipos y fomentar participación social, política y ciudadana.

La Política Nacional debe abarcar ámbitos familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural. Esta formulación confirma que la paridad no puede aislarse del sistema de cuidados y la autonomía económica.

6.16 Secretaría de las Mujeres y arquitectura institucional

La creación de la Secretaría de las Mujeres a nivel federal en la reforma orgánica de noviembre de 2024 elevó el mecanismo de igualdad al rango de secretaría de Estado. En 2026 coordina el Sistema Nacional para la Igualdad Sustantiva y desarrolla políticas.

El cambio puede fortalecer capacidad política y presupuestaria, pero su eficacia depende de coordinación. La Secretaría no sustituye al INE, TEPJF, fiscalías, CNDH ni mecanismos locales. Debe articular y transversalizar.

A nivel nacional opera el Observatorio de Participación Política de las Mujeres en México, integrado por instituciones como INE, tribunal electoral y mecanismo de mujeres. Los observatorios generan información, coordinación y seguimiento. Su valor aumenta cuando las recomendaciones se vinculan con decisiones y presupuesto.

6.17 Papel del INE

El INE organiza elecciones federales, coordina el sistema nacional electoral y emite lineamientos. En paridad, verifica registros, fiscaliza recursos, produce datos, capacita y atiende quejas. Sus acciones afirmativas han contribuido a integración plural.

La fiscalización es estratégica. Puede identificar si los partidos aplican recursos de liderazgo y si existe distribución desigual en campañas. Sin embargo, los sistemas contables no siempre muestran beneficiarios finales ni calidad del gasto. Se requieren metodologías de evaluación.

El INE también administra tiempos en radio y televisión. Analizar cómo se distribuyen entre candidatas y candidatos permitiría conocer una dimensión de equidad poco visible.

6.18 Papel del TEPJF

El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación ha construido criterios sobre paridad, alternancia, competitividad, ayuntamientos, gubernaturas y violencia. La justicia electoral ha cerrado vacíos y ordenado medidas.

El activismo jurisdiccional ha sido criticado cuando parece sustituir al legislador. Sin embargo, ante omisiones, los tribunales deben proteger derechos. La solución más estable es legislar con anticipación, considerando estándares desarrollados.

La reparación en casos de violencia puede incluir restitución, disculpas, capacitación, publicación, protección y garantías de no repetición. Las medidas deben responder al daño y evitar cargas para la víctima.

6.19 Organismos públicos locales y tribunales estatales

Los organismos electorales locales aplican paridad en diputaciones y ayuntamientos, emiten reglas, registran candidaturas y atienden quejas. Su cercanía territorial es una fortaleza, pero pueden enfrentar presiones y capacidades desiguales.

Los tribunales locales son primera instancia en muchos litigios. La capacitación especializada y la estabilidad institucional son esenciales. La coordinación con fiscalías y mecanismos de mujeres debe contar con protocolos.

En Hidalgo, el IEEH ha desarrollado reglas inclusivas y estudios estadísticos. Estas funciones de investigación fortalecen la memoria institucional y permiten diseñar políticas basadas en evidencia.

6.20 Autonomía partidista y límites constitucionales

Los partidos tienen derecho a definir organización y métodos. Sin embargo, la autonomía no puede justificar discriminación. La paridad, la democracia interna y la vida libre de violencia son límites.

El desafío es evitar dos extremos: una intervención que anule pluralismo partidista y una deferencia que permita simulación. Las autoridades deben revisar procedimientos con criterios de proporcionalidad. Los partidos pueden elegir métodos diversos, pero deben producir resultados compatibles con derechos.

6.21 Cumplimiento, simulación y fraude a la ley

La historia de cuotas muestra formas de simulación: postular en distritos perdedores, registrar mujeres para sustituirlas, ubicar al final de listas, negar recursos o imponer renunciaciones. La respuesta jurídica utiliza el concepto de fraude a la ley: actos formalmente válidos orientados a eludir la finalidad.

La detección requiere datos y contexto. Si un partido presenta cincuenta por ciento de candidatas pero les asigna sistemáticamente menos gasto, el cumplimiento es parcial. Si una mujer ocupa formalmente un cargo pero un hombre toma decisiones, puede existir violencia y usurpación.

Las sanciones deben ser eficaces. Multas pequeñas pueden convertirse en costo de operación. El rechazo de registros, la restitución y las consecuencias personales generan incentivos más fuertes.

6.22 Certeza y progresividad

Las reglas deben emitirse con anticipación para respetar certeza. Al mismo tiempo, los derechos son progresivos. Esta tensión se presenta cuando la autoridad identifica una desigualdad cerca del proceso. La planeación legislativa es clave.

La progresividad impide regresiones injustificadas. Una reforma que reduzca paridad o debilite sanciones debe superar escrutinio. Los avances no son favores, sino desarrollo de derechos.

6.23 Balance del marco jurídico

México posee un marco robusto: Constitución paritaria, legislación electoral, recursos etiquetados, procedimientos contra violencia, acciones afirmativas y arquitectura institucional. Los resultados de 2024 evidencian eficacia.

Las debilidades están en implementación, coordinación y medición. Persisten diferencias entre niveles, normas dispersas, procedimientos complejos y falta de datos sobre recursos e influencia. La siguiente etapa no requiere abandonar la paridad, sino profundizarla.

El derecho puede abrir puertas y establecer consecuencias. Pero su capacidad depende de instituciones, presupuesto y cultura. La democracia paritaria se consolida cuando las normas dejan de ser una intervención excepcional y se convierten en práctica ordinaria de organización del poder.

7. De la representación numérica al ejercicio sustantivo del poder

7.1 El valor democrático de contar

Los porcentajes de representación son una herramienta básica para identificar exclusiones. Contar cuántas mujeres integran un congreso, un gabinete o un ayuntamiento permite comparar la composición institucional con la sociedad y evaluar el cumplimiento de reglas. La medición numérica no debe despreciarse como superficial. Durante décadas, la ausencia de datos contribuyó a normalizar espacios casi exclusivamente masculinos.

Los resultados de 2024 muestran el efecto de las normas mexicanas. La integración paritaria del Congreso de la Unión constituye un cambio estructural y no una variación marginal. También tiene un efecto simbólico: la autoridad legislativa deja de representarse visualmente como masculina. La elección de una mujer a la Presidencia modifica el horizonte de posibilidades y cuestiona prejuicios acumulados.

Sin embargo, contar es el comienzo. Las cifras no informan por sí mismas qué posiciones ocupan las mujeres, cuánto presupuesto controlan, qué apoyo reciben, qué riesgos enfrentan o qué capacidad tienen para definir agenda. Una investigación sobre democracia paritaria debe utilizar el número como puerta de entrada y no como conclusión.

7.2 Presencia, posición y poder

La presencia responde a quién está. La posición responde a dónde está. El poder responde a qué puede hacer. Estas tres preguntas permiten distinguir instituciones que comparten una integración similar, pero funcionan de manera distinta.

En un congreso, por ejemplo, puede existir paridad total y desigualdad en la Junta de Coordinación Política, la Mesa Directiva, las coordinaciones de grupos o las presidencias de comisiones. También puede existir segmentación temática: mujeres concentradas en igualdad, niñez, cultura o asistencia, y hombres en presupuesto, seguridad, energía o gobierno. Ninguna comisión es irrelevante, pero la distribución estereotipada limita la diversidad de trayectorias y reproduce jerarquías.

En un ayuntamiento, la presidencia, la sindicatura y las regidurías tienen atribuciones distintas. La integración equilibrada de la planilla no garantiza equilibrio en las funciones. Además, el control de tesorería, obras, seguridad y personal puede determinar la capacidad real de gobernar. La evaluación debe observar organigramas y decisiones, no sólo actas de integración.

7.3 Autoridad formal y autoridad efectiva

La autoridad formal deriva de la ley y del nombramiento. La efectiva depende de que las atribuciones puedan ejercerse sin interferencias indebidas. Las mujeres pueden enfrentar formas de tutela: familiares, dirigentes o funcionarios que intentan decidir en su nombre. En algunos casos, la persona electa conserva el título mientras otra controla la administración.

Estas prácticas niegan la representación y pueden constituir violencia política. La autonomía no significa ausencia de asesoría ni acuerdos; toda autoridad trabaja con equipos. La diferencia está en quién toma la decisión y responde ante la ciudadanía. Cuando una mujer es reducida a firma o figura, se vulnera su derecho y el voto.

La autoridad efectiva requiere información. La exclusión de reuniones, la retención de expedientes o el acceso tardío a documentos reducen capacidad de decidir. Por ello, la transparencia interna y los sistemas de gestión son herramientas de igualdad.

7.4 Agenda e influencia

Una manera de analizar representación sustantiva es observar qué asuntos ingresan a la agenda y cómo se transforman en decisiones. La mayor presencia de mujeres ha contribuido en distintos contextos a visibilizar violencia, cuidados, igualdad laboral, salud y derechos. Sin embargo, no debe suponerse que todas las mujeres impulsarán estas materias ni que sólo ellas son responsables.

La disciplina partidista influye. Una legisladora puede compartir una agenda de igualdad y votar según su grupo. También puede haber hombres comprometidos. La pregunta no es si las mujeres actúan idénticamente, sino si su presencia amplía perspectivas y modifica oportunidades de deliberación.

La influencia puede ser visible o informal. Presentar iniciativas es un indicador, pero también negociar presupuestos, incorporar lenguaje, detener una regresión o construir coaliciones. Los estudios deben combinar datos cuantitativos y cualitativos.

7.5 Representación simbólica

La representación simbólica se refiere al significado social de quienes ocupan cargos. Ver mujeres en posiciones de autoridad puede fortalecer eficacia política de otras mujeres, es decir, la percepción de que su participación importa. También puede reducir estereotipos.

El efecto no es automático. Si la cobertura presenta a una autoridad como excepcional, cuestiona su legitimidad o atribuye sus logros a un hombre, el simbolismo puede ser ambivalente. La visibilidad también aumenta exposición a violencia. Las instituciones deben acompañar la presencia con comunicación responsable.

La representación simbólica puede ser utilizada de forma superficial. Un partido puede destacar imágenes de mujeres mientras mantiene decisiones masculinas. La diversidad visual no sustituye la transformación. Por ello, se debe contrastar discurso con estructura.

7.6 La paradoja de las expectativas

Las mujeres en cargos suelen enfrentar expectativas contradictorias. Se espera que sean firmes, pero no “autoritarias”; cercanas, pero no “emocionales”; competentes, pero también responsables principales de su familia. Los errores reciben una interpretación de género y los aciertos pueden ser minimizados.

Esta doble exigencia genera una carga de desempeño. Una mujer puede sentir que representa a todo su género y que su fracaso será utilizado contra otras. La paridad reduce la excepcionalidad y permite evaluar a cada persona como individuo, pero los estereotipos pueden persistir.

La cultura meritocrática también opera de manera selectiva. Se cuestiona si una mujer llegó por cuota, mientras se ignoran redes, herencias y apoyos que favorecieron a hombres. La paridad no elimina el mérito; redefine procedimientos para que el mérito no sea evaluado dentro de un universo excluyente.

7.7 Calidad de la deliberación

Una institución paritaria debe garantizar condiciones de deliberación. Esto incluye tiempos de palabra, reglas contra interrupción y hostigamiento, información oportuna y valoración de propuestas. Las microprácticas pueden acumularse y producir exclusión.

La grabación y publicidad de sesiones ayudan a rendición de cuentas, pero también pueden incentivar actuaciones para redes. La moderación debe aplicar criterios uniformes. Los códigos de conducta y protocolos internos son útiles si cuentan con procedimientos.

La deliberación inclusiva no significa ausencia de conflicto. La democracia requiere desacuerdo. El objetivo es que el conflicto se refiera a ideas y decisiones, no a ataques basados en género o vida personal.

7.8 Presupuesto y poder material

El presupuesto es una de las expresiones más concretas del poder. Una institución puede aprobar políticas de igualdad sin asignar recursos. Las mujeres que presiden órganos sin presupuesto suficiente enfrentan una autoridad nominal.

La perspectiva de género en presupuestos analiza impactos diferenciados y distribución. No se limita a etiquetar programas para mujeres; examina cómo todo el gasto afecta igualdad. En política, incluye recursos para capacitación, protección, cuidados, accesibilidad y tecnología.

Los órganos de igualdad dentro de partidos o gobiernos requieren presupuesto propio, personal y acceso a decisiones. Si dependen de autorización discrecional, su capacidad es limitada.

7.9 Permanencia y trayectorias

El acceso a un primer cargo no garantiza carrera. Las trayectorias se construyen mediante reelección, ascenso, experiencia administrativa y redes. Es necesario analizar si las mujeres permanecen o son utilizadas como candidaturas temporales.

La reelección puede fortalecer profesionalización, pero también consolidar desigualdades si los recursos se concentran. Las reglas deben observar paridad sin bloquear derechos adquiridos de manera arbitraria. Los partidos pueden planear rotaciones y formación.

La salida involuntaria es un indicador de violencia. Renuncias, licencias o sustituciones deben analizarse con cuidado, respetando autonomía. No toda renuncia es coaccionada, pero patrones pueden revelar presión.

7.10 Diversidad ideológica

La democracia paritaria no prescribe una agenda única. Las mujeres pertenecen a partidos de izquierda, centro, derecha y organizaciones diversas. Pueden discrepar sobre políticas. Esta pluralidad es parte de su ciudadanía.

Exigir que una mujer priorice siempre temas de género reproduce una carga. La igualdad debe ser responsabilidad de toda la institución. Al mismo tiempo, las redes multipartidistas de mujeres han sido útiles para impulsar reformas. Estas alianzas no eliminan competencia; identifican mínimos de derechos.

7.11 La representación de mujeres indígenas

La representación descriptiva adquiere especial relevancia para pueblos indígenas. La presencia de una mujer indígena puede aportar conocimientos territoriales y lingüísticos. Sin embargo, puede enfrentar racismo dentro de instituciones y sexismo en comunidades.

La incorporación requiere interpretación, accesibilidad, respeto a vestimenta y formas de expresión, y reconocimiento de sistemas normativos. También demanda evitar la tokenización: una representante no debe ser considerada voz única de todos los pueblos.

Las acciones afirmativas deben verificar vínculo comunitario. La usurpación de identidades debilita confianza y desplaza a quienes deberían beneficiarse.

7.12 Mujeres jóvenes y renovación

Las mujeres jóvenes enfrentan prejuicios sobre experiencia. Pueden aportar nuevas formas de comunicación y agendas, pero también sufrir acoso digital intensificado. La formación política debe evitar modelos paternalistas.

La renovación generacional no debe implicar precariedad. Las juventudes requieren acceso a empleos y responsabilidades, no sólo participación voluntaria. Los partidos pueden crear rutas transparentes desde militancia hasta candidaturas.

7.13 Mujeres con discapacidad y accesibilidad

La paridad agregada puede ocultar la ausencia de mujeres con discapacidad. Las barreras incluyen instalaciones, formatos, comunicación, transporte y estereotipos sobre capacidad. La accesibilidad es un derecho y una condición de participación.

Las campañas deben considerar intérpretes, subtítulos, materiales accesibles y apoyos. Los congresos y ayuntamientos deben garantizar ajustes razonables. La falta de accesibilidad puede ser discriminación.

7.14 Indicadores de poder sustantivo

Para avanzar más allá del número se proponen indicadores en siete grupos:

27. Acceso: proporción de candidatas, ubicación y competitividad.
28. Recursos: financiamiento, tiempos, personal y capacitación.
29. Posición: presidencias, coordinaciones y comisiones estratégicas.
30. Ejercicio: iniciativas, intervenciones, asistencia, acceso a información y autonomía.
31. Seguridad: quejas, medidas de protección, sanciones y permanencia.
32. Impacto: cambios legales, presupuestarios y de política.
33. Diversidad: representación por edad, territorio, pertenencia indígena, discapacidad y otras variables.

Estos indicadores no deben utilizarse para vigilar de manera desproporcionada a las mujeres. Su finalidad es evaluar instituciones. Los datos deben proteger privacidad, especialmente en violencia.

7.15 El riesgo de la deslegitimación

Los avances de paridad pueden generar discursos que atribuyen cualquier problema a la presencia de mujeres. Si una institución paritaria funciona mal, se cuestiona la paridad, aunque nunca se haya cuestionado la legitimidad masculina ante fallas. Esta asimetría debe señalarse.

La evaluación crítica es necesaria. Defender la paridad no significa eximir a las representantes de rendición de cuentas. Significa aplicar estándares equivalentes y no convertir casos individuales en argumentos contra el derecho de un grupo.

7.16 Paridad y confianza ciudadana

La composición inclusiva puede fortalecer confianza si la ciudadanía percibe apertura y respuesta. Pero la presencia sin resultados puede producir frustración. Las instituciones deben comunicar atribuciones y avances sin prometer que las mujeres resolverán por sí mismas problemas estructurales.

La confianza depende también de integridad, transparencia y eficacia. La paridad es una dimensión de legitimidad, no la única. Su interacción con rendición de cuentas es positiva: más diversidad puede ampliar vigilancia, pero requiere reglas.

7.17 De la igualdad vivida

La revista de Nueva Alianza Hidalgo afirma que la igualdad formal necesita convertirse en igualdad vivida. Esta expresión resume el tránsito analizado. La igualdad vivida se observa cuando una mujer puede decidir participar sin que su género aumente costos; cuando compite con recursos; cuando su voz es escuchada; cuando ejerce sin tutela; y cuando la violencia recibe respuesta.

No existe un punto final en el que la democracia paritaria quede concluida. Las instituciones cambian, surgen tecnologías y nuevas formas de exclusión. La igualdad sustantiva es una práctica de revisión permanente.

7.18 Balance

La representación numérica es un logro histórico y una condición de legitimidad. Su crítica no debe utilizarse para retroceder. El desafío es complementarla con poder sustantivo.

La pregunta central para toda institución paritaria debe ser doble: ¿quiénes están presentes y qué condiciones tienen para decidir? Responder requiere datos, análisis de prácticas y escucha a quienes participan. La democracia paritaria se consolida cuando la mitad de los espacios no es un techo ni una apariencia, sino la base para una distribución más justa de autoridad.

8. Partidos políticos, candidaturas, financiamiento y liderazgo

8.1 Los partidos como puerta de entrada

En los sistemas representativos, los partidos controlan una parte decisiva del acceso al poder. Reclutan perfiles, organizan procesos internos, registran candidaturas, distribuyen recursos, asignan tiempos de comunicación y construyen carreras. Por esta razón, la democracia paritaria depende de la transformación partidista.

Las leyes pueden obligar a registrar listas equilibradas, pero la selección previa ocurre dentro de estructuras con reglas formales e informales. Los comités, grupos, corrientes y liderazgos territoriales deciden quiénes son considerados viables. Si las mujeres tienen menor acceso a esas redes, llegan al momento del registro en desventaja.

Los partidos también producen cultura. Sus discursos, eventos, publicidad y distribución de responsabilidades transmiten modelos de liderazgo. Una organización que defiende igualdad en documentos, pero reserva logística y tareas de cuidado para mujeres mientras concentra negociación en hombres, reproduce contradicciones.

8.2 Selección de candidaturas

Los métodos de selección pueden ser elecciones internas, convenciones, encuestas, designaciones o combinaciones. Ninguno es neutral por naturaleza. Una elección interna puede parecer democrática, pero favorecer a quienes controlan estructuras y recursos. Una designación puede corregir exclusiones o reforzar decisiones cupulares.

La transparencia es clave. Las convocatorias deben establecer criterios, plazos, órganos responsables, mecanismos de impugnación y reglas de paridad. Los cambios de último momento afectan certeza y pueden utilizarse para excluir.

La documentación de decisiones permite evaluar. Cuando un partido asigna una candidatura a un hombre después de negar registro a una mujer por un requisito interpretado de forma estricta, debe justificar trato equivalente. Los órganos de justicia interna necesitan independencia.

8.3 Competitividad

La competitividad es una dimensión sustantiva. Postular cincuenta por ciento de mujeres no produce igualdad si se concentran en territorios adversos. Los bloques de competitividad utilizan resultados previos para clasificar distritos o municipios y distribuir candidaturas.

Este método enfrenta dificultades. Los resultados históricos no predicen completamente una elección; las coaliciones cambian; la reelección introduce incumbencia; y las candidaturas pueden modificar desempeño. Aun así, los bloques ofrecen una aproximación objetiva mejor que ignorar el contexto.

La autoridad debe evitar que los partidos manipulen clasificaciones. La metodología debe publicarse y aplicarse de forma consistente. En lugares con candidaturas independientes o cambios territoriales, se requieren criterios alternos.

8.4 Paridad horizontal en municipios

Las presidencias municipales concentran visibilidad y capacidad ejecutiva. La paridad vertical de planillas no fue suficiente para equilibrarlas. La paridad horizontal distribuye encabezamientos.

Los partidos suelen argumentar particularidades locales y acuerdos. Es razonable considerar contextos, pero la excepción no puede convertirse en regla. La planeación temprana permite identificar liderazgos femeninos y evitar la excusa de falta de perfiles.

La formación de cuadros debe ser permanente. Buscar mujeres únicamente al momento de cumplir registros produce candidaturas sin apoyo. Los partidos conocen con años de anticipación calendarios y deben construir trayectorias.

8.5 Dirigencias partidistas

La paridad en candidaturas puede coexistir con dirigencias masculinas. Quienes controlan órganos ejecutivos, finanzas, organización y selección tienen influencia sobre carreras. La democracia paritaria exige equilibrio interno.

No basta con presidencia y secretaría general de distinto sexo si las áreas estratégicas permanecen concentradas. Deben analizarse comités completos, órganos territoriales, consejos y comisiones de candidaturas.

La alternancia puede evitar que una posición se perpetúe como masculina, pero debe combinarse con elecciones internas. La paridad no debería utilizarse para cancelar competencia; debe estructurarla.

8.6 Financiamiento público para liderazgo

La Ley General de Partidos Políticos establece que cada partido debe destinar tres por ciento del financiamiento público ordinario a capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres. Hidalgo exige al menos ocho por ciento.

Estos recursos reconocen que la igualdad requiere inversión. Pueden financiar investigaciones, cursos, materiales, formación, difusión y acciones vinculadas con liderazgo. Sin embargo, su uso ha enfrentado problemas: actividades aisladas, gastos sin perspectiva, proveedores sin experiencia, simulación, eventos partidistas ordinarios cargados a la partida o productos que no llegan a beneficiarias.

La fiscalización suele verificar comprobantes y objeto. Para evaluar impacto se requieren preguntas adicionales: ¿cuántas mujeres participaron y de qué municipios? ¿Qué competencias adquirieron? ¿Hubo continuidad? ¿Se vincularon con responsabilidades? ¿El material fue distribuido? ¿Las participantes evaluaron calidad? ¿Se generaron redes?

8.7 De la capacitación al desarrollo de trayectorias

La capacitación no debe reducirse a conferencias. El liderazgo político incluye conocimientos jurídicos, comunicación, negociación, presupuesto, organización territorial, campañas, seguridad digital, políticas públicas y rendición de cuentas.

Un programa efectivo puede organizarse por niveles. El nivel inicial aborda derechos y participación. El intermedio desarrolla habilidades. El avanzado prepara candidaturas y ejercicio de cargos. La mentoría y el acompañamiento convierten aprendizaje en trayectoria.

Las capacitaciones deben ser accesibles. Horarios, transporte, cuidados, lengua, discapacidad y conectividad afectan participación. Un curso en línea puede ampliar cobertura, pero excluir zonas sin internet. La modalidad mixta permite adaptación.

La evaluación no debe medir sólo satisfacción. Puede incluir pruebas, proyectos, seguimiento y participación posterior. El objetivo no es condicionar candidaturas a certificados, sino fortalecer capacidades.

8.8 Distribución del gasto de campaña

Las candidaturas requieren recursos para propaganda, transporte, equipos, representantes y comunicación. Aunque el partido cumpla la paridad, puede distribuir financiamiento de manera desigual. La fiscalización agregada no siempre revela la diferencia.

Se necesitan reportes por género, tipo de cargo y competitividad. También debe analizarse acceso a tiempos de radio y televisión, eventos y redes oficiales. Una candidata puede recibir gasto nominal, pero no apoyo territorial.

La igualdad no exige montos idénticos en todas las campañas, porque territorios y estrategias varían. Exige criterios objetivos y ausencia de patrones discriminatorios. Las diferencias deben justificarse.

8.9 Financiamiento privado y redes económicas

Las mujeres pueden tener menor acceso a donantes y redes empresariales por desigualdad económica histórica. Los sistemas con financiamiento público reducen parte de esta brecha, pero no la eliminan.

La recaudación basada en contactos favorece a quienes han ocupado posiciones. Los partidos pueden proporcionar equipos y herramientas. También deben vigilar que exigencias de aportación no excluyan a personas de menores ingresos.

La autonomía económica de las candidatas es relevante. La dependencia de patrocinadores puede condicionar decisiones. La transparencia protege integridad.

8.10 Comunicación partidista

La distribución de espacios en spots, redes y eventos afecta visibilidad. Los partidos pueden utilizar imágenes de mujeres para proyectar inclusión sin darles voz. La comunicación paritaria requiere presencia en mensajes sustantivos.

Los contenidos deben evitar estereotipos: presentar a candidatas sólo como madres, esposas o figuras emocionales; enfatizar apariencia; o atribuir autoridad a respaldo masculino. Las historias personales son legítimas cuando son elegidas por la candidata, pero no deben sustituir propuestas.

Los equipos de comunicación requieren capacitación en género. La respuesta a ataques digitales debe ser rápida y coordinada. El silencio partidista ante violencia transmite tolerancia.

8.11 Justicia intrapartidista

Los órganos internos son la primera vía para resolver conflictos. Deben tener plazos breves, independencia y medidas de protección. Si están controlados por la dirigencia señalada, carecen de confianza.

El agotamiento de instancias internas no debe convertirse en barrera cuando existe riesgo o urgencia. La justicia electoral ha flexibilizado requisitos. Los partidos deben contar con protocolos compatibles con la ley.

Las resoluciones internas deben publicarse con protección de datos. La transparencia permite evaluar consistencia. También se requiere seguimiento de sanciones.

8.12 Violencia dentro de partidos

La violencia política puede provenir de adversarios, pero también de compañeros. Las disputas por candidaturas y recursos generan contextos de riesgo. La lealtad partidista puede presionar a no denunciar.

Los partidos tienen deber de prevenir y sancionar. Esto incluye canales confidenciales, personal especializado, prohibición de represalias y medidas cautelares. La mediación no es adecuada cuando existe violencia o asimetría grave.

La responsabilidad institucional no depende de que la dirigencia ordene el ataque. La tolerancia y omisión pueden perpetuarlo. Los liderazgos deben condenar conductas y cooperar.

8.13 Redes de mujeres

Las secretarías y organismos de mujeres dentro de partidos han impulsado formación y reformas. Su eficacia depende de autonomía y presupuesto. Pueden convertirse en espacios de apoyo, pero también ser relegadas.

Las redes multipartidistas permiten acuerdos mínimos sobre paridad y violencia. Han sido importantes en reformas. Su continuidad después de procesos electorales fortalece políticas.

La solidaridad no implica encubrir responsabilidades. Una red debe proteger derechos y promover rendición de cuentas, incluso cuando la persona agresora pertenece al propio partido.

8.14 Hombres y corresponsabilidad partidista

La igualdad no es tarea exclusiva de las militantes. Los hombres deben participar en capacitación, cuidados y prevención. De lo contrario, las mujeres cargan con el trabajo de transformar instituciones además de competir.

Los programas pueden abordar masculinidades, liderazgo democrático, corresponsabilidad y violencia. La participación de dirigentes es clave. Enviar sólo personal operativo transmite baja prioridad.

La corresponsabilidad también incluye horarios y logística. Los partidos pueden ofrecer cuidado infantil en asambleas, programar con anticipación y evitar reuniones innecesariamente nocturnas.

8.15 Profesionalización sin elitización

La formación política puede profesionalizar, pero debe evitar crear barreras credencialistas. El liderazgo comunitario y la experiencia social son valiosos. Los partidos no deben exigir perfiles inaccesibles para justificar exclusión.

La profesionalización significa ofrecer herramientas y procedimientos claros, no sustituir militancia por tecnocracia. La diversidad de experiencias mejora representación.

8.16 Rendición de cuentas del gasto para mujeres

El porcentaje etiquetado debe contar con un ciclo: diagnóstico, planeación, ejecución, evaluación y publicación. Los programas anuales deben partir de brechas y definir población objetivo.

Los informes cualitativos pueden incluir objetivos, metodología, resultados, cobertura y recomendaciones. Las autoridades fiscalizadoras pueden desarrollar indicadores y comparar años.

La ciudadanía debe acceder a información comprensible. Publicar facturas no explica impacto. La transparencia proactiva puede mostrar mapas de beneficiarias, productos y evaluaciones.

8.17 Riesgos de captura

Los recursos pueden ser capturados por grupos internos o proveedores recurrentes. Para evitarlo se requieren convocatorias, criterios técnicos y participación de mujeres diversas en planeación.

La contratación externa puede aportar especialización, pero el partido conserva responsabilidad. Debe verificar contenidos y derechos de autor. Los productos deben quedar disponibles.

8.18 Modelo de partido paritario

Un partido paritario debería cumplir al menos diez condiciones:

34. órganos internos equilibrados;
35. selección transparente;
36. competitividad en candidaturas;
37. financiamiento equitativo;
38. formación permanente;
39. protocolo efectivo de violencia;
40. corresponsabilidad de cuidados;
41. comunicación sin estereotipos;
42. datos desagregados;
43. rendición de cuentas.

Estas condiciones pueden incorporarse a estatutos y programas. La evaluación externa y la autoevaluación son complementarias.

8.19 Hidalgo como oportunidad de innovación

El ocho por ciento establecido en Hidalgo crea margen para programas ambiciosos. El recurso puede vincularse con necesidades municipales, lenguas indígenas, liderazgo rural y seguridad digital.

Una estrategia estatal podría combinar diagnóstico municipal, escuelas regionales, mentoría, proyectos comunitarios y seguimiento. La revista Democracia paritaria puede funcionar como material introductorio, acompañada de módulos avanzados.

La autoridad electoral puede promover buenas prácticas sin dirigir ideología. La fiscalización debe respetar autonomía y exigir finalidad legal.

8.20 Balance

Los partidos son el eslabón entre normas y cargos. Su transformación determina si la paridad es una obligación externa o una práctica interna. El desafío no se resuelve registrando mujeres al final del proceso.

La democracia paritaria requiere construir liderazgo antes, apoyar durante y garantizar ejercicio después. Los recursos públicos generan una responsabilidad especial. La siguiente etapa debe medir no sólo cuánto se gastó, sino qué capacidades, redes y oportunidades se crearon.

9. Violencia política contra las mujeres en razón de género

9.1 La violencia como mecanismo de exclusión democrática

La violencia política contra las mujeres en razón de género constituye una de las expresiones más graves de la distancia entre la igualdad formal y la igualdad sustantiva. No se trata solamente de una agresión individual, de un conflicto personal o de un exceso retórico propio de la competencia electoral. Su función política consiste en restringir la presencia, la voz, la autonomía o la capacidad de decisión de las mujeres que participan en asuntos públicos. Al hacerlo, protege relaciones de poder que durante décadas reservaron la representación, el mando y la autoridad para los hombres.

La violencia puede aparecer antes de una candidatura, durante una campaña, en el ejercicio de un cargo, dentro de un partido, en una organización social, en medios de comunicación o en entornos digitales. También puede presentarse cuando una mujer concluye su función, pues la intimidación y la difamación pueden buscar impedir que conserve capital político o que vuelva a competir. Por ello, su análisis no debe limitarse al calendario electoral.

La revista Democracia paritaria subraya que los ataques dirigidos a una mujer no afectan únicamente a la víctima directa. Cada agresión comunica a otras mujeres que participar tiene costos especiales y que el ejercicio de la autoridad puede ser castigado. Esta dimensión colectiva explica por qué la violencia política deteriora la calidad de la democracia y no sólo la integridad personal de una candidata o funcionaria (Nueva Alianza Hidalgo, 2026).

9.2 Definición jurídica y elementos de identificación

La reforma federal de 2020 incorporó un marco normativo amplio para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia política contra las mujeres en razón de género. En términos generales, se entiende como toda acción u omisión, incluida la tolerancia, basada en elementos de género y ejercida en la esfera pública o privada, que tenga por objeto o resultado limitar, anular o menoscabar el ejercicio efectivo de los derechos políticos y electorales de una o varias mujeres.

La identificación jurídica exige evitar dos simplificaciones. La primera consiste en considerar que cualquier crítica a una mujer es violencia de género. La deliberación democrática permite el contraste severo de ideas, la revisión de decisiones y la exigencia de responsabilidades. La segunda simplificación consiste en asumir que una agresión no tiene dimensión de género porque utiliza un lenguaje aparentemente político. Muchos ataques se construyen mediante estereotipos sobre maternidad, apariencia, edad, sexualidad, vida familiar, supuesta incapacidad emocional o dependencia de un hombre.

Para determinar si existe un componente de género deben analizarse el contexto, el contenido, la finalidad, los efectos y la relación de poder. Entre los indicios relevantes se encuentran que la conducta se dirija a una mujer por ser mujer, que tenga un impacto diferenciado o que la afecte de manera desproporcionada. No siempre es necesario que la persona agresora exprese de forma literal una motivación sexista; el patrón de conducta puede revelar el propósito de subordinación.

9.3 Modalidades y ámbitos de ocurrencia

La violencia política adopta modalidades diversas. Puede ser física cuando compromete la integridad corporal; psicológica cuando genera miedo, ansiedad o desgaste mediante amenazas y hostigamiento; sexual cuando utiliza insinuaciones, coerción o difusión de contenido íntimo; económica cuando limita recursos indispensables; patrimonial cuando destruye documentos, equipo o bienes; simbólica cuando reproduce mensajes que niegan legitimidad; y digital cuando se ejecuta mediante tecnologías de información.

Los ámbitos de ocurrencia también son múltiples. Dentro de los partidos puede manifestarse al negar información, excluir de reuniones, imponer renunciaciones anticipadas, registrar candidaturas sin consentimiento, retener prerrogativas o impedir el ejercicio de funciones internas. En instituciones públicas puede consistir en ocultar expedientes, negar personal, bloquear presupuesto, desconocer facultades o atribuir decisiones de una mujer a asesores masculinos.

En campañas electorales son frecuentes la destrucción selectiva de propaganda, las amenazas a familiares, la difusión de rumores sexualizados, la manipulación de imágenes y los mensajes que cuestionan la capacidad de una candidata para gobernar por tener responsabilidades de cuidado. En comunidades pequeñas, la presión social puede adoptar formas particularmente intensas porque las redes familiares, económicas y políticas se superponen.

9.4 Violencia simbólica y deslegitimación cotidiana

La violencia simbólica merece atención porque con frecuencia se normaliza. Se expresa en bromas, apodos, interrupciones sistemáticas, infantilización, comentarios sobre vestimenta, uso deliberado de nombres incorrectos, cuestionamientos sobre mérito o atribución de logros a figuras masculinas. Una conducta aislada puede parecer menor, pero su repetición crea un ambiente de subordinación.

En los órganos colegiados, la deslegitimación puede advertirse cuando las intervenciones de las mujeres reciben menos tiempo, se exige una preparación que no se demanda a los hombres o se les asignan exclusivamente asuntos considerados “sociales”. También ocurre cuando se presenta la firmeza como agresividad, la negociación como manipulación y la ambición política como defecto moral.

El carácter cotidiano de estas prácticas dificulta la denuncia. Las víctimas pueden temer que se les acuse de exagerar, que se interprete su inconformidad como incapacidad para soportar la competencia o que la queja afecte su carrera. La respuesta institucional debe reconocer que la acumulación de actos aparentemente pequeños puede producir un efecto grave de exclusión.

9.5 Violencia económica y control de recursos

La política requiere recursos materiales, tiempo, transporte, asesoría, comunicación y redes. Por ello, controlar el acceso a estos elementos es una forma eficaz de limitar la participación. Una candidata puede aparecer formalmente registrada, pero competir en condiciones desiguales si recibe menos financiamiento, menor cobertura, peor ubicación en propaganda o apoyo territorial insuficiente.

Durante el ejercicio del cargo, la retención de recursos puede impedir el cumplimiento de atribuciones. Negar presupuesto a una presidenta municipal, retirar personal a una regidora o bloquear firmas bancarias no son simples controversias administrativas cuando forman parte de una estrategia basada en género. El análisis debe observar quién controla el recurso, cómo se distribuye y cuáles son los efectos sobre el mandato.

La transparencia financiera resulta indispensable. Los partidos y las instituciones deben producir datos desagregados por sexo sobre financiamiento, tiempos de medios, asesorías, equipos y apoyos. Sin información comparable es difícil acreditar patrones. La fiscalización electoral puede contribuir al detectar asignaciones sistemáticamente desiguales.

9.6 Presión para renunciar y sustituciones simuladas

Una de las prácticas más conocidas consiste en postular mujeres para cumplir una obligación y después presionarlas para renunciar a favor de suplentes hombres. Aunque las reglas de integración han reducido algunos incentivos, el fenómeno puede reaparecer mediante licencias, bloqueos, amenazas o acuerdos informales. La voluntad expresada en una renuncia debe analizarse en contexto.

La autonomía no se presume únicamente por la existencia de una firma. Debe verificarse que la decisión sea libre, informada y no condicionada por violencia. Las autoridades pueden realizar entrevistas, revisar comunicaciones, identificar beneficios para terceros y evaluar antecedentes de hostigamiento.

También existe simulación cuando una mujer conserva formalmente el cargo, pero las decisiones son tomadas por otra persona. Estas figuras, conocidas coloquialmente como ejercicio por interpósita persona, niegan el mandato popular y reproducen la idea de que una mujer puede ocupar el puesto sólo si cede el poder real.

9.7 Violencia digital y nuevas capacidades de daño

Las tecnologías digitales ampliaron las oportunidades de participación, pero también multiplicaron las capacidades de agresión. Las campañas coordinadas pueden difundir miles de mensajes en pocas horas, manipular fotografías, fabricar audios, publicar datos personales y generar la impresión de un rechazo social masivo. El anonimato, la automatización y la permanencia de los contenidos aumentan el impacto.

Las mujeres en política suelen enfrentar ataques con componentes sexuales, familiares y morales que no se aplican en igual medida a los hombres. La circulación de imágenes íntimas reales o falsas, la creación de montajes y la amenaza de publicar información privada buscan provocar vergüenza, aislamiento y abandono de la esfera pública.

La inteligencia artificial generativa introduce riesgos adicionales. Los contenidos sintéticos pueden imitar voz, rostro y movimientos con alta verosimilitud. Una respuesta institucional adecuada exige protocolos de verificación, conservación de evidencia, retiro oportuno, cooperación con plataformas y comunicación pública que reduzca la propagación del material falso.

La alfabetización digital debe formar parte de la capacitación política. Las participantes necesitan conocer medidas de seguridad de cuentas, autenticación de múltiples factores, gestión de contraseñas, identificación de intentos de suplantación, protección de dispositivos y rutas de denuncia. La prevención no traslada la responsabilidad a la víctima; fortalece su capacidad de respuesta mientras se exige responsabilidad a agresores e intermediarios.

9.8 Medios de comunicación y reproducción de estereotipos

Los medios cumplen una función democrática esencial al informar, investigar y abrir espacios de debate. Sin embargo, una cobertura basada en estereotipos puede amplificar violencia. Concentrarse en apariencia, maternidad, estado civil o vida sentimental reduce a las mujeres a categorías privadas y desplaza la atención de sus propuestas y desempeño.

La comparación desigual también es relevante. Un hombre puede ser descrito por sus logros, mientras una mujer es presentada como esposa, hija o protegida de otra figura. La referencia a vínculos políticos puede ser legítima cuando explica redes de poder, pero se vuelve discriminatoria si niega sistemáticamente autonomía.

Los códigos de ética deberían incorporar criterios para evitar lenguaje sexista, exposición innecesaria de datos personales, reproducción acrítica de rumores y difusión de material íntimo. La libertad de expresión protege la crítica y el periodismo, pero no exige renunciar a estándares profesionales. La perspectiva de género mejora la precisión porque permite identificar sesgos y comprender el contexto de la violencia.

9.9 La frontera entre crítica legítima y violencia de género

Una democracia paritaria no pretende blindar a las mujeres frente al escrutinio. Quien ejerce poder debe responder por sus decisiones, uso de recursos, conflictos de interés y resultados. La crítica puede ser dura, satírica o incómoda. El problema surge cuando el mensaje busca anular derechos mediante estereotipos, amenazas o ataques diferenciados.

Para analizar la frontera conviene formular preguntas: ¿el contenido se relaciona con el desempeño público?, ¿utiliza categorías que históricamente subordinan a las mujeres?, ¿incluye amenazas?, ¿revela datos personales sin interés público?, ¿se aplica un estándar distinto al usado con hombres?, ¿la conducta busca impedir que ejerza el cargo?, ¿existe repetición coordinada?

El contexto electoral exige especial cuidado para no convertir los mecanismos de protección en instrumentos de censura. Las autoridades deben motivar sus decisiones, distinguir hechos de opiniones, aplicar criterios de proporcionalidad y proteger el debate robusto. Al mismo tiempo, la invocación de libertad de expresión no puede servir como cobertura automática para la violencia.

9.10 Efectos individuales, institucionales y colectivos

Las consecuencias individuales incluyen afectaciones a salud, seguridad, reputación, patrimonio y proyecto de vida. Algunas mujeres reducen actividades públicas, abandonan redes sociales, renuncian a candidaturas o modifican decisiones para evitar ataques. Estas respuestas son comprensibles, pero revelan una pérdida democrática.

En el plano institucional, la violencia altera deliberaciones y prioridades. Una autoridad que trabaja bajo amenaza puede evitar temas conflictivos, depender de intermediarios o concentrar recursos en seguridad. Los equipos también sufren desgaste y rotación.

El efecto colectivo aparece cuando otras mujeres observan el costo y deciden no participar. Las jóvenes pueden concluir que la política es un espacio incompatible con su bienestar. Las comunidades pierden diversidad de liderazgo y disminuye la competencia democrática.

Por eso la reparación debe contemplar medidas que trasciendan a la víctima: reconocimiento público, garantías de no repetición, capacitación, modificaciones de protocolos y acciones para restablecer confianza. La sanción individual es necesaria, pero no transforma por sí sola el entorno que permitió la agresión.

9.11 Prevención primaria

La prevención primaria actúa antes de que ocurra la violencia. Incluye educación en igualdad, reglas partidistas claras, selección transparente, distribución equitativa de recursos, protocolos de comunicación y mecanismos tempranos de resolución. También requiere identificar ambientes de riesgo.

Los partidos pueden evaluar campañas y municipios con antecedentes de violencia, capacitar equipos, establecer contactos de emergencia y ofrecer asesoría jurídica. Las instituciones pueden elaborar mapas de riesgo, coordinarse con autoridades de seguridad y asegurar que las candidatas conozcan rutas de atención.

La prevención no debe consistir en recomendar a las mujeres que se retiren, oculten su vida pública o moderen sus aspiraciones. Las medidas deben permitir el ejercicio de derechos. La seguridad con perspectiva de género protege autonomía.

9.12 Atención, protección e investigación

Una ruta de atención eficaz debe ser accesible, confidencial y rápida. Las víctimas necesitan información clara sobre autoridades competentes, requisitos, plazos y posibles medidas de protección. La multiplicidad de vías puede ser útil, pero también generar confusión. La coordinación interinstitucional evita que una persona repita su historia en numerosas oficinas.

Las medidas de protección deben responder al nivel de riesgo y pueden incluir vigilancia, restricción de contacto, protección de domicilios, preservación de cuentas, retiro de contenidos o acompañamiento. Su adopción no prejuzga necesariamente sobre responsabilidad; busca evitar daños irreparables.

El trabajo diligente requiere recopilar evidencia digital, testimonios, documentos financieros, actas y contexto. En casos digitales, la preservación temprana es esencial porque los contenidos pueden eliminarse. Las autoridades deben evitar estereotipos al valorar la prueba y no exigir una reacción ideal de la víctima.

9.13 Sanciones y proporcionalidad

Las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad, reiteración, posición de poder, daño y riesgo. Pueden existir consecuencias electorales, administrativas, partidistas, civiles o penales. La coordinación impide contradicciones y doble desprotección.

El registro de personas sancionadas puede contribuir a la prevención si se aplica con debido proceso, temporalidad y criterios claros. Su finalidad no debe ser simbólica, sino evitar que quienes han cometido conductas graves accedan inmediatamente a espacios desde los cuales puedan repetirlas.

Las sanciones partidistas son especialmente importantes. Un partido que tolera agresiones de sus integrantes contradice su obligación de promover liderazgo. Los órganos internos deben actuar con independencia, plazos breves y protección contra represalias.

9.14 Reparación integral y garantías de no repetición

La reparación integral reconoce que el daño no se agota en una multa. Puede incluir restitución del cargo, pago de remuneraciones, atención médica o psicológica, rectificación pública, retiro de contenidos, disculpa, medidas de seguridad y compensación. Debe diseñarse con participación de la víctima.

Las garantías de no repetición transforman estructuras: reformas a reglamentos, capacitación obligatoria, cambios en distribución de recursos, supervisión de órganos colegiados y sistemas de monitoreo. En casos comunitarios, pueden requerirse acciones interculturales y trabajo con autoridades tradicionales.

La reparación simbólica tiene valor cuando reconoce la legitimidad del liderazgo y contradice el mensaje de subordinación. No debe imponerse una exposición pública que incremente el riesgo. La privacidad y la voluntad son centrales.

9.15 Responsabilidad de partidos, autoridades y plataformas

La prevención de la violencia es una responsabilidad compartida. Los partidos deben actuar frente a sus militantes, proteger candidaturas, asignar recursos y evitar represalias. Las autoridades electorales deben recibir quejas, dictar medidas y resolver con perspectiva de género. Las instituciones de seguridad y justicia deben investigar amenazas y agresiones.

Las plataformas digitales administran infraestructuras donde se amplifican ataques. Deben ofrecer canales eficaces, preservar evidencia, responder a suplantaciones y transparentar moderación. La regulación debe equilibrar protección, libertad de expresión, privacidad y debido proceso.

Los medios y organizaciones de la sociedad civil pueden documentar patrones, acompañar víctimas y desarrollar observatorios. La academia puede evaluar resultados y proponer indicadores.

9.16 Indicadores para evaluar la respuesta

Medir únicamente el número de denuncias es insuficiente. Un incremento puede reflejar más violencia o mayor confianza. Se requieren indicadores de tiempos de atención, medidas otorgadas, cumplimiento, revictimización, resolución, reincidencia y satisfacción de usuarias.

También deben medirse condiciones preventivas: existencia de protocolos, presupuesto, personal especializado, cobertura territorial, accesibilidad lingüística y disponibilidad de asesoría. Los datos deben desagregarse por edad, discapacidad, pertenencia indígena, municipio, cargo y tipo de agresión, protegiendo identidad.

La evaluación cualitativa permite conocer por qué algunas mujeres no denuncian. Entrevistas y grupos focales pueden revelar miedo, desconfianza, costos, barreras tecnológicas o presión partidista.

9.17 Particularidades municipales y comunitarias

En el nivel municipal, la cercanía puede aumentar la exposición. Las autoridades comparten espacios cotidianos con adversarios y familiares. Los conflictos por recursos, obra pública y control territorial pueden adquirir una dimensión de género.

Las presidentas municipales, síndicas y regidoras pueden enfrentar bloqueos administrativos, retención de firmas, ocupación de oficinas y amenazas. Las mujeres indígenas pueden experimentar además barreras lingüísticas, discriminación étnica y tensiones entre derechos colectivos e igualdad.

La respuesta debe ser contextual. Los protocolos estatales pueden incluir unidades itinerantes, intérpretes, coordinación con autoridades comunitarias y medidas para proteger a familias. La participación de mujeres locales en el diseño evita soluciones ajenas a su realidad.

9.18 Violencia intrapartidista y silencio organizacional

Parte de la violencia ocurre dentro de organizaciones que deberían apoyar a las mujeres. La dependencia de una candidatura o carrera puede dificultar denunciar a dirigentes. El temor a perder espacios produce silencio.

Los mecanismos internos deben garantizar independencia. Una unidad subordinada a la dirigencia señalada carece de credibilidad. Es conveniente establecer integración plural, asesoría externa, reglas de excusa, protección de datos y revisión.

La cultura del “conflicto interno” no debe minimizar conductas. Los partidos pueden adoptar códigos que distingan negociación, disciplina y violencia. La lealtad partidista no exige tolerar vulneraciones de derechos.

9.19 Violencia contra defensoras, periodistas y activistas

La democracia paritaria incluye a mujeres que participan fuera de cargos. Defensoras, periodistas, observadoras, académicas y activistas influyen en decisiones y pueden ser atacadas por su trabajo. La violencia contra ellas reduce información y vigilancia pública.

Las periodistas enfrentan campañas sexualizadas, amenazas y exposición de datos. Las defensoras comunitarias pueden sufrir criminalización o desplazamiento. Una estrategia integral debe conectar protección de derechos políticos, libertad de expresión y defensa de derechos humanos.

9.20 Hacia una política de cero tolerancia con garantías

La expresión “cero tolerancia” debe traducirse en instituciones y no sólo en mensajes. Significa que ninguna conducta se normaliza, que toda queja recibe una respuesta, que las medidas son proporcionales y que se respeta el debido proceso.

Una política sólida combina prevención, atención, investigación, sanción, reparación y evaluación. Evita utilizar la perspectiva de género como fórmula retórica y explica de manera precisa cómo se identificaron los elementos.

La erradicación de la violencia no implica una política sin conflicto. Implica una competencia en la que las diferencias se procesen mediante argumentos, reglas y rendición de cuentas, no mediante amenazas o subordinación. Una democracia paritaria necesita mujeres presentes, pero también libres y seguras para decidir.

10. Barreras estructurales, cuidados e interseccionalidad

10.1 La desigualdad política no comienza en las urnas

La participación política suele analizarse a partir de candidaturas, elecciones y cargos. Sin embargo, las condiciones que determinan quién puede competir se forman mucho antes. La distribución del ingreso, el acceso a educación, el tiempo disponible, la seguridad, las redes profesionales y las responsabilidades familiares configuran trayectorias desiguales. Una convocatoria aparentemente abierta no produce igualdad cuando las personas llegan con recursos profundamente distintos.

Esta perspectiva permite comprender por qué las normas de paridad son necesarias pero insuficientes. Su función es corregir una exclusión visible en la integración de los órganos, pero la desigualdad también opera en la preparación, la selección, la campaña y el ejercicio. La democracia paritaria necesita intervenir en esa cadena completa.

La revista identifica cinco barreras principales: estereotipos, sobrecarga de cuidados, violencia política, acceso desigual a recursos y estructuras excluyentes. Estas categorías se relacionan entre sí. Una mujer con poco tiempo de cuidados puede perder oportunidades de formación; la falta de redes reduce financiamiento; una estructura cerrada normaliza violencia y refuerza estereotipos (Nueva Alianza Hidalgo, 2026).

10.2 La división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo asignó históricamente a las mujeres la responsabilidad principal del hogar y los cuidados, mientras vinculó a los hombres con el trabajo remunerado y la representación pública. Aunque esta división se ha transformado, sus efectos persisten. Muchas mujeres combinan empleo, cuidado de niñas y niños, atención de personas mayores, trabajo doméstico y participación comunitaria.

La política exige disponibilidad para reuniones nocturnas, recorridos, viajes, campañas intensivas y negociaciones imprevistas. Estas prácticas fueron diseñadas bajo el supuesto de que quien participa cuenta con otra persona que resuelve las necesidades domésticas. Cuando ese apoyo no existe, el costo de entrada aumenta.

La desigualdad de tiempo no es una preferencia privada. Es una condición material. Por ello, la corresponsabilidad debe considerarse parte de la infraestructura democrática. Servicios de cuidado, horarios previsibles, sesiones híbridas y licencias adecuadas pueden ampliar la participación sin reducir exigencia.

10.3 El tiempo como recurso político

El tiempo permite capacitarse, construir vínculos, asistir a asambleas, leer documentos y responder a crisis. Su distribución es tan relevante como el dinero. Las mediciones de uso del tiempo muestran que las responsabilidades no remuneradas recaen de manera desproporcionada en mujeres, aunque la intensidad varía por edad, ingreso, territorio y composición familiar.

Los partidos rara vez contabilizan esta barrera. Una escuela de formación puede ser gratuita y, aun así, inaccesible si dura jornadas completas, se realiza lejos o no ofrece cuidado. La igualdad requiere revisar diseño, transporte, horarios y conectividad.

Las instituciones públicas pueden adoptar calendarios oportunos, evitar convocatorias de último momento y publicar agendas. La previsibilidad permite organizar cuidados. No se trata de eliminar la flexibilidad política, sino de impedir que la desorganización funcione como mecanismo de exclusión.

10.4 Corresponsabilidad social de los cuidados

La corresponsabilidad distribuye obligaciones entre mujeres, hombres, familias, Estado, comunidad y mercado. No busca sustituir relaciones afectivas por burocracia, sino reconocer que cuidar sostiene la vida y la economía. Cuando el costo se concentra en una persona, su ciudadanía se debilita.

Una agenda democrática puede incluir servicios públicos de cuidado, educación inicial, atención a personas mayores, permisos parentales igualitarios, horarios laborales compatibles y profesionalización del sector. Los partidos también pueden ofrecer apoyos durante capacitaciones y campañas.

Las medidas deben evitar estigmatizar a las mujeres como únicas cuidadoras. Los servicios deben estar disponibles para cualquier persona responsable y promover participación masculina. De otro modo, la política de cuidado podría reforzar el estereotipo que pretende corregir.

10.5 Desigualdad económica y autonomía

La autonomía económica influye en la capacidad de participar. Una persona sin ingresos propios puede depender de autorización, transporte o recursos de su familia. Las campañas demandan gastos directos e indirectos, incluso cuando existe financiamiento público.

Las brechas salariales, la informalidad y la concentración de mujeres en empleos precarios limitan ahorro y redes. El costo de abandonar temporalmente una actividad puede ser mayor. Las mujeres rurales enfrentan además distancias, conectividad y disponibilidad de servicios.

La igualdad política se relaciona con políticas laborales y sociales. La autonomía económica no garantiza liderazgo, pero reduce vulnerabilidad frente a presiones. Los programas de formación pueden incluir negociación, presupuesto, administración y procuración de fondos dentro de la legalidad.

10.6 Redes, capital social y patrocinio político

Las carreras políticas se construyen mediante redes. La información sobre vacantes, candidaturas y acuerdos circula en espacios formales e informales. Si esos espacios están dominados por hombres, las mujeres pueden quedar fuera aunque tengan experiencia.

La mentoría ofrece orientación, pero el patrocinio va más allá: una persona con poder recomienda, abre espacios y comparte capital político. Las mujeres suelen recibir consejos sin acceso equivalente a patrocinadores. Un modelo paritario debe transparentar oportunidades y diversificar redes.

Las organizaciones de mujeres han creado solidaridad y apoyo. Sin embargo, no debe recaer en ellas toda la responsabilidad de integrar. Las dirigencias y los hombres aliados deben participar en la transformación sin apropiarse de las agendas.

10.7 Estereotipos sobre liderazgo

El liderazgo político se asocia con atributos contruidos como masculinos: firmeza, competitividad, voz fuerte, disponibilidad total y control emocional. Cuando una mujer adopta esos rasgos puede ser juzgada como autoritaria; si utiliza estilos colaborativos, puede considerarse débil. Esta doble exigencia limita el margen de acción.

Los estereotipos también definen áreas “adecuadas”. Se espera que las mujeres atiendan educación, familia o asistencia social, mientras finanzas, seguridad e infraestructura se reservan a hombres. La especialización es legítima, pero la asignación basada en género reduce oportunidades.

La evaluación debe centrarse en capacidades y resultados. Los órganos colegiados pueden revisar distribución de comisiones, uso de la palabra y acceso a negociaciones. Los medios pueden ampliar referentes y mostrar diversidad de estilos.

10.8 Sesgos en la evaluación de méritos

El mérito parece neutral, pero depende de criterios. Exigir experiencia en cargos a quienes fueron excluidas reproduce el pasado. Valorar disponibilidad nocturna sin considerar cuidados privilegia trayectorias masculinizadas. Interpretar redes como capacidad individual oculta oportunidades previas.

La igualdad no implica eliminar requisitos, sino examinar su relación con la función. Los procesos de selección pueden usar criterios públicos, matrices y entrevistas estructuradas. La capacitación de comités reduce sesgos.

La experiencia comunitaria, profesional, académica y social debe reconocerse. Muchas mujeres desarrollan liderazgo en escuelas, organizaciones vecinales, cooperativas y defensa de derechos. Traducir esas capacidades a la política amplía la base de representación.

10.9 Interseccionalidad: desigualdades que se combinan

La categoría “mujeres” no describe una experiencia uniforme. La interseccionalidad muestra que género se cruza con origen étnico, clase, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad, territorio, lengua y situación migratoria. Estas relaciones producen barreras específicas, no una simple suma.

Una mujer indígena puede enfrentar sexismo y racismo, además de barreras lingüísticas. Una mujer con discapacidad puede encontrar edificios inaccesibles y materiales no adaptados. Una joven puede ser infantilizada; una mujer mayor, considerada fuera de tiempo. Las políticas universales pueden beneficiar más a quienes ya cuentan con ventajas.

El enfoque interseccional exige datos desagregados, participación de grupos diversos y flexibilidad. No debe convertirse en una lista de identidades ni en competencia por vulnerabilidad. Su objetivo es identificar cómo funcionan las instituciones y diseñar respuestas precisas.

10.10 Mujeres indígenas y democracia comunitaria

Las mujeres indígenas participan en sistemas normativos, partidos, organizaciones y movimientos. Sus demandas incluyen representación, autonomía, territorio, lengua, servicios y vida libre de violencia. El análisis debe evitar presentar cultura e igualdad como categorías incompatibles.

Los derechos colectivos y los derechos individuales deben armonizarse mediante diálogo intercultural y participación efectiva de las propias mujeres. No corresponde imponer soluciones sin contexto, pero tampoco justificar exclusión como tradición inmodificable.

Las autoridades electorales pueden ofrecer intérpretes, materiales en lenguas, acompañamiento y procedimientos culturalmente pertinentes. Los partidos deben postular mujeres indígenas en espacios competitivos, no sólo como símbolo. La formación puede realizarse en regiones y reconocer saberes comunitarios.

10.11 Mujeres rurales y dispersión territorial

La distancia física reduce acceso a instituciones, capacitación y redes. El transporte puede ser costoso e inseguro. La conectividad digital es irregular y los horarios dependen de actividades productivas y cuidados.

Las estrategias estatales deben descentralizar. Un curso en la capital no equivale a cobertura estatal. Sedes regionales, módulos itinerantes, apoyos de traslado y materiales descargables pueden ampliar participación.

El liderazgo rural suele vincularse con agua, tierra, producción, salud y caminos. Incorporar estos temas evita programas abstractos. La democracia paritaria se fortalece cuando reconoce agendas territoriales.

10.12 Mujeres con discapacidad

La participación de mujeres con discapacidad enfrenta barreras físicas, comunicativas y actitudinales. Edificios sin rampas, documentos inaccesibles, ausencia de interpretación y plataformas incompatibles pueden excluir antes de cualquier decisión política.

El diseño universal debe aplicarse a campañas, partidos e instituciones. Esto incluye formatos de lectura fácil, lengua de señas, subtítulos, contraste, accesibilidad web y apoyos razonables. La discapacidad no debe utilizarse para negar capacidad jurídica o liderazgo.

Los datos suelen ser limitados. Las autoridades pueden incorporar variables voluntarias y protegidas para evaluar inclusión. Las organizaciones especializadas deben participar en el diseño.

10.13 Diversidad sexual y de género

Las mujeres lesbianas, bisexuales, trans y otras personas de la diversidad pueden enfrentar violencia basada en género y orientación o identidad. Los ataques combinan misoginia, homofobia y transfobia. La política paritaria debe ser compatible con derechos humanos y no utilizar la igualdad como herramienta de exclusión.

Los protocolos deben reconocer nombres, identidades y riesgos específicos. Los partidos pueden adoptar políticas contra discriminación y capacitar equipos. La cobertura mediática debe evitar sensacionalismo.

La deliberación democrática puede incluir debates sobre categorías jurídicas, pero nunca justificar amenazas o negación de dignidad. La protección de derechos exige criterios claros y trato respetuoso.

10.14 Juventud y barreras generacionales

Las jóvenes aportan perspectivas sobre educación, empleo, ambiente y tecnologías, pero pueden ser relegadas a tareas operativas. La falta de antigüedad se confunde con falta de capacidad. Los liderazgos juveniles suelen depender de estructuras adultas.

Programas de mentoría, observación, debate y candidaturas escalonadas pueden abrir trayectorias. La formación debe incluir seguridad digital porque la exposición en redes es alta.

También debe evitarse usar a jóvenes únicamente como imagen. La participación efectiva implica voz en órganos y presupuestos. La combinación de edad y género requiere indicadores específicos.

10.15 Mujeres mayores y continuidad del liderazgo

Las mujeres mayores han acumulado experiencia comunitaria y partidista, pero pueden enfrentar edadismo. Se cuestiona su vigencia o capacidad tecnológica, mientras a los hombres se les atribuye experiencia.

La democracia paritaria debe valorar trayectorias y facilitar actualización. Los programas intergeneracionales permiten intercambio. La edad no determina una agenda única.

10.16 Pobreza y costos ocultos de la participación

La política implica vestimenta, conectividad, transporte, cuidado y tiempo no remunerado. Estos costos ocultos pueden excluir a mujeres de bajos ingresos. Las dietas o remuneraciones tardías agravan el problema.

Los apoyos deben ser transparentes y no clientelares. Reembolsos, viáticos y servicios pueden nivelar condiciones si se aplican con reglas. La capacitación financiera ayuda a documentar gastos.

La pobreza también aumenta vulnerabilidad a coacción. Una candidatura puede depender de quien controla recursos. La autonomía partidista requiere controles y canales de denuncia.

10.17 Migración, movilidad y pertenencia

Las mujeres migrantes o con movilidad frecuente pueden carecer de redes locales y enfrentar trámites. Las comunidades de origen mantienen vínculos transnacionales que pueden enriquecer la participación.

Las instituciones deben revisar requisitos de residencia y documentación conforme a la ley, evitando barreras innecesarias. La información debe ser clara. Las organizaciones migrantes pueden integrarse a consultas.

10.18 Educación política diferenciada

Un programa uniforme no responde a todas las necesidades. La formación debe partir de diagnóstico: nivel de experiencia, territorio, accesibilidad, lengua y disponibilidad. Los contenidos comunes pueden combinarse con módulos específicos.

La pedagogía participativa reconoce conocimientos previos. Estudios de caso, simulaciones y proyectos permiten aplicar conceptos. La evaluación debe medir confianza, capacidades y redes, no sólo asistencia.

10.19 Infraestructura democrática inclusiva

La inclusión se concreta en detalles: sedes accesibles, iluminación, transporte, horarios, cuidado, conectividad, materiales y seguridad. Estas condiciones deben presupuestarse desde el inicio.

Una auditoría de inclusión puede revisar eventos y procesos. Las listas de verificación ayudan, pero deben complementarse con retroalimentación. La infraestructura no es un complemento; determina quién puede estar.

10.20 Datos para no invisibilizar

Sin datos desagregados, las desigualdades interseccionales permanecen ocultas. Las instituciones deben recopilar información pertinente con consentimiento, finalidad y seguridad. La protección de datos es esencial porque algunas variables pueden generar riesgo.

Los indicadores pueden mostrar postulaciones, triunfos, cargos, comisiones, financiamiento, violencia y permanencia. La comparación territorial identifica brechas. La publicación debe evitar identificar a personas en grupos pequeños.

10.21 Diseño de acciones afirmativas

Las acciones afirmativas buscan corregir desventajas específicas y deben ser temporales, proporcionales y evaluables. Pueden reservar candidaturas, garantizar accesibilidad, asignar recursos o establecer criterios de alternancia.

Su diseño requiere diagnóstico y consulta. Una medida general puede ser insuficiente para grupos subrepresentados. También debe evitar trasladar toda la carga a una sola persona o colocarla en condiciones de fracaso.

Las acciones deben acompañarse de fortalecimiento institucional. Postular sin recursos no produce inclusión real. La evaluación permite ajustar y evitar simulaciones.

10.22 Riesgos de esencialismo y tokenismo

El esencialismo asume que todas las mujeres comparten intereses o gobernarán igual. Esta idea niega pluralidad ideológica. La democracia paritaria no exige una sola agenda, sino igualdad para representar y decidir.

El tokenismo incorpora a una mujer como símbolo sin poder. Puede ocurrir en fotografías, comités o candidaturas marginales. La presencia simbólica no es irrelevante, pero se vuelve problemática cuando sustituye cambios.

La solución no es cuestionar a la mujer individual, sino revisar estructura: recursos, atribuciones, participación y rendición de cuentas.

10.23 Hombres y corresponsabilidad democrática

La transformación no puede asignarse sólo a mujeres. Los hombres ocupan posiciones de poder y deben revisar prácticas, compartir cuidados, abrir redes y actuar frente a violencia. La igualdad no es pérdida de derechos, sino redistribución de oportunidades y responsabilidades.

Los programas para hombres pueden abordar masculinidades, liderazgo, cuidados y prevención. Deben evitar convertirlos en protagonistas de una agenda ajena. Su papel es asumir responsabilidad y modificar conductas.

10.24 Instituciones capaces de aprender

Las políticas inclusivas requieren aprendizaje. Las instituciones deben evaluar, reconocer fallas y ajustar. Un protocolo que nadie usa puede tener barreras. Un programa con alta asistencia puede no generar impacto.

La participación de usuarias, organizaciones y academia mejora diseño. Los informes deben publicar resultados y recomendaciones. La continuidad entre administraciones evita empezar de cero.

10.25 Síntesis: de la puerta abierta al camino transitable

La igualdad formal abre la puerta, pero las barreras determinan si el camino puede recorrerse. Tiempo, cuidados, dinero, redes, seguridad, accesibilidad y reconocimiento son recursos políticos.

Una democracia paritaria no trata a todas las mujeres de manera idéntica; reconoce diferencias para garantizar derechos equivalentes. La interseccionalidad permite evitar políticas que sólo beneficien a quienes están más cerca del poder.

Transformar las condiciones estructurales amplía la ciudadanía de toda la sociedad. Los servicios de cuidado, la accesibilidad y la transparencia no son beneficios sectoriales. Son componentes de una democracia que permite participar sin que el origen, el cuerpo o la vida familiar definan de antemano el lugar político.

11. Hidalgo: diagnóstico territorial de la democracia paritaria

11.1 Razones para un estudio estatal

La democracia paritaria se construye dentro de un federalismo electoral. Las reformas nacionales establecen derechos y principios comunes, pero su aplicación depende de instituciones, reglas locales, dinámicas partidistas y contextos municipales. Por ello, un análisis centrado en Hidalgo permite observar cómo una agenda constitucional se traduce en prácticas territoriales.

Hidalgo combina zonas urbanas, rurales e indígenas, municipios con capacidades administrativas distintas y una historia política marcada por transformaciones graduales. Esta diversidad exige evitar diagnósticos homogéneos. Las oportunidades de una mujer en Pachuca no son idénticas a las de una mujer en una comunidad serrana o en la Huasteca. Las barreras de distancia, lengua, ingreso, cuidados y violencia interactúan de modo específico.

La revista de Nueva Alianza Hidalgo sitúa el debate en la entidad y relaciona igualdad sustantiva, liderazgo, participación, prevención de violencia y financiamiento para capacitación. Su principal aportación es presentar la paridad como una responsabilidad institucional y cultural, no únicamente como regla de registro de candidaturas (Nueva Alianza Hidalgo, 2026).

11.2 Perfil demográfico

Indicador	Dato
Población total, Censo 2020	3,082,841
Mujeres	1,601,462 (51.9 %)
Presidencias municipales ganadoras 1996–2024	100 mujeres y 656 hombres
Mujeres ganadoras en 2024	41 (48.81 %)
Financiamiento ordinario para liderazgo	Al menos 8 % por partido

Fuente: INEGI (2021), IEEH (2026) y Código Electoral del Estado de Hidalgo.

El Censo de Población y Vivienda 2020 registró 3,082,841 habitantes en Hidalgo. De ellos, 1,601,462 eran mujeres, equivalentes al 51.9 por ciento. La mayoría demográfica no se traduce automáticamente en poder político, pero muestra que excluir la experiencia de las mujeres significa ignorar a más de la mitad de la población (INEGI, 2021).

La estructura demográfica también demanda un enfoque de ciclo de vida. Jóvenes que ingresan al padrón, mujeres adultas con responsabilidades de cuidado y mujeres mayores con experiencia comunitaria enfrentan necesidades distintas. El envejecimiento, la migración y los cambios familiares modifican la disponibilidad para participar.

La presencia de población indígena y hablante de lenguas originarias obliga a diseñar información accesible y procesos interculturales. La igualdad requiere reconocer identidades comunitarias, estructuras locales y derechos individuales. Una política estatal sin desagregación territorial corre el riesgo de concentrarse en la capital.

11.3 Desarrollo histórico de la representación municipal

Los municipios constituyen el nivel de gobierno más próximo a la vida cotidiana. Administran servicios, obra, seguridad, agua, regulación y programas. La presidencia municipal es también una plataforma de liderazgo estatal. Analizar quién accede a estos cargos permite medir apertura del sistema.

El Instituto Estatal Electoral de Hidalgo elaboró un análisis estadístico de los procesos de ayuntamientos entre 1996 y 2024. En el conjunto de personas propietarias ganadoras de presidencias municipales considerado por el estudio, 656 fueron hombres y 100 mujeres. En términos porcentuales, 86.77 por ciento correspondió a hombres y 13.23 por ciento a mujeres. La cifra sintetiza una desigualdad histórica acumulada (IEEH, 2026).

El dato no significa que la situación actual sea idéntica a la de hace tres décadas. Las reformas de paridad modificaron postulaciones y resultados. En 2024, el estudio reporta 41 mujeres ganadoras, equivalentes al 48.81 por ciento de las presidencias municipales de ese proceso. La cercanía al equilibrio evidencia el efecto de reglas obligatorias y vigilancia institucional.

Sin embargo, el contraste entre el acumulado histórico y el resultado reciente muestra que la transformación es nueva y debe consolidarse. Una elección equilibrada no elimina redes tradicionales ni garantiza continuidad. El seguimiento debe observar reelección, desempeño, acceso a recursos y violencia.

11.4 Paridad en candidaturas municipales

La integración paritaria de candidaturas exige criterios verticales y horizontales. La dimensión vertical se refiere a la composición de planillas; la horizontal, a la distribución de encabezamientos entre municipios. Sin mecanismos de competitividad, un partido puede cumplir el porcentaje y concentrar mujeres donde tiene menor probabilidad de triunfo.

La autoridad electoral debe evaluar bloques de competitividad, sustituciones y alternancia. La información histórica de votación permite identificar sesgos. Los partidos, por su parte, deben explicar sus métodos de selección y evitar utilizar excepciones para reproducir desigualdad.

La paridad municipal también debe considerar sindicaturas y regidurías. Estas posiciones son espacios de control, deliberación y aprendizaje. Su distribución interna afecta quién accede después a presidencias o diputaciones.

11.5 Del triunfo al ejercicio efectivo del gobierno

Ganar una elección es el inicio. Una presidenta municipal necesita recibir información, instalaciones, personal, presupuesto y cooperación. Las transiciones pueden convertirse en momentos de riesgo si administraciones salientes retienen documentos o si actores locales desconocen autoridad.

El ejercicio municipal enfrenta presiones de cabildos, sindicatos, proveedores, comités y grupos comunitarios. Las mujeres pueden ser cuestionadas con estándares diferentes. La autoridad estatal debe ofrecer capacitación y acompañamiento sin afectar autonomía.

Una política de fortalecimiento puede incluir inducción sobre hacienda, obra, adquisiciones, seguridad, transparencia, protección civil y comunicación. El conocimiento técnico reduce dependencia de redes que podrían capturar decisiones.

11.6 Participación en el Congreso local

La paridad legislativa es un componente central porque el Congreso aprueba leyes, presupuesto y nombramientos. La integración equilibrada amplía la presencia, pero la igualdad sustantiva requiere revisar presidencias de comisiones, Junta de Gobierno, uso de la tribuna y agenda.

No debe asumirse que todas las legisladoras impulsarán las mismas políticas. La pluralidad partidista forma parte de la democracia. El criterio de evaluación es si cuentan con condiciones equivalentes para ejercer su mandato y si la institución incorpora perspectiva de igualdad.

Los datos legislativos pueden analizarse por periodo: número de iniciativas, dictámenes, reservas, comisiones y recursos. La interpretación debe evitar convertir la productividad en simple conteo, pues la influencia también se ejerce mediante negociación y supervisión.

11.7 Poder ejecutivo y administración pública estatal

La paridad en el ejecutivo incluye secretarías, subsecretarías, direcciones, organismos y mandos. Una fotografía equilibrada en el gabinete no garantiza igualdad si las áreas con mayor presupuesto o capacidad de decisión permanecen masculinizadas.

El análisis debe considerar distribución sectorial, remuneraciones, permanencia y atribuciones. Las áreas de finanzas, seguridad, infraestructura y gobierno son relevantes por su poder. También debe revisarse si las políticas de igualdad cuentan con jerarquía y presupuesto.

La profesionalización del servicio público puede reducir discrecionalidad. Concursos, perfiles y evaluación limitan redes cerradas. Las medidas de conciliación y prevención de acoso permiten continuidad de carreras.

11.8 Poder judicial y organismos autónomos

La democracia paritaria se extiende a órganos que interpretan derechos, fiscalizan y regulan. La integración de tribunales, institutos de transparencia, derechos humanos y autoridades electorales debe observar paridad y mérito.

En el ámbito judicial, la perspectiva de género influye en el acceso a justicia. No basta contar magistradas; se requieren protocolos, formación y sentencias que comprendan desigualdad. La diversidad mejora deliberación, pero la independencia sigue siendo esencial.

Los organismos autónomos pueden generar estándares mediante nombramientos, presupuesto y políticas internas. Los procesos públicos reducen captura.

11.9 El ocho por ciento para liderazgo político de las mujeres

El Código Electoral del Estado de Hidalgo establece que los partidos deben destinar al menos el ocho por ciento de su financiamiento público ordinario a capacitación, promoción y desarrollo del liderazgo político de las mujeres. Este porcentaje supera el mínimo federal de tres por ciento previsto en la legislación general de partidos y crea una oportunidad significativa.

El valor de la regla depende de la calidad del gasto. Una cantidad mayor puede financiar programas regionales, materiales, plataformas, investigaciones, cuidado, accesibilidad y mentoría. También puede desperdiciarse en actividades aisladas, productos sin distribución o servicios que no desarrollan capacidades.

La planeación debe partir de diagnósticos. Cada partido puede identificar brechas internas: municipios sin liderazgos, baja presencia en dirigencias, violencia, necesidades digitales o escasa formación técnica. Los objetivos deben ser medibles y estar conectados con productos.

La autoridad fiscalizadora verifica destino y documentación, pero la evaluación sustantiva requiere preguntar qué cambió. El cumplimiento contable no equivale a impacto. Informes públicos pueden incluir participantes, territorios, aprendizajes, redes creadas y continuidad.

11.10 El Programa Anual de Trabajo como herramienta

El Programa Anual de Trabajo permite vincular objetivos, metas, actividades, indicadores, calendario y presupuesto. Su diseño puede transformar el ocho por ciento en una política coherente. Para ello debe evitar la fragmentación.

Una estrategia plurianual podría organizarse en niveles: formación básica sobre derechos; formación intermedia sobre campañas y comunicación; formación avanzada sobre gobierno, presupuesto y negociación; y acompañamiento a liderazgos en ejercicio. La revista puede ser material inicial dentro de esta ruta.

Los indicadores deben diferenciar productos y resultados. Imprimir ejemplares es un producto; ampliar conocimientos o participación es un resultado. Las encuestas antes y después, el seguimiento y los proyectos aplicados ofrecen evidencia.

11.11 Capacitación territorializada

Hidalgo requiere sedes regionales y metodologías flexibles. Una estrategia centralizada puede excluir por distancia. Los cursos pueden combinar sesiones presenciales, materiales impresos, radio, mensajería y plataformas de bajo consumo de datos.

La territorialización implica adaptar casos. En municipios urbanos pueden priorizarse gobierno digital y comunicación; en zonas rurales, gestión comunitaria y presupuesto; en regiones indígenas, derechos colectivos, interpretación y participación intercultural.

La formación debe considerar seguridad. Traslados nocturnos o exposición pública pueden generar riesgo. Los horarios y sedes deben acordarse con participantes.

11.12 Formación para el gobierno municipal

Muchas capacitaciones se concentran en campañas, pero gobernar exige habilidades diferentes. Las presidentas, síndicas y regidoras necesitan conocer marco municipal, sesiones, atribuciones, presupuesto, cuenta pública, adquisiciones y responsabilidades.

Un programa estatal podría incluir simulación de cabildo, lectura de estados financieros, diseño de indicadores y manejo de crisis. También debe abordar negociación política y relación con medios.

El acompañamiento durante los primeros cien días ayuda a convertir conocimiento en práctica. Redes de funcionarias pueden compartir soluciones, respetando pluralidad partidista.

11.13 Prevención de violencia en municipios

Los protocolos estatales deben contemplar municipios de distinta capacidad. Una mujer en una localidad remota puede no tener acceso inmediato a asesoría. Las rutas deben incluir contactos regionales, atención telefónica y coordinación.

Los mapas de riesgo pueden integrar antecedentes, conflictos, amenazas y barreras de transporte. Su uso debe proteger datos. Las medidas de seguridad deben diseñarse con la persona y no limitar funciones.

La capacitación de cabildos y policías municipales es importante, pero no suficiente. Las sanciones y la supervisión generan incentivos. Los partidos deben responder cuando agresores pertenecen a sus filas.

11.14 Comunicación política y medios locales

Los medios locales influyen en reputación. En mercados pequeños, relaciones económicas y políticas pueden afectar cobertura. Las mujeres pueden recibir preguntas sobre familia o apariencia en lugar de propuestas.

La formación para periodistas puede abordar estereotipos, violencia digital y tratamiento de denuncias. Los observatorios de medios pueden analizar tiempos, temas y lenguaje. Su finalidad es mejorar estándares, no controlar contenido.

Las propias lideresas necesitan estrategias de comunicación, vocería y manejo de crisis. La profesionalización reduce dependencia de intermediarios y permite responder a desinformación.

11.15 Participación de mujeres indígenas en Hidalgo

La presencia de pueblos y comunidades indígenas convierte la interculturalidad en una prioridad. Las mujeres participan en asambleas, comités, cargos, organizaciones productivas y movimientos. Sin embargo, pueden enfrentar barreras lingüísticas, económicas y de género.

La formación debe realizarse con intérpretes y materiales pertinentes. La consulta a mujeres indígenas debe ser directa y no sólo mediante autoridades masculinas. La representación descriptiva puede combinarse con reconocimiento de sistemas comunitarios.

Las políticas deben evitar romantizar o estigmatizar. Las comunidades son diversas y cambiantes. Las propias mujeres deben definir prioridades y estrategias.

11.16 Juventudes hidalguenses

Las jóvenes constituyen una reserva de liderazgo. Su participación se desarrolla en universidades, colectivos, redes y causas. Los partidos pueden ofrecer espacios reales, no sólo brigadas.

Escuelas de liderazgo juvenil con perspectiva de género pueden enseñar debate, políticas públicas, fiscalización y seguridad digital. Los proyectos locales permiten vincular aprendizaje con problemas.

La mentoría intergeneracional debe ser horizontal. La experiencia de mujeres mayores y la innovación de jóvenes son complementarias.

11.17 Sociedad civil, academia y observación

Las universidades de Hidalgo pueden documentar representación, violencia y gasto. Convenios con autoridades y partidos pueden respetar independencia. Los observatorios ciudadanos ofrecen seguimiento.

Las organizaciones de mujeres conocen barreras territoriales y pueden acompañar. Su participación no debe sustituir obligaciones estatales ni depender de contratos opacos. La colaboración requiere reglas y rendición de cuentas.

Los medios comunitarios y radios pueden difundir derechos y rutas de atención en lenguas locales.

11.18 Datos abiertos para la igualdad

Un sistema estatal de indicadores puede reunir candidaturas, resultados, cargos, dirigencias, financiamiento y violencia. La información debe estar en formatos abiertos y comparables.

Los municipios pequeños requieren protección de identidad en datos sensibles. Los tableros pueden mostrar tendencias sin revelar víctimas. La metodología debe publicarse.

La actualización periódica facilita evaluación. Los datos deben conectarse con decisiones presupuestarias.

11.19 Indicadores propuestos para Hidalgo

Una batería estatal puede incluir:

44. porcentaje de mujeres en candidaturas y cargos;
45. distribución por bloque de competitividad;
46. presencia en presidencias de comisión y áreas de alto presupuesto;
47. recursos partidistas destinados y ejercidos;
48. cobertura municipal y regional de capacitaciones;
49. permanencia y avance de participantes;
50. denuncias de violencia, tiempos y medidas;
51. accesibilidad lingüística y para discapacidad;
52. distribución del trabajo de cuidados en actividades;
53. percepción de influencia y seguridad.

Los indicadores cuantitativos deben complementarse con testimonios y estudios de caso. La democracia paritaria tiene dimensiones difíciles de reducir a porcentajes.

11.20 Una escuela estatal de liderazgo paritario

Hidalgo podría articular una escuela permanente, plural y territorial. Su gobernanza podría incluir autoridad electoral, academia, organizaciones y representantes partidistas, con reglas que protejan neutralidad.

El plan formativo podría abarcar derechos, historia, comunicación, presupuesto, gobierno municipal, negociación, políticas de igualdad, seguridad digital y prevención de violencia. La certificación puede reconocer competencias sin convertirse en requisito excluyente.

Las egresadas podrían desarrollar proyectos comunitarios y formar redes. El seguimiento permitiría medir trayectorias. Los contenidos deben actualizarse.

11.21 Fondo de innovación y proyectos locales

Una parte de los recursos partidistas o públicos destinados a liderazgo puede apoyar proyectos formativos, siempre dentro de la normativa. Los proyectos pueden abordar observación, comunicación, participación juvenil o diagnóstico.

La asignación debe ser transparente y no clientelar. Convocatorias, jurados y criterios públicos mejoran legitimidad. Los resultados deben compartirse.

11.22 Agenda de cuidados para la participación

Las actividades políticas y gubernamentales pueden incorporar servicios de cuidado, apoyos de transporte, horarios razonables y modalidades híbridas. Los congresos y cabildos pueden revisar agendas para reducir convocatorias imprevisibles.

Una política estatal de cuidados tendría efectos más amplios, pero los actores políticos pueden comenzar por sus propias prácticas. Medir participación antes y después permite evaluar.

11.23 Integridad y fiscalización con perspectiva de género

La fiscalización de recursos para liderazgo debe ser rigurosa y orientadora. Los partidos necesitan criterios claros sobre actividades válidas, documentación y evaluación. La autoridad puede publicar guías y buenas prácticas.

La perspectiva de género no reduce controles. Al contrario, exige que el recurso llegue a su finalidad. Los gastos genéricos de propaganda o convivencia no deben presentarse como capacitación. Los proveedores deben acreditar capacidad y entregar productos.

La transparencia protege a las propias mujeres frente a simulación. Los informes pueden incluir contratos, temarios, evidencia y resultados respetando datos personales.

11.24 Participación ciudadana y rendición de cuentas

La agenda de igualdad no puede limitarse a instituciones. La ciudadanía puede preguntar a partidos cómo seleccionan candidaturas y gastan recursos. Los debates y plataformas pueden incluir compromisos.

Los mecanismos de participación municipal deben facilitar presencia de mujeres. Comités, consultas y presupuestos participativos pueden diseñarse con horarios y accesibilidad.

La rendición de cuentas debe revisar resultados de autoridades, no asumir que la identidad garantiza políticas. La democracia paritaria combina inclusión con responsabilidad.

11.25 Escenarios de consolidación y retroceso

Un escenario de consolidación supone continuidad de reglas, sanciones, formación, recursos y aceptación cultural. Las mujeres participan en condiciones competitivas y ejercen poder. Los datos muestran reducción de violencia y diversificación.

Un escenario de estancamiento mantiene paridad numérica con desigualdad interna. Las candidaturas se cumplen, pero persisten control, recursos desiguales y ataques. La legitimidad se debilita.

Un escenario de retroceso puede surgir si se cuestionan acciones afirmativas, se reducen presupuestos o se normaliza violencia. La institucionalización y la ciudadanía organizada son defensas.

11.26 Propuesta de ruta estatal 2026–2030

Una ruta para los próximos años puede organizarse en cinco ejes:

Eje 1. Cumplimiento efectivo. Revisar reglas de competitividad, sustituciones, integración y ejercicio.

Eje 2. Liderazgo con recursos. Convertir el ocho por ciento en programas permanentes, regionales y evaluables.

Eje 3. Vida libre de violencia. Fortalecer prevención, atención, datos y reparación.

Eje 4. Igualdad territorial e interseccional. Priorizar mujeres indígenas, rurales, jóvenes, con discapacidad y de municipios con baja representación.

Eje 5. Cultura democrática. Trabajar con medios, escuelas, partidos, sociedad y hombres en corresponsabilidad.

Cada eje requiere metas anuales, responsables e indicadores. La coordinación no debe diluir competencias.

11.27 Reflexión del caso Hidalgo

Hidalgo muestra una transición relevante. El resultado municipal de 2024 se aproxima al equilibrio, mientras el acumulado histórico revela la magnitud de la exclusión previa. La entidad cuenta además con una regla financiera robusta para liderazgo.

La oportunidad consiste en convertir estos avances en capacidad de gobierno, seguridad, redes y presencia territorial. El riesgo es reducir la paridad a una fotografía electoral y el ocho por ciento a comprobación contable.

La democracia paritaria en Hidalgo será sustantiva cuando una mujer de cualquier región pueda iniciar una trayectoria, competir con recursos, ejercer autoridad sin tutelas, rendir cuentas y concluir su mandato en condiciones de seguridad. Ese objetivo requiere leyes, instituciones y cultura, pero también decisiones concretas sobre tiempo, presupuesto y territorio.

12. Educación, medios y sociedad civil en la construcción de ciudadanía paritaria

12.1 La democracia se aprende

La democracia no se sostiene exclusivamente con normas. Las personas aprenden a participar mediante experiencias familiares, escolares, comunitarias y mediáticas. Aprenden quién habla, quién decide, qué opiniones se consideran válidas y cómo se resuelven conflictos. Cuando estos espacios reproducen jerarquías de género, la exclusión política se presenta como natural.

La educación para la igualdad busca hacer visibles esas reglas informales y ofrecer herramientas para transformarlas. No consiste en imponer una opinión partidista, sino en enseñar derechos, deliberación, respeto, pensamiento crítico y reconocimiento de la diversidad. La ciudadanía paritaria requiere capacidad para identificar discriminación y para intervenir en asuntos públicos.

La revista señala que la educación permite cuestionar prejuicios desde edades tempranas y que debe extenderse a docentes, servidores públicos, partidos y medios. Esta visión reconoce que el aprendizaje democrático ocurre durante toda la vida y en múltiples instituciones (Nueva Alianza Hidalgo, 2026).

12.2 Educación cívica con perspectiva de igualdad

La educación cívica tradicional suele concentrarse en instituciones, fechas y procedimientos. Estos contenidos son necesarios, pero insuficientes. Una perspectiva de igualdad pregunta quién ha sido excluido, cómo se conquistaron derechos y qué obstáculos permanecen.

Los programas pueden analizar el sufragio femenino, las cuotas, la paridad, la violencia política y la participación comunitaria. Los casos locales permiten conectar historia y presente. La discusión debe incluir pluralidad de posiciones y fuentes.

La formación cívica también desarrolla habilidades: argumentar, escuchar, verificar información, organizar una propuesta y solicitar rendición de cuentas. Estas competencias fortalecen la participación más allá de elecciones.

12.3 Escuela y socialización de género

En la escuela se distribuyen responsabilidades, uso de espacios y reconocimiento. Si los niños ocupan la palabra y las niñas realizan tareas de apoyo, se reproduce una división política. Las actividades pueden rotar roles y promover liderazgo diverso.

Los libros y materiales deben mostrar mujeres en ciencia, gobierno, comunidades y movimientos. La representación simbólica amplía aspiraciones. No se trata de sustituir una historia por otra, sino de completar el relato.

La capacitación docente es central. El profesorado necesita herramientas para identificar sesgos, manejar conflictos y prevenir violencia. Las políticas deben acompañar y no cargar responsabilidades sin recursos.

12.4 Educación superior y formación de cuadros

Las universidades forman profesionistas y liderazgos. Pueden incorporar igualdad en derecho, administración, comunicación, economía y políticas públicas. Los centros de investigación generan datos y evalúan programas.

Los espacios estudiantiles son laboratorios democráticos. La integración de consejos, sociedades y asociaciones puede observar paridad. Los protocolos contra acoso deben proteger participación.

La vinculación con municipios y organizaciones permite proyectos aplicados. Estudiantes pueden desarrollar observatorios, diagnósticos y materiales, bajo supervisión ética.

12.5 Formación política en partidos

Los partidos tienen obligación y oportunidad de formar ciudadanía. Sus escuelas no deben limitarse a doctrina o movilización. Deben enseñar marco electoral, políticas públicas, ética, administración, igualdad y resolución de conflictos.

La perspectiva de género debe estar transversalizada. Un módulo aislado no transforma prácticas si el resto del programa reproduce liderazgos excluyentes. Las mujeres deben participar como docentes, diseñadoras y evaluadoras.

La formación puede ofrecer rutas progresivas y reconocimiento. El acceso debe ser transparente para evitar que la capacitación se reserve a círculos cercanos.

12.6 Capacitación de autoridades y personal público

La aplicación de la paridad depende de personas que registran candidaturas, atienden quejas, investigan y resuelven. La capacitación debe combinar conceptos y práctica. Los casos simulados permiten identificar estereotipos.

El personal municipal necesita formación adaptada. La rotación puede perder conocimientos, por lo que conviene institucionalizar manuales y comunidades de práctica.

La evaluación no debe reducirse a listas de asistencia. Ejercicios, observación y revisión de decisiones permiten medir aprendizaje.

12.7 Medios como instituciones pedagógicas

Los medios no sólo informan; enseñan qué liderazgos son legítimos. La selección de fuentes, titulares, imágenes y preguntas construye percepciones. Una cobertura que presenta a los hombres como expertos y a las mujeres como testimonios refuerza jerarquías.

La igualdad periodística no exige cobertura favorable. Exige criterios equivalentes y enfoque en relevancia pública. Las mujeres deben ser cuestionadas por sus decisiones con el mismo rigor, sin estereotipos.

Los manuales de estilo pueden incluir lenguaje, tratamiento de violencia, privacidad y verificación de contenido digital. La autorregulación profesional protege libertad e incrementa calidad.

12.8 Monitoreo de cobertura

Los observatorios de medios pueden medir tiempo, temas, tono, fuentes y presencia de estereotipos. La metodología debe ser pública y replicable. No basta contar notas; se requiere analizar calidad.

Durante campañas, el monitoreo puede detectar desigualdades en cobertura. Las autoridades deben actuar dentro de sus competencias y proteger libertad. Los resultados pueden generar diálogo con medios.

La inteligencia artificial puede apoyar clasificación, pero necesita revisión humana. Los sesgos de modelos pueden reproducir aquello que se mide.

12.9 Publicidad política y representación

La publicidad simplifica mensajes y puede recurrir a imágenes tradicionales. Las mujeres aparecen como cuidadoras, víctimas o acompañantes, mientras los hombres son presentados como decisores. Los partidos pueden revisar sus campañas.

Una comunicación paritaria muestra diversidad de funciones y evita sexualización. También cuida accesibilidad. Los mensajes deben respetar normas sobre uso de niñas, niños y datos.

12.10 Redes sociales, participación y polarización

Las redes reducen barreras de publicación y permiten contacto directo. Las mujeres pueden construir comunidades sin depender de medios tradicionales. Sin embargo, los algoritmos favorecen contenido emocional y pueden amplificar ataques.

La polarización convierte desacuerdo en deshumanización. La educación digital debe enseñar a distinguir crítica, desinformación y violencia. Las campañas pueden establecer protocolos de moderación.

Las figuras públicas tienen mayor exposición, pero conservan derechos. La respuesta no debe exigir silencio. Las plataformas deben mejorar herramientas.

12.11 Alfabetización informacional

La desinformación afecta elecciones y puede dirigirse de modo diferenciado a mujeres. Los contenidos falsos sobre vida personal explotan estereotipos. Verificar fuente, fecha, contexto y evidencia es una competencia ciudadana.

Las escuelas, medios y autoridades pueden difundir guías. Los desmentidos deben evitar repetir de forma innecesaria el ataque. La comunicación preventiva crea confianza antes de crisis.

La alfabetización incluye comprender publicidad segmentada, bots y contenidos sintéticos. La ciudadanía debe saber por qué ve un mensaje y cómo reportarlo.

12.12 Sociedad civil como motor histórico

Los avances de derechos de las mujeres fueron impulsados por movimientos, organizaciones, académicas y activistas. La sociedad civil visibilizó exclusión, elaboró propuestas y acompañó casos. Su autonomía permite cuestionar a gobiernos y partidos.

La democracia paritaria necesita organizaciones diversas. Las agendas pueden diferir, pero la deliberación fortalece políticas. El financiamiento debe ser transparente y no condicionar crítica.

Las redes nacionales y locales conectan experiencias. Una denuncia municipal puede convertirse en reforma estatal cuando se documenta y articula.

12.13 Observatorios ciudadanos

Los observatorios reúnen datos sobre candidaturas, violencia, medios y desempeño. Pueden emitir alertas y recomendaciones. Su credibilidad depende de metodología, independencia y transparencia.

La colaboración con universidades aporta rigor. Las organizaciones territoriales aportan contexto. Los datos oficiales y testimonios deben triangularse.

La seguridad de las personas observadoras es importante. Los protocolos deben proteger información y evitar exposición.

12.14 Acompañamiento jurídico y psicosocial

Las rutas institucionales pueden ser complejas. Las organizaciones acompañan a víctimas, explican opciones y ayudan a conservar evidencia. El apoyo psicosocial reduce aislamiento.

El acompañamiento debe respetar decisiones. No toda mujer desea litigar o hacer público su caso. La autonomía es central. Las organizaciones también necesitan cuidados y seguridad.

El Estado no debe delegar sus obligaciones, pero puede reconocer y colaborar con reglas claras.

12.15 Academia y producción de conocimiento

La investigación permite identificar patrones y evaluar acciones afirmativas. Los estudios comparados muestran qué diseños funcionan. La academia también debe revisar sus propios sesgos y accesibilidad.

Las investigaciones participativas incorporan voces de mujeres afectadas. La ética exige consentimiento, confidencialidad y devolución de resultados. Extraer testimonios sin beneficio reproduce desigualdad.

Los datos abiertos y repositorios facilitan continuidad. La publicación en lenguaje accesible amplía impacto.

12.16 Cultura y narrativas públicas

Las películas, series, música y arte construyen imaginarios de poder. Las mujeres líderes pueden ser presentadas como excepciones, villanas o figuras dependientes. Ampliar narrativas normaliza diversidad.

Las campañas culturales pueden recuperar historias locales. Monumentos, archivos y museos reconocen contribuciones. La memoria es una política de representación.

12.17 Familias y aprendizaje de corresponsabilidad

La familia es un espacio donde se aprende distribución de tareas y autoridad. La corresponsabilidad en cuidados libera tiempo y enseña igualdad. Los hombres que participan activamente modifican expectativas.

Las políticas públicas pueden apoyar sin invadir autonomía. Permisos, servicios y horarios crean condiciones. La comunicación debe evitar culpabilizar.

12.18 Liderazgo comunitario

Muchas mujeres participan en comités escolares, de salud, agua, vivienda y seguridad. Estas experiencias desarrollan habilidades políticas, aunque no siempre reciben reconocimiento. Los partidos e instituciones pueden conectar liderazgo comunitario con formación y cargos.

La participación voluntaria no debe convertirse en trabajo gratuito permanente. Reconocer tiempo y recursos evita explotación. Las mujeres deben acceder a decisiones, no sólo a ejecución.

12.19 Del evento aislado al ecosistema formativo

Un taller de pocas horas puede sensibilizar, pero rara vez transforma trayectorias. Se requiere un ecosistema: materiales, mentoría, práctica, redes, seguimiento y oportunidades. La revista puede funcionar como puerta de entrada a este sistema.

Los contenidos deben repetirse con profundidad creciente. La evaluación puede seguir a participantes durante años. Las comunidades de aprendizaje mantienen vínculos.

12.20 Pedagogía para personas adultas

Las personas adultas aprenden mejor cuando los contenidos se relacionan con problemas reales. Las metodologías deben reconocer experiencia y permitir aplicación. Exposiciones largas pueden combinarse con casos, debates y ejercicios.

La accesibilidad incluye lenguaje claro, formatos y horarios. La evaluación puede ser formativa, sin generar barreras innecesarias.

12.21 Comunicación pública de la igualdad

Los conceptos jurídicos pueden parecer abstractos. La comunicación debe explicar por qué la paridad beneficia democracia, cómo denunciar y qué conductas son inaceptables. Ejemplos cotidianos ayudan.

Los mensajes deben evitar presentar a las mujeres sólo como víctimas. Mostrar agencia, logros y diversidad equilibra. La comunicación debe adaptarse a lenguas y medios.

12.22 Riesgos de propaganda y simulación

Las campañas institucionales pueden convertirse en propaganda sin impacto. Un lema no sustituye presupuesto, protocolos y evaluación. La imagen de mujeres puede usarse mientras se mantienen prácticas excluyentes.

La coherencia se evalúa comparando discurso y decisiones. ¿Quién ocupa cargos?, ¿cómo se distribuyen recursos?, ¿cómo se atienden denuncias? La ciudadanía puede exigir respuestas.

12.23 Alianzas plurales

La democracia paritaria requiere colaboración entre actores con diferencias. Autoridades, partidos, medios y organizaciones pueden acordar estándares mínimos: no violencia, respeto, datos y accesibilidad.

Las alianzas no deben eliminar crítica ni independencia. La coordinación funciona mejor con objetivos, responsabilidades y mecanismos de transparencia.

12.24 Indicadores culturales y educativos

Los cambios culturales son difíciles de medir, pero no imposibles. Encuestas pueden evaluar aceptación de mujeres líderes, corresponsabilidad y percepción de violencia. Los análisis de medios identifican estereotipos.

Los programas educativos pueden medir conocimientos, habilidades y disposición a participar. La observación de prácticas ofrece evidencia. Los resultados deben interpretarse con contexto.

12.25 Una ciudadanía capaz de sostener la paridad

Las reformas pueden cambiar candidaturas rápidamente; la cultura tarda más. Una ciudadanía paritaria reconoce el derecho de las mujeres a competir, discrepar, gobernar y equivocarse bajo estándares iguales.

La educación, los medios y la sociedad civil sostienen los cambios entre elecciones. Producen conocimiento, vigilancia y referentes. Sin ellos, las normas pueden vaciarse.

La democracia crece cuando todas las voces participan, pero la participación no surge por invitación. Requiere capacidades, información, tiempo, seguridad y espacios de escucha. Construirlos es una tarea pública compartida.

13. Perspectiva comparada: democracia paritaria en América Latina y el Caribe

13.1 Una región de innovación normativa

América Latina y el Caribe ha sido un espacio de innovación en cuotas, paridad y prevención de violencia política. Diversos países transitaron de recomendaciones a porcentajes obligatorios, y después a reglas de alternancia, competitividad y sanción. Esta evolución muestra que la representación no cambia únicamente por transformaciones culturales espontáneas; el diseño institucional importa.

La región también evidencia los límites de las reformas. En algunos sistemas, las cuotas fueron neutralizadas mediante candidaturas suplentes, distritos poco competitivos o incumplimientos sin consecuencias. La paridad surgió como respuesta a estas deficiencias, pero enfrenta nuevas simulaciones.

La Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria, impulsada por ONU Mujeres y el Parlamento Latinoamericano y Caribeño, propone comprender la paridad como un modelo de Estado inclusivo. No se limita a órganos electos: abarca partidos, poderes, políticas, cuidados y violencia (ONU Mujeres & PARLATINO, 2015).

13.2 De las cuotas a la paridad

Las cuotas establecen un mínimo de candidaturas para un sexo subrepresentado. Fueron herramientas decisivas porque rompieron la idea de que la selección partidista era neutral. Sin embargo, un mínimo de treinta o cuarenta por ciento podía consolidarse como techo.

La paridad parte de una lógica diferente: mujeres y hombres integran por igual la ciudadanía y deben compartir poder. El cincuenta por ciento no es una cuota para una minoría, sino una regla de organización democrática.

El tránsito no elimina la utilidad de acciones afirmativas. Para mujeres indígenas, afrodescendientes, jóvenes o con discapacidad pueden requerirse medidas adicionales. La paridad de género y la inclusión interseccional son complementarias.

13.3 Mandato de posición y alternancia

Una regla porcentual puede ser ineficaz si las mujeres aparecen al final de listas. El mandato de posición exige ubicación competitiva. La alternancia, conocida como listas cremallera, intercala géneros.

En sistemas de listas cerradas, la ubicación es determinante. En listas abiertas, el financiamiento y la campaña personal pueden alterar resultados. Cada sistema requiere medidas específicas.

La experiencia comparada confirma que reglas precisas y sanciones de no registro son más efectivas que exhortos. Cuando la consecuencia es una multa pequeña, los partidos pueden asumirla como costo.

13.4 Competitividad territorial

En elecciones uninominales o municipales, la paridad horizontal distribuye candidaturas entre territorios. Sin criterios de competitividad, las mujeres pueden concentrarse en distritos adversos.

Los bloques basados en votaciones anteriores permiten comparar. Sin embargo, deben considerar alianzas, redistribución y cambios políticos. La metodología debe ser pública.

Algunos países han debatido paridad de resultados frente a paridad de candidaturas. Garantizar resultados puede requerir escaños reservados, pero también plantea preguntas sobre voto y diseño. No existe una solución única.

13.5 Poder ejecutivo

La paridad de gabinetes ha avanzado de forma desigual. Algunos gobiernos nombran equipos equilibrados; otros concentran mujeres en áreas sociales. La ausencia de obligación y la alta rotación dificultan continuidad.

Una regla de integración debe acompañarse de distribución sectorial y jerárquica. La igualdad sustantiva observa quién controla presupuesto, seguridad y coordinación.

Los gobiernos locales son cruciales. Las alcaldesas enfrentan contextos de violencia y recursos limitados. Las redes regionales de autoridades pueden compartir prácticas.

13.6 Parlamentos

Los parlamentos latinoamericanos han incrementado presencia de mujeres, pero los resultados varían por sistema electoral y aplicación. Las comisiones, mesas directivas y grupos parlamentarios son espacios de poder interno.

La masa crítica puede facilitar agendas, pero no garantiza cohesión. Las legisladoras pertenecen a partidos e ideologías distintas. Las bancadas o redes de mujeres pueden acordar temas mínimos sin eliminar pluralidad.

La evaluación de impacto debe revisar leyes, presupuestos, control y cultura institucional. La representación descriptiva abre posibilidades, no determina resultados.

13.7 Partidos como cuello de botella regional

Los partidos controlan candidaturas, recursos y carreras. Aun con reglas nacionales, sus dirigencias pueden permanecer masculinizadas. La democracia interna es un desafío común.

Las cuotas en órganos partidistas, el financiamiento etiquetado y los protocolos de violencia son estrategias. Su efectividad depende de órganos independientes y transparencia.

La informalidad de la toma de decisiones es difícil de regular. Reuniones privadas y redes de confianza pueden desplazar órganos formales. Cambiar incentivos y cultura es esencial.

13.8 Violencia política como fenómeno regional

La visibilidad de la violencia política aumentó con la presencia de mujeres. No significa necesariamente que la paridad cause violencia; hace evidente una resistencia que antes operaba mediante exclusión previa.

El MESECVI elaboró una Ley Modelo Interamericana sobre Violencia Política contra las Mujeres para orientar legislación. La propuesta reconoce acciones y omisiones, ámbitos públicos y privados, y responsabilidad de actores diversos (OEA/MESECVI, 2017).

Las legislaciones nacionales difieren en definiciones, vías y sanciones. La comparación debe evitar importar modelos sin adaptación. La coordinación entre justicia electoral, administrativa y penal es un reto compartido.

13.9 Violencia digital transnacional

Las campañas digitales cruzan fronteras. Contenidos alojados en otro país y redes coordinadas dificultan investigación. Las figuras públicas de la región enfrentan ataques sexualizados y desinformación.

La Ley Modelo Interamericana de violencia digital de 2025 propone principios para prevenir, sancionar y reparar. La cooperación, la preservación de evidencia y la responsabilidad de plataformas son centrales (OEA/MESECVI, 2025).

La regulación debe proteger libertad de expresión y evitar vigilancia excesiva. La transparencia de plataformas y el debido proceso son indispensables.

13.10 Sistemas de cuidados y democracia

La Agenda Regional de Género ha vinculado cuidados con igualdad. La sociedad del cuidado reconoce que la reproducción de la vida sostiene economía y participación. Esta perspectiva amplía la democracia paritaria más allá del sistema electoral.

Los sistemas integrales de cuidados pueden reducir pobreza de tiempo. Su diseño requiere servicios, empleo digno, regulación y corresponsabilidad. La sostenibilidad fiscal y la coordinación territorial son desafíos.

La relación con participación política es directa: contar con servicios permite asistir, capacitarse y ejercer cargos. Los partidos pueden complementar, no sustituir, políticas públicas.

13.11 Datos regionales y comparación responsable

Los porcentajes nacionales permiten observar tendencias, pero pueden ocultar diferencias. Un congreso paritario puede coexistir con pocas alcaldesas. El promedio regional puede esconder países rezagados.

La comparación debe considerar sistema electoral, tamaño, historia y calidad democrática. No conviene atribuir resultados a una sola norma. Los estudios cualitativos explican mecanismos.

Los indicadores armonizados facilitan aprendizaje. ONU Mujeres, CEPAL y organismos regionales han desarrollado observatorios. Los datos deben actualizarse y desagregarse.

13.12 México en el contexto regional

México destaca por constitucionalizar la paridad en todos los poderes y niveles. El resultado federal de 2024, con integración paritaria de ambas cámaras y la elección de la primera presidenta de la República, expresa el alcance de la arquitectura normativa.

La experiencia mexicana ofrece lecciones sobre sanciones de registro, bloques de competitividad, acciones afirmativas y violencia política. También muestra desafíos: dirigencias, municipios, ejercicio efectivo y polarización.

La diversidad federal permite innovación, como el ocho por ciento de Hidalgo. Sin embargo, genera diferencias en capacidades y reglas. La coordinación nacional-local es necesaria.

13.13 Aprendizajes útiles para Hidalgo

De la experiencia regional pueden extraerse cinco aprendizajes. Primero, las reglas deben ser precisas y sancionables. Segundo, la ubicación y competitividad importan. Tercero, los partidos requieren transformación interna. Cuarto, la violencia debe atenderse integralmente. Quinto, los cuidados son parte de la ciudadanía.

Hidalgo puede combinar estos aprendizajes con contexto territorial. Las políticas deben apoyarse en datos municipales y participación local. La innovación no significa copiar, sino adaptar con evaluación.

13.14 Riesgos de retroceso democrático

La paridad puede ser cuestionada durante crisis económicas, polarización o debilitamiento institucional. Los derechos se presentan como privilegios y se reduce presupuesto. La desinformación puede generar rechazo.

La defensa de la paridad debe explicar su fundamento democrático. No es una concesión a un grupo, sino distribución legítima del poder. La evidencia de resultados y la rendición de cuentas fortalecen apoyo.

Los retrocesos también pueden ser silenciosos: excepciones, vacantes sin cubrir, reducción de unidades o simulación. La vigilancia ciudadana y judicial es esencial.

13.15 Cooperación y redes regionales

Las redes de legisladoras, alcaldesas, autoridades electorales y organizaciones facilitan intercambio. Los casos y protocolos pueden adaptarse. La cooperación también ofrece solidaridad frente a violencia.

Los organismos internacionales pueden aportar asistencia y estándares, pero las políticas deben ser apropiadas localmente. La sostenibilidad depende de presupuestos nacionales y estatales.

13.16 La democracia paritaria como horizonte regional

La noción de democracia paritaria propone una transformación del contrato social. Busca que la igualdad atraviese representación, economía, cuidados, justicia y cultura. Su ambición es mayor que una reforma electoral.

Este horizonte no se alcanza de una vez. Requiere instituciones capaces de corregir desigualdades, movimientos que exijan, partidos que cambien y ciudadanía que valore diversidad. Los avances regionales muestran que el derecho puede acelerar transformaciones; las resistencias recuerdan que cada avance debe sostenerse.

14. Instituciones, políticas públicas y presupuestos para la igualdad sustantiva

14.1 De la norma aislada a la arquitectura institucional

Una política de igualdad puede fracasar aunque su objetivo sea correcto si carece de competencias, presupuesto, coordinación y mecanismos de cumplimiento. La democracia paritaria requiere una arquitectura institucional capaz de convertir derechos en decisiones cotidianas. Esto implica definir quién planea, quién ejecuta, quién supervisa y quién repara.

Las reformas electorales suelen avanzar con rapidez porque establecen porcentajes verificables. Las transformaciones administrativas son más complejas: atraviesan recursos humanos, contratación, presupuesto, datos y cultura. La igualdad debe incorporarse en procedimientos ordinarios para no depender de voluntad personal.

La institucionalización también protege frente a cambios de gobierno. Una unidad sin base legal o presupuesto puede desaparecer. Las obligaciones, los indicadores y la participación ciudadana generan continuidad.

14.2 Rectoría y coordinación

La igualdad involucra múltiples dependencias. Una institución rectora puede fijar política, emitir lineamientos y coordinar, pero cada área conserva responsabilidad. Concentrar toda la agenda en una oficina especializada permite que las demás se desentiendan.

La coordinación necesita acuerdos, calendarios y datos compartidos. Los comités pueden ser útiles si cuentan con capacidad de decisión. Las reuniones sin seguimiento generan simulación.

En el ámbito electoral, la coordinación incluye autoridades administrativas, tribunales, fiscalías, institutos de las mujeres, seguridad y partidos. Las rutas deben aclarar competencias para evitar remisiones interminables.

14.3 Transversalización de la perspectiva de género

Transversalizar significa analizar efectos diferenciados en todas las fases de una política. No consiste en añadir una sección de mujeres. Desde el diagnóstico se preguntan necesidades; en presupuesto se asignan recursos; en ejecución se asegura acceso; en evaluación se miden resultados.

La transversalización requiere herramientas: matrices, reglas de operación, guías, capacitación y datos. También necesita liderazgo de alto nivel. Si se percibe como requisito documental, pierde capacidad.

Las unidades de género pueden asesorar y monitorear, pero las áreas sustantivas deben modificar decisiones. La responsabilidad compartida debe ser verificable.

14.4 Presupuestos con perspectiva de género

El presupuesto expresa prioridades. Un derecho sin recursos tiene alcance limitado. Los presupuestos con perspectiva de género identifican brechas, asignan recursos y evalúan impacto. No se reducen a etiquetar programas dirigidos a mujeres.

Una obra de transporte, una política de seguridad o un sistema digital puede tener efectos diferenciados. El análisis presupuestario observa quién usa servicios, quién se beneficia y qué barreras existen.

Los anexos transversales facilitan seguimiento, pero pueden sumar montos que no tienen objetivos claros. Cada programa debe definir población, indicador y resultado. La transparencia permite escrutinio.

14.5 El ciclo presupuestario

La perspectiva debe incorporarse en planeación, programación, aprobación, ejecución, control y evaluación. Si aparece sólo al final, no cambia prioridades.

Durante la planeación se identifican problemas. En programación se diseñan acciones. El legislativo revisa suficiencia. La ejecución registra beneficiarias y calidad. La fiscalización verifica legalidad y la evaluación estima resultados.

La participación de mujeres en cada etapa mejora pertinencia. Las consultas deben realizarse antes de decisiones y ofrecer información comprensible.

14.6 Financiamiento partidista y valor público

Los recursos destinados al liderazgo político de las mujeres tienen una finalidad pública. Aunque se ejercen por partidos, deben generar capacidades y participación. La lógica de valor público pregunta qué beneficio democrático producen.

El gasto puede clasificarse en diagnóstico, formación, investigación, difusión y acompañamiento. Cada actividad requiere justificación. Los productos deben ser accesibles y reutilizables cuando sea posible.

La competencia entre proveedores puede mejorar calidad. Los contratos deben definir entregables, propiedad intelectual, distribución y evaluación. La fiscalización puede revisar precios y finalidad.

14.7 Planeación basada en problemas

Una buena política comienza con un problema definido. “Falta de liderazgo” es demasiado general. Puede desagregarse: pocas mujeres en municipios rurales, baja permanencia, desconocimiento presupuestal, violencia o falta de redes.

El árbol de problemas identifica causas y efectos. La teoría de cambio explica cómo actividades producirán resultados. Esta lógica evita asumir que un curso genera automáticamente candidaturas.

La planeación debe usar línea base. Sin ella no puede medirse avance. Cuando no existen datos, el diagnóstico puede ser la primera actividad.

14.8 Diseño centrado en usuarias

Las políticas deben comprender la experiencia de quienes las utilizan. Un canal de denuncia puede existir, pero ser inaccesible. Una capacitación puede tener buen contenido y horario imposible.

El diseño centrado en usuarias utiliza entrevistas, pruebas y retroalimentación. Reconoce diversidad e incorpora accesibilidad. Los prototipos permiten ajustar antes de escalar.

La participación debe ser significativa. Consultar cuando todo está decidido genera frustración. Las instituciones deben explicar qué se incorporó y por qué.

14.9 Servicios de atención integrados

Las víctimas de violencia pueden necesitar asesoría electoral, penal, psicológica y de seguridad. Una ventanilla coordinada reduce carga. No significa que una institución resuelva todo, sino que acompaña y deriva con seguimiento.

Los sistemas de expediente deben proteger datos y permitir interoperabilidad segura. El consentimiento es central. La información no debe circular más de lo necesario.

La atención debe estar disponible en regiones y modalidades diversas. Los tiempos electorales requieren respuestas rápidas.

14.10 Profesionalización

La calidad depende del personal. Los perfiles deben incluir conocimientos técnicos y perspectiva de género. La capacitación continua evita que los cambios normativos queden desconocidos.

La profesionalización incluye estabilidad, evaluación y condiciones laborales. La alta rotación debilita memoria. Las redes de especialistas pueden compartir casos.

Los conflictos de interés deben gestionarse. Quien tiene relación con las partes debe excusarse. La independencia protege confianza.

14.11 Gestión de datos

Los datos sostienen diagnóstico y evaluación. Las instituciones necesitan estándares comunes, identificadores, catálogos y calidad. La desagregación permite identificar brechas.

La protección de datos requiere minimización, seguridad y plazos. En violencia política, una filtración puede aumentar riesgo. Los datos públicos deben anonimizarse.

Los tableros pueden apoyar decisiones, pero no sustituyen análisis. Los indicadores necesitan contexto y revisión.

14.12 Evaluación de políticas

La evaluación puede ser de diseño, proceso, resultados e impacto. La de diseño revisa coherencia; la de proceso, implementación; la de resultados, cambios; la de impacto, causalidad.

No todos los programas requieren una evaluación experimental. Métodos cualitativos y comparaciones pueden ser adecuados. La elección depende de pregunta y recursos.

La evaluación debe planearse desde el inicio. Recolectar línea base y definir indicadores evita informes retrospectivos débiles. Los resultados deben publicarse y usarse.

14.13 Auditoría de igualdad

Una auditoría de igualdad revisa normas, personal, presupuesto, procesos y resultados. Puede aplicarse a un partido, congreso o municipio. Identifica brechas y propone acciones.

La auditoría debe combinar documentos, datos y entrevistas. Su finalidad es mejorar, sin sustituir responsabilidades. Los planes de acción requieren plazos.

Las auditorías periódicas permiten observar avance. La participación externa aumenta credibilidad.

14.14 Compras y contratación pública

La contratación puede promover igualdad mediante cláusulas de no discriminación, protocolos y participación de empresas lideradas por mujeres, conforme a legalidad. También debe prevenir acoso en servicios.

Los criterios no deben reducir competencia ni facilitar simulación. La verificación de propiedad y capacidad es necesaria. La transparencia evita proveedores de fachada.

En proyectos de capacitación, la calidad pedagógica y experiencia son relevantes. El precio más bajo no siempre genera valor.

14.15 Recursos humanos

Las instituciones deben revisar reclutamiento, ascensos, remuneración y liderazgo. La paridad en plantillas no garantiza igualdad en mandos. Los datos por nivel muestran segregación vertical.

Los procesos estructurados y paneles diversos reducen sesgos. Las políticas de cuidado, licencias y prevención de acoso favorecen permanencia. La evaluación debe evitar penalizar ausencias protegidas.

Los planes de sucesión pueden identificar talento. La mentoría debe complementarse con oportunidades reales.

14.16 Organización de órganos colegiados

Los consejos, cabildos y comités pueden adoptar reglas para uso de la palabra, agendas y documentación. Entregar materiales con anticipación mejora deliberación. Registrar intervenciones permite detectar patrones.

La rotación de presidencias y la integración paritaria de comisiones distribuyen experiencia. Las decisiones informales deben reducirse mediante actas y transparencia.

Las sesiones híbridas pueden facilitar participación, pero requieren seguridad y acceso. No deben crear categorías de miembros con menor influencia.

14.17 Políticas de cuidado institucional

Las instituciones pueden ofrecer espacios de cuidado, apoyos, horarios y salas de lactancia. Estas medidas benefician a personas cuidadoras y deben diseñarse sin estigma.

La previsibilidad de calendarios es una política de cuidado de bajo costo. Las urgencias legítimas existen, pero la improvisación permanente revela mala gestión.

Los órganos legislativos y municipales pueden revisar sesiones nocturnas. La eficacia no depende de jornadas ilimitadas.

14.18 Seguridad y gestión de riesgos

La participación política puede implicar riesgos. Las instituciones deben identificar amenazas, elaborar protocolos y coordinar protección. La perspectiva de género reconoce ataques específicos.

La evaluación de riesgo debe ser dinámica. Las medidas deben ajustarse y respetar funciones. La tecnología puede ayudar, pero la vigilancia excesiva afecta privacidad.

Los planes de continuidad permiten que una agresión no paralice el mandato. Los equipos deben saber cómo actuar.

14.19 Comunicación institucional

La comunicación debe informar derechos, procedimientos y resultados. El lenguaje claro mejora acceso. Las versiones en lenguas y formatos accesibles amplían alcance.

Las campañas no deben sustituir servicios. Antes de promover un canal, debe comprobarse capacidad. La frustración por falta de respuesta reduce confianza.

La comunicación de crisis debe proteger a víctimas y evitar especulación. La transparencia convive con privacidad.

14.20 Participación y cocreación

La cocreación incorpora ciudadanía en diseño y seguimiento. Consejos consultivos, mesas y presupuestos participativos pueden ser útiles. Deben incluir diversidad y evitar captura.

Los mecanismos necesitan reglas, información y devolución. Las personas deben saber cómo influyó su aportación. La participación no remunerada puede excluir, por lo que se pueden cubrir costos.

14.21 Coordinación metropolitana y regional

Los problemas cruzan municipios: transporte, medios, seguridad y servicios. La coordinación regional puede compartir recursos y capacitación. En Hidalgo, las sedes regionales pueden atender varios municipios.

Los convenios deben definir responsabilidades. La coordinación no debe centralizar excesivamente ni ignorar contextos.

14.22 Innovación digital inclusiva

Las plataformas pueden facilitar trámites, capacitación y denuncia. Su diseño debe ser accesible, seguro y de bajo consumo de datos. La autenticación no debe excluir a quienes carecen de ciertos documentos.

La brecha digital exige alternativas presenciales y telefónicas. La digitalización no debe ser la única vía. Las pruebas con usuarias detectan problemas.

La inteligencia artificial puede apoyar atención y análisis, pero requiere supervisión, transparencia y evaluación de sesgos. Las decisiones que afectan derechos no deben depender de sistemas opacos.

14.23 Rendición de cuentas y control social

Las instituciones deben informar metas, presupuesto y resultados. Los formatos abiertos permiten análisis. La rendición de cuentas incluye explicar fallas y correcciones.

Los órganos de control y legislativos deben revisar igualdad. La sociedad civil puede producir informes sombra. La pluralidad de fuentes mejora vigilancia.

14.24 Sostenibilidad política y financiera

Las políticas requieren recursos estables. La dependencia de proyectos temporales produce discontinuidad. Las obligaciones legales y presupuestos multianuales pueden ayudar.

La sostenibilidad también es política. Construir coaliciones y demostrar resultados protege programas. La igualdad debe vincularse con calidad de servicios y democracia.

14.25 Gestión del cambio

Modificar instituciones genera resistencia. Las personas pueden temer pérdida de poder o carga adicional. La gestión del cambio combina liderazgo, comunicación, capacitación e incentivos.

Los avances tempranos muestran utilidad. Sin embargo, las metas fáciles no deben desplazar cambios estructurales. La participación del personal mejora adopción.

14.26 Prevención de simulación

La simulación ocurre cuando se cumplen formas sin modificar poder. Ejemplos: comités sin presupuesto, capacitaciones sin contenido, datos incompletos y protocolos sin atención.

Prevenirla requiere indicadores de resultado, auditoría y participación. Las sanciones deben aplicarse. La transparencia permite comparar.

14.27 Un modelo institucional paritario

Un modelo institucional paritario integra al menos:

54. base normativa clara;
55. liderazgo de alto nivel;
56. responsabilidades distribuidas;
57. presupuesto suficiente;
58. personal profesional;
59. datos y evaluación;
60. participación ciudadana;
61. prevención y atención de violencia;
62. políticas de cuidados y accesibilidad;
63. rendición de cuentas.

La ausencia de un componente debilita los demás. El modelo debe adaptarse a tamaño y nivel de gobierno.

14.28 Aplicación en Hidalgo

En Hidalgo, la arquitectura puede articular autoridad electoral, instituto de las mujeres, Congreso, municipios, partidos, academia y sociedad. El ocho por ciento partidista es una pieza, no el sistema completo.

Un consejo técnico podría publicar indicadores y recomendaciones, respetando competencias. Las sedes regionales ampliarían cobertura. Los presupuestos estatales y municipales deberían incorporar igualdad.

La prioridad es conectar la representación reciente con capacidad de gobierno. Las presidentas municipales necesitan instituciones que respondan, no sólo reconocimiento.

14.29 Balance

La igualdad sustantiva se materializa en formularios, presupuestos, horarios, nombramientos y decisiones. El derecho se vuelve real cuando la institución funciona para todas las personas.

La democracia paritaria requiere pasar de programas periféricos a una arquitectura central. Las políticas deben ser técnicas, evaluables y abiertas. Su legitimidad depende de resultados y respeto a pluralidad.

15. Medición, evaluación y agenda estratégica 2026–2030

15.1 Por qué medir la democracia paritaria

Lo que no se mide puede permanecer invisible, pero medir de forma inadecuada también distorsiona. La democracia paritaria incluye dimensiones cuantitativas y cualitativas. Contar mujeres en cargos es indispensable, aunque no permite saber si participan en decisiones, controlan recursos o ejercen sin violencia.

Un sistema de indicadores debe conectar diagnóstico, objetivos y decisiones. Su finalidad no es producir cifras decorativas, sino orientar recursos, detectar riesgos y rendir cuentas. Los indicadores deben ser comprensibles, comparables y sensibles al contexto.

La revista propone seis elementos: representación equilibrada, igualdad de oportunidades, participación efectiva, vida libre de violencia, instituciones responsables y transformación cultural. Estas dimensiones ofrecen una base para un marco de medición integral (Nueva Alianza Hidalgo, 2026).

15.2 Principios de un sistema de indicadores

El sistema debe observar relevancia, validez, confiabilidad, oportunidad, desagregación y viabilidad. Un indicador es relevante cuando se relaciona con una decisión. Es válido si mide lo que afirma. Es confiable si puede reproducirse.

La oportunidad importa porque datos publicados años después pierden utilidad. La desagregación revela brechas. La viabilidad evita sistemas demasiado costosos.

También deben respetarse privacidad y ética. Los datos sobre violencia, identidad o discapacidad pueden generar riesgo. La minimización y anonimización son esenciales.

15.3 Dimensión 1: representación equilibrada

Los indicadores básicos incluyen porcentaje de mujeres en candidaturas, cargos, órganos partidistas, gabinetes, comisiones y mandos. Deben distinguir propietarias y suplentes, titulares e interinas, así como nivel jerárquico.

La representación territorial se analiza por municipio y región. Los promedios pueden ocultar zonas sin mujeres. Las series históricas muestran velocidad de cambio.

Los indicadores de resultado electoral deben considerar competitividad: candidaturas en bloques altos, financiamiento y margen de victoria. Esto permite detectar simulación.

15.4 Dimensión 2: igualdad de oportunidades

Esta dimensión mide acceso a recursos, capacitación, información, redes y tiempos de medios. Los partidos pueden reportar financiamiento por candidatura y tipo de apoyo.

La capacitación debe medirse por cobertura, intensidad, calidad y continuidad. El número de asistentes no muestra aprendizaje. Las evaluaciones y seguimiento de trayectorias son necesarias.

Los datos de cuidados y accesibilidad informan quién puede participar. Se pueden registrar servicios ofrecidos, horarios, formatos y apoyos.

15.5 Dimensión 3: participación efectiva

La participación efectiva observa influencia. En órganos colegiados se pueden medir presidencias, intervenciones, iniciativas, dictámenes y participación en negociaciones. Los indicadores deben interpretarse con cautela.

Las encuestas pueden preguntar si las mujeres perciben capacidad de influir, acceso a información y autonomía. Las entrevistas revelan prácticas informales.

El control de presupuesto es un indicador relevante. Una mujer puede ocupar un cargo sin facultades reales. La distribución de atribuciones debe analizarse.

15.6 Dimensión 4: vida libre de violencia

Los datos incluyen quejas, tipo, ámbito, medidas, tiempo de resolución, sanción, reparación y reincidencia. El número de casos no puede interpretarse solo.

Se requieren encuestas de victimización porque muchas conductas no se denuncian. La confianza en instituciones es un indicador. También deben medirse capacidades preventivas.

Los casos digitales requieren variables sobre plataforma, alcance y retiro. La información debe proteger identidad.

15.7 Dimensión 5: instituciones responsables

Los indicadores institucionales observan normas, presupuesto, personal, protocolos, datos y evaluación. Una matriz puede asignar niveles de madurez.

La existencia formal de un protocolo vale menos que su uso. Deben revisarse tiempos, cumplimiento y satisfacción. Los presupuestos deben compararse con necesidades.

La transparencia y accesibilidad son componentes. Publicar información en formatos abiertos permite control.

15.8 Dimensión 6: transformación cultural

La cultura se mide mediante encuestas de actitudes, análisis de medios, lenguaje y prácticas. Preguntas sobre aceptación de mujeres líderes, roles de cuidado y tolerancia a violencia ofrecen tendencias.

Los experimentos de encuesta pueden detectar sesgos implícitos, aunque requieren diseño cuidadoso. La observación en reuniones muestra distribución de palabra.

Los cambios culturales son lentos. Las series deben mantenerse y evitar conclusiones por variaciones pequeñas.

15.9 Indicadores de proceso, resultado e impacto

Los indicadores de proceso miden actividades: cursos, protocolos, recursos ejercidos. Los de resultado observan cambios inmediatos: conocimiento, cobertura, resolución. Los de impacto analizan transformaciones duraderas: participación, reducción de violencia, influencia.

Una política puede cumplir procesos y no generar impacto. La evaluación debe explicar por qué. También puede haber impactos por factores externos.

La teoría de cambio vincula niveles y supuestos. Permite corregir cuando un eslabón falla.

15.10 Líneas base y metas

La línea base describe el punto de partida. Sin ella, una meta es arbitraria. Los datos deben corresponder al mismo universo y metodología.

Las metas deben ser específicas, medibles, alcanzables, relevantes y temporales. Para derechos, la meta final puede ser universal, pero se necesitan etapas.

Las metas no deben incentivar conductas perversas. Si se premia sólo número de eventos, se multiplican actividades de baja calidad. Un conjunto equilibrado reduce riesgos.

15.11 Tablero estatal

Hidalgo podría crear un tablero anual con indicadores por municipio, partido e institución, dentro de las competencias y protección de datos. La visualización debe permitir series y descargas.

El tablero podría incluir mapas de representación, recursos de liderazgo, cobertura formativa y respuesta a violencia. Las notas metodológicas son indispensables.

Un comité técnico plural puede revisar calidad. La publicación anual genera un momento de rendición de cuentas.

15.12 Índice de democracia paritaria

Un índice compuesto resume dimensiones, pero puede ocultar información. Si se utiliza, debe publicar cada componente y ponderación. La puntuación no debe sustituir análisis.

Una opción es construir niveles de madurez: inicial, en desarrollo, consolidado y transformador. Cada nivel define evidencias. Los municipios pueden usarlo para autoevaluación.

La comparación debe considerar tamaño y capacidades. El índice puede incentivar mejora si evita estigmatizar.

15.13 Evaluación de programas partidistas

Los partidos deben evaluar actividades financiadas para liderazgo. Un modelo mínimo incluye diagnóstico, objetivo, población, contenido, producto, resultado y seguimiento.

Las evaluaciones externas pueden aumentar credibilidad, pero requieren independencia y reglas. Las participantes deben retroalimentar.

Los resultados deberían informar el siguiente Programa Anual de Trabajo. La planeación circular evita repetir actividades sin aprendizaje.

15.14 Trazabilidad del ocho por ciento

La trazabilidad sigue el recurso desde asignación hasta resultado. Cada proyecto debe vincular monto, contrato, participantes, producto e indicador. Los sistemas contables pueden incorporar etiquetas.

La transparencia no debe exponer datos sensibles. Los informes agregados son suficientes para rendición. Los productos financiados públicamente pueden publicarse.

La fiscalización puede usar análisis de riesgos para identificar concentración de proveedores, precios atípicos y actividades repetidas.

15.15 Evaluación cualitativa

Las entrevistas, historias de vida y grupos focales permiten comprender cambios. Una participante puede adquirir confianza, red y conocimiento antes de obtener cargo. Estos resultados son relevantes.

La selección de testimonios debe evitar sesgo de éxito. Incluir abandonos revela barreras. La confidencialidad protege.

Los estudios de caso municipales pueden documentar innovación y violencia. Su finalidad es aprendizaje, no generalización estadística.

15.16 Participación en evaluación

Las mujeres destinatarias deben participar en preguntas, interpretación y recomendaciones. La evaluación participativa democratiza conocimiento.

Sin embargo, no debe trasladarse trabajo sin reconocimiento. Los tiempos y gastos pueden cubrirse. Las instituciones conservan responsabilidad técnica.

15.17 Agenda 2026–2030: visión general

Eje	Contenido	Seguimiento
1. Cumplimiento	Paridad, competitividad y sanciones	Datos anuales y revisión de sustituciones
2. Recursos	Financiamiento y capacitación	Trazabilidad y evaluación de resultados
3. Liderazgo	Escuela regional y redes	Seguimiento de trayectorias
4. Violencia	Prevención, protección y reparación	Tiempos, cumplimiento y reincidencia
5. Cuidados	Servicios, horarios y corresponsabilidad	Participación de personas cuidadoras
6. Inclusión	Accesibilidad, lenguas y territorio	Cobertura de grupos y regiones
7. Cultura	Educación y medios	Actitudes y cobertura
8. Instituciones	Presupuesto, personal y datos	Madurez y transparencia

Fuente: elaboración propia.

La etapa siguiente debe convertir paridad normativa en igualdad sustantiva. La agenda propuesta se organiza en ocho objetivos estratégicos, con acciones e indicadores.

15.18 Objetivo estratégico 1: consolidar el cumplimiento paritario

Propósito. Garantizar integración equilibrada en candidaturas, cargos, dirigencias y órganos.

Acciones. Revisar reglas de competitividad; monitorear sustituciones; publicar datos; aplicar sanciones; extender paridad a nombramientos.

Indicadores. Porcentaje por nivel; distribución territorial; permanencia; integración de áreas estratégicas.

La prioridad es evitar que el cumplimiento dependa de negociación de última hora. Los partidos deben planear con anticipación.

15.19 Objetivo estratégico 2: asegurar recursos equitativos

Propósito. Garantizar que las mujeres cuenten con financiamiento, comunicación, equipos e información.

Acciones. Reportes desagregados; criterios de distribución; auditorías; apoyos de cuidados y transporte; acceso a asesoría.

Indicadores. Financiamiento promedio; cobertura; tiempos de medios; brechas por competitividad.

La transparencia reduce discrecionalidad. Los criterios deben reconocer diferencias territoriales sin justificar desigualdad.

15.20 Objetivo estratégico 3: construir trayectorias de liderazgo

Propósito. Desarrollar capacidades antes, durante y después de las elecciones.

Acciones. Escuela estatal; mentoría; formación municipal; redes; proyectos aplicados; seguimiento.

Indicadores. Participantes, finalización, aprendizaje, avance a responsabilidades, permanencia.

El éxito no se mide sólo por candidaturas inmediatas. La formación crea capital democrático de largo plazo.

15.21 Objetivo estratégico 4: prevenir y erradicar la violencia

Propósito. Garantizar participación segura.

Acciones. Mapas de riesgo; rutas regionales; protocolos digitales; medidas; sanciones; reparación; capacitación.

Indicadores. Tiempo de atención, medidas, cumplimiento, reincidencia, confianza, victimización.

La prevención debe integrarse en selección y campañas. La atención debe continuar durante el cargo.

15.22 Objetivo estratégico 5: democratizar cuidados

Propósito. Reducir la pobreza de tiempo como barrera.

Acciones. Servicios en actividades; horarios previsibles; modalidades híbridas; políticas de corresponsabilidad; vinculación con sistemas públicos.

Indicadores. Uso de servicios, participación de cuidadoras, distribución de horarios y percepción.

La agenda de cuidados beneficia a hombres y mujeres, pero debe corregir desigualdad actual.

15.23 Objetivo estratégico 6: garantizar inclusión interseccional

Propósito. Ampliar participación de mujeres indígenas, rurales, jóvenes, con discapacidad y otras.

Acciones. Acciones afirmativas; materiales accesibles; lenguas; sedes regionales; datos; consulta.

Indicadores. Postulaciones, cargos, cobertura, accesibilidad y satisfacción.

La participación de los grupos en diseño es indispensable. Las categorías no deben imponerse sin reconocimiento.

15.24 Objetivo estratégico 7: transformar cultura y comunicación

Propósito. Reducir estereotipos y aumentar legitimidad.

Acciones. educación cívica; formación de medios; observatorios; campañas; trabajo con hombres; memoria histórica.

Indicadores. Actitudes, cobertura, lenguaje, conocimiento de derechos y corresponsabilidad.

Los mensajes deben acompañarse de prácticas. La coherencia construye confianza.

15.25 Objetivo estratégico 8: fortalecer instituciones y datos

Propósito. Crear capacidades estables.

Acciones. presupuestos; personal; sistemas; evaluación; coordinación; datos abiertos; auditorías.

Indicadores. madurez institucional, ejecución, calidad de datos, publicación y uso de evaluaciones.

La institucionalización evita que la agenda dependa de personas. La mejora continua debe ser explícita.

15.26 Fases de implementación

Fase 1, 2026. Diagnóstico y diseño. Actualizar línea base, revisar protocolos, definir indicadores y planear recursos.

Fase 2, 2027. Despliegue. Iniciar escuela, tablero, rutas regionales y auditorías.

Fase 3, 2028. Consolidación. Ajustar programas, ampliar cobertura y fortalecer redes.

Fase 4, 2029. Evaluación intermedia. Revisar resultados e impacto, corregir.

Fase 5, 2030. Cierre y nueva agenda. Publicar balance y definir siguientes metas.

La temporalidad puede adaptarse a calendarios electorales. Las acciones críticas deben anticiparse.

15.27 Gobernanza de la agenda

La agenda requiere un mecanismo de coordinación con responsabilidades claras. Puede existir un comité técnico y una instancia ciudadana. Las decisiones deben documentarse.

Los partidos conservan autonomía y obligaciones. Las autoridades no deben controlar contenidos ideológicos, pero sí verificar derechos y recursos. La academia aporta evaluación.

La gobernanza debe incluir regiones y grupos diversos. La capital no puede monopolizar.

15.28 Financiamiento de la agenda

Los recursos provienen de presupuestos públicos, financiamiento partidista y cooperación, dentro de la ley. La sostenibilidad exige no depender de una sola fuente.

Los costos deben estimarse. Algunas acciones, como publicar agendas o desagregar datos, tienen bajo costo. Otras, como servicios regionales, requieren inversión.

La priorización debe basarse en riesgo y brecha. El presupuesto debe vincularse con indicadores.

15.29 Riesgos de implementación

Entre los riesgos se encuentran resistencia, rotación, falta de datos, simulación, subejercicio, captura y violencia. Cada acción debe incluir mitigación.

La polarización puede presentar la agenda como partidista. La comunicación debe explicar base constitucional y beneficio democrático. La pluralidad en gobernanza ayuda.

La sobrecarga administrativa puede afectar pequeños municipios. Las herramientas deben ser proporcionales y acompañadas.

15.30 Evaluación de medio término

En 2029 se puede realizar una evaluación independiente. Debe revisar diseño, ejecución, resultados, equidad territorial y sostenibilidad. Las recomendaciones necesitan respuesta institucional.

La publicación completa fortalece transparencia. La evaluación no debe esperar al final para corregir.

15.31 Metas orientativas

Sin sustituir diagnósticos, pueden proponerse metas: mantener paridad de candidaturas; alcanzar equilibrio en presidencias y comisiones; cubrir todas las regiones con formación; reducir tiempos de atención; publicar datos anuales; asegurar accesibilidad en actividades; evaluar cien por ciento de programas principales.

Las metas de violencia requieren cuidado. No es adecuado prometer cero denuncias, pues la denuncia puede aumentar con confianza. Es mejor medir victimización, prevención y respuesta.

15.32 Comunicación de resultados

Los informes deben combinar datos, historias y explicaciones. Las visualizaciones facilitan comprensión. Las versiones ejecutivas y accesibles amplían audiencia.

La comunicación debe reconocer avances y desafíos. Exagerar éxito reduce credibilidad. Las instituciones deben explicar límites.

15.33 Aprendizaje adaptativo

La agenda debe adaptarse a cambios legales, tecnológicos y sociales. Los contenidos sintéticos, nuevas plataformas o riesgos requieren actualización. Los ciclos anuales permiten ajustar.

El aprendizaje se fortalece con comunidades de práctica y repositorios. Los errores documentados evitan repetición.

15.34 Escenario deseado para 2030

En el escenario deseado, la paridad es normal en candidaturas y cargos; las mujeres compiten con recursos; los municipios cuentan con redes; la violencia recibe respuesta; los cuidados se reconocen; los datos orientan; y la ciudadanía evalúa resultados.

No se espera eliminar toda desigualdad en cuatro años. Se espera construir instituciones más capaces y reducir brechas verificables. La agenda es un paso dentro de un proceso.

15.35 Balance metodológico

Medir la democracia paritaria exige evitar dos extremos: reducirla a números o convertirla en un ideal imposible de evaluar. Un marco multidimensional permite observar presencia, oportunidades, influencia, seguridad, responsabilidad y cultura.

La medición debe estar al servicio de derechos. Los indicadores no son un fin. Su valor reside en mostrar dónde intervenir y si las decisiones mejoran la vida pública.

16. Reflexiones finales

16.1 La paridad como punto de partida

La construcción de la democracia paritaria en México constituye uno de los cambios más profundos del sistema político contemporáneo. En pocas décadas, el país pasó de una representación femenina marginal a reglas constitucionales que exigen integración paritaria en poderes y niveles de gobierno. El proceso demuestra que las normas pueden modificar prácticas que durante mucho tiempo fueron presentadas como naturales.

Sin embargo, la presencia equilibrada no cierra la discusión. La paridad es una condición necesaria para la legitimidad, pero no garantiza que las mujeres tengan los mismos recursos, autonomía, seguridad o influencia. El trabajo confirma la tesis central de la revista: el desafío consiste en pasar de una representación únicamente numérica a la igualdad sustantiva (Nueva Alianza Hidalgo, 2026).

La igualdad sustantiva no sustituye la paridad; la profundiza. Sin números, las mujeres continúan excluidas. Sin condiciones de ejercicio, los números pueden ser simbólicos. Ambas dimensiones deben avanzar juntas.

16.2 Una transformación del concepto de democracia

La democracia paritaria modifica la definición de representación. No considera a las mujeres como un grupo que solicita una concesión, sino como la mitad de la ciudadanía. La distribución del poder deja de ser un asunto interno de partidos y se convierte en una cuestión constitucional.

Este cambio también vincula esfera pública y privada. La política no comienza en la urna, porque la disponibilidad de tiempo, cuidados, ingreso y seguridad determina quién puede llegar. Por ello, la democracia paritaria incorpora corresponsabilidad y autonomía.

La transformación es institucional y cultural. Las leyes abren puertas; las prácticas determinan si permanecen abiertas. Los medios, familias, escuelas y organizaciones producen ideas sobre liderazgo.

16.3 El valor y los límites de la representación descriptiva

La representación descriptiva importa porque la exclusión histórica no puede corregirse sin presencia. Las mujeres aportan experiencias diversas y amplían referentes. Su integración cuestiona la asociación entre autoridad y masculinidad.

No obstante, no debe suponerse que todas compartirán una agenda o actuarán igual. La pluralidad ideológica es parte del derecho a participar. Una mujer no tiene que demostrar mayor virtud para merecer un cargo.

La evaluación debe aplicar estándares iguales y analizar condiciones. El objetivo no es idealizar liderazgos femeninos, sino democratizar acceso y ejercicio. La igualdad incluye el derecho a competir, decidir, rendir cuentas y ser reemplazada por el voto.

16.4 Partidos políticos: responsabilidad ineludible

Los partidos siguen siendo la principal puerta de entrada. Seleccionan candidaturas, distribuyen recursos, forman cuadros y organizan carreras. La paridad no será sustantiva si las decisiones reales permanecen en redes informales masculinas.

La transformación partidista exige dirigencias equilibradas, selección transparente, competitividad, financiamiento, formación y protocolos efectivos. Los recursos destinados al liderazgo deben generar capacidades, no productos aislados.

La democracia interna no implica eliminar disciplina ni estrategia. Implica que las reglas sean conocidas, que las mujeres puedan participar y que la violencia no se presente como costo inevitable.

16.5 Violencia política: una prueba de calidad democrática

La violencia revela resistencia a la redistribución del poder. Su persistencia indica que la presencia de mujeres no ha sido plenamente aceptada. Las amenazas, descalificaciones y bloqueos buscan restaurar jerarquías.

La respuesta debe distinguir crítica legítima y violencia de género. Proteger derechos no significa censurar debate. Las decisiones deben ser motivadas y proporcionales.

La prevención, atención, sanción y reparación forman una cadena. Si un eslabón falla, la víctima puede abandonar. Las instituciones deben actuar con rapidez, perspectiva y debido proceso.

La violencia digital amplía el desafío. La manipulación de imágenes, suplantación y difusión de datos requieren capacidades técnicas. La alfabetización y cooperación con plataformas serán cada vez más importantes.

16.6 Cuidados y ciudadanía

El análisis muestra que el tiempo es un recurso político. La distribución desigual de cuidados restringe reuniones, capacitación y campañas. Las instituciones fueron diseñadas para personas con disponibilidad total.

Incorporar servicios, horarios previsibles y corresponsabilidad no reduce profesionalismo. Corrige una infraestructura excluyente. Los hombres deben compartir tareas y las políticas públicas deben sostener cuidados.

La sociedad del cuidado conecta igualdad política, económica y social. Permite comprender que la democracia depende de actividades invisibles.

16.7 Interseccionalidad como criterio de precisión

Las mujeres no forman un grupo homogéneo. El territorio, la lengua, la discapacidad, la edad, el ingreso y otras condiciones generan experiencias distintas. Una política universal puede dejar fuera a quienes enfrentan más barreras.

La interseccionalidad mejora precisión. Obliga a recopilar datos, consultar y adaptar. No debe utilizarse como catálogo rígido ni competencia. Su finalidad es garantizar derechos en contextos reales.

En Hidalgo, esta perspectiva es imprescindible por la diversidad regional e indígena. La centralización de programas puede reproducir exclusión.

16.8 Hidalgo: avances y responsabilidad

El caso estatal combina avances recientes y una deuda histórica. Los resultados municipales de 2024 se acercan al equilibrio, pero la serie de 1996 a 2024 muestra que las presidencias estuvieron abrumadoramente ocupadas por hombres. La nueva presencia debe consolidarse.

El ocho por ciento para liderazgo político de las mujeres ofrece una herramienta excepcional. Su eficacia dependerá de planeación, territorialización, evaluación y transparencia. Gastar el recurso no basta; debe crear trayectorias.

La revista cumple una función de divulgación y sensibilización. Puede convertirse en el inicio de una ruta formativa más amplia. Su contenido identifica dimensiones fundamentales y facilita una conversación pública.

16.9 Instituciones que respondan

Una democracia paritaria requiere instituciones capaces de aprender. Las unidades de género, protocolos y presupuestos deben integrarse a decisiones. La igualdad no puede depender de una persona comprometida.

La arquitectura institucional incluye normas, liderazgo, recursos, personal, datos, participación y evaluación. La coordinación evita que las víctimas sean enviadas de oficina en oficina.

La rendición de cuentas protege la agenda. La ciudadanía debe conocer resultados, no sólo discursos. Los datos abiertos y las evaluaciones fortalecen legitimidad.

16.10 Educación y cultura

La transformación cultural es lenta, pero indispensable. La escuela enseña quién tiene autoridad. Los medios construyen referentes. Las familias distribuyen cuidados. Los partidos socializan prácticas.

La educación para igualdad debe desarrollar pensamiento crítico, derechos y habilidades. No es propaganda. La pluralidad y la libertad son compatibles con el rechazo a discriminación.

Las mujeres deben aparecer en narrativas como ciudadanas diversas, no sólo como víctimas o excepciones. La memoria de sus luchas explica que los derechos fueron conquistados.

16.11 La importancia de medir influencia

Los porcentajes seguirán siendo centrales, pero la siguiente etapa debe medir influencia. ¿Quién preside comisiones?, ¿quién controla presupuesto?, ¿quién participa en decisiones?, ¿quién recibe recursos?, ¿quién abandona por violencia?

Las encuestas, entrevistas y datos administrativos pueden responder. Un sistema multidimensional evita la ilusión de éxito. La medición debe ser ética.

La evaluación de recursos partidistas es prioritaria. El producto contable debe vincularse con resultado. La transparencia permite mejorar.

16.12 La paridad y la pluralidad política

La democracia paritaria debe proteger pluralidad. Las mujeres tienen derecho a defender proyectos distintos. La igualdad no exige unanimidad. Las alianzas pueden construirse en derechos mínimos sin borrar diferencias.

Este principio evita instrumentalizar la paridad para descalificar a mujeres por su ideología. También recuerda que la crítica a decisiones es legítima. El objetivo es igualdad de reglas.

16.13 Hombres y redistribución del poder

Los hombres deben participar en la transformación. Compartir cuidados, abrir redes, cuestionar estereotipos y actuar frente a violencia son responsabilidades. La igualdad no es un programa que las mujeres deben ejecutar solas.

La redistribución puede generar resistencia. El diálogo es útil, pero los derechos no dependen de aceptación voluntaria. Las normas establecen límites y los procesos educativos construyen cambio.

16.14 Democracia paritaria y confianza

La ciudadanía confía cuando las instituciones representan diversidad y responden. La paridad puede aumentar legitimidad si se acompaña de desempeño y rendición. No debe prometerse que la presencia femenina eliminará corrupción o conflicto.

La confianza surge de reglas justas, servicios y responsabilidad. La inclusión amplía la base, pero no sustituye resultados. Las mujeres en cargos deben contar con condiciones y ser evaluadas por su función.

16.15 El riesgo de la normalización incompleta

La paridad puede volverse normal en candidaturas y permanecer extraña en el ejercicio. La ciudadanía puede aceptar mujeres en boletas, pero cuestionar su autoridad. Los partidos pueden cumplir porcentajes y negar recursos.

Esta normalización incompleta exige atención. Los indicadores de cultura, violencia e influencia revelan. La permanencia de ataques sexualizados muestra que la transformación no concluyó.

16.16 El papel del derecho

El derecho ha sido motor. Las cuotas, paridad y tipificación de violencia cambiaron incentivos. Las sanciones de registro fueron especialmente efectivas.

Pero el derecho no opera solo. Necesita autoridades, evidencia y cultura. Una norma demasiado ambigua puede utilizarse de forma selectiva; una norma sin sanción se incumple.

La mejora regulatoria debe basarse en experiencia y preservar debido proceso. Los cambios constantes sin evaluación pueden generar confusión.

16.17 Tecnología: oportunidad y amenaza

La tecnología facilita formación, organización y transparencia. Permite participar a distancia y acceder a información. Para territorios dispersos, es una herramienta valiosa.

Al mismo tiempo, amplifica violencia y desinformación. La brecha digital excluye. El diseño debe ofrecer alternativas y seguridad.

La inteligencia artificial demandará reglas sobre contenido sintético, publicidad y prueba. La respuesta debe ser democrática, no autoritaria.

16.18 Cooperación entre niveles

La federación establece marcos, los estados adaptan y los municipios implementan. La cooperación puede compartir datos y protocolos. Sin coordinación, las diferencias territoriales se amplían.

Hidalgo puede aprender de otras entidades y aportar su experiencia financiera. Las redes regionales evitan aislamiento. La cooperación internacional ofrece estándares.

16.19 Un horizonte de largo plazo

La democracia paritaria no es una meta que se alcanza definitivamente. Las instituciones cambian, aparecen tecnologías y surgen resistencias. La vigilancia debe continuar.

El horizonte es una sociedad donde el género no determine la posibilidad de ejercer autoridad. Esto no significa ignorar diferencias, sino impedir que se conviertan en jerarquía.

16.20 Reflexión final

La participación plena de las mujeres es una condición de la democracia, no un tema sectorial. Cada mujer excluida por violencia, falta de recursos o cuidados representa una pérdida de experiencia y legitimidad. Cada institución que corrige una barrera amplía ciudadanía.

México ha construido una base jurídica avanzada. El reto de 2026 en adelante es convertirla en vida cotidiana. Hidalgo cuenta con instrumentos y una coyuntura favorable. La responsabilidad es utilizar los recursos, datos y capacidades para que la igualdad se experimente en cada municipio.

Donde participan todas las voces crece la democracia, pero la voz necesita algo más que un micrófono: necesita tiempo, seguridad, información, recursos, reconocimiento y capacidad real de decidir. Esa es la promesa y la exigencia de la democracia paritaria.

17. Recomendaciones operativas para actores públicos, políticos y sociales

17.1 Sentido de las recomendaciones

Las recomendaciones siguientes traducen el análisis en líneas de acción. No pretenden sustituir competencias legales ni imponer una única política. Su propósito es ofrecer un marco adaptable para instituciones de Hidalgo, partidos, municipios, medios, academia y sociedad civil.

Cada recomendación debe implementarse con diagnóstico, presupuesto, responsable, calendario e indicador. Las acciones aisladas pueden sensibilizar, pero los cambios sostenibles requieren secuencia y coordinación.

17.2 Recomendaciones para el Congreso del Estado

17.2.1 Revisar la armonización normativa

El Congreso puede realizar una revisión sistemática del Código Electoral, leyes de igualdad, acceso a una vida libre de violencia, administración pública y régimen municipal. El objetivo es identificar contradicciones, vacíos y procedimientos duplicados.

La revisión debe considerar las reformas federales vigentes y la experiencia de autoridades. Las consultas con organizaciones y mujeres en cargos aportan evidencia. El producto puede ser un informe público antes de legislar.

17.2.2 Incorporar evaluación legislativa

Las reformas de paridad y violencia deben evaluarse. El Congreso puede solicitar información sobre aplicación, tiempos, sanciones y resultados. Las comparecencias deben centrarse en evidencia.

La evaluación ex post permite corregir. No toda dificultad requiere una nueva ley; algunas se resuelven con presupuesto o gestión.

17.2.3 Presupuesto con perspectiva de género

La aprobación del presupuesto debe revisar objetivos, indicadores y recursos. El anexo de igualdad debe ser trazable. Las comisiones pueden solicitar fichas por programa.

El Congreso debe evaluar también su propio presupuesto: comisiones, capacitación, cuidado, accesibilidad y prevención de violencia.

17.2.4 Paridad interna

Las presidencias de comisiones, órganos de gobierno y representaciones deben distribuirse con equilibrio. La asignación por materia debe evitar segregación. Las reglas pueden incorporarse a la normativa interna.

La entrega oportuna de documentos y horarios previsibles mejora participación. El uso de la palabra puede monitorearse.

17.3 Recomendaciones para el Poder Ejecutivo estatal

17.3.1 Elaborar una estrategia estatal de democracia paritaria

La estrategia debe vincular igualdad, participación, cuidados, seguridad y desarrollo municipal. Puede establecer metas 2026–2030 y un mecanismo de coordinación.

Debe evitar duplicar planes. La revisión de instrumentos existentes permitirá integrar. El presupuesto debe identificarse.

17.3.2 Fortalecer la rectoría de igualdad

La instancia competente necesita atribuciones, personal y acceso a decisiones. Su función es coordinar y asesorar; cada secretaría debe responder por resultados.

Las unidades de género requieren perfiles y estabilidad. Los informes deben publicarse.

17.3.3 Paridad en nombramientos

Los procesos de nombramiento pueden usar listas equilibradas, criterios transparentes y seguimiento por nivel. La paridad debe incluir áreas de finanzas, seguridad e infraestructura.

Los datos de remuneración y permanencia permiten detectar brechas. La profesionalización evita simulación.

17.3.4 Sistema de cuidados

El ejecutivo puede impulsar servicios y corresponsabilidad mediante una estrategia gradual. El diagnóstico debe identificar oferta, demanda y condiciones laborales.

La relación con participación política debe incluirse en indicadores. Los servicios regionales benefician municipios.

17.4 Recomendaciones para el Instituto Estatal Electoral de Hidalgo

17.4.1 Publicar un informe anual de paridad

El informe puede integrar candidaturas, competitividad, resultados, sustituciones, cargos, financiamiento y violencia. La serie histórica facilita análisis.

Los datos deben estar en formatos abiertos y una versión ciudadana. La metodología debe permanecer estable.

17.4.2 Fortalecer criterios de competitividad

Antes de cada proceso, la autoridad puede revisar metodología, publicar simulaciones y capacitar partidos. Las excepciones deben ser motivadas.

El monitoreo debe ocurrir desde registros iniciales hasta sustituciones. Las decisiones tempranas reducen litigio.

17.4.3 Crear una ruta regional de atención

La atención a violencia puede combinar sede central, enlaces regionales, teléfono y medios digitales. Los contactos deben difundirse antes de campañas.

El personal requiere formación y protocolos. La coordinación con seguridad y justicia debe formalizarse.

17.4.4 Observatorio de participación

Un observatorio plural puede dar seguimiento a indicadores y emitir recomendaciones. Su integración debe evitar conflicto de interés. La autoridad conserva decisiones.

17.4.5 Guía de gasto para liderazgo

La autoridad puede publicar criterios sobre actividades, indicadores, documentación y evaluación. Ejemplos de buenas y malas prácticas reducen incertidumbre.

La guía debe actualizarse con fiscalización. No sustituye normas ni prejuzga casos.

17.5 Recomendaciones para el Tribunal Electoral

17.5.1 Justicia accesible

Las sentencias y procedimientos deben explicarse en lenguaje claro. Las versiones públicas protegen datos. La información sobre plazos y requisitos debe ser accesible.

La atención puede incluir interpretación y formatos. La justicia digital debe tener alternativas.

17.5.2 Perspectiva de género motivada

Las resoluciones deben explicar contexto, estereotipos y efectos sin fórmulas. La perspectiva no sustituye prueba; orienta valoración. El debido proceso protege legitimidad.

17.5.3 Seguimiento de cumplimiento

Las medidas y sentencias requieren seguimiento. El tribunal puede publicar estadísticas de cumplimiento y usar mecanismos legales. La reparación debe verificarse.

17.5.4 Sistematización de criterios

Compendios temáticos y seminarios facilitan comprensión. Los criterios pueden analizar frontera entre crítica y violencia, competencia y reparación.

17.6 Recomendaciones para los municipios

17.6.1 Protocolos de transición

Las administraciones deben entregar información, llaves, cuentas y expedientes mediante listas verificables. La transición reduce riesgo de bloqueo. Las autoridades estatales pueden ofrecer formatos.

17.6.2 Cabildos paritarios y deliberativos

Los reglamentos pueden garantizar documentación anticipada, uso equitativo de palabra, comisiones equilibradas y actas completas. Las sesiones deben ser accesibles.

17.6.3 Unidades o enlaces de igualdad

Los municipios de mayor tamaño pueden contar con unidades; los pequeños, enlaces capacitados y apoyo regional. Las funciones deben estar definidas.

17.6.4 Prevención de violencia laboral y política

Los protocolos deben distinguir acoso laboral, sexual y violencia política, con rutas coordinadas. La confidencialidad y no represalia son esenciales.

17.6.5 Participación ciudadana inclusiva

Los comités y consultas deben ofrecer horarios, sedes y formatos. La convocatoria puede difundirse en comunidades y lenguas. Los costos de transporte pueden cubrirse con reglas.

17.6.6 Presupuesto y servicios

Los municipios pueden analizar impacto de obra, movilidad, iluminación y seguridad en mujeres. Los presupuestos participativos pueden incorporar prioridades.

17.7 Recomendaciones para partidos políticos

17.7.1 Diagnóstico interno anual

Cada partido debe publicar datos de militancia, órganos, candidaturas, recursos y sanciones. El diagnóstico orienta su Programa Anual de Trabajo.

La información debe desagregarse sin exponer datos. Las metas deben ser públicas.

17.7.2 Métodos de selección transparentes

Las convocatorias deben establecer criterios, plazos, órganos y recursos. Las decisiones motivadas reducen discrecionalidad. Los procesos deben ser accesibles.

17.7.3 Distribución equitativa de recursos

Antes de campañas, el partido debe aprobar criterios para financiamiento, propaganda, asesoría y tiempos. Los reportes por candidatura permiten supervisión.

Las diferencias justificadas deben documentarse. La competitividad no puede convertirse en círculo donde sólo reciben recursos quienes ya tienen apoyo.

17.7.4 Escuela permanente

La formación debe ser continua y regional. Los niveles pueden incluir ciudadanía, campaña, gobierno y liderazgo. La evaluación y seguimiento son obligatorios.

Los recursos del ocho por ciento pueden sostener una escuela. Los productos deben estar disponibles.

17.7.5 Mentoría y patrocinio

Las redes deben vincular mujeres con liderazgos experimentados y oportunidades. Los criterios de selección deben ser transparentes. La mentoría no debe generar dependencia.

17.7.6 Protocolo independiente de violencia

El órgano responsable debe contar con autonomía, pluralidad y plazos. Las medidas deben proteger a denunciantes. Las resoluciones se publican en versión adecuada.

17.7.7 Cuidados y accesibilidad

Las reuniones y cursos deben considerar horarios, transporte, cuidado, discapacidad y lenguas. El presupuesto debe incluir estos rubros.

17.7.8 Comunicación paritaria

La propaganda debe mostrar mujeres como lideresas y evitar estereotipos. Los equipos digitales necesitan protocolos de seguridad y respuesta.

17.7.9 Evaluación del ocho por ciento

Cada proyecto debe tener línea base, objetivo, resultado y seguimiento. Un informe anual puede consolidar. La dirigencia debe responder por recomendaciones.

17.7.10 Participación de hombres

Los hombres deben capacitarse en cuidados, violencia y sesgos. Las responsabilidades de igualdad se incorporan a perfiles de dirigencia. No se trata de desplazar a mujeres de sus espacios.

17.8 Recomendaciones para candidatas y mujeres en cargos

Estas recomendaciones no trasladan responsabilidad por la desigualdad; buscan fortalecer herramientas.

17.8.1 Plan de seguridad

Identificar riesgos, contactos, rutas, protección de cuentas y protocolos de equipo. Conservar evidencia. Solicitar medidas cuando sea necesario.

17.8.2 Gestión documental

Conocer atribuciones, presupuesto, actas y procedimientos. La documentación protege autonomía y rendición. Las transiciones deben registrarse.

17.8.3 Redes plurales

Construir vínculos con mujeres de distintas áreas, especialistas, organizaciones y comunidades. Las redes ofrecen información y apoyo.

17.8.4 Comunicación estratégica

Definir mensajes, vocerías y respuesta a desinformación. Evitar reaccionar a cada ataque. Priorizar información verificada y bienestar.

17.8.5 Cuidados personales y colectivos

La participación intensa puede generar desgaste. Distribuir tareas, establecer límites y acceder a apoyo son estrategias de continuidad. Cuidarse no es falta de compromiso.

17.9 Recomendaciones para medios y periodistas

17.9.1 Manual de cobertura

Adoptar criterios para evitar estereotipos, proteger privacidad y tratar violencia. El manual debe elaborarse con periodistas y especialistas.

17.9.2 Igualdad en fuentes

Construir directorios de expertas y monitorear diversidad. No recurrir siempre a las mismas voces. La calidad profesional es el criterio.

17.9.3 Verificación digital

Fortalecer capacidades para detectar montajes, cuentas falsas y contenido sintético. No amplificar material dañino para desmentir.

17.9.4 Cobertura basada en desempeño

Preguntar sobre propuestas, presupuesto y resultados. Los temas familiares sólo son relevantes cuando tienen interés público equivalente.

17.9.5 Seguridad de periodistas

Los medios deben proteger a reporteras que cubren política y violencia. Los protocolos incluyen acoso digital y exposición de datos.

17.10 Recomendaciones para universidades

17.10.1 Observatorio interdisciplinario

Las universidades pueden reunir derecho, ciencia política, comunicación, economía y datos. El observatorio publicaría informes y metodologías.

17.10.2 Formación y servicio social

Los planes pueden incluir igualdad y prácticas en municipios. El servicio social debe contar con supervisión y seguridad.

17.10.3 Investigación aplicada

Evaluar programas, presupuesto y violencia. Los resultados deben devolverse a comunidades. Los convenios deben preservar independencia.

17.10.4 Semilleros de liderazgo

Debate, simulación y mentoría para estudiantes. La participación debe ser plural. Los proyectos pueden atender problemas locales.

17.11 Recomendaciones para organizaciones de la sociedad civil

17.11.1 Especialización y redes

Las organizaciones pueden compartir capacidades en jurídico, datos, comunicación y apoyo. Las redes regionales reducen duplicidad.

17.11.2 Estándares de acompañamiento

Protocolos de consentimiento, confidencialidad y seguridad. La persona decide estrategia. El acompañamiento debe evitar revictimización.

17.11.3 Vigilancia presupuestaria

Analizar recursos partidistas y públicos, publicar hallazgos y propuestas. La metodología debe ser transparente.

17.11.4 Inclusión territorial

Trabajar con organizaciones locales y mujeres indígenas. La representación no puede limitarse a capitales. Los recursos deben distribuirse.

17.12 Recomendaciones para empresas y plataformas digitales

17.12.1 Canales prioritarios

Las plataformas deben ofrecer rutas para amenazas, suplantación y contenido íntimo. Las figuras políticas no deben perder protección por ser públicas.

17.12.2 Transparencia

Publicar datos sobre reportes, tiempos y decisiones. Permitir apelación. La moderación automatizada debe evaluarse por sesgo.

17.12.3 Preservación de evidencia

Desarrollar procedimientos legales y de emergencia. La conservación debe respetar privacidad. Las autoridades requieren capacitación.

17.12.4 Publicidad política

Transparentar patrocinadores, segmentación y gasto. Los contenidos sintéticos deben identificarse cuando corresponda. La regulación debe ser clara.

17.13 Recomendaciones para familias y comunidades

La igualdad se construye en la vida cotidiana. Compartir cuidados y reconocer liderazgo permite participación. Las comunidades pueden rechazar rumores y amenazas, y exigir debate sobre propuestas.

Las redes familiares deben apoyar sin controlar decisiones. La autonomía es esencial. Los hombres pueden asumir tareas durante campañas y cargos.

17.14 Secuencia de primeros cien días

Una institución que adopte esta agenda puede realizar en cien días:

64. nombrar responsable y equipo;
65. recopilar línea base;
66. revisar normas y presupuesto;
67. establecer canal de violencia;
68. publicar plan anual;
69. convocar mesa territorial;
70. iniciar capacitación crítica;
71. definir indicadores;
72. lanzar medidas de cuidado y accesibilidad;
73. presentar primer informe.

La secuencia debe adaptarse. El objetivo es generar capacidad y señales tempranas.

17.15 Matriz de responsabilidades

Cada acción debe identificar actor líder, colaboradores, producto, plazo, recurso e indicador. La matriz evita que “todos” signifique nadie.

Los avances se revisan trimestralmente. Los retrasos deben explicarse. La información puede publicarse.

17.16 Criterios para priorizar

Cuando los recursos son limitados, se priorizan acciones con alto riesgo, gran brecha y capacidad de impacto. La violencia urgente requiere respuesta; la formación puede programarse.

Los territorios con menor representación o mayor distancia necesitan atención. La priorización debe ser pública y revisable.

17.17 Condiciones para la sostenibilidad

Las recomendaciones serán sostenibles si cuentan con base legal, presupuesto, personal, datos, apoyo político y demanda ciudadana. La ausencia de alguno puede compensarse temporalmente, no de forma permanente.

La evaluación debe mostrar beneficios. La formación de equipos internos reduce dependencia de consultores. Los materiales abiertos permiten continuidad.

17.18 Cierre operativo

La democracia paritaria se construye mediante decisiones concretas. Un horario, un presupuesto, una convocatoria y una medida de protección pueden incluir o excluir. Las recomendaciones ofrecen puntos de intervención.

No todas las acciones requieren una gran reforma. Muchas dependen de voluntad administrativa y organización. Otras exigen leyes y recursos. La clave es conectarlas en una estrategia.

Anexos de investigación y aplicación

Anexo 1. Matriz conceptual de la democracia paritaria

A. Representación descriptiva

Pregunta central: ¿las mujeres están presentes en proporción equivalente?

Variables: candidaturas, cargos, órganos partidistas, comisiones, gabinetes, mandos y nombramientos.

Fuentes: registros electorales, directorios, actas, gacetas y portales.

Riesgos de interpretación: confundir presencia con influencia; ignorar suplencias, interinatos y jerarquía; usar promedios que ocultan territorio.

Uso: identificar exclusión visible y evaluar cumplimiento de paridad.

B. Igualdad de acceso

Pregunta central: ¿las mujeres cuentan con oportunidades equivalentes para iniciar y desarrollar una trayectoria?

Variables: información, convocatorias, formación, redes, financiamiento, tiempos de medios, transporte, cuidado y accesibilidad.

Fuentes: documentos partidistas, presupuestos, contratos, encuestas y entrevistas.

Riesgos: asumir que una convocatoria pública es accesible; medir sólo recursos monetarios; no considerar tiempo.

Uso: detectar barreras previas a la candidatura.

C. Ejercicio efectivo

Pregunta central: ¿las mujeres pueden usar las facultades del cargo y participar en decisiones?

Variables: atribuciones, presidencias, uso de la palabra, presupuesto, información, personal, iniciativas y negociación.

Fuentes: actas, organigramas, presupuestos, entrevistas, observación y expedientes.

Riesgos: equiparar productividad con número de intervenciones; ignorar trabajo informal; atribuir causalidad sin contexto.

Uso: analizar poder sustantivo.

D. Vida libre de violencia

Pregunta central: ¿la participación ocurre sin intimidación, discriminación ni agresión?

Variables: incidentes, denuncias, medidas, sanciones, reparación, victimización, percepción y seguridad digital.

Fuentes: expedientes, encuestas, observatorios y plataformas.

Riesgos: interpretar menos denuncias como menos violencia; exponer datos; confundir crítica con violencia.

Uso: diseñar prevención y respuesta.

E. Responsabilidad institucional

Pregunta central: ¿las instituciones cuentan con capacidades para garantizar igualdad?

Variables: normas, presupuesto, personal, protocolos, coordinación, datos, transparencia y evaluación.

Fuentes: leyes, reglamentos, presupuestos, informes y auditorías.

Riesgos: medir existencia formal sin uso; aceptar autoevaluación sin verificación.

Uso: evaluar madurez institucional.

F. Transformación cultural

Pregunta central: ¿cambian las ideas y prácticas sobre liderazgo y cuidados?

Variables: actitudes, cobertura, lenguaje, roles, corresponsabilidad y referentes.

Fuentes: encuestas, análisis de medios, observación y estudios cualitativos.

Riesgos: esperar cambios rápidos; diseñar preguntas sesgadas; generalizar.

Uso: medir sostenibilidad social.

Anexo 2. Línea histórica sintética de derechos políticos de las mujeres en México

1953: reconocimiento constitucional del voto federal

La reforma al artículo 34 reconoció ciudadanía plena de las mujeres y abrió su participación en elecciones federales. El cambio fue resultado de décadas de organización. La elección de 1955 fue la primera federal en la que las mujeres votaron.

1974: igualdad jurídica

La reforma al artículo 4 estableció que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Su alcance trascendió lo electoral y ofreció base para políticas de igualdad.

Décadas de 1990 y 2000: primeras cuotas

Las recomendaciones y porcentajes mínimos buscaron incrementar candidaturas. La experiencia mostró la necesidad de sanciones y reglas de posición.

2008: incremento del porcentaje

La legislación elevó la presencia mínima y fortaleció obligaciones. Persistieron excepciones y simulaciones.

2014: paridad constitucional en candidaturas legislativas

La reforma político-electoral incorporó el principio de paridad para candidaturas al Congreso federal y congresos locales. Se fortaleció la autoridad del INE y la coordinación nacional.

2019: paridad en todo

La reforma constitucional extendió paridad a poderes, niveles, municipios y órganos autónomos. Representó un cambio de paradigma.

2020: violencia política en razón de género

Un conjunto de reformas definió la conducta, distribuyó competencias y estableció vías. La protección se convirtió en parte del sistema electoral.

2023–2024: fortalecimiento de requisitos de elegibilidad y aplicación

Las reglas conocidas como “8 de 8” reforzaron la protección frente a personas con antecedentes de violencia en supuestos previstos por la Constitución y la ley. El proceso de 2024 produjo integración paritaria del Congreso federal y la elección de la primera presidenta.

2024: igualdad sustantiva y vida libre de violencias

La reforma constitucional fortaleció obligaciones del Estado en igualdad sustantiva y protección. Amplió el marco más allá de representación.

2026: actualización de la legislación de igualdad

La ley general fue reformada y adoptó explícitamente el concepto de igualdad sustantiva. La institucionalidad federal también se reorganizó con la Secretaría de las Mujeres.

Anexo 3. Matriz de indicadores recomendados**Dimensión de representación**

- 74. Candidaturas paritarias: mujeres registradas / total de candidaturas $\times 100$.
- 75. Resultados: mujeres electas / total de cargos $\times 100$.
- 76. Competitividad: mujeres en bloque alto / total de candidaturas en bloque alto $\times 100$.
- 77. Permanencia: mujeres que concluyen / mujeres que inician $\times 100$.
- 78. Áreas estratégicas: mujeres titulares de finanzas, seguridad, infraestructura y gobierno / total.

Dimensión de oportunidades

- 79. Financiamiento relativo: promedio de recursos por candidata respecto del promedio por candidato.
- 80. Cobertura formativa: mujeres participantes por municipio y región.
- 81. Intensidad: horas promedio de formación por participante.
- 82. Accesibilidad: actividades con ajustes / total de actividades.
- 83. Cuidados: actividades con apoyo / total y número de usuarias.

Dimensión de participación efectiva

- 84. Presidencias: comisiones presididas por mujeres / total.
- 85. Información oportuna: documentos entregados en plazo / total.
- 86. Influencia percibida: promedio de respuestas a escala validada.
- 87. Presupuesto bajo responsabilidad: monto administrado por áreas encabezadas por mujeres / total.
- 88. Participación deliberativa: intervenciones, propuestas y acuerdos, interpretados cualitativamente.

Dimensión de violencia

- 89. Victimización: porcentaje que reporta incidentes.
- 90. Denuncia: casos denunciados / incidentes reportados.
- 91. Tiempo de atención: días medianos desde recepción hasta medida.
- 92. Cumplimiento: medidas cumplidas / medidas emitidas.
- 93. Reincidencia: personas o ámbitos con repetición.
- 94. Reparación: casos con medidas integrales / resoluciones.

Dimensión institucional

95. Presupuesto: recurso aprobado y ejercido.
96. Personal: plazas especializadas y estabilidad.
97. Protocolos utilizados: casos atendidos bajo protocolo.
98. Datos: porcentaje de conjuntos actualizados.
99. Transparencia: obligaciones publicadas en plazo.
100. Evaluación: programas evaluados / programas relevantes.

Dimensión cultural

101. Aceptación de liderazgo: porcentaje que considera igual capacidad.
102. Estereotipos mediáticos: proporción de notas con referencias irrelevantes a apariencia o familia.
103. Corresponsabilidad: distribución declarada de cuidados.
104. Conocimiento de derechos: respuestas correctas en encuesta.
105. Tolerancia a violencia: rechazo a conductas en escenarios.

Anexo 4. Propuesta curricular para una escuela de liderazgo político de las mujeres

Nivel 1. Ciudadanía y derechos

Objetivo: comprender democracia, derechos políticos, paridad e igualdad sustantiva.

Módulos: historia de derechos; Constitución; instituciones; participación comunitaria; igualdad; introducción a violencia.

Producto: mapa de problema local y plan de participación.

Duración sugerida: cuarenta horas.

Nivel 2. Organización y comunicación

Objetivo: desarrollar habilidades para organizar equipos, comunicar y construir redes.

Módulos: liderazgo, negociación, oratoria, medios, comunicación digital, alfabetización informacional, manejo de conflictos.

Producto: estrategia de comunicación y ejercicio de debate.

Duración: sesenta horas.

Nivel 3. Campañas y procesos electorales

Objetivo: conocer reglas y capacidades de una campaña.

Módulos: sistema electoral, registro, estrategia, territorio, fiscalización, propaganda, encuestas, seguridad, violencia y denuncia.

Producto: simulación de campaña con presupuesto.

Duración: ochenta horas.

Nivel 4. Gobierno y función pública

Objetivo: preparar para ejercer cargos.

Módulos: administración, presupuesto, políticas públicas, transparencia, adquisiciones, responsabilidades, cabildo, Congreso, evaluación.

Producto: proyecto de política pública con matriz de indicadores.

Duración: cien horas.

Nivel 5. Liderazgo avanzado

Objetivo: fortalecer influencia, ética y visión estratégica.

Módulos: negociación compleja, coaliciones, crisis, análisis de datos, gobierno abierto, cuidados, mentoría y formación de equipos.

Producto: agenda de cien días.

Duración: ochenta horas.

Componentes transversales

Todos los niveles deben incorporar perspectiva de género, interseccionalidad, derechos humanos, accesibilidad, seguridad digital, ética y contexto de Hidalgo. La evaluación combina conocimientos, habilidades y aplicación.

Modalidad

El programa puede ser híbrido con sedes regionales. Debe ofrecer materiales impresos y digitales. Los servicios de cuidado y transporte son parte del diseño.

Selección y permanencia

Las convocatorias deben ser públicas. Pueden reservar lugares por región y grupo. La evaluación inicial no debe excluir; sirve para ubicar. El seguimiento y tutoría reducen abandono.

Evaluación

Se propone línea base, prueba de conocimiento, rúbrica de habilidades, satisfacción, proyecto y seguimiento a seis y doce meses. Los resultados agregados se publican.

Anexo 5. Guía de entrevista para mujeres en política

Propósito

Comprender trayectorias, barreras, recursos, ejercicio de poder y experiencias de violencia. La guía debe adaptarse y aplicarse con consentimiento.

Bloque 1. Trayectoria

106. ¿Cómo comenzó su participación?
107. ¿Qué personas u organizaciones fueron importantes?
108. ¿Qué habilidades previas utilizó?
109. ¿Qué obstáculos encontró al inicio?
110. ¿Cómo influyeron su territorio y condiciones personales?

Bloque 2. Selección y candidatura

111. ¿Cómo conoció la oportunidad?
112. ¿El proceso fue claro?
113. ¿Qué criterios se aplicaron?
114. ¿Contó con información y tiempo?
115. ¿Recibió presión para aceptar condiciones?

Bloque 3. Recursos

116. ¿Qué recursos recibió?

- 117. ¿Cómo se comparaban con otras candidaturas?
- 118. ¿Tuvo acceso a asesoría, medios y equipo?
- 119. ¿Qué costos personales asumió?
- 120. ¿Cómo organizó cuidados?

Bloque 4. Ejercicio

- 121. ¿Contó con información, personal y presupuesto?
- 122. ¿En qué decisiones participó?
- 123. ¿Existían espacios informales de los que estuvo excluida?
- 124. ¿Cómo se evaluaba su liderazgo?
- 125. ¿Qué apoyos necesitó?

Bloque 5. Violencia

- 126. ¿Experimentó descalificaciones, amenazas, bloqueos o ataques?
- 127. ¿Considera que tuvieron elementos de género?
- 128. ¿Denunció o solicitó apoyo?
- 129. ¿Cómo respondieron instituciones y partido?
- 130. ¿Qué efecto tuvo?

Bloque 6. Redes y formación

- 131. ¿Participó en capacitaciones?
- 132. ¿Qué contenidos fueron útiles?
- 133. ¿Cuenta con redes de mujeres?
- 134. ¿Tuvo mentoría o patrocinio?
- 135. ¿Qué habría cambiado su trayectoria?

Bloque 7. Recomendaciones

- 136. ¿Qué reforma considera prioritaria?
- 137. ¿Qué debería hacer su partido?
- 138. ¿Qué debería hacer la autoridad?
- 139. ¿Qué consejo daría a otras mujeres?
- 140. ¿Cómo define una democracia paritaria real?

Consideraciones éticas

La entrevista debe explicar finalidad, voluntariedad, uso de datos y posibilidad de retirar. En violencia, se debe evitar presión y contar con referencias de apoyo. La grabación requiere autorización. Las citas deben anonimizarse cuando se acuerde.

Anexo 6. Lista de verificación para actividades financiadas con recursos de liderazgo

Planeación

- ¿Existe un diagnóstico específico?
- ¿El objetivo se relaciona con liderazgo político?
- ¿La población está definida?
- ¿La actividad tiene indicador?
- ¿El presupuesto es proporcional?
- ¿Se consideraron territorio, cuidados y accesibilidad?

Contenido

- ¿El temario desarrolla conocimientos o habilidades?
- ¿Incluye perspectiva de género de manera transversal?
- ¿Las personas docentes tienen experiencia?
- ¿Los materiales son originales y pertinentes?
- ¿Existe metodología participativa?

Ejecución

- ¿La convocatoria fue transparente?
- ¿Se registró asistencia protegiendo datos?
- ¿Se ofrecieron ajustes?
- ¿Se documentaron sesiones y productos?
- ¿Se aplicó evaluación?

Contratación

- ¿El proveedor acredita capacidad?
- ¿El precio corresponde al mercado?
- ¿El contrato define entregables y derechos?
- ¿Se verificó recepción?
- ¿Se evitó conflicto de interés?

Resultado

- ¿Cambió conocimiento o habilidad?
- ¿Las participantes produjeron un proyecto?
- ¿Existe seguimiento?
- ¿El producto está disponible?
- ¿Las recomendaciones informarán planeación?

Transparencia

- ¿Se publican monto, objetivo y resultado?
- ¿Se protege información sensible?
- ¿La ciudadanía puede comprender el informe?

Anexo 7. Protocolo básico de seguridad digital para lideresas

Cuentas

Utilizar contraseñas únicas y un gestor confiable. Activar autenticación de múltiples factores, preferentemente mediante aplicación o llave. Revisar sesiones y correos de recuperación.

Dispositivos

Mantener actualizaciones, bloqueo y copias cifradas. Separar en lo posible cuentas personales y públicas. Evitar aplicaciones de origen desconocido.

Mensajería

Verificar contactos antes de compartir información. Desconfiar de enlaces urgentes. Establecer un canal alternativo para confirmar instrucciones financieras o estratégicas.

Redes sociales

Revisar privacidad, permisos y administradores. Documentar ataques con captura, enlace, fecha y contexto. No eliminar evidencia antes de preservarla.

Datos personales

Reducir publicación de domicilios, rutinas y datos familiares. Solicitar retiro cuando exista exposición. Informar al equipo sobre manejo de bases.

Crisis

Designar contacto técnico, jurídico y de seguridad. Preparar mensajes ante suplantación o contenido falso. Priorizar integridad y no amplificar.

Evidencia

Conservar archivos originales, metadatos y reportes. Registrar folios. En amenazas, acudir a autoridades. La documentación no sustituye atención inmediata.

Anexo 8. Guía para analizar cobertura mediática

Unidad de análisis

Definir si se estudia nota, entrevista, publicación o segmento. Establecer periodo y medios.

Variables básicas

Fecha, medio, autoría, candidata o funcionaria, tema, género periodístico, extensión, ubicación, imagen y fuentes.

Variables de igualdad

- enfoque en propuestas o vida privada;
- referencia a apariencia;
- mención de maternidad o estado civil sin relevancia;
- atribución de mérito;
- estereotipos;
- tono;
- presencia de violencia;
- verificación;
- derecho de réplica.

Interpretación

Una referencia no determina sesgo. Se analiza patrón y contexto. Los resultados deben distinguir crítica legítima. La metodología se publica.

Anexo 9. Modelo de teoría de cambio

Problema

Las mujeres están subrepresentadas en espacios de poder y enfrentan barreras de recursos, cuidados, violencia y estructuras partidistas.

Insumos

Normas, presupuesto, personal, datos, alianzas, materiales y tecnología.

Actividades

Formación, mentoría, servicios de cuidado, protocolos, financiamiento equitativo, monitoreo y comunicación.

Productos

Cursos, redes, guías, medidas, reportes, candidaturas y datos.

Resultados de corto plazo

Mayor conocimiento, seguridad, acceso a recursos y cumplimiento.

Resultados de mediano plazo

Más mujeres en espacios competitivos, mayor influencia, mejor respuesta y menor abandono.

Impacto

Igualdad sustantiva y democracia paritaria sostenible.

Supuestos

Voluntad institucional, estabilidad presupuestaria, aplicación de sanciones, participación y seguridad.

Riesgos

Simulación, violencia, captura, polarización, rotación y brecha digital.

Anexo 10. Preguntas para una auditoría institucional de paridad

Gobernanza

¿La máxima autoridad asume la agenda? ¿Existen responsabilidades? ¿Se revisan resultados?

Normativa

¿Las reglas incorporan paridad, no discriminación y violencia? ¿Son conocidas? ¿Se aplican?

Integración

¿Cómo se distribuyen mujeres por nivel y área? ¿Quién toma decisiones? ¿Existe segregación?

Presupuesto

¿Qué recursos se asignan? ¿Se ejercen? ¿Qué resultados producen?

Personal

¿Hay perfiles especializados? ¿Existe estabilidad? ¿Se capacita? ¿Cómo se evalúa?

Procesos

¿Las convocatorias son transparentes? ¿Los horarios y sedes son inclusivos? ¿Se entregan documentos?

Violencia

¿Existe canal? ¿Se protege? ¿Cuánto tarda? ¿Se repara? ¿Hay reincidencia?

Cuidados y accesibilidad

¿Se ofrecen servicios y ajustes? ¿Las modalidades permiten participar? ¿Se mide uso?

Datos

¿Se desagregan? ¿Se publican? ¿Se protegen? ¿Se utilizan?

Cultura

¿Qué estereotipos persisten? ¿Cómo se distribuye la palabra? ¿Qué muestran las comunicaciones?

Participación

¿Las mujeres intervienen en diseño? ¿La sociedad puede vigilar? ¿Se responde a recomendaciones?

Mejora

¿Existe plan con responsables, plazos e indicadores? ¿Se evalúa periódicamente?

18. Estado del arte y debates académicos sobre representación, cuotas y paridad

18.1 La representación como problema teórico

La discusión académica sobre participación de las mujeres se vincula con una pregunta clásica: ¿qué significa representar? Pitkin (1967) distinguió dimensiones formales, descriptivas, simbólicas y sustantivas. La representación formal se refiere a autorización y rendición de cuentas; la descriptiva, a semejanza entre representantes y representados; la simbólica, al significado que la presencia adquiere; y la sustantiva, a actuar en favor de intereses.

Esta tipología permitió ordenar el debate sobre mujeres en política. Durante años, la representación descriptiva fue cuestionada por temor a asumir que identidad determina acción. Sin embargo, la exclusión sistemática hizo evidente que la composición importa. Si un grupo que constituye la mitad de la población aparece marginalmente, la igualdad de acceso está en duda.

La democracia paritaria no resuelve todas las tensiones de la representación, pero establece un principio: la autorización democrática no puede operar sobre una estructura de exclusión de género. La presencia es parte de la legitimidad.

18.2 La política de la presencia

Phillips (1995) argumentó que las ideas no pueden separarse por completo de quienes las expresan. Las experiencias sociales influyen en prioridades y perspectivas. Cuando los espacios están integrados casi exclusivamente por hombres, ciertas experiencias pueden permanecer fuera.

La política de la presencia no implica que una mujer represente a todas las mujeres ni que exista una esencia. Afirma que la diversidad de representantes mejora posibilidades de inclusión. La presencia debe combinarse con competencia de ideas.

En el contexto mexicano, esta perspectiva ayuda a comprender por qué la igualdad no podía depender sólo de plataformas partidistas. Aunque los partidos incluyeran propuestas de género, la ausencia de mujeres en decisiones seguía siendo un déficit.

18.3 Argumentos a favor de cuotas

Las cuotas se justifican mediante distintos argumentos. El de justicia sostiene que la exclusión histórica requiere corrección. El de democracia afirma que instituciones deben reflejar ciudadanía. El de utilidad sugiere que la diversidad mejora decisiones. El de modelo señala que la presencia inspira participación.

Cada argumento tiene límites. La utilidad puede imponer a las mujeres demostrar beneficios adicionales; la justicia no garantiza impacto; el modelo depende de visibilidad. La combinación ofrece una base robusta.

Las cuotas también reconocen que los partidos no seleccionan mediante mérito neutral. Las redes y reglas informales favorecen a quienes ya están dentro. Una intervención legal modifica incentivos.

18.4 Críticas a cuotas y respuestas

Una crítica afirma que las cuotas contradicen igualdad individual. La respuesta señala que la igualdad formal opera sobre condiciones desiguales. Las cuotas no eliminan competencia, sino que obligan a buscar talento fuera de redes tradicionales.

Otra crítica sostiene que reducen mérito. Este argumento presupone que quienes ocupaban cargos eran seleccionados únicamente por mérito. La política siempre incluye confianza, representación, territorio y estrategia. Las cuotas hacen visible un criterio legítimo de inclusión.

También se teme que produzcan mujeres dependientes de dirigentes. Esta posibilidad existe, pero también afectaba a hombres. La solución es democracia interna y recursos, no eliminar cuotas.

Una crítica más compleja advierte tokenismo. Una mujer puede ser incorporada simbólicamente. La respuesta es avanzar hacia masa, poder y reglas de ejercicio.

18.5 Diseño institucional de cuotas

Krook (2009) mostró que las cuotas adoptan formas: escaños reservados, cuotas legislativas y cuotas partidistas. Su impacto depende del sistema electoral, porcentaje, ubicación, sanciones y actores.

Las cuotas voluntarias partidistas pueden funcionar en organizaciones comprometidas, pero no garantizan cobertura. Las legales amplían. Los escaños reservados aseguran resultados, aunque pueden crear categorías separadas.

El diseño debe ser coherente con listas y distritos. Las reglas ambiguas permiten evasión. La vigilancia de organizaciones y tribunales es decisiva.

18.6 La adopción de cuotas como proceso político

Las cuotas no surgen sólo por evolución cultural. Son producto de movilización de mujeres, competencia partidista, compromisos internacionales y decisiones de élites. Krook identifica difusión transnacional y aprendizaje.

En algunos casos, dirigentes adoptan cuotas para modernizar imagen o ganar votos. Incluso motivaciones estratégicas pueden generar cambios. La implementación posterior define alcance.

En México, la presión de mujeres dentro de partidos, autoridades, litigio y reformas acumulativas produjo un sistema cada vez más fuerte. La historia evita atribuir el cambio a una sola institución.

18.7 De incremento gradual a salto rápido

Dahlerup (2006) analizó la diferencia entre trayectorias incrementales y “vía rápida” mediante cuotas. Países nórdicos aumentaron gradualmente en contextos específicos; otros alcanzaron altos porcentajes en pocos procesos gracias a reglas.

La vía rápida demuestra que no es necesario esperar décadas. Sin embargo, puede generar una brecha entre composición y cultura. Las instituciones deben adaptarse.

México representa un caso de aceleración: la paridad produjo cambios notables. El desafío es consolidar ejercicio.

18.8 Masa crítica y actos críticos

La teoría de masa crítica sugirió que al alcanzar cierto porcentaje las mujeres podrían influir. La idea fue útil para cuestionar tokenismo, pero recibió críticas por buscar un umbral universal.

La influencia depende de partidos, instituciones, alianzas y contexto. Una proporción alta no garantiza agenda; una minoría puede lograr cambios mediante actos críticos. El análisis se desplazó de “cuántas” a “qué hacen, en qué condiciones y con qué resultados”.

La democracia paritaria mantiene la relevancia del número sin asumir efectos automáticos. Los indicadores de influencia complementan.

18.9 Representación sustantiva

La representación sustantiva se estudia mediante iniciativas, votos, discursos, políticas y resultados. Los estudios encuentran que la presencia puede aumentar atención a ciertos temas, pero los efectos varían.

La disciplina partidista y las instituciones median. Las legisladoras no son libres de actuar sólo por identidad. Las agendas de igualdad pueden construirse transversalmente.

La evaluación debe evitar exigir que todas impulsen “temas de mujeres”. Su derecho incluye cualquier área. Al mismo tiempo, la diversidad de experiencias puede enriquecer.

18.10 Representación simbólica

La presencia de mujeres puede cambiar percepciones de quién puede gobernar. Las niñas y jóvenes encuentran referentes. La ciudadanía normaliza liderazgos.

El efecto simbólico no siempre es positivo. Una mujer expuesta a ataques puede reforzar la idea de que la política es hostil. El desempeño de una persona puede generalizarse injustamente a todo el grupo.

Las narrativas mediáticas son centrales. La normalización requiere diversidad, no figuras excepcionales.

18.11 Intereses de las mujeres y pluralidad

Hablar de “intereses de las mujeres” genera debate. Existen necesidades vinculadas con desigualdades de género, como violencia y cuidados, pero las mujeres difieren por clase, etnia e ideología.

Una agenda sustantiva puede construirse mediante deliberación, no asumirse. Las organizaciones y consultas permiten identificar. La paridad asegura presencia para esa deliberación.

La pluralidad evita esencialismo. Una legisladora conservadora y una progresista pueden discrepar profundamente. Ambas tienen derecho a participar.

18.12 Interseccionalidad en la teoría política

Crenshaw (1989) desarrolló el concepto para mostrar cómo el derecho podía invisibilizar experiencias de mujeres negras al tratar raza y género por separado. Su uso se extendió a política.

La interseccionalidad cuestiona categorías universales. Las cuotas de género pueden beneficiar principalmente a mujeres con recursos si no consideran otras desigualdades.

Las acciones afirmativas múltiples buscan corregir. Sin embargo, el diseño puede volverse complejo. La participación de grupos y datos son esenciales.

18.13 Inclusión y deliberación

Young (2000) argumentó que la inclusión requiere reconocer formas diversas de comunicación y posiciones sociales. Las normas deliberativas aparentemente neutrales pueden favorecer estilos dominantes.

En órganos políticos, la interrupción, el lenguaje técnico y los tiempos pueden excluir. La igualdad exige adaptar procedimientos sin renunciar a razones.

La presencia de grupos históricamente excluidos amplía perspectivas. La deliberación se fortalece cuando existen condiciones para hablar y ser escuchada.

18.14 Justicia de redistribución y reconocimiento

Fraser (1997) distinguió redistribución económica y reconocimiento cultural. La desigualdad de género combina ambas. Las mujeres necesitan recursos y cambio de estatus.

La democracia paritaria refleja esta dualidad: financiamiento, cuidados y presupuesto son redistribución; legitimidad del liderazgo y eliminación de estereotipos son reconocimiento.

Una política centrada sólo en símbolos no corrige recursos. Una centrada sólo en recursos puede ignorar deslegitimación. La integración es necesaria.

18.15 El contrato sexual y la separación público-privado

Pateman (1988) analizó cómo el contrato social moderno se construyó sobre relaciones patriarcales y una división entre público y privado. La ciudadanía masculina dependía del trabajo de cuidado femenino.

Esta crítica ilumina la conexión entre cuidados y política. La aparente neutralidad del ciudadano disponible oculta una organización doméstica. La democracia paritaria cuestiona ese supuesto.

18.16 Representación de grupos y contingencia

Mansbridge (1999) defendió de manera contingente la representación descriptiva en contextos de desconfianza, intereses no cristalizados y subordinación histórica. No siempre es necesaria, pero puede ser especialmente valiosa.

Las mujeres han enfrentado exclusión y temas emergentes. La presencia puede mejorar comunicación y legitimidad. El argumento evita presentar identidad como criterio universal.

18.17 Impacto de cuotas

Franceschet, Krook y Piscopo (2012) distinguieron impactos sobre representación descriptiva, sustantiva y simbólica, además de efectos en partidos e instituciones. Las cuotas pueden cambiar reclutamiento y carreras.

También pueden generar estigma: se presume que las mujeres llegaron sólo por cuota. Este estigma ignora que todos se benefician de reglas de selección. La profesionalización y normalización reducen.

El impacto debe evaluarse a largo plazo. Las primeras cohortes enfrentan más resistencia.

18.18 Poder político en América Latina

Schwindt-Bayer (2010) estudió representación de mujeres en legislaturas latinoamericanas y destacó el papel de instituciones y contexto. La presencia no se traduce de forma uniforme.

Los sistemas presidenciales, partidos y comisiones condicionan. La región ofrece variación para comparar. México debe analizarse dentro de esta diversidad.

18.19 Violencia contra las mujeres en política como concepto académico

Krook (2020) sistematizó la violencia contra las mujeres en política como fenómeno dirigido a impedir participación por género. La violencia adopta formas físicas, psicológicas, sexuales, económicas y simbólicas.

El concepto enfrentó debates sobre límites. Algunos temen que cualquier conflicto sea etiquetado. La investigación propone analizar intención, efecto y género. El marco jurídico mexicano sigue una lógica similar.

La violencia no es un efecto accidental; puede ser estrategia para restaurar el orden. Este enfoque explica su dimensión colectiva.

18.20 Resistencias y backlash

Los avances pueden generar reacción. La literatura sobre backlash analiza esfuerzos para desacreditar cuotas, reducir derechos o intensificar ataques. La reacción no significa fracaso; puede indicar que la redistribución afecta intereses.

Las instituciones deben anticipar. La comunicación que explica fundamento y los resultados puede sostener apoyo. Las coaliciones protegen.

18.21 Mujeres, paz y seguridad

La agenda internacional de mujeres, paz y seguridad ha destacado participación en prevención y solución de conflictos. Aunque Hidalgo no vive un conflicto armado convencional, la violencia y seguridad pública afectan participación.

La inclusión de mujeres en políticas de seguridad y construcción de paz local puede mejorar diagnóstico. No debe asumirse que son naturalmente pacíficas; se trata de representación y derechos.

18.22 Democracia paritaria y calidad democrática

La calidad democrática incluye participación, competencia, derechos, rendición y respuesta. La paridad incide en todas. Amplía acceso, pero necesita libertades e instituciones.

Un régimen puede tener mujeres en cargos y debilitar democracia. La paridad no sustituye Estado de derecho. Debe integrarse con pluralismo.

18.23 Cuidados en la teoría democrática

La teoría feminista mostró que la ciudadanía se diseñó sin considerar dependencia y cuidado. Todas las personas requieren cuidado en etapas. Reconocerlo transforma política.

Los cuidados son infraestructura social. Su distribución afecta participación. La agenda contemporánea incorpora sistemas y corresponsabilidad.

18.24 Meritocracia y desigualdad acumulada

La meritocracia supone competencia justa, pero los méritos se acumulan mediante oportunidades. Quien tuvo acceso a educación, redes y tiempo presenta mejor currículum. Las acciones afirmativas corrigen condiciones.

El mérito debe definirse de manera relacionada con la función y valorar trayectorias diversas. La transparencia reduce manipulación.

18.25 Liderazgo y estilos

La literatura sobre liderazgo ha debatido si mujeres adoptan estilos más colaborativos. Las diferencias promedio pueden depender de expectativas y posiciones. Es riesgoso esencializar.

La igualdad permite diversidad de estilos. Las instituciones deben evaluar resultados, no conformidad con un modelo masculino.

18.26 Partidos generizados

Los estudios de instituciones generizadas muestran que reglas formales e informales tienen efectos de género. Horarios, redes y criterios pueden favorecer hombres sin mencionarlo.

Analizar un partido como institución generizada permite identificar dónde opera exclusión. Las reformas deben afectar prácticas informales.

18.27 Feminización de la política y distribución de carteras

Un aumento de mujeres puede coexistir con concentración en áreas sociales. Este patrón, denominado segregación horizontal, limita poder. La segregación vertical ocurre cuando están en niveles inferiores.

Los indicadores deben observar ambas. La paridad en totalidad no basta. La rotación y formación técnica ayudan.

18.28 Evaluación de resultados sin sobrecarga

Las mujeres en cargos pueden enfrentar expectativa de resolver desigualdades y demostrar desempeño superior. Esta sobrecarga es injusta. La evaluación debe considerar atribuciones y contexto.

La responsabilidad por igualdad corresponde a toda institución. Las unidades dirigidas por mujeres no deben ser las únicas.

18.29 Debates sobre paridad permanente

Algunas acciones afirmativas son temporales, pero la paridad se concibe como principio permanente. No busca corregir una minoría hasta que alcance suficiente representación, sino expresar dualidad de ciudadanía.

El debate jurídico distingue paridad de cuota. La permanencia se justifica por legitimidad. Las medidas interseccionales pueden revisarse según brechas.

18.30 Paridad flexible y personas no binarias

Las transformaciones de identidad generan debates sobre reglas binarias. Las instituciones deben proteger derechos y adaptar sistemas con claridad. La paridad surgió para corregir exclusión de mujeres y sigue teniendo fundamento.

Las soluciones pueden reconocer identidades sin permitir que la regla se eluda. El diálogo jurídico y los datos son necesarios. El trato digno es innegociable.

18.31 Perspectivas críticas sobre institucionalización

Algunas autoras advierten que la institucionalización puede domesticar demandas feministas, convertirlas en procedimientos y reducir capacidad transformadora. Las unidades de género pueden burocratizarse.

Esta crítica invita a mantener participación y autonomía social. Las instituciones son necesarias, pero deben rendir cuentas. La tensión entre movimiento y Estado puede ser productiva.

18.32 Conocimiento situado

El conocimiento sobre democracia paritaria debe incorporar experiencias locales. Las teorías generales ofrecen herramientas, pero las barreras en Hidalgo se comprenden mediante voces y datos territoriales.

La investigación participativa reconoce que las mujeres no son objetos de estudio. Sus interpretaciones forman parte. La devolución de resultados es ética.

18.33 Vacíos de investigación

Persisten vacíos: impacto de paridad municipal, trayectorias después del cargo, violencia digital, uso del ocho por ciento, mujeres indígenas, cuidados y eficacia de reparaciones. Los datos longitudinales son escasos.

También se necesita estudiar hombres, redes informales y resistencias. La comparación entre municipios puede identificar mecanismos.

18.34 Agenda de investigación para Hidalgo

Se proponen diez líneas:

141. trayectorias de presidentas municipales;
142. distribución de recursos de campaña;
143. impacto del ocho por ciento;
144. violencia intrapartidista;
145. participación indígena;
146. uso del tiempo;
147. cobertura mediática;
148. accesibilidad;
149. influencia en cabildos;
150. percepción ciudadana.

Cada línea puede combinar métodos y generar datos abiertos.

18.35 Síntesis del estado del arte

La literatura evolucionó de preguntar por ausencia a analizar diseño, impacto, violencia y estructuras. Existe consenso en que las reglas importan y que la presencia es necesaria. Persisten debates sobre representación sustantiva, interseccionalidad y cultura.

La democracia paritaria integra varios desarrollos: justicia descriptiva, condiciones de acceso, ejercicio efectivo, cuidados y vida libre de violencia. Su ambición exige investigación multidimensional.

El caso mexicano muestra la capacidad del derecho para acelerar, mientras Hidalgo ofrece un terreno para estudiar traducción local. El siguiente avance académico debe conectar porcentajes con experiencias y políticas.

Glosario de conceptos fundamentales

Acción afirmativa

Medida especial, temporal y proporcional destinada a corregir una desventaja histórica que impide el ejercicio igualitario de derechos. En materia política puede consistir en reservas de candidaturas, reglas de alternancia, bloques de competitividad o medidas para grupos subrepresentados. No constituye un privilegio arbitrario, sino una herramienta para alcanzar igualdad real. Debe basarse en diagnóstico, tener finalidad legítima y ser evaluada.

Alternancia

Regla de integración de listas que intercala mujeres y hombres para evitar que un sexo se concentre en posiciones sin posibilidad. También se conoce como lista cremallera. Su eficacia depende del sistema electoral y de la posición de encabezamiento.

Autonomía

Capacidad de una persona para tomar decisiones y actuar sin subordinación indebida. Incluye dimensiones física, económica y política. Una mujer puede ocupar formalmente un cargo y carecer de autonomía si otra persona controla sus decisiones, recursos o firma.

Bloques de competitividad

Metodología que agrupa distritos o municipios según el desempeño electoral previo de un partido. Su objetivo es verificar que las candidaturas de mujeres no se concentren en territorios con baja probabilidad de triunfo. Requiere datos comparables y reglas públicas.

Ciudadanía paritaria

Concepción de ciudadanía que reconoce a mujeres y hombres como integrantes equivalentes de la comunidad política y exige distribución equilibrada del poder. Incluye derechos de votar, ser votada, deliberar, organizarse, ejercer cargos e influir.

Corresponsabilidad

Distribución compartida del trabajo de cuidados entre mujeres, hombres, familias, Estado, comunidad y mercado. En democracia, busca evitar que las responsabilidades domésticas reduzcan de manera desproporcionada el tiempo político de las mujeres.

Cuota de género

Porcentaje mínimo de candidaturas o cargos reservado al sexo subrepresentado. Las cuotas fueron precursoras de la paridad. Su impacto depende del porcentaje, ubicación, sanción y sistema electoral.

Democracia paritaria

Modelo de democracia que exige participación equilibrada y efectiva de mujeres y hombres en todos los espacios de decisión. No se limita al cincuenta por ciento; incorpora igualdad de oportunidades, autoridad, vida libre de violencia, instituciones responsables y transformación cultural.

Discriminación directa

Trato menos favorable basado explícitamente en sexo o género. Por ejemplo, negar una candidatura porque se considera que una mujer no debe gobernar.

Discriminación indirecta

Regla aparentemente neutral que produce una desventaja particular y carece de justificación suficiente. Un horario obligatorio que excluye sistemáticamente a personas cuidadoras puede generar efectos indirectos.

Empoderamiento

Proceso mediante el cual las personas amplían capacidades, recursos, autonomía e influencia. En política no significa otorgar poder desde arriba, sino remover barreras y fortalecer ejercicio de derechos.

Enfoque de derechos humanos

Perspectiva que considera a las personas titulares de derechos y a las instituciones obligadas. Exige universalidad, igualdad, participación, transparencia y rendición. La paridad se fundamenta en derechos, no sólo en eficiencia.

Estereotipo de género

Creencia generalizada sobre atributos o roles de mujeres y hombres. Puede influir en selección, cobertura y evaluación. Los estereotipos presentan liderazgo como masculino o asignan cuidados a mujeres.

Igualdad formal

Reconocimiento de que todas las personas están sujetas a las mismas normas y derechos. Es indispensable, pero puede resultar insuficiente cuando existen desventajas históricas.

Igualdad sustantiva

Resultado de eliminar barreras y garantizar condiciones reales para ejercer derechos. En política implica no sólo poder registrarse, sino competir, decidir, acceder a recursos y participar sin violencia.

Institucionalismo feminista

Enfoque que analiza cómo reglas formales e informales producen efectos de género. Estudia normas, rutinas, redes y prácticas que pueden reproducir o transformar desigualdad.

Interseccionalidad

Herramienta analítica que examina cómo género interactúa con etnia, clase, edad, discapacidad, territorio y otras condiciones. No suma vulnerabilidades; identifica formas específicas de desigualdad.

Liderazgo político

Capacidad de organizar, representar, deliberar, negociar e influir en decisiones colectivas. Puede ejercerse en cargos, partidos, comunidades, movimientos y organizaciones. No existe un único estilo legítimo.

Mandato de posición

Regla que determina lugares concretos para candidaturas de mujeres en listas. Evita que el porcentaje se cumpla ubicándolas al final.

Paridad horizontal

Distribución equilibrada de encabezamientos entre territorios, por ejemplo, presidencias municipales. Se distingue de la integración vertical de una planilla.

Paridad transversal

Aplicación del principio en poderes, niveles, órganos y procesos. Busca que la igualdad no quede restringida a candidaturas legislativas.

Paridad vertical

Integración equilibrada dentro de una lista o planilla. Se verifica observando el orden de candidaturas propietarias y suplentes.

Perspectiva de género

Método para identificar desigualdades basadas en género y valorar efectos diferenciados. No determina de antemano una conclusión; exige contexto, evidencia y análisis.

Representación descriptiva

Correspondencia entre características de representantes y población. La presencia de mujeres es una dimensión descriptiva. Es necesaria para corregir exclusión, pero no garantiza acción.

Representación formal

Conjunto de reglas mediante las cuales una persona es autorizada para representar y debe rendir cuentas. Incluye elecciones, mandato y responsabilidad.

Representación simbólica

Significado que la presencia de una persona o grupo produce. Las mujeres en cargos pueden ampliar referentes y legitimidad, aunque el efecto depende de narrativas.

Representación sustantiva

Actuación e influencia en decisiones, políticas y resultados. En el debate de género se pregunta si la presencia se traduce en atención a desigualdades, sin asumir una agenda uniforme.

Revictimización

Daño adicional causado por instituciones o actores al atender un caso mediante incredulidad, exposición, repetición innecesaria o trato estereotipado. Los procedimientos deben prevenirla.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y hombres en áreas distintas del mismo nivel. En política, mujeres en sectores sociales y hombres en finanzas o seguridad.

Segregación vertical

Concentración de mujeres en niveles inferiores y hombres en puestos de mayor jerarquía. Puede existir aun con plantillas equilibradas.

Techo de cristal

Barreras invisibles que impiden avanzar a niveles superiores pese a experiencia. Se relaciona con redes, sesgos y criterios informales.

Tokenismo

Incorporación de una o pocas personas como símbolo de inclusión, sin modificar poder. Puede generar aislamiento y sobreexposición.

Transversalización

Incorporación de la igualdad en todas las políticas, presupuestos, procesos y evaluaciones. No se limita a una unidad especializada.

Violencia digital contra las mujeres

Conductas ejecutadas o amplificadas mediante tecnologías que causan daño basado en género: amenazas, suplantación, difusión de datos, montajes, acoso o contenido íntimo. Puede tener efectos políticos.

Violencia política contra las mujeres en razón de género

Acciones u omisiones basadas en elementos de género que limitan, anulan o menoscaban derechos políticos y electorales. Puede ocurrir en ámbitos públicos o privados y adoptar formas diversas. Su identificación exige analizar contexto, efectos y estereotipos.

Vida libre de violencia

Derecho de las mujeres a participar y desarrollarse sin agresiones. En democracia implica prevención, protección, investigación, sanción, reparación y garantías de no repetición.

Síntesis ejecutiva para la toma de decisiones

Hallazgo 1. México cuenta con una base normativa avanzada

La evolución constitucional y legal produjo un sistema que reconoce la paridad como principio de integración y la violencia política como una vulneración específica. Las reformas de 2014, 2019 y 2020 fueron puntos de inflexión. Los cambios posteriores en igualdad sustantiva ampliaron responsabilidades.

La recomendación es consolidar, no reiniciar. Antes de crear nuevas normas, las instituciones deben evaluar aplicación, presupuesto, coordinación y cumplimiento. La armonización local es importante, pero la ejecución lo es más.

Hallazgo 2. Las reglas producen resultados cuando son precisas y sancionables

La experiencia demuestra que los porcentajes sin posición o sanción pueden eludirse. La paridad con alternancia, bloques de competitividad y rechazo de registros modifica incentivos. Los resultados de 2024 confirman.

Las autoridades deben conservar metodologías claras y vigilar sustituciones. Los partidos deben planear candidaturas con anticipación. La incertidumbre de último momento aumenta simulación y litigio.

Hallazgo 3. La igualdad numérica no equivale a igualdad sustantiva

Una integración equilibrada puede coexistir con financiamiento desigual, exclusión de decisiones, control por terceros y violencia. La siguiente etapa debe medir recursos, atribuciones, comisiones, presupuesto, permanencia e influencia.

Los informes anuales deben combinar porcentajes y datos cualitativos. La pregunta central no es sólo cuántas mujeres están, sino en qué condiciones ejercen.

Hallazgo 4. Los partidos son el principal cuello de botella

Los partidos controlan selección, recursos y carreras. Las dirigencias y redes informales pueden reproducir desigualdad aun cuando las boletas son paritarias. La democracia interna es estratégica.

Cada partido debe publicar diagnóstico, criterios de selección y distribución de recursos. Los órganos de violencia requieren independencia. La formación debe ser permanente y evaluable.

Hallazgo 5. El financiamiento para liderazgo debe medirse por resultados

Hidalgo destina al menos ocho por ciento del financiamiento ordinario de los partidos al liderazgo político de las mujeres. Este porcentaje puede financiar una política estatal de formación, redes y acompañamiento.

El riesgo es confundir ejercicio contable con impacto. Cada proyecto debe tener diagnóstico, línea base, indicador y seguimiento. Los productos financiados deben estar disponibles cuando sea posible.

Hallazgo 6. La violencia política es una barrera estructural

La violencia busca disciplinar y excluir. Sus efectos alcanzan a otras mujeres y reducen competencia. Las modalidades digitales incrementan alcance y permanencia.

La respuesta necesita prevención, atención regional, medidas rápidas, investigación técnica, sanción, reparación y seguimiento. Debe distinguirse crítica legítima de violencia mediante análisis contextual y debido proceso.

Hallazgo 7. Los cuidados son infraestructura democrática

La pobreza de tiempo limita participación. Reuniones nocturnas, traslados y convocatorias imprevistas fueron normalizados sobre un modelo de persona sin responsabilidades domésticas.

Los partidos e instituciones pueden ofrecer servicios, horarios previsibles, modalidades híbridas y apoyos. La corresponsabilidad masculina y los sistemas públicos de cuidado son componentes de largo plazo.

Hallazgo 8. La diversidad territorial de Hidalgo requiere descentralización

La entidad combina municipios urbanos, rurales e indígenas. Una capacitación en Pachuca no equivale a cobertura estatal. La distancia, lengua, conectividad y seguridad producen barreras.

Se recomienda crear sedes regionales, materiales accesibles, intérpretes, transporte y modalidades de bajo consumo. Los diagnósticos municipales deben orientar prioridad.

Hallazgo 9. El avance municipal es reciente y debe consolidarse

La serie histórica de presidencias municipales muestra predominio masculino, mientras 2024 se aproximó al equilibrio. El contraste indica que las reglas funcionan, pero la transformación es nueva.

El seguimiento debe observar transición, ejercicio, presupuesto, violencia, reelección y continuidad. Las presidentas municipales necesitan inducción técnica y redes.

Hallazgo 10. La interseccionalidad mejora precisión

Las mujeres indígenas, rurales, jóvenes, mayores o con discapacidad enfrentan barreras específicas. Una política uniforme puede beneficiar principalmente a quienes ya tienen recursos.

Los datos desagregados y la participación directa de grupos son indispensables. Las acciones afirmativas deben acompañarse de recursos y evaluación.

Hallazgo 11. Los medios y la educación sostienen el cambio

La cobertura centrada en apariencia y vida privada deslegitima. La educación que reproduce roles limita aspiraciones. La transformación cultural requiere trabajo continuo.

Los medios pueden adoptar guías y verificación digital. Las escuelas pueden enseñar historia de derechos, deliberación y corresponsabilidad. Las campañas deben mostrar diversidad de liderazgo.

Hallazgo 12. La medición debe ser multidimensional

Un tablero de paridad debe incluir representación, oportunidades, influencia, violencia, capacidad institucional y cultura. Los datos de denuncias no se interpretan de forma aislada.

Hidalgo puede publicar un informe anual y construir una línea base. La metodología debe ser abierta y proteger datos sensibles.

Diez decisiones prioritarias para 2026

151. Actualizar el diagnóstico estatal y municipal.
152. Publicar reglas y datos de competitividad.

153. Diseñar una escuela regional de liderazgo.
154. Crear trazabilidad del ocho por ciento.
155. Fortalecer rutas de violencia y seguridad digital.
156. Incorporar cuidado y accesibilidad en actividades.
157. Evaluar paridad en órganos y áreas estratégicas.
158. Desarrollar un tablero público de indicadores.
159. Capacitar medios, partidos y personal municipal.
160. Definir una agenda 2026–2030 con evaluación intermedia.

Criterios de éxito

Una política puede considerarse exitosa cuando aumenta presencia en territorios rezagados, reduce brechas de recursos, mejora percepción de influencia, responde a violencia, amplía accesibilidad y genera continuidad. Los resultados deben sostenerse entre elecciones.

El éxito no significa ausencia de conflicto político. Significa que el conflicto se procesa con reglas, argumentos y rendición, sin que el género determine quién puede participar.

Mensaje final para la decisión pública

La democracia paritaria no requiere elegir entre representación y capacidad. Requiere construir instituciones que permitan que todas las capacidades puedan desarrollarse y competir. Los datos muestran que las reglas cambiaron la composición; ahora deben cambiar las condiciones.

Hidalgo dispone de una ventana de oportunidad: resultados recientes, marco financiero y conciencia pública. Convertirla en igualdad sustantiva exige continuidad, profesionalización y evaluación. La decisión central es tratar la paridad no como obligación electoral periódica, sino como criterio permanente de gobierno democrático.

Referencias bibliográficas

- Aguirrezabal Quijera, I. (2021). *La democracia paritaria en América Latina*. Marcial Pons.
- Archenti, N., & Tula, M. I. (Eds.). (2008). *Mujeres y política en América Latina: Sistemas electorales y cuotas de género*. Heliasta.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (A/RES/70/1)*.
- Bareiro, L., & Soto, C. (2015). *La hora de la igualdad sustantiva: Participación política de las mujeres en América Latina*. En estudios regionales sobre derechos políticos y paridad. ONU Mujeres.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Texto vigente con reformas publicadas en el Diario Oficial de la Federación.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Texto vigente.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales*. Texto vigente.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Ley General de Partidos Políticos*. Texto vigente.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2026). *Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres*. Texto vigente.
- Caminotti, M., & Freidenberg, F. (2016). *Federalismo electoral, fortaleza de las cuotas de género y representación política de las mujeres en los ámbitos subnacionales en Argentina y México*. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 61(228), 121–144.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del desarrollo sostenible hacia 2030*. Naciones Unidas.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Compromiso de Santiago. XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Naciones Unidas.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *El camino hacia una democracia sustantiva: La participación política de las mujeres en las Américas*. Organización de los Estados Americanos.
- Conferencia Mundial sobre la Mujer. (1995). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*. Naciones Unidas.
- Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2026). *Código Electoral del Estado de Hidalgo*. Texto vigente.
- Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2026). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo*. Texto vigente.
- Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2026). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo*. Texto vigente.
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics*. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Dahlerup, D. (Ed.). (2006). *Women, quotas and politics*. Routledge.
- Dahlerup, D., & Freidenvall, L. (2005). *Quotas as a “fast track” to equal representation for women*. *International Feminist Journal of Politics*, 7(1), 26–48.
- Diario Oficial de la Federación. (2014, 10 de febrero). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia política-electoral*.
- Diario Oficial de la Federación. (2019, 6 de junio). *Decreto por el que se reforman los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de paridad entre géneros*.

- Diario Oficial de la Federación. (2020, 13 de abril). Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones en materia de violencia política contra las mujeres en razón de género.
- Diario Oficial de la Federación. (2024, 15 de noviembre). Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4, 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género.
- Diario Oficial de la Federación. (2026, 15 de enero). Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la legislación general en materia de igualdad sustantiva y derechos de las mujeres.
- Franceschet, S., Krook, M. L., & Piscopo, J. M. (Eds.). (2012). *The impact of gender quotas*. Oxford University Press.
- Fraser, N. (1997). *Justice interruptus: Critical reflections on the “postsocialist” condition*. Routledge.
- Freidenberg, F. (Ed.). (2017). *La representación política de las mujeres en México*. Instituto Nacional Electoral y Universidad Nacional Autónoma de México.
- Freidenberg, F., & Gilas, K. M. (2020). ¡Ellas tienen los escaños, ellos el poder! Representación legislativa de las mujeres en el Estado de Morelos. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), 327–358.
- Htun, M. (2004). Is gender like ethnicity? The political representation of identity groups. *Perspectives on Politics*, 2(3), 439–458.
- Instituto Estatal Electoral de Hidalgo. (2020). *Lineamientos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia política contra las mujeres en razón de género*. IEEH.
- Instituto Estatal Electoral de Hidalgo. (2026). *Análisis estadístico de los procesos electorales de ayuntamientos en el estado de Hidalgo, 1996–2024*. IEEH.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *En Hidalgo somos 3 082 841 habitantes: Censo de Población y Vivienda 2020*. INEGI.
- Instituto Nacional Electoral. (2019). *La paridad de género y los derechos político-electorales de las mujeres en México*. INE.
- Instituto Nacional Electoral. (2020). *Guía para la prevención, atención, sanción y reparación integral de la violencia política contra las mujeres en razón de género*. INE.
- Instituto Nacional Electoral. (2024). *Paridad en todo: Evolución y aplicación del principio constitucional*. INE.
- Instituto Nacional Electoral. (2025). *Balance de resultados de la paridad de género en los procesos electorales federal y locales de 2024*. INE.
- Instituto Nacional Electoral. (2025). *Informe sobre la participación política de las mujeres y acciones afirmativas en el Proceso Electoral Concurrente 2023–2024*. INE.
- Inter-Parliamentary Union. (2025). *Women in parliament: Global and regional averages*. IPU.
- Krook, M. L. (2009). *Quotas for women in politics: Gender and candidate selection reform worldwide*. Oxford University Press.
- Krook, M. L. (2020). *Violence against women in politics*. Oxford University Press.
- Krook, M. L., & Restrepo Sanín, J. (2016). Gender and political violence in Latin America: Concepts, debates and solutions. *Política y Gobierno*, 23(1), 127–162.
- Lira Alonso, M. P. (2022). *La democracia paritaria como eje para impulsar el liderazgo político de las mujeres en México*. Tirant lo Blanch.
- Lovenduski, J. (2005). *Feminizing politics*. Polity Press.
- Mansbridge, J. (1999). Should Blacks represent Blacks and women represent women? A contingent “yes”. *The Journal of Politics*, 61(3), 628–657.
- Murray, R. (2014). Quotas for men: Reframing gender quotas as a means of improving representation for all. *American Political Science Review*, 108(3), 520–532.
- Nueva Alianza Hidalgo. (2026). *Democracia paritaria*. Nueva Alianza Hidalgo.
- Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, Convención de Belém do Pará.
- Organización de los Estados Americanos, Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2017). *Ley Modelo Interamericana sobre Violencia Política contra las Mujeres*. OEA/MESECVI.

- Organización de los Estados Americanos, Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará. (2025). Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Digital contra las Mujeres Basada en Género. OEA/MESECVI.
- ONU Mujeres. (2017). La democracia paritaria: Un acelerador de la igualdad sustantiva y del desarrollo sostenible en México. ONU Mujeres.
- ONU Mujeres. (2019). Participación política de las mujeres a nivel municipal: Proceso electoral 2017–2018. ONU Mujeres México.
- ONU Mujeres. (2021). Prevención de la violencia contra las mujeres en política: Orientaciones programáticas. ONU Mujeres.
- ONU Mujeres. (2025). Avanzar la democracia paritaria en América Latina y el Caribe: Informe regional. ONU Mujeres.
- ONU Mujeres, & Parlamento Latinoamericano y Caribeño. (2015). Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria. ONU Mujeres y PARLATINO.
- Pateman, C. (1988). The sexual contract. Stanford University Press.
- Phillips, A. (1995). The politics of presence. Oxford University Press.
- Pitkin, H. F. (1967). The concept of representation. University of California Press.
- Piscopo, J. M. (2015). States as gender equality activists: The evolution of quota laws in Latin America. *Latin American Politics and Society*, 57(3), 27–49.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2023). Participación política de las mujeres y gobernanza inclusiva en América Latina. PNUD.
- Schwindt-Bayer, L. A. (2010). Political power and women's representation in Latin America. Oxford University Press.
- Secretaría de Gobernación. (2024). Lineamientos y acciones para la igualdad sustantiva y una vida libre de violencias. Gobierno de México.
- Secretaría de las Mujeres. (2025). Programa institucional para la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres. Gobierno de México.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. SCJN.
- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. (2017). Protocolo para la atención de la violencia política contra las mujeres en razón de género. TEPJF.
- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. (2023). Jurisprudencia y criterios relevantes en materia de paridad y violencia política contra las mujeres en razón de género. TEPJF.
- United Nations. (1966). International Covenant on Civil and Political Rights.
- Young, I. M. (2000). Inclusion and democracy. Oxford University Press.

Nota sobre las fuentes y el alcance documental

La bibliografía combina instrumentos jurídicos, informes institucionales y literatura académica. Las normas se consultaron en sus versiones vigentes o en decretos oficiales. Los datos de representación nacional proceden principalmente del Instituto Nacional Electoral y los datos municipales de Hidalgo del Instituto Estatal Electoral de Hidalgo. La información demográfica se basa en el Censo 2020 del INEGI.

La revista Democracia paritaria de Nueva Alianza Hidalgo se utilizó como documento base para identificar ejes de divulgación: igualdad sustantiva, representación, participación, barreras, violencia, instituciones, educación y sociedad civil. La investigación amplía esos temas y no pretende atribuir a la revista todas las interpretaciones desarrolladas.

Algunas referencias institucionales se actualizan de manera periódica. Por ello, al utilizar este documento para una decisión jurídica o administrativa deben verificarse los textos vigentes, lineamientos aplicables y criterios jurisdiccionales del momento. El corte general de información es julio de 2026.

Las cifras históricas deben interpretarse con las metodologías de sus fuentes. Los datos acumulados de presidencias municipales muestran tendencias, pero no sustituyen un análisis de cada proceso. Los porcentajes recientes tampoco permiten afirmar que la igualdad sustantiva esté alcanzada.

El enfoque documental no incluye trabajo de campo original. Las propuestas de indicadores, entrevistas y auditoría contenidas en los anexos están diseñadas para orientar investigaciones posteriores. Su aplicación requiere consentimiento, protección de datos y adaptación territorial.

Conclusiones generales de la investigación

Conclusión 1. La democracia paritaria redefine la legitimidad

La participación equilibrada de mujeres y hombres no es un complemento opcional de la democracia. Es un criterio de legitimidad. Un sistema que excluye de forma sistemática a la mitad de la ciudadanía no puede considerarse plenamente representativo, aunque celebre elecciones competitivas. La paridad corrige la composición y obliga a revisar quién decide.

Conclusión 2. El derecho ha sido un acelerador

Las reformas mexicanas demostraron que el derecho puede modificar rápidamente la integración de las instituciones. Las obligaciones precisas, las sanciones y la vigilancia fueron más efectivas que las recomendaciones. Este aprendizaje debe preservarse frente a intentos de flexibilización que puedan reabrir espacios de simulación.

Conclusión 3. El número es indispensable, pero no suficiente

Sin presencia, no existe igualdad política. Sin embargo, una mujer puede ocupar un cargo y carecer de recursos, atribuciones o autonomía. La evaluación debe incorporar acceso, ejercicio, seguridad e influencia. La igualdad sustantiva no sustituye el cincuenta por ciento; le da contenido.

Conclusión 4. Los partidos determinan la profundidad del cambio

Las candidaturas se construyen dentro de organizaciones. Los partidos distribuyen información, redes, recursos y oportunidades. Si sus dirigencias y prácticas informales permanecen cerradas, la paridad se limita a la boleta. La democratización interna debe convertirse en una prioridad verificable.

Conclusión 5. La competitividad es parte de la paridad

Postular mujeres en territorios sin posibilidades reproduce exclusión. Los bloques y criterios de competitividad permiten evaluar la calidad de las candidaturas. La metodología debe ser transparente y considerar sustituciones. El cumplimiento formal no puede separarse de la oportunidad real de triunfo.

Conclusión 6. El financiamiento genera capacidad política

Las campañas y trayectorias necesitan recursos. La distribución desigual afecta competencia. El ocho por ciento de Hidalgo ofrece una oportunidad para construir formación y redes, pero requiere planeación, trazabilidad y evaluación. Los informes deben mostrar resultados y no sólo comprobantes.

Conclusión 7. Los cuidados son una condición de ciudadanía

La sobrecarga de cuidados reduce tiempo para reuniones, formación y gobierno. Esta barrera no pertenece exclusivamente a la vida privada. Las instituciones deben modificar horarios, servicios y modalidades; los hombres deben asumir corresponsabilidad; y las políticas públicas deben construir sistemas de cuidado.

Conclusión 8. La violencia política busca restaurar jerarquías

Las agresiones no son simples excesos. Pueden tener el propósito de impedir que las mujeres ejerzan autoridad. Sus efectos se extienden a otras posibles participantes. La respuesta necesita prevención, protección, investigación, sanción, reparación y garantías de no repetición.

Conclusión 9. La crítica democrática debe protegerse

La perspectiva de género no debe utilizarse para impedir el escrutinio. Las mujeres en cargos están sujetas a crítica y rendición. La distinción depende del contenido, contexto, efecto y estereotipos. El debido proceso y la motivación son esenciales para proteger derechos y libertad de expresión.

Conclusión 10. La violencia digital transforma el riesgo

La velocidad, anonimato, permanencia y manipulación sintética aumentan el daño. Las instituciones necesitan capacidades técnicas y cooperación con plataformas. Las lideresas requieren seguridad digital. La respuesta debe preservar evidencia y evitar que la tecnología se convierta en una barrera adicional.

Conclusión 11. La interseccionalidad evita políticas incompletas

Las mujeres viven condiciones distintas. La lengua, el territorio, la discapacidad, la edad y el ingreso modifican acceso. Una política centralizada y uniforme puede ampliar brechas. Los diagnósticos, datos y consultas deben incorporar diversidad sin reducir a las personas a categorías.

Conclusión 12. Hidalgo muestra cambio reciente y deuda histórica

La representación municipal de 2024 se acercó al equilibrio, mientras la serie de 1996 a 2024 muestra predominio masculino. El avance debe celebrarse y acompañarse. La consolidación depende de transiciones, capacidad de gobierno, seguridad y continuidad.

Conclusión 13. La educación sostiene las reformas

Las leyes pueden cambiar listas, pero las ideas sobre autoridad se aprenden en escuelas, familias, medios y partidos. La educación cívica con igualdad, la cobertura profesional y la memoria histórica reducen estereotipos. La transformación cultural requiere continuidad y pluralidad.

Conclusión 14. Las instituciones necesitan arquitectura, no acciones aisladas

Un protocolo sin personal, una unidad sin presupuesto o un curso sin seguimiento no garantizan derechos. La igualdad debe integrarse a normas, presupuesto, recursos humanos, datos, coordinación y evaluación. La institucionalización protege frente a cambios políticos.

Conclusión 15. Medir influencia es la siguiente frontera

Los porcentajes deben complementarse con presidencias, atribuciones, presupuesto, uso de la palabra, recursos y percepción. Los datos cualitativos son indispensables. Un tablero multidimensional puede orientar políticas, siempre que se proteja privacidad y se explique metodología.

Conclusión 16. La sociedad civil es parte del sistema democrático

Los movimientos y organizaciones impulsaron reformas, acompañaron víctimas y produjeron conocimiento. Su autonomía y vigilancia deben preservarse. La colaboración con autoridades es útil cuando existen transparencia, pluralidad y respeto a la crítica.

Conclusión 17. Los hombres tienen responsabilidades concretas

La igualdad no puede depender del trabajo adicional de las mujeres. Los hombres deben compartir cuidados, abrir redes, cuestionar prácticas y actuar frente a violencia. Las instituciones pueden incorporar estas obligaciones en liderazgo y evaluación.

Conclusión 18. La pluralidad de las mujeres debe respetarse

La paridad no crea un bloque ideológico. Las mujeres tienen derecho a sostener posiciones distintas. La igualdad se refiere a condiciones y derechos, no a resultados políticos predeterminados. Evitar esencialismo fortalece legitimidad.

Conclusión 19. La agenda requiere continuidad presupuestaria

Los cambios culturales y de trayectoria no ocurren en un año. Los programas deben ser permanentes, regionales y evaluables. La planeación 2026–2030 permite construir capacidades. Los recursos deben vincularse con metas y corregirse con evidencia.

Conclusión 20. La democracia paritaria es una práctica cotidiana

La igualdad se decide en la convocatoria, el horario, el presupuesto, la distribución de información y la respuesta a una denuncia. Las grandes reformas importan, pero se vuelven reales mediante miles de decisiones administrativas y culturales. El horizonte es que ninguna persona vea limitado su poder político por razón de género.

Decálogo para una democracia paritaria sustantiva

1. Presencia equilibrada en todos los espacios

La paridad debe aplicarse en candidaturas, congresos, municipios, gabinetes, órganos autónomos, dirigencias y comisiones. La integración debe observar posiciones propietarias, suplencias, encabezamientos y áreas estratégicas. Un promedio general no debe ocultar territorios ni jerarquías. La presencia equilibrada es una regla democrática permanente y no una medida decorativa.

2. Competencia con recursos equivalentes

Toda mujer postulada debe acceder oportunamente a financiamiento, asesoría, propaganda, información y estructura. Los criterios de distribución deben aprobarse antes de las campañas y publicarse. Las diferencias requieren justificación objetiva. La igualdad de oportunidades no significa gastos idénticos, sino recursos suficientes y proporcionales para competir en el contexto asignado.

3. Poder real y autonomía

Ocupar un cargo implica ejercer facultades. Las instituciones deben evitar que terceros controlen firmas, agenda, presupuesto o personal. La documentación, la transparencia y las reglas colegiadas protegen autonomía. Las mujeres deben participar en decisiones estratégicas y no ser relegadas a tareas simbólicas. La representación sustantiva se observa en atribuciones, no sólo en fotografías.

4. Vida libre de violencia

La participación debe desarrollarse sin amenazas, acoso, difamación basada en género, presión para renunciar, retención de recursos o agresión digital. Las rutas de atención deben ser accesibles, rápidas y coordinadas. Las medidas protegen sin limitar funciones. Las sanciones y reparaciones requieren debido proceso. La prevención comienza antes de las campañas.

5. Corresponsabilidad de los cuidados

El tiempo es un recurso político. Partidos, gobiernos y órganos deben planear horarios, transporte, modalidades y servicios de cuidado. Los hombres tienen responsabilidad de compartir trabajo doméstico. Las políticas públicas deben reconocer cuidados como infraestructura social. Ninguna persona debería abandonar una trayectoria porque las instituciones presuponen disponibilidad ilimitada.

6. Inclusión de la diversidad

La democracia paritaria debe llegar a mujeres indígenas, rurales, jóvenes, mayores, con discapacidad y de distintas condiciones. Las acciones deben incorporar lenguas, accesibilidad, territorio y datos. La consulta directa evita que una política diseñada para una experiencia dominante excluya. La igualdad no trata de manera idéntica cuando las barreras son diferentes.

7. Partidos democráticos y responsables

Los partidos deben transformar selección, dirigencias, financiamiento, formación y justicia interna. Las convocatorias tienen que ser claras; los órganos de violencia, independientes; y los recursos de liderazgo, evaluables. La autonomía partidista no ampara discriminación. La democracia paritaria en el Estado depende de democracia dentro de las organizaciones.

8. Educación, medios y cultura sin estereotipos

La igualdad se aprende. Las escuelas deben enseñar derechos e historia; los medios deben evaluar propuestas y desempeño; las campañas deben mostrar diversidad. La firmeza no puede juzgarse de forma distinta según género. La transformación cultural no elimina crítica; elimina criterios discriminatorios que sustituyen el debate.

9. Instituciones con presupuesto, datos y evaluación

Los compromisos necesitan responsables y recursos. Las instituciones deben producir datos desagregados, publicar resultados y evaluar impacto. Los protocolos sin uso y los programas sin seguimiento generan simulación. La medición multidimensional debe observar representación, oportunidades, influencia, violencia, capacidad y cultura. La transparencia permite corregir.

10. Participación ciudadana y rendición de cuentas

La paridad pertenece a toda la sociedad. Las organizaciones, academia, medios y ciudadanía deben vigilar selección, recursos y desempeño. Las mujeres en cargos rinden cuentas bajo los mismos estándares. La participación plural protege avances y evita que la agenda dependa de una administración. Donde existen información, crítica y organización, la igualdad se vuelve sostenible.

Cierre

La investigación desarrollada confirma que la democracia paritaria debe comprenderse como un proceso de transformación continua. México ha logrado modificar de manera profunda las reglas de acceso al poder, pero la igualdad sustantiva exige que ese cambio se refleje en la distribución de recursos, en el funcionamiento de los partidos, en la organización de los cuidados, en la respuesta frente a la violencia y en la cultura pública. Las reformas constitucionales no son el final de la trayectoria, sino la base desde la cual pueden construirse instituciones más representativas y responsables.

En Hidalgo, la combinación de una mayoría demográfica femenina, resultados electorales recientes cercanos al equilibrio municipal y un porcentaje elevado de financiamiento partidista destinado al liderazgo político crea condiciones favorables. El aprovechamiento de esta oportunidad depende de una estrategia que conecte capacitación, territorio, redes, seguridad, evaluación y rendición de cuentas. La dispersión de actividades o la simple comprobación administrativa no bastan. Los recursos deben convertirse en capacidades que permanezcan después de cada proceso electoral.

La democracia paritaria tampoco puede reducirse a una política dirigida exclusivamente a las mujeres. Los hombres, las familias, los medios, las instituciones y la ciudadanía participan en la reproducción o transformación de las desigualdades. Compartir cuidados, abrir redes, rechazar ataques y evaluar con criterios equivalentes son responsabilidades democráticas. Al mismo tiempo, las propias mujeres deben conservar plena libertad ideológica: la igualdad no exige uniformidad ni impone una agenda única.

La consolidación requiere un equilibrio cuidadoso entre protección y libertad. La violencia política basada en género debe prevenirse y sancionarse, pero la crítica legítima y el escrutinio público deben permanecer abiertos. Las decisiones institucionales tienen que ser precisas, motivadas y respetuosas del debido proceso. Esta combinación fortalece tanto los derechos de las mujeres como la calidad de la deliberación.

El avance futuro dependerá en gran medida de la capacidad de medir aquello que antes permanecía invisible. Los porcentajes de candidaturas y cargos seguirán siendo esenciales, pero deberán acompañarse de indicadores sobre financiamiento, atribuciones, uso de la palabra, permanencia, cuidados, accesibilidad, violencia y percepción de influencia. La información debe utilizarse para mejorar políticas, no sólo para producir informes.

La democracia paritaria es, en última instancia, una forma de organizar el poder bajo el principio de que ninguna persona debe encontrar su destino político predeterminado por el género. Alcanzarla requiere persistencia, evaluación y voluntad de corregir. Cada convocatoria transparente, cada presupuesto equitativo, cada espacio de cuidado, cada sanción efectiva y cada voz escuchada contribuyen a convertir la igualdad jurídica en una experiencia cotidiana.

FIN DEL DOCUMENTO