

Fortalecimiento del capital político militante: desigualdad en las dirigencias y órganos de dirección partidistas en México¹

Dra. Vanessa Góngora Cervantes²

Resumen

Las cuotas de género y, posteriormente, el principio de paridad política, han logrado acelerar la inclusión de las mujeres en las candidaturas a cargos de elección popular en México, principalmente en las cámaras legislativas y los congresos estatales, sin embargo, persisten importantes brechas de género que minan la trayectoria política de las mujeres en su aspiración a cargos en el poder ejecutivo.

De acuerdo con los postulados de la teoría de capital político, el capital militante partidista, obtenido con la experiencia de movilización de voto y liderazgo interno, habilita “a los agentes para acceder al campo político, lo que a su vez redonda, en distintas formas de habitar el mundo político, de actuar en él, de percibir lo que allí ocurre, de apropiarse de diferentes modos de sus roles y objetos, y por tanto de profesionalizarse en dicho espacio” (Joignant, 2012: 594)

En este sentido, las dirigencias de los partidos políticos constituyen espacios importantes para el fortalecimiento del capital político (económico) de las mujeres en su aspiración a cargos de elección popular ejecutivos, pero la brecha en México sigue siendo amplia: después de las elecciones del 2018, sólo 41 mujeres ocupaban estos espacios y, actualmente, 62 mujeres de 224 dirigencias estatales (de los siete partidos nacionales).

En esta ponencia analizaremos líneas teóricas de capital político con perspectiva de género, las brechas de género existentes en las dirigencias partidistas, la normatividad y lineamientos partidistas en la materia y específicamente, el impacto de la intervención de los tribunales electorales (jurisprudencia electoral en la reducción de las brechas de género en las dirigencias estatales). Se desarrollarán conclusiones orientadas al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres al interior de los partidos políticos.

¹ Una versión resumida se encuentra en revisión editorial.

² Doctora en Estudios Sociales, Procesos Políticos por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Profesora investigadora del Departamento de Estudios Políticos y de Gobierno de la Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato. Correo electrónico: vanessa.gongora@ugto.mx

Introducción

Las últimas dos décadas han sido muy relevantes para el adelanto de la democracia paritaria en México y en el mundo, en gran parte, por consecuencia del feminismo institucional internacional que, por medio de la celebración de importantes cumbres y convenciones,³ promovió como eje prioritario el incremento de número de mujeres en posiciones de poder, su postulación en cargos de elección popular y demás formas de participación democrática de los Estados Parte. Los principales avances se han registrado en los parlamentos, en mayor medida en los nacionales que en los subnacionales. De acuerdo con los datos de la Unión Interparlamentaria (IPU por sus siglas en inglés) al 1 de julio de 2022, se registraron 9,994 asambleístas mujeres en el mundo, equivalente al 26.4% del total de representantes en ambas cámaras, siendo América el país con mayor representación de mujeres con un 34.4%. En la última revisión realizada para esta ponencia, México se posicionó en el cuarto lugar del ranking elaborado la IPU Parline de mujeres en los parlamentos (cámaras alta y baja), después de Ruanda, Cuba y Nicaragua.

En contraste, los cargos ejecutivos siguen siendo un reto mundial: en el 2021 solo había 9 jefas de estado y 13 jefas de gobierno de 152 y 193 países, respectivamente (IPU, ONU-Mujeres, 2021). Hasta el momento, ninguna mujer ha accedido al Ejecutivo Federal, pero México ocupa el lugar 22 del *ranking de mujeres con cargos ministeriales* de la IPU y ONU-Mujeres, gracias al gabinete paritario del presidente Andrés Manuel López Obrador y las reformas constitucionales de paridad en todo,⁴ aunque las brechas persisten en los ejecutivos estatales y municipales.

El principio de paridad de género exige la superación de los obstáculos socioculturales que impiden a las mujeres ser vistas como candidatas viables para ocupar cargos de liderazgo de la más alta jerarquía. Como se verá más adelante, la teoría del capital político considera relevante para el fortalecimiento de trayectorias políticas la experiencia adquirida en labores cotidianas de militancia (*know-how*) y sobre todo la que se obtiene en posiciones de liderazgo partidista (capital político

³ La Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres celebrada en 1979, la Declaración de Atenas de 1992 y la IV Conferencia Internacional de la Mujer de Beijing de 1995, por mencionar algunos de los más importantes.

⁴ Cabe mencionar que la conformación inicial del gobierno del actual presidente de México fue paritario (ocho mujeres y ocho hombres), pero en el 2019 se institucionalizó esta decisión cuando se aprobó “la reforma a los artículos 2, 4, 35, 41, 52, 53, 56, 94 y 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos para garantizar que la mitad de los cargos de decisión política en los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal), en los tres poderes de la Unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y organismos autónomos sean para mujeres, lo que se conoce como “paridad en todo” o paridad transversal...” (Vázquez-Correa, 2019).

oligárquico), pues permite adquirir destrezas, conformar alianzas e integrar grupos de simpatizantes, que se transforman en apoyo económico y de movilización del voto cuando se aspira a una carrera política. Sin embargo, la persistencia de una cultura partidista sexista impide que las mujeres puedan acceder en igualdad de condiciones que los hombres a los cargos de toma de decisiones, y de esta forma, fortalecer su capital político.

Ante la demanda de incorporar más mujeres en la estructura directiva, algunos representantes de partidos políticos han argumentado una supuesta interferencia de los lineamientos de paridad en su vida interna, así como la afectación a la certeza y seguridad del proceso electoral. La apelación a la defensa de estos principios se ha utilizado continuamente para resistirse a la implementación de medidas especiales que aceleran la integración de las mujeres en el ámbito político (desde las cuotas hasta las dimensiones horizontal y vertical de la paridad en las candidaturas de cargos legislativos y ejecutivos), pues se considera que tergiversan el sentido real de la decisión de la mayoría militante y perjudican la organización del partido de frente a los comicios electorales (véase Góngora-Cervantes, 2016).

La intervención de los organismos y tribunales electorales ha sido decisiva para garantizar la paridad de género en las dirigencias y órganos partidistas, argumentando: primero, que la vida interna de estas organizaciones no debe ser ajena a los valores democráticos establecidos en instrumentos internacionales, la Constitución y normas electorales, en este caso, el principio de paridad de género; segundo, que la interpretación de dicho principio debe ser amplia y progresiva para garantizar el acceso y goce de los derechos políticos de las mujeres; y en tercer lugar, que se debe promover y acelerar la transformación de la cultura organizacional de los propios partidos, a partir de la incorporación de las mujeres en la toma de decisiones y que, de esta forma, puedan tener una mayor proyección como líderes partidistas con capital político.

El objetivo de esta ponencia es mostrar la importancia de la actuación de los tribunales electorales para la interpretación del principio de paridad de género y garantizar su aplicación en la composición de órganos directivos y en el nombramiento/elección de dirigencias partidistas, lo cual promueve el fortalecimiento del capital político de las trayectorias de mujeres y de la agenda partidista con perspectiva de género. En un primer apartado se mostrarán las brechas de desigualdad de género al interior de los partidos políticos en México. Después se explorarán algunos de los postulados teóricos vinculados con la teoría de capital político que indican la necesidad particular de las mujeres de acceder a liderazgos partidistas para fortalecer sus

trayectorias. En un tercer apartado, se analizarán las disposiciones internacionales y normativas nacionales en materia de paridad de género que orientaron la resolución de controversias por parte de tribunales electorales. Posteriormente, se revisarán los principales casos que han sido tratados por la Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. Al finalizar, se expondrá una síntesis del papel de los tribunales en la interpretación del principio de paridad en las dirigencias y órganos de dirección partidista, para cerrar con una reflexión sobre la importancia de fortalecer las políticas partidistas para la promoción del liderazgo político de las mujeres.

Brechas de desigualdad de género al interior de los partidos políticos

Las brechas de desigualdad de género en cargos ejecutivos siguen siendo un reto, a pesar de los grandes avances de la paridad en México. Si bien se ha elevado el porcentaje de mujeres en presidencias municipales de un 3.55% en el 2005 a un 22.18% en el 2021 (Vázquez-Piñón y Pérez-Cárdenas, 2022) sigue siendo un número lejano a la expectativa paritaria. De igual manera, el número de mujeres electas como gobernadoras (catorce) de 1957 a la fecha, es mínimo y debe incrementarse con medidas especiales.⁵

Como sostendremos más adelante, esta brecha de género en los cargos ejecutivos de elección popular puede ser explicada por la percepción del electorado partidista que considera que las mujeres no tienen suficiente “capital político” para postularse para un cargo ejecutivo, por lo que constituyen un riesgo electoral o simplemente no figuran como una opción propuesta viable. Esta función de *gatekeepers* también ha obstaculizado la inclusión de mujeres en posiciones de poder al interior de los partidos. De esta forma, se cae en un círculo vicioso: sin mujeres en los espacios de toma de decisiones, no se evalúa su liderazgo, lo cual refuerza la idea de que no cuentan con un perfil idóneo para cargos ejecutivos de elección popular. Por el contrario, al haber más mujeres en estos espacios de toma de decisión partidista, éstas adquirirán más recursos que las posicionan como líderes políticas y, de esta forma, fortalecerán sus trayectorias políticas de cara a las elecciones.

Algunas investigaciones en América Latina (véase Llanos y Roza, 2015) han mostrado una distribución paritaria por sexo en la militancia de los partidos políticos, pero una brecha importante

⁵ La Sala Superior del TEPJF resolvió en la sentencia SUP-RAP-116/2020 que los partidos políticos deben observar la dimensión horizontal de la paridad de género en la postulación de candidaturas a gubernaturas en cada proceso electoral.

en la composición de los comités ejecutivos nacionales y en las dirigencias: “el rol de las mujeres en los partidos políticos, en su mayoría, no trasciende la militancia de base, desempeñando roles administrativos, de logística y con muy poca incidencia en la toma de decisiones” (Accossatto, 2015, p. 207). Esta discordancia se reproduce en México: la última actualización del Instituto Nacional Electoral (INE) de 2020, registra un 59.96% de militantes mujeres y un 40.04% de militantes hombres, todos los partidos tienen un mayor número de mujeres que de hombres;⁶ lo cual contrasta con el porcentaje de mujeres que han tenido posiciones de poder dentro de las estructuras partidistas (fenómeno de techo de cristal). Al analizar registros de 1997 al 2018, una investigación financiada por el INE encontró que las mujeres constituyen sólo el 36.32% de personas en los órganos directivos de los partidos políticos (Ruiz-Guerra, Bustos-Martínez y Flores-Torres, 2020). Pocas mujeres han ocupado la dirigencia nacional de los partidos, algunas de ellas por períodos cortos de tiempo, destacando Amalia García, Ivonne Ortega Pacheco, Rosario Robles y Beatriz Paredes, que también fueron gobernadoras/jefas de gobierno, lo cual demuestra el peso importante de los cargos internos de liderazgo en las trayectorias políticas.

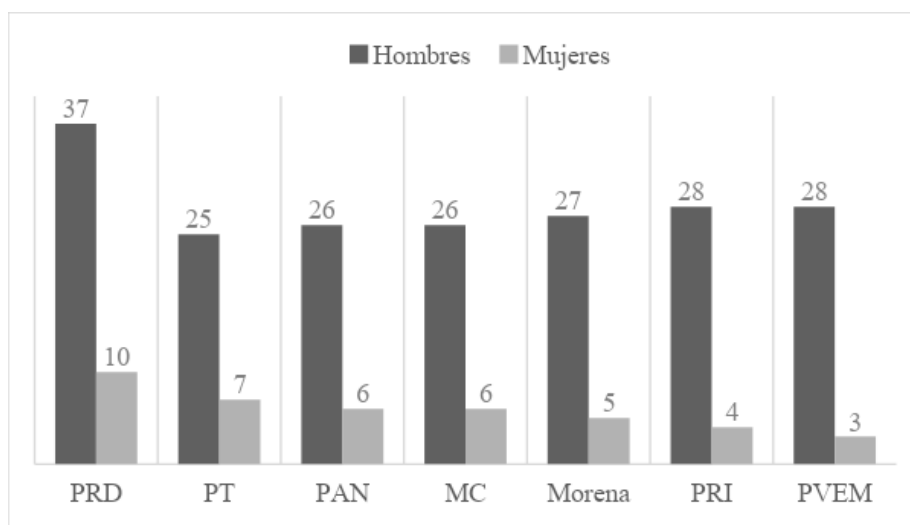
Tabla 1. Mujeres en dirigencia nacional partidista en México

<i>Nombre</i>	<i>Partido</i>	<i>Periodo</i>
Rosa María Martínez Denegri	PARM	1993-1996
María de los Ángeles Moreno Uriegas	PRI	1994-1995
Amalia Dolores García Medina	PRD	1999-2002
Dulce María Sauri Riancho	PRI	1999-2002
María del Rosario Robles Berlanga	PRD	2002-2003
Beatriz Paredes Rangel	PRI	2007-2011
María Cristina Díaz Salazar	PRI	2011, 2012
María Guadalupe Cecilia Romero Castillo	PAN	2014
Beatriz Mojica Morga	PRD	2016
Carolina Monroy del Mazo	PRI	2016
María Alejandra Barrales Magdaleno	PRD	2017-2018
Claudia Ruiz Massieu Salinas	PRI	2018-2019
Yeidckol Poleysky	Morena	2017-2019

Fuente: Elaboración propia

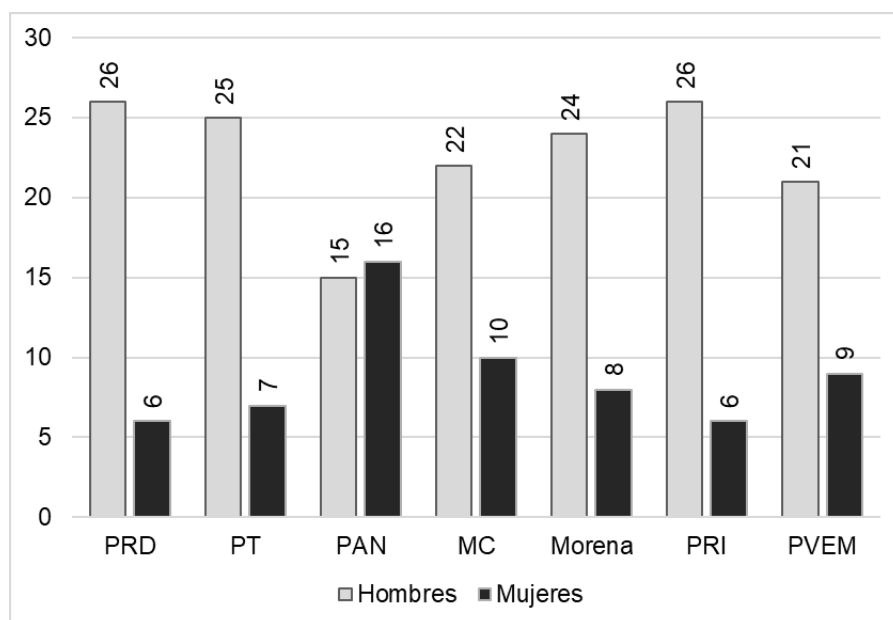
⁶ Base de datos de padrones de afiliados de partidos políticos con registro nacional. Última actualización 2020. <https://portal.ine.mx/actores-politicos/partidos-politicos-nacionales/padron-afiliados/>

Gráfico 1. Dirigentes estatales de partidos políticos en México, 2019



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2. Dirigentes estatales de partidos políticos en México, 2022



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en las páginas web de los partidos políticos y verificados vía llamada telefónica en mayo del 2022. Sin información del PVEM en Baja California Sur y Chiapas y del PAN en Guerrero.

En el 2019 se identificaron 41 mujeres ocupando dirigencias estatales de los siete partidos con registro nacional, siendo el Partido de la Revolución Democrática (PRD) el partido que tenía un número mayor de mujeres (10) y el Partido Verde Ecologista de México (PVEM) el menor con sólo tres dirigentes (González-Rosas y Góngora-Cervantes, 2020). Los datos actualizados a mayo del 2022 arrojaron 62 mujeres dirigentes de un total 224 dirigencias estatales de los siete partidos con registro, lo cual representa cerca del 28%. Como se puede observar en el gráfico 2, en el momento del levantamiento de la información, solo el Partido Acción Nacional (PAN) c con un número paritario de mujeres y hombres en las dirigencias estatales (16 y 15 respectivamente) mientras que el resto de los partidos políticos siguen presentando una amplia brecha de género con números que oscilan entre 10 y 6 mujeres dirigentes estatales y, en contraste, más de 20 hombres dirigentes de cada partido.

Apuntes teóricos y normativos

En otro espacio (González-Rosas y Góngora-Cervantes, 2020) se explicó ampliamente las diferentes aristas del abordaje teórico sobre las mujeres y el liderazgo político. Por un lado, la línea de investigación que se interesa por las características o estilos de liderazgo y los resultados de la gestión de las mujeres. Una segunda línea de investigación se concentra en los factores que obstaculizan el acceso de las mujeres al espacio político. Flavia Freidenberg (2017) explicó que dichos obstáculos son culturales (creencia de que las mujeres no son capaces), partidistas (prácticas de segregación a la base de los partidos o a candidaturas de circunscripciones no competitivas), político-institucionales (ausencia de mecanismos de acción afirmativa y/o aplicación del principio de paridad de género) y estructurales (omisión de acciones que consideren el rol de cuidado de las militantes). Estos obstáculos impiden que las mujeres adquieran o refuercen recursos específicos que son considerados valiosos un cálculo estratégico en el momento de postularse a un cargo de poder.

Alfredo Joignant (2012) realiza una interesante propuesta de adopción de los postulados sociológicos de Pierre Bourdieu para el análisis de las trayectorias políticas. ¿Por qué una persona decide participar o dedicarse a la política? ¿O por qué una persona creería que tiene lo necesario para aspirar a una posición de poder? Son las preguntas con las que Joignant hace una crítica a la

respuesta centrada en la vocación o atributos especiales innatos, reorientando el análisis a las fuentes políticas y sociales que posibilitan y promueven el acceso y ascenso en la arena política, o campo político, como lo identifica Bourdieu. El campo político está compuesto de diferentes espacios y niveles en los que se genera una competencia constante entre las personas para adquirir posiciones jerárquicas mayores, para ello, se debe contar con recursos identificados como valiosos, capital, y ampliarlos para poder ascender (Miceli-Kerbaux y Severino Assumpção, 2011).

La adquisición de los recursos, es decir, del capital político va conformando la trayectoria personal de las y los agentes, y su acumulación suficiente dentro de ciertos niveles y coyunturas les proporciona legitimidad para “sentirse autorizado/a” de asumir posiciones de liderazgo. Ahora bien, las personas pueden allegarse de ciertos recursos en espacios que no están necesariamente dentro de la política formal y están asociados al individuo como tal (capital incorporado), por ejemplo, sus relaciones familiares, su educación, el liderazgo social que desarrolla como estudiante o en su trabajo. O pueden obtener otros recursos gracias a la militancia dentro de un partido político, es decir, el capital es la experiencia partidista adquirida (capital objetivado). Éste último, propiamente el *capital político*, implica el aprendizaje adquirido por una militancia prolongada (*know-how*), y/o la experiencia en cargos de poder de primera línea del partido, lo cual permite “la adquisición de saberes y destrezas” específicas ideales para el desarrollo de trayectorias políticas de liderazgo. Los recursos mencionados pueden acumularse (no son excluyentes) y se *capitalizan* para respaldar la aspiración a una carrera política. Estos recursos son considerados valiosos en cierta coyuntura, pero pueden cambiar drásticamente en otro momento histórico, perder su valor, por ejemplo, la formación “tecnócrata” de ciertos políticos a mediados de la década de los ochenta y durante la década de los noventa del siglo pasado y que, actualmente, no representa gran valor como sí lo tendría el liderazgo social desde una perspectiva interseccional (relevancia de la representación por sexo, edad, etnia o raza, orientación sexual, etc.).

Para decirlo en otros términos, dependiendo de la dotación de capital en un determinado momento del tiempo por parte de un agente particular, ésta se encontrará en el origen de trayectorias políticas probables, marcadas por un trabajo de discriminación entre posiciones, lo que desembocará en carreras que se tornan verosímiles precisamente porque el agente ajusta su voluntad de poder a los recursos que él detenta, persiguiendo posiciones congruentes con las propiedades del capital efectivamente poseído. (Joignant, 2012:599).

Esta propuesta teórica es interesante para el análisis de las trayectorias políticas y más desde la perspectiva de género, para observar la desventaja histórica y estructural de las mujeres en la

conformación de sus carreras políticas. Se debe prestar atención a los obstáculos que atraviesan para acceder al “capital político” dentro de los partidos (objetivado), pues ellas pueden contar con capital familiar, universitario, o “padrinazgo político”, pero el capital político que se traduce en el respaldo -activista y económico- de sindicatos, asociaciones campesinas, empresariales, no necesariamente se presenta en condiciones equitativas que los hombres. Por ejemplo, si las redes se originan, mantienen y crecen a través de la transacción de recursos como tiempo y dinero, la mayoría de las mujeres tienen mayores limitaciones a acceder al dinero y a destinar tiempo, pues compaginan sus actividades políticas con cargas familiares (Sacchet, 2008), a menos de que sus actividades familiares se entrelacen con las políticas como sucede en las “dinastías políticas” (Behrend, 2021). O el estilo de vinculación con grupos de apoyo es distinto. Maxine Molyneux (2008, p. 67) explica que el “capital” de las mujeres es diferente al de los hombres pues es predominantemente social, asentado en el hogar, basado en intercambios de tiempo y de capacidades (trabajo voluntario y de cuidados asistenciales); “es un capital social más vinculado a la creación de lazos que de puentes”, mientras que las redes de hombres están asociadas a la política formal, al trabajo y las redes de financiamiento económico.

En síntesis, la persistencia de las brechas de desigualdad de género en los cargos ejecutivos y dentro de los partidos políticos nos obliga a analizar las posibles causas de fondo y reconsiderar el impacto de las acciones afirmativas implementadas hasta el momento. La desventaja estructural de las mujeres en la conformación y acumulación de su capital político, especialmente el militante y oligárquico propuesto por Joignant, puede orientar la generación de estrategias efectivas para promover el acceso de las mujeres a los cargos de liderazgo interno, así como una labor constante de garantía y protección de sus derechos políticos por parte de los organismos y tribunales electorales. Como lo explica una de las sentencias analizadas aquí:

el partido debe optimizar las condiciones necesarias para cumplir con su deber constitucional de postulación paritaria de candidaturas en procesos constitucionales, esto es, si los partidos tienen que postular candidaturas a cargos de elección popular paritaria, deben generar las condiciones necesarias para tener mujeres preparadas, lo cual se *optimiza o potencia*, por ejemplo, asegurando su participación en condiciones de igualdad en los cargos de dirigencia interna (SUP-JDC-369-2017, las cursivas son mías).

Por otra parte, como mencioné en las líneas introductorias, la influencia del movimiento feminista y de mujeres a nivel internacional ha sido decisivo para la defensa de los derechos políticos, la promoción de la paridad política y de acciones afirmativas para el adelanto de las

mujeres en el ámbito político, proponiendo como acciones afirmativas tanto las cuotas de género en su momento, como consideraciones para aumentar el liderazgo de mujeres dentro de los partidos.

De manera general, se deben mencionar el *Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos*, la *Convención Americana Sobre Derechos Humanos* y la *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*, que establecen los mismos derechos de ellas a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas en igualdad de condiciones con los hombres. La *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* (CEDAW, por sus siglas en inglés) considera que los Estados deben promover medidas especiales para fomentar la igualdad de las mujeres en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, así como para ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales. La *Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional de la Mujer* celebrada en Beijing en 1995, establece, específicamente, que los Estados deben instar a los partidos a examinar sus estructuras y procedimientos para eliminar las barreras que obstaculizan la participación de las mujeres e implementar medidas para que accedan a la dirección del partido y a la designación de candidaturas para los procesos electorales. El *Consenso de Quito*, en el mismo orden de ideas, plantea la necesidad de llevar a cabo acciones afirmativas para garantizar el acceso de las mujeres a cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad de género en todos los poderes del Estado.

Además de lo dispuesto en el artículo 1 y 4 sobre la igualdad de las mujeres y hombres y no discriminación, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* establece en el artículo 41 la obligación de los partidos políticos de promover la participación en la vida democrática y observar el principio de paridad de género en la postulación de candidaturas; además, es importante la reforma a diversas disposiciones constitucionales para incluir la “paridad en todo”, esto es, en todos los poderes del Estado, en todos los niveles de gobierno y órganos autónomos, lo cual representa una ampliación explícita y trascendental del principio de la paridad de género. La *Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales* solicita al instituto electoral, organismos públicos locales electorales y partidos políticos garantizar el principio de paridad de género en el ejercicio de los derechos políticos y electorales; en lo que concierne a los órganos internos y de selección de candidaturas de los partidos políticos, en el artículo 43, obliga la observación del principio de paridad de género. El artículo 3, párrafo 3 de la *Ley General de*

Partidos Políticos, estipula que se deberá buscar la participación efectiva de ambos géneros en la integración de los órganos partidistas, así como en la postulación de candidaturas. El artículo 36, fracción IV, de la *Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*, dispone la obligación de promover la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres dentro de las estructuras de los partidos políticos.

En la doctrina judicial del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) referente a la paridad en dirigencias y órganos de dirección partidista destacan las siguientes tesis y jurisprudencias:

- La jurisprudencia 24/2002, DERECHO DE AFILIACIÓN EN MATERIA POLÍTICO-ELECTORAL. CONTENIDO Y ALCANCES. Establece como derecho fundamental la asociación libre a los partidos políticos y a las agrupaciones políticas, que comprende no sólo la militancia “sino también la prerrogativa de pertenecer a éstos con todos los derechos inherentes a tal pertenencia”, como la participación en los órganos internos y dirigencia partidista.
- La tesis XXVI/2015, PARIDAD DE GÉNERO. DEBE CUMPLIRSE EN LA POSTULACIÓN DE CANDIDATURAS PARA LA INTEGRACIÓN DE ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. Estipula que el principio de paridad de género debe materializarse por medio de la inclusión de las mujeres en los órganos de representación partidaria.
- La tesis IX/2016 CUOTA DE GÉNERO. DEBE OBSERVARSE EN LA INTEGRACIÓN DE LOS ÓRGANOS DIRECTIVOS PARTIDISTAS. Considera una obligación de los partidos “procurar la igualdad de oportunidades y paridad de género en la integración de sus órganos, y que al menos el cuarenta por ciento de los consejeros nacionales debe ser de un género distinto al de la mayoría”.
- La jurisprudencia 20/2018, PARIDAD DE GÉNERO. LOS PARTIDOS POLÍTICOS TIENEN LA OBLIGACIÓN DE GARANTIZARLA EN LA INTEGRACIÓN DE SUS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN. Sintetiza su posicionamiento tras la resolución de casos emblemáticos vinculados con la observancia de la paridad de género en la postulación de dirigencias y composición de órganos directivos partidistas: “... los institutos políticos deben garantizar la participación efectiva de ambos géneros en la integración de sus órganos de dirección, así como promover la representación igualitaria entre mujeres y hombres dentro de sus estructuras internas. Por tanto, aunque la normativa interna de los partidos políticos no

prevea la paridad de género o no la defina expresamente, éstos se encuentran obligados a observarla en la integración de dichos órganos, por tratarse de un estándar constitucional que garantiza la participación efectiva de las mujeres.

Actuación del tribunal electoral para la igualdad de género en las dirigencias y órganos de dirección partidista

Uno de los casos emblemáticos en la materia, que motivan la referida jurisprudencia 20/2018, es el juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano SUP-JDC-369/2017 y acumulados, promovidos por militantes del Partido del Trabajo (PT) respecto a la omisión del principio de paridad de género en la renovación de los órganos internos directivos nacionales, entre otras circunstancias. El partido argumentaba que la normatividad constitucional sólo exigía la paridad en las candidaturas a cargos de elección popular, no así a la organización interna partidista, la cual debería ser respetada a la luz del principio de autodeterminación de los partidos políticos. Sin embargo, la Sala Superior consideró que el PT está obligado a asegurar el principio de paridad en la conformación de sus órganos de dirección interna (aun cuando no esté explícitamente establecido en sus estatutos) dado que:

... la regulación constitucional del principio de paridad de género no puede limitarse a ser objeto de aplicación y de observancia por los partidos políticos únicamente, respecto de las candidaturas a cargos de elección popular, sino que además debe trascender a la vida interna de aquellos, particularmente, a la integración de sus órganos directivos, en tanto que es necesario el establecimiento de condiciones que permitan una adecuada y efectiva participación de las mujeres en las actividades políticas de aquellos partidos en los cuales militan.

De esta manera, la Sala Superior considera que el precepto constitucional de paridad de género debe ser interpretado de manera amplia y no de forma estricta o literal, lo cual refiere la trascendencia del papel de quien juzga en la búsqueda de darle sentido a la voluntad de la persona legisladora. Los partidos políticos, al ser instituciones de interés público, deben ser los primeros interesados en la promoción de la democracia paritaria tanto en la designación de candidaturas como en sus procesos internos, sin excepción de la elección de sus dirigentes y órganos directivos.

Vinculado con el proceso anterior, está el recurso de reconsideración SUP-REC-1319/2017 interpuesto por militantes del Partido Socialista, partido local del Estado de Tlaxcala, por medio del cual se impugnó la sentencia de la Sala Regional de la Ciudad de México que anuló la reforma

a los estatutos y la elección de integrantes de diversos órganos de dirección de este partido y ordenó la reposición de su tercer congreso estatal ordinario. La Sala Superior consideró infundado el agravio pues respaldó la decisión de la sala regional que exigía la observancia del principio de paridad de género en la integración del comité ejecutivo y de dirección política, en las comisiones de contraloría y fiscalización, garantías, justicia y controversias, lo cual no contraviene el principio de autodeterminación de los partidos políticos, como ya se ha señalado líneas arriba. La sentencia refiere que “ese principio de base constitucional y configuración legal se debe aplicar de manera transversal, con el fin de alcanzar la participación igualitaria de las mujeres en la vida política, lo que implica su reconocimiento necesario en la integración de los órganos de dirección de los partidos políticos. Lo cual, además, consideró necesario para erradicar las prácticas discriminatorias en la participación política del género femenino.”

Sobre la aplicación de las dimensiones de paridad de género en la composición de órganos de dirección y dirigencias partidistas, destaca el juicio para la protección de los derechos político-electorales del ciudadano SUP-JDC-20/2018, interpuesto por una militante del Partido de la Revolución Democrática (PRD) contra la resolución de la Comisión Nacional Jurisdiccional de dicho partido que validó la elección de la presidencia y secretaría general, a pesar de no observar el principio de paridad de género, de manera particular, la dimensión vertical. El partido alegó que las reglas de género (constitucionales, electorales y lo establecido en su propio estatuto) no se extendían a los cargos unipersonales como la dirigencia del partido, cuya designación se realiza a mano alzada de los y las integrantes del Consejo Nacional Electivo, contrario a las elecciones realizadas por votación secreta y directa en las urnas, y que sí se observa en la integración del Comité Ejecutivo Nacional de este partido. También se alegó la excepcionalidad del proceso derivado de la sentencia SUP-JDC-633/2017, que les obligaba a llevar a cabo la renovación de los órganos directivos internos. La Sala Superior respalda el posicionamiento de la militante,⁷ al considerar que se debe observar la dimensión vertical del principio de paridad de género en la integración y elección de la fórmula para la presidencia y secretaría general del Comité Ejecutivo Nacional del PRD, toda vez que en sus estatutos lo establecen. La interpretación es que el sentido de la paridad expuesto en los estatutos es amplia y no restrictiva.

⁷ Cabe mencionar que la Sala Superior ratificó, en lo general, la decisión del partido dado que, para el cumplimiento de la sentencia previa del Tribunal, el PRD contaba con un tiempo mínimo para realizar la renovación de la dirigencia, por lo que no asistió la solicitud de la revocación de los nombramientos realizados, pero sí respaldó la argumentación de la aplicación de la paridad.

Por otra parte, la dimensión horizontal se aborda en el caso de la sentencia SUP-REC-578/2019 y acumulados, que corresponden a recursos de reconsideración presentados por militantes del PAN de la Ciudad de México, en relación a la elección de los 16 comités directivos de sus demarcaciones territoriales. En las convocatorias realizadas con este propósito se estableció como medida afirmativa que la conformación de cada planilla debería ser paritaria (dimensión vertical), no obstante, no se observó la dimensión horizontal de la paridad de género, es decir, que en la postulación las planillas para la dirigencia de dichos comités, la mitad de los cargos de presidencias debían corresponder a mujeres. En este caso, se ratificó la decisión de la Sala Regional de la Ciudad de México de convocar nuevamente a un proceso electivo de los comités directivos de las demarcaciones territoriales. En la sentencia se lee: “es de trascendencia y relevancia, advertir que la paridad en cargos intrapartidistas incluye, también, su horizontalidad al momento de renovar sus dirigencias, puesto que, señalar lo contrario sería modificar el sentido de los precedentes que esta Sala ha emitido, e incumplir con el principio de progresividad respecto a la aplicación sustantiva y real de la paridad de género.”

En la sentencia SUP-JDC-1862/2019 se atendió la impugnación de una militante a una resolución de la Comisión Nacional de Justicia Intrapartidaria del PRI, relacionada con la designación de delegados estatales del CEN de dicho partido. En este caso se apeló, como ya lo hemos mencionado, a una versión restrictiva del principio constitucional de la paridad de género sólo aplicable a la elección popular de dirigencias partidistas y candidaturas, mas no así en la designación unipersonal de las delegaciones generales a cargo de la presidencia del partido. Sin embargo, la Sala Superior retoma el sentido amplio del principio aludiendo al espíritu de la persona legisladora de las reformas constitucionales de “paridad en todo” o “paridad total” y exige la revocación de dichos nombramientos para que sean restituidos de manera paritaria (del total de los 32 nombramientos la mitad deben ser para mujeres).

En congruencia con las aproximaciones teóricas sobre el fortalecimiento del capital político de las trayectorias de las militantes desarrolladas en este capítulo, en el tratamiento de la sentencia se explica que, en este tipo de cargos, “de incidencia política y de trascendencia [...] se genera una proyección importante para las personas que ocupan estos cargos, lo que resulta en un impulso en sus carreras políticas. Por ello, si una mujer accede a estos puestos, empezará a generar una serie de redes políticas, así como de experiencia y bagaje que le permitirá, posteriormente, acceder a otros cargos de igual o mayor relevancia política.” (SUP-JDC-1862/2019)

Conclusiones

La interpretación del principio constitucional de paridad de género se ha ampliado de la aplicación estricta en las candidaturas de diputaciones y senadurías, hasta la visibilización de las dimensiones vertical y horizontal de todas las candidaturas, de todos los niveles y dentro de la vida interna partidista. Contra los argumentos sostenidos por los partidos políticos que invocan la defensa del principio de autodeterminación, las resoluciones jurisprudenciales han permitido aclarar:

1. Que es obligación de los partidos políticos observar los valores democráticos en su vida interna, incluyendo el principio de paridad de género;
2. Que dicho principio debe interpretarse siempre de manera progresiva y amplia, por lo que sus dimensiones vertical y horizontal, reconocidas para la designación de candidaturas para cargos de elección popular, también deben aplicarse a los procesos internos;
3. Que la paridad debe verse reflejada en los estatutos partidistas y reglamentos internos, de forma que se incorpore en los procesos de elección y designación interna de sus dirigencias y órganos internos; y
4. Que la observancia de estas disposiciones garantiza los derechos políticos de las mujeres y fortalece sus trayectorias políticas en igualdad de condiciones que los hombres.

En consonancia con estas conclusiones se advierte que los partidos políticos deben fortalecer sus planes de igualdad de género, de forma que se identifiquen las áreas de oportunidad de las trayectorias políticas de sus militantes y se desarrollen estrategias eficaces para la igualdad sustantiva en cargos de toma de decisiones partidistas. Si bien es trascendental la actuación de los institutos y tribunales electorales para la interpretación y materialización de la paridad de género, la militancia de los partidos políticos es la principal interesada en realizar las acciones pertinentes para transformar su cultura organizacional, institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en su vida cotidiana. Las resoluciones de los tribunales son un importante apoyo para la generación de estos cambios, pero es esencial la actuación de los órganos interpartidistas que promueven la igualdad de género, así como las redes internas e intrapartidistas de mujeres.

Referencias

- Accossatto, Romina. 2021. "El lugar de las mujeres en los partidos políticos de América Latina: el caso de Ecuador". *Revista CIBOD d'Afers Internacional*, no. 127, mayo, pp. 201-228.
- Behrend, Jacqueline. 2021. "Dinastías políticas y democracia: una propuesta conceptual". *Agenda Política. Revista de Discentes de Ciência Política*, vol. 9, núm. 3, septiembre-diciembre, São Carlos, Universidade Federal de São Carlos, pp. 174-189.
- Freidenberg, Flavia (ed.). 2017. *La representación política de las mujeres en México*. México: INE, UNAM.
- Góngora-Cervantes, Vanessa. 2015. "A golpe de sentencias: la interpretación jurisprudencial de la paridad de género en las elecciones 2015". En Héctor Tejera, Emanuel Rodríguez y Pablo Castro (coord.), *El momento que vivimos en la democracia mexicana. Procesos locales y nacionales a partir de las elecciones 2015*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Juan Pablos Editor, pp. 417-443.
- González-Rosas, Ericka Lourdes y Góngora-Cervantes, Vanessa. 2020. "Competencias de liderazgo de mujeres dirigentes nacionales de partido en México: Amalia García, Cecilia Romero y Beatriz Mojica", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, núm. 240, septiembre-diciembre, México, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 397-430.
- Joignant, Alfredo. 2012. "Habitus, campo y capital. Elementos para una teoría general del capital político". *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 74, núm. 4, octubre-diciembre, Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, pp. 587-618.
- Llanos, Beatriz. y Roza, Vivian. 2015. *Partidos políticos y paridad: un desafío de la democracia en América Latina*, BID e IDEA Internacional.
- Miceli Kerbauy, Maria Teresa y Severino Assumpção, Raiane Patrícia. "Redes sociais e capital político: uma proposta teórico-metodológica para análise das organizações partidárias brasileiras". *Política & Sociedade*, vol. 10, no. 18, pp. 301-322.
- Molyneux, Maxine. 2008. "La política de desarrollo y la dimensión de género del capital social". *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, núm. 101, pp. 63-79.

- Ruiz-Guerra, Ana Joaquina., Bustos-Martínez, Aída, y Flores-Torres, Ana Laura. 2020. Análisis de las trayectorias de las mujeres en los partidos políticos: obstáculos y prospectiva para su desarrollo, Instituto Nacional Electoral, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir.
- Sacchet, Teresa. 2008. “Beyond numbers: the impact of gender quotas in Latin America”. *International Feminist Journal of Politics*, vol. 10, núm. 3.
- Vázquez-Correa, Lorena. 2019. Reforma constitucional de paridad de género: rutas para su implementación, cuaderno de investigación no. 58, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República
- Vázquez-Piñón, Marisol. y Pérez-Cárdenas, Lizeth. 2022. Presidentas municipales y/o equivalentes en funciones, INE, México.