

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Estudios Políticos

Convocatoria 2019-2021

Tesis para obtener el título de Maestría de Investigación en Política Comparada

Representación Sustantiva de las Mujeres en Ecuador y México: Una mirada profunda hacia
el Partido Revolucionario Institucional y la Izquierda Democrática

Anita Belén Villarreal Obando

Asesor: Juan Federico Pino

Lectores: Karen Andrea Garzon Sherdek

Andrea Marcela Cely Forero

Quito, marzo de 2023

Dedicatoria

Esta tesis esta dedicada a:

Todas las mujeres que día a día luchan por una sociedad más justa y equitativa. A las mujeres feministas y aquellas que están en camino a serlo, a todas ellas les dedico este trabajo de investigación.

Especialmente a mi madre, la primera mujer feminista que conocí y que ha luchado incansablemente por los derechos de las mujeres. Una mujer que constantemente se ha ido decostruyendo y aprendiendo nuevas formas de ver a las mujeres.

A todas aquellas generaciones de mujeres que han abierto el camino y que se han llenado de valor para levantar su voz y romper con los esteoretipos de género y así lograr que hoy mi abuela, mi madre, mi hermana y mis amigas puedan tener el reconocimiento pleno de ser ciudadanas con voz y voto.

Aquellas que se decidieron a empezar a cerrar la brecha de la desigualdad de género y darnos hoy la oportunidad de soñar con llegar a ocupar puestos de autoridad.

Epígrafe

Cuanto más arriba llegas, menos mujeres hay

- Wangari Maathai

Índice de contenido

| | |
|--|-----------|
| Resumen | 9 |
| Agradecimientos..... | 10 |
| Introducción..... | 11 |
| Capítulo 1. Una revisión académica sobre mujeres en la política Latinoamericana | 16 |
| 1.1. Partidos políticos y cuotas de género..... | 16 |
| 1.2. Representación Política..... | 21 |
| 1.2.2. Representación Sustantiva..... | 23 |
| 1.3. Democracia interna de los partidos políticos..... | 26 |
| 1.3.1 Partidos Políticos..... | 26 |
| 1.3.2. Democracia interna..... | 28 |
| 1.3.3. Selección de autoridades..... | 30 |
| 1.4. Ideología política..... | 31 |
| 1.5. Liderazgo..... | 34 |
| 1.5.1. Max Weber y el liderazgo carismático..... | 35 |
| 1.5.2 Liderazgo Transformacional y Transaccional..... | 39 |
| Capítulo 2. Metodología de la investigación..... | 45 |
| 2.1. Metodología y alcance de la investigación..... | 45 |
| 2.1.1 La importancia de los estudios de caso..... | 46 |
| 2.2. Diseño de investigación..... | 48 |
| 2.2.1 Criterios de selección..... | 48 |
| 2.3. Medición de la representación sustantiva del PRI y la ID..... | 49 |
| 2.3.1. Mujeres que han ocupado cargos directivos nacionales de la ID y del PRI..... | 50 |
| 2.3.2. Comisiones o secretarías de género..... | 50 |
| 2.3.3. Presidencias de comisiones de Asambleas generales..... | 50 |
| 2.4. Población, muestra y pregunta de investigación..... | 53 |
| 2.5. Variable dependiente y variables independientes..... | 53 |
| 2.6. Instrumentos de medición y técnicas..... | 54 |
| Capítulo 3. Análisis normativo de los casos de estudio: Izquierda Democrática y Partido Revolucionario Institucional..... | 56 |
| 3.1. Contexto histórico de los casos de estudio..... | 57 |
| 3.1.1 Ecuador..... | 57 |
| 3.1.2 México..... | 62 |

| | |
|---|------------|
| 3.2. Izquierda Democrática y Partido Revolucionario Institucional: una mirada profunda hacia su organización interna | 69 |
| 3.3. Contexto histórico y cuotas de género de la Izquierda Democrática y del Partido Revolucionario Institucional..... | 70 |
| 3.3.1. Izquierda Democrática (ID)..... | 70 |
| 3.3.2. Las normas de género dentro de la ID..... | 71 |
| 3.3.3. Contexto histórico del Partido Revolucionario Institucional (PRI)..... | 72 |
| 3.3.4. Las normas de género en el PRI..... | 73 |
| 3.4. Democracia interna e ideología del PRI y la ID | 74 |
| 3.4.1. Democracia Interna de la ID: selección de autoridades..... | 74 |
| 3.4.2. Democracia interna del PRI: Selección de autoridades..... | 77 |
| 3.5. Análisis ideológico de la ID y PRI..... | 79 |
| 3.5.1. Ideología ID..... | 79 |
| 3.5.2. Ideología PRI..... | 80 |
| Capítulo 4. El liderazgo de las mujeres dentro de la ID y el PRI | 83 |
| 4.1 Estereotipos de género dentro del PRI y la ID | 84 |
| 4.1.1 Comisiones de género y validez del trabajo femenino | 84 |
| 4.1.2 Mujeres cabezas de listas o líderes de comités | 87 |
| 4.1.3 La militancia femenina y la importancia del género en la agenda política partidaria | 90 |
| 4.2 Instituciones Informales Partidarias..... | 91 |
| 4.2.1 No tomamos decisiones | 91 |
| 4.2.2 Una voz que no se escucha | 93 |
| 4.2.3 Realidad política de las mujeres y desafíos | 94 |
| Conclusiones | 98 |
| Referencias | 101 |
| Anexos | 104 |

Lista de ilustraciones

Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. 1 Características de la Democracia Interna, 2006..... | 29 |
| Gráfico 1. 2 Tipos de líderes según Max Weber..... | 35 |
| Gráfico 1. 3. Líder Carismático..... | 38 |
| Gráfico 1. 4. Seguidor de líder carismático..... | 39 |
| Gráfico 1. 5. Características importantes de líder transaccional y transformacional..... | 40 |
| Gráfico 1. 6. Tipos de direcciones del liderazgo transaccional..... | 41 |
| Gráfico 1. 7. Equivalencia entre el liderazgo transformacional y carismático..... | 43 |
| Gráfico 1. 8. Efecto del liderazgo carismático transformacional en la inclusión de mujeres dentro del partido..... | 44 |
| | |
| Gráfico 3. 1. Etapas del proceso de evolución gradual normativo de las reformas paritarias en el Ecuador..... | 58 |
| Gráfico 3. 2. Mujeres en la cámara de Diputado Federales de México..... | 64 |
| Gráfico 3. 3. Ubicación Ideológica del PRI e ID..... | 81 |
| Gráfico 3. 4. Cuadro de ubicación ideológica..... | 82 |

Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. 1. Componentes Comportamentales de Líderes Carismáticos y no Carismáticos..... | 37 |
| Tabla 1. 2. Diferencias entre el liderazgo Transformacional y Transaccional..... | 42 |
| | |
| Tabla 2. 1. Resultados del estudio de la representación sustantiva de las mujeres dentro de la ID y del PRI..... | 52 |
| Tabla 2. 2. Descripción de las variables a utilizar en esta tesis..... | 53 |
| Tabla 2. 3. Detalle de las entrevistas realizadas..... | 55 |
| | |
| Tabla 3. 1. Artículos que incluyen derechos de las mujeres en la Constitución de 1998..... | 58 |
| Tabla 3.2. Definición de partidos políticos según el Código de la Democracia en Ecuador ... | 60 |
| Tabla 3. 3. Artículos con respecto a Partidos Políticos de la constitución del Ecuador..... | 61 |
| Tabla 3. 4. México: Reformas al COFIPE y diseño de género..... | 65 |
| Tabla 3. 5. Artículos Referentes a Partidos Políticos en México..... | 67 |
| Tabla 3. 6. Derechos y obligaciones de los Partidos Políticos mexicanos..... | 67 |
| Tabla 3. 7. Diferencias y Similitudes en la legislación paritaria de Ecuador y México..... | 68 |
| | |
| Tabla 4. 1. Categorización de asignación de temas dentro de los partidos políticos ID y PRI | 86 |

Lista de abreviaturas y siglas

PRI: Partido Revolucionario Institucional

ID: Izquierda Democrática

PP: Partido Político

Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis

Yo, Anita Belén Villarreal Obando autora de la tesis titulada Representación Sustantiva de las Mujeres en Ecuador y México: Una mirada profunda hacia el Partido Revolucionario Institucional y la Izquierda Democrática, declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de maestría, concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, marzo de 2023



Firma

Anita Belén Villarreal Obando

Resumen

América Latina es una región que ha tenido importantes avances en cuanto a la inclusión de las mujeres en la política. Según Freidenberg (2018), después de un largo camino de lucha y conciencia de una problemática fundamental que es la falta de mujeres en las arenas políticas empieza un recorrido intenso para el reconocimiento de los derechos de las mujeres, empezando por el derecho de ser reconocidas como ciudadanas y por ende poder participar en política.

Principalmente por estos avances y luchas, se aprueban leyes que garantizan la representación descriptiva de las mujeres, es decir, la presencia de mujeres dentro de los espacios políticos. Varios estudios evidencian que si bien las leyes son importantes, no son suficientes; por tal motivo se considera la importancia de estudiar la representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos políticos. Una vez revisada la literatura regional referente a la presente temática, se evidencia vacíos, ya que ha sido un tema poco explorado. Por lo que este trabajo de investigación busca responder la pregunta ¿de qué manera la democracia interna, la ideología y el liderazgo inciden en la falta de representación sustantiva de las mujeres dentro del Partido Revolucionario Institucional (PRI) de México y de la Izquierda Democrática (ID) del Ecuador? Para lo cual, se emplea una metodología cualitativa, descriptiva y exploratoria sobre la representación sustantiva de las mujeres en el PRI y la ID.

Este trabajo de investigación evidencia la falta de liderazgo de las mujeres, debido a la presencia de instituciones informales partidarias, constructos imaginarios y falta de obligatoriedad normativa dentro de los partidos políticos para garantizar que las mujeres ocupen espacios de toma de decisiones dentro de sus partidos políticos.

Agradecimientos

Sin duda alguna el camino de la investigación, es un camino largo, lleno de paciencia y frustración pero con un millar de aprendizajes. Este camino lo disfrute, muchas veces intente rendirme, pero encuentre motivaciones suficientes para continuar sin sabotearme a mi misma. Aunque me quedaría corta para agradecer a cada persona que estuvo alentandome y motivandome, quiero empezar agradeciendo a Dios, por darme la vida, inteligencia y capacidad para culminar este trayecto académico, gracias porque en mis momentos de flaqueza su presencia siempre estuvo conmigo.

Agradezco especialmente a mis padres Ramiro Villarreal y Zoila Obando por siempre creer en mí, por motivarme constantemente, por ser mi mayor soporte emocional y material desde el primer día que empecé mis estudios de maestría. Gracias por ser el fundamento más sólido que he tenido en mi vida. También quiero agradecer a cada miembro de mi familia, mis hermanos y mis amigos, que constantemente me contribuían a mi trabajo de investigación y se unían al gran equipo motivador que estaba a mi alrededor.

Esta tesis no hubiese sido posible sin la guía constante de mi tutor Juan Federico Pino, gracias a sus consejos, comentarios y correcciones en cada borrador logré darle forma, estructura y solidez a este trabajo de investigación. Gracias por alegrarte y corregirme en cada tutoría de tesis, sin duda alguna, este logro también tiene que ver con tu gran conocimiento, generosidad y excelencia.

Asimismo, quiero agradecer a todos los hombres y mujeres militantes de los partidos (ID y PRI) de Ecuador y México por su generosidad en tiempo y conocimiento, gracias por permitirme conocer de sus historias y enriquecer de gran manera el contenido de este trabajo de investigación.

Finalmente quiero agradecer al amor de mi vida Jeffrey Payne, gracias por ser mi compañero de días largos de tesis, por ser el que me contenía cuando sentía que me quería rendir, gracias por ser mi mejor equipo, por ser más feminista que yo, gracias por amar mis sueños y por levantarme en todo momento, este logro sin duda alguna, también es tuyo. Te amo.

Con inmensa gratitud,

Anita Belén Villarreal Obando

Introducción

América Latina es una región con importantes avances en el reconocimiento del derecho a la no discriminación por género (Freinderbeg et al. 2018, 20). Sin embargo, este tipo de reconocimientos no hacen que deje de existir exclusión de mujeres en la arena política, por varios factores como una sociedad patriarcal, estereotipos y roles de género, y desigualdad estructural. Por lo tanto, el problema central de la investigación alude a que una ley de paridad (representación descriptiva) no es suficiente para que las mujeres tengan liderazgo o un real ejercicio del poder (representación sustantiva) dentro de los partidos políticos. Ya que actualmente son escasos los partidos que tienen en su dirección de los comités ejecutivos a una mujer (Freidenberg & Caminotti 2018, 8).

En el contexto latinoamericano se debe mencionar que gracias a la existencia de leyes de paridad o cuotas de género se ha hecho que de una u otra manera la inclusión de las mujeres en la política sea un factor importante para la inclusión y la construcción de una sociedad más justa. Por otra parte, un conjunto de experiencias en países latinoamericanos sugiere que el camino a la igualdad no es lineal y que las medidas que buscan promoverla pueden provocar reacciones adversas y efectos no deseados, como la intensificación de la violencia política contra mujeres candidatas y electas por el hecho de ser mujeres (Freidenberg y Del Valle, 2017). En las investigaciones que se han hecho con respecto a este tema se ha resaltado la importancia de mujeres líderes en espacios políticos, pero todavía existe un déficit en cuanto a representación sustantiva como la exponene Hinojosa y Vásquez “que los partidos respeten las reglas no los hace imparciales en el tema de género; éstos cumplen la letra de la ley, aunque no necesariamente el espíritu de la misma” (2018, 37).

Con base en esto, esta investigación ha encontrado un importante vacío en la literatura respecto de la representación sustantiva partidaria y las pocas investigaciones que existen no han considerado la importancia de estudiar la ideología, democracia interna y liderazgo de las mujeres como variables fundamentales que inciden en la variación de la representación sustantiva dentro de los partidos políticos. Estos vacíos responden a diferentes sesgos que han existido en la literatura. En primer lugar, la investigación acerca de la representación sustantiva de las mujeres se ha centrado mucho más en la representación de las mujeres en las legislaturas, es decir, una vez que ya han alcanzado un escaño dentro del poder legislativo de cada país. En segundo lugar se ha estudiado sobre las mujeres en política una vez que ya han ganado un puesto de elección popular, esto se refiere a que la mayoría de investigadores no le han dado mayor importancia o enfoque a la representación sustantiva de las mujeres dentro de

sus organizaciones partidarias, específicamente en la cara interna de los partidos políticos (Freidenberg, 2018).

Además, se presume que si se impulsa la democracia interna con la implementación de cuotas de género dentro de los partidos, esto impulsa la representación sustantiva dentro de los mismos, cuando no necesariamente es así, ya que se evidencia la existencia de instituciones informales que limitan e imposibilitan que estas cuotas sean suficientes para la representación sustantiva de las mujeres.

Es así como se plantea la siguiente pregunta de investigación, esta se centra en saber ¿de qué manera la democracia interna, la ideología y el liderazgo inciden en la falta de representación sustantiva de las mujeres dentro del Partido Revolucionario Institucional de México (PRI) y la Izquierda Democrática de Ecuador (ID)?

Esta investigación busca responder a esta pregunta con base en cuatro objetivos. El primer objetivo es explorar la existencia o no de la representación sustantiva de las mujeres en el PRI y la ID. El segundo objetivo tiene que ver con conocer acerca de los procesos internos de la selección de autoridades dentro de los partidos políticos y su estructura organizacional. En el tercero se busca describir los avances normativos nacionales y partidarios en cuanto a la inclusión de las mujeres en el PRI y México, y finalmente explorar, a través de narrativas de mujeres en política, sobre su experiencia siendo militantes de sus partidos y las oportunidades de representación sustantiva que han tenido.

De esta manera, resulta relevante investigar acerca del liderazgo de las mujeres al interior de los partidos políticos ya que en muchos países “los partidos operan como barreras para la plena incorporación de las mujeres como candidatas y dirigentes en sus organizaciones” (Freidenberg et. al. 2018, 30). Por lo tanto, estudiar el liderazgo que tienen las mujeres en los partidos políticos en América Latina es un trabajo que puede considerarse un parteaguas para la visibilización de varias insituciones informales dentro de los partidos que imposibilitan el real ejercicio de liderazgo femino dentro de los partidos.

A medida que se profundiza en la literatura especializada acerca del tema de mujeres en la política, se encuentra que uno de los problemas para que exista falta de liderazgo de las mujeres es el reclutamiento de ellas en los partidos políticos (Freidenberg 2017, 23). Los estudios realizados, se enfocan claramente en la organización de los partidos políticos y el liderazgo de las mujeres dentro de ellos. Los factores que hacen que los partidos políticos

sean como un cuello de botella para el crecimiento político de la mujer es el sistema electoral interno de los partidos, ya que usualmente la mujer es escogida para ser candidata en aquellos distritos que tienen menos posibilidades de ganar el partido o usualmente es la alterna o la suplente de un candidato masculino (Sagot 2017, 127).

Por otra parte está el liderazgo político, entendido como un elemento central para toda actividad humana: los líderes determinan o aclaran las metas para un grupo de individuos y unen las energías de miembros de ese grupo para lograr esos objetivos (Keohane 2010, 23). El liderazgo es uno de los temas que más se ha tratado en el mundo occidental, por lo tanto es importante mencionar de qué se trata, a qué se le atribuye y cuáles son sus estilos, más aún, cuando históricamente las mujeres han sido excluidas de posiciones de liderazgo político.

De esta manera, existe una diferencia fundamental entre poder y liderazgo, ya que no todos aquellos que tienen poder ejercen liderazgo y no necesariamente aquellos/as que tienen liderazgo están en una posición de autoridad o poder. No obstante, los dos términos están estrechamente relacionados (Keohane 2010, 25). Para esto tenemos varios pensamientos desde Platón (370 a.C), Maquiavelo (1532), Weber (1992) que concuerdan que la violencia y las virtudes varoniles son unas de las raíces del liderazgo político, por lo tanto, paradigmáticamente el liderazgo tenía que ver con los hombres.

Empero, en la República, Platón consideró la idea de que las mujeres también pueden ser aptas para ejercer liderazgo político. Por su parte, Weber enfatiza la iniciativa solitaria del líder limitado por su propio juicio interno y sentido de responsabilidad, de esta manera el liderazgo político adquiere un nuevo significado como la responsabilidad de gobernar a la ciudadanía que tiene la máxima autoridad sobre las y los gobernadores (Pettit 2000, 106) y así la idea del “único líder” es reemplazado por múltiples líderes como legisladores, líderes de partidos políticos y movimientos sociales, etc (Keohane 2010,38). Por lo que, como se puede observar el liderazgo y la representación sustantiva es un tema relevante para el estudio de la política comparada en términos teóricos y sobre todo políticos para entender qué factores inciden sobre la reducción del espacio político de las mujeres.

Esta investigación emplea una metodología cualitativa, descriptiva y exploratoria con la finalidad de responder la pregunta de investigación antes planteada y llevar a cabo los objetivos propuestos, además de mostrar que es este es un tema poco explorado. Dicha metodología tiene la finalidad de estudiar al Partido Revolucionario Institucional (PRI) de México y al partido Izquierda Democrática (ID) de Ecuador mediante estudios de caso a profundidad para lo cual se realiza entrevistas a mujeres y hombres líderes de los partidos

seleccionados, se realiza también un análisis documental y de literatura. Los partidos políticos antes mencionados fueron seleccionados bajo la lógica de duración insitucional, es decir, partidos con mayor vida institucional y avances progresivos de inclusión femenina dentro de su estructura partidaria.

Es importante mencionar que esta tesis ha tenido varios limitantes como es el reducido número de entrevistas y la imposibilidad de poder realizar generalizaciones. Sin embargo, desde una perspectiva inductiva, realiza un aporte a la literatura para abrir una nueva agenda de investigación que gira en torno a la existencia de instituciones informales en los partidos políticos, los estereotipos de género que afectan la existencia de representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos políticos.

Esta tesis se divide en cuatro capítulos. En el primer capítulo se expone el argumento teórico, los vacíos existentes y se explica por qué es necesario analizar e investigar sobre la representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos. En el segundo capítulo se presenta la metodología cualitativa con carácter descriptivo- exploratorio, es decir, mediante la investigación descriptiva se busca explorar y caracterizar la representación sustantiva de las mujeres indicando los rasgos más peculiares o diferenciadores entre ambos partidos políticos. En el tercer capítulo, mediante un análisis normativo contextual de ambos partidos políticos se busca determinar qué tipo de legislación tienen ambos partidos y cuál es la relación que tienen con la representación sustantiva de las mujeres. En este capítulo se logra concluir que hay una legislación interna de carácter consultivo en ambos partidos debido a que la legislación nacional no estipula de manera mandatoria incluir la representación sustantiva de las mujeres dentro de las organizaciones partidarias. En el cuarto y último capítulo, mediante el análisis de las entrevistas realizadas se busca identificar cuáles son las percepciones de las lideresas de ambos partidos políticos sobre la representación sustantiva en su militancia partidaria. Por lo que, en este capítulo se concluye y visibiliza la existencia de instituciones informales partidarias que obstaculizan e imposibilitan el liderazgo femenino en los dos partidos.

En las conclusiones se encontró que la ideología política se controla en ambos partidos políticos, debido a que tanto el PRI como la ID responden a una corriente de izquierda que abanderada la inclusión de las mujeres en sus partidos y valores de tipo progresistas. Por otro lado, en cuanto a la democracia interna se puede decir que el PRI es un partido mucho más garantista en su normativa en cuanto a la representación sustantiva de las mujeres; mientras que la ID ha tenido un proceso mucho más lento y progresivo hacia la garantía de la

normatividad en cuanto a la representación femenina. Finalmente, mediante el análisis cualitativo de las narrativas realizadas, se logró determinar que el liderazgo femenino en los dos partidos se ve truncado debido a la existencia de instituciones informales y estereotipos de género que limitan e imposibilitan que las mujeres ocupen cargos de liderazgo y a su vez logren tener voz y voto en los comités ejecutivos o mesas de decisión.

Capítulo 1. Una revisión académica sobre mujeres en la política Latinoamericana

En este capítulo se presenta la revisión de literatura académica especializada y cómo esta permite identificar la paradoja legislativa versus la realidad política de las mujeres dentro de los partidos políticos y se exponen los conceptos que guiarán esta tesis como partidos políticos, liderazgo, democracia interna y representación sustantiva.

El capítulo se divide en tres secciones. En la primera parte se presenta la revisión de la literatura y se expone la tensión que existe entre la normatividad e informalidad de aplicación de cuotas de género dentro de los partidos políticos que condiciona a la representación sustantiva femenina dentro de ellos. En la segunda sección, se aborda el concepto principal de esta investigación que es la representación sustantiva femenina y el concepto de partidos políticos que guiará este trabajo. Finalmente, en la tercera sección teniendo en cuenta los límites de la representación y el rol de la mujer dentro de los partidos, se abordarán los factores que pueden llegar a explicar una mayor o menor representación sustantiva de las mujeres entre los cuales se destacan la democracia interna, el liderazgo y la ideología partidaria.

1.1. Partidos políticos y cuotas de género

Los partidos políticos funcionan como los principales “*gatekeepers*” (porteros) que en la mayoría de las ocasiones dificultan o pueden facilitar el ingreso de las mujeres como representantes políticas. Cuando estos obstaculizan la entrada es negativo, ya que las mujeres constituyen en su mayoría la militancia del partido (Tello 2009, 116) es decir, la base del partido son mujeres las que facilitan o promueven el voto encargándose de toda la parte logística que conlleva una campaña electoral (Tello 2009, 116), por lo que, es relevante evidenciar que ellas no son una opción real para ser dirigentes ya que tienen poca o nula incidencia en la toma de decisiones (Freidenberg 2017, 169). Freidenberg menciona que los partidos políticos tienen dos arenas: la interna y la externa. La externa tiene que ver con los cargos públicos o candidaturas, mientras que la interna hace mención a la militancia. Por lo tanto, lo que requiere enfocarse en esta parte de esta investigación es en la cara interna de los partidos políticos, ya que se busca realizar un análisis descriptivo-exploratorio sobre la representación sustantiva de las mujeres dentro del partido, para ello se pretende indagar sobre la democracia interna, ideología y el liderazgo de las mujeres dentro del mismo.

Los principales estudios relacionados a mujeres en política en Latinoamérica los ha realizado Flavia Freidenberg a lo largo de las dos últimas décadas. Los estudios, modelos e

investigaciones que ha realizado esta autora muestran la realidad que vive Latinoamérica en cuanto a la participación de las mujeres en la política, específicamente dentro de los partidos políticos. Ya que, en muchos de los casos son los partidos los que le deben mucho a la sociedad en cuanto a la falta de inclusión de las mujeres en la participación y liderazgo político, pues, al no fomentar dentro de los partidos la perspectiva de género, ni reconocer la capacidad y la habilidad política de la mujer están excluyendo su participación y oportunidad de ser líderes políticas (Tello 115, 2009). De tal manera, estudios que se han realizado como “Los dueños del Poder” realizado por Freidenberg y Alcántara (2001) y en la Representación Política de las mujeres en México por Freidenberg (2017) demuestran que México y Ecuador son unos de los países que han tenido avances significativos en cuanto a esto, porque se ha logrado que dentro de los estatutos de los partidos políticos se registre la paridad (Freidenberg 2017, 30). Además, a nivel nacional estos países han sido los pioneros para que se aprueben leyes paritarias dentro de sus Estados.

Freidenberg en su artículo ¿Qué han hecho los partidos políticos por las mujeres? menciona que “esos esfuerzos han supuesto, fundamentalmente, la aprobación de leyes de cuotas y/o paridad de género en las candidatas a cargos de elección popular y en algunos países, cuotas para los cargos internos de los partidos” (Freidenberg 168, 2017). No obstante, todavía existen partidos políticos que se han quedado en el lugar tradicional de siempre, “los partidos latinoamericanos continúan siendo reacios a promover el liderazgo de las mujeres, ya sea como candidatas, como dirigentes o como representantes” (Freidenberg 169, 2017). También es fundamental mencionar que al incluir cuotas de género esto obliga a las “élites” de los partidos políticos a incluir a las mujeres dentro de sus listas, es por esto por lo que las reglas o las leyes son realmente importantes.

Las investigaciones realizadas sobre los partidos latinoamericanos encuentran que estas organizaciones políticas han evitado históricamente seleccionar a mujeres como candidatas, pero también como dirigentes en las estructuras internas de las organizaciones partidistas (Freidenberg 2017, Tello Sánchez 2009, Llanos y Sample, 2008). “Los datos de una investigación realizada por Roza et al. (2010) dan cuenta de que solo el 19% de 90 partidos estudiados de América Latina contaban con mujeres en los comités ejecutivos nacionales” (39). Estos comités se forman según los estatutos de cada partido, es decir, un comité debe constar de presidente/a, secretario/a, coordinadores/as etc. Esto lo determina cada partido político y es importante mencionar que estas características deben estar escritas en el reglamento interno de los mismos.

Por otra parte, entre 1990 y 2017, 17 países de la región realizaron 37 reformas legislativas para crear, fortalecer o modificar sus sistemas de cuotas/paridad (Freidenberg & Lajas, 2017; Caminotti, 2016). En 1995, la cuarta conferencia Mundial de la Mujer /Beijing y su plataforma de acción legitimó el uso de medidas especiales al enfocarse en la desigualdad de poder y también en las prácticas sexistas enraizadas en las instituciones. La plataforma reconoció explícitamente que las modalidades tradicionales de muchos partidos políticos y estructuras gubernamentales siguen siendo un obstáculo para la participación de la mujer (Artículo 182) y planteó el objetivo de garantizar la igualdad de acceso, así como la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder (Caminotti & Freidenberg 2017, 9). Estas reformas han sido el punto de partida para que las mujeres puedan acceder a sus derechos, entre estos, la libre participación en la política.

Una de las herramientas que se usa durante el estudio de género y sus reformas principalmente es la acción afirmativa, que “se refiere a aquellas acciones positivas que reducen o eliminan prácticas discriminatorias contra sectores excluidos de la población tales como mujeres o grupos étnicos o de cierta preferencia sexual” (Begné 2011, 1). Aplicar la acción afirmativa que está estipulada dentro de las leyes de los diferentes países ayuda a que la paridad o la idea de mujeres dentro de la política no solo sea un sueño, sino que poco a poco se convierta en una realidad; por lo tanto, en algunos partidos políticos y en parte de la sociedad civil se empieza aplicar la inclusión y no la discriminación. Estos pasos, aunque parezcan pequeños son significativos, ya que, el conjunto de todos ellos puede incidir en que la brecha se cierre y las mujeres pueden hacer política sin miedo alguno.

Existen medidas voluntarias y obligatorias de acción a favor del género. La obligatoria tiene que ver con las leyes de cuotas de género aprobadas y que obligan a las listas de los partidos a incluir mujeres, pero también existen medidas voluntarias como “las cuotas que los partidos incorporan en sus estatutos internos sin una imposición legal” (Caminotti y Freidenberg 2017, 10). Las medidas voluntarias son importantes porque los partidos las hacen con una conciencia real de que es necesario que haya equidad de género dentro de su militancia y su directiva. Sin embargo, al ser voluntaria lo que provoca es que el número de partidos que adopta estas medidas de igualdad de género que amplían la participación de las mujeres no sea suficientemente grande (Freidenberg 2019, 10), por este motivo las leyes o las reglas que son penalizadas y de cumplimiento obligatorio son fundamentales.

En este contexto, la legislación obligatoria dentro de los partidos políticos es favorable en cuanto a la inclusión de grupos históricamente excluidos de la política, entre ellos, las

mujeres. Sin embargo, existe también la legislación consultiva que tiene que ver con la voluntad de los dirigentes políticos para incluir a mujeres dentro de sus espacios de decisión y, al ser voluntaria, se vuelve mucho menos efectiva a la hora de garantizar los derechos de participación y representación femenina dentro de los partidos políticos (Mendez 51, 2019). De esta manera, a pesar de que algunos países tienen entes reguladores estatales para controlar el cumplimiento de estas normas dentro de los partidos políticos, eso no ha sido suficiente para que exista una representación sustantiva de las mujeres (Mendez 51, 2019); es decir que las mujeres puedan ejercer el poder cuando llegan a cargos de autoridad. En muchos de los casos, los mismos dirigentes del partido ubican a las mujeres en posiciones que no son tan relevantes a la hora de una candidatura política interna como externa; por ejemplo, algunas mujeres candidatas no son cabeza de las listas de concejalías o de prefecturas, o si lo son, son candidatas en circunscripciones en las que los dirigentes de los partidos saben que probablemente no pueden ganar (Freidenberg y Pachano 2016, 20).

Por otra parte, estudios como los de Ortega & Camargo (2012) evidencian que la implementación de cuotas ha ayudado al incremento de mujeres en las listas de candidaturas políticas. Empero, la autora y el autor mencionan que son los partidos políticos los que controlan el acceso y el avance de las mujeres en las estructuras de poder político, por lo tanto, ellos sugieren que es necesario prestar más atención a los procesos de selección de candidaturas, a los procesos de formación de liderazgo y a los parámetros para el cumplimiento de la ley; ya que esperar que la implementación de ley de cuotas sea suficiente resulta un tanto utópico e ingenuo, porque requiere de procesos de aprendizaje interno de los partidos políticos para ver una real inclusión y representación femenina dentro de la arena política. Es por eso que la realidad jurídica no refleja necesariamente un avance empírico de la representación de la mujer, por lo que, si se quiere observar que estas trascienden la normatividad es necesario mirar su eficacia de las cuotas de género. En este sentido, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

- i) El interior de los partidos políticos a través del procedimiento de selección de candidaturas (proceso interno), ii) El sistema electoral más favorable con magnitudes de distrito grandes y listas partidarias cerradas y bloqueadas, y iii) en el propio diseño de las leyes de cuotas de género si resultan obligatorias para todos los partidos políticos o sólo se limitan a exhortar su cumplimiento, si poseen algún mandato de posición y si tienen sanciones para quienes no la aplican. Revisión interna de los estatutos de los partidos políticos (Archenti y Tula 2010, 5).

Por ello, la evaluación de las cuotas de género como principal avance de la equidad ayuda a que se observe si esta es una realidad únicamente fuera de los partidos; o si también, dentro de ellos, se adoptan cuotas para la selección de candidaturas e incluso para la selección de autoridades internas del partido político. Esto dependerá en cómo están diseñadas las leyes de cuotas de género en cada país, ya que si estas tienen un carácter obligatorio para partidos y movimientos políticos será más visible el avance de la igualdad debido a las sanciones establecidas en la normativa de cada país.

Por esta razón, es fundamental estudiar la dinámica interna de los partidos políticos, puesto que son ellos los que deben promover e incentivar a las mujeres a participar en política y cumplir, si este es el caso, las cuotas paritarias estipuladas en sus estatutos. Sin embargo, la disposición del liderazgo de cada partido de apoyar la incorporación de las mujeres como aspirantes a una candidatura y posteriormente como candidatas, así como crear igualdad de condiciones con los hombres en la competencia electoral es muy baja (Hernández 2011, 19). Es así, que existen estudios que han intentado explicar por qué en unos partidos hay más promoción que en otros y han logrado identificar las siguientes variables que se las clasifica en dos: sistémica (contexto del partido) y la partidista (dentro del partido) (Hernández 2011, 20). La sistémica tiene que ver con la ideología del partido, los objetivos por los cuales se creó el partido político, en qué ciudad fue creado, cuál es el contexto de esa ciudad, cuáles son sus valores y creencias, etc. En cambio, la partidista está relacionada con la organización interna de los partidos políticos, cómo se conforman las directivas, cómo es la selección de candidatos para las contiendas electorales, entre otros (Hernández 2011, 20).

Estos estudios han identificado variables importantes para que los partidos políticos incluyan o no a mujeres dentro de sus filas y estas son la ideología, presión de mujeres activistas y estructura organizativa (Hernández 2011, 21). La presión de las mujeres activistas resulta muy relevante, debido a que los movimientos feministas, sus marchas y luchas constantes han hecho que los partidos realicen cambios internos y modifiquen por completo su estructura. Varios antropólogos mencionan que la presión social sigue siendo un mecanismo fundamental para provocar cambios en la sociedad (Kunrath 2015, 10). Los cambios pueden ser desde abajo o desde arriba, es decir, desde abajo como la participación activa del movimiento feministas que constantemente está en las calles, o desde arriba cuando las mujeres ocupan cargos en las legislaturas, alcaldías y el gobierno en general.

Otro componente importante es la ideología de los partidos, ya que acompañada con la presión de la organización feminista influyen a los líderes para realizar reformas en su

organización, no obstante, la capacidad de realizar estas reformas depende en gran medida de la estructura organizativa (Hernández 2011, 21). Se menciona también que muchos partidos de izquierda tienen la tendencia a modificar rápidamente sus estructuras internas para que las mujeres sean incluidas. Por lo tanto, muchas mujeres a la hora de afiliarse a un partido político escogen uno que tenga una ideología de izquierda, no necesariamente porque su ideología sea de izquierda sino porque han sido ellos los que más apertura han dado a las mujeres (Hernández 2011, 22).

Por consiguiente, es importante recordar que estos cambios se dirigen esencialmente a las organizaciones formales, es decir a los partidos políticos legalmente constituidos, que tengan estatutos, un plan a nivel nacional, etc (Hernández 2011, 22). De modo que, cuando así sucede en dichos partidos políticos, las reformas que los líderes de los partidos pueden llevar a cabo son: a) inclusión de nuevos temas o de discursos de equidad en sus programas y plataformas electorales; b) cambios en el gobierno interno y el procedimiento de toma de decisiones y c) reformas en el sistema interno de selección de candidatos (Lovenduski y Norris 1993). Los líderes de los partidos políticos tienen una alta responsabilidad porque son aquellos los que promueven y generan cambios junto con toda la directiva y la militancia de su partido.

Por esta razón, la revisión de la literatura permite encontrar la existencia de un vacío en cuanto al estudio de la representación sustantiva de las mujeres, a la cual la tesis busca responder de forma exploratoria y descriptiva. Por ello, una vez identificado el vacío de investigación en la siguiente sección se exponen los conceptos principales de este trabajo de investigación.

1.2. Representación Política

La representación viene de la palabra *representare* que significa hacer presente algo que de hecho no está presente (Pitkin 1985, 101). Existen diferentes dimensiones de representación. Algunos teóricos pueden decir que se pueden identificar al menos cinco dimensiones de representación,¹ sin embargo, para este trabajo se mencionará tres de ellas, las cuales son: descriptiva, simbólica y sustantiva.

¹ Dimensión formal: Refiere a las leyes por las que el representante ha sido autorizado a actuar
Rendición de cuentas: Es aquella en la que el representante debe responder por su actuación ante su representación. Estas dos dimensiones no se las toma en cuenta en la tesis porque no están dentro del análisis correspondiente como es la representación de mujeres sea por cuotas políticas (representación descriptiva) o por ejercicio de su trabajo (representación sustantiva) (Vásquez, 2021)

La representación descriptiva ayuda a entender la importancia de la aprobación de leyes (cuotas paritarias) para una mayor inclusión femenina en la política y dentro de los partidos políticos; mientras, que la representación sustantiva observa si realmente las mujeres están ejerciendo el poder cuando llegan a cargos directivos dentro de los partidos políticos, es decir, si están en “el hacer” de la política y la simbólica construye un puente entre las dos representaciones antes mencionadas, puesto que ayuda a entender cuál es el significado emocional que une al representado y al representante.

1.2.1. Representación Descriptiva

Pitkin define a la representación descriptiva de la siguiente manera, exponiendo que

se asume cierta correspondencia entre representante y representado en tanto comparten determinadas características o cualidades diferentes a las de otros actores; es hacer presente a partir de una semejanza, lo que está ausente, es decir, el representante no actúa por otros, sino que los sustituye en virtud de una correspondencia o conexión entre ellos (Pitkin 1985, 67).

En otras palabras, esto tiene que ver con la posibilidad real de que las mujeres empiecen a ocupar puestos, en los que históricamente han sido discriminadas. Con base en este concepto es que se adopta la idea de que debe existir representación femenina dentro de las legislaturas o dentro de los espacios de poder político. A partir de esta inclusión femenina a la política dentro de las legislaturas y los partidos políticos es cuando se empieza a debatir y aprobar proyectos de ley que tienen que ver con la paridad y las cuotas de género para que paulatinamente se pueda llegar a tener una representación femenina.²

Pitkin menciona a la representación descriptiva como “suplir”, es decir, se crean reglas o se realizan acciones afirmativas para que los espacios en los que no hay mayor representación de minorías, en este caso mujeres, se empiece a incrementar el porcentaje de representación. Teniendo esto en cuenta cabe mencionar que este tipo de representación ha sido sumamente relevante y necesario ya que gracias a ello podemos tener leyes aprobadas por los diferentes poderes legislativos a nivel mundial que exigen a las instituciones públicas acreditar un porcentaje partidario de hombres y mujeres en los diferentes puestos de trabajo o cargos de elección popular.

² Representación política se refiere a la incorporación de cuota de género haciendo que se incremente el número de mujeres electas, sin que esto signifique, en muchos casos, un incremento sustancial en la representación.

1.2.2. Representación Sustantiva

Por otra parte, Pitkin define a la representación sustantiva de la siguiente manera, ella propone que los representantes deben actuar por los intereses de sus representados es decir de quienes votaron por ellos o del grupo al cual representan. “La actividad de representar debe ser definida en términos de qué hace el representante y cómo lo hace” o una combinación de los dos, es decir cuáles son sus propuestas, iniciativas, cuáles leyes o proyectos son aprobados y cuáles no (Pitkin 1985, 155). Este tipo de representación tiene que ver con saber qué hace el representante elegido para algún cargo popular cuando llega al poder. En esta investigación se trata de observar cómo las mujeres deben ejercer el poder en igualdad de condiciones que los hombres; para esto, es importante también revisar brevemente las diferentes perspectivas que tienen los autores sobre la representación sustantiva, puesto que algunos la ven como un proceso y otros como un resultado.

En este orden de ideas la representación descriptiva por género ayuda a la representación sustantiva de las mujeres en cualquier área política” (Mansbridge 2005, 622). De esta manera Pitkin ayuda a situarse en medio del siguiente escenario en el que cuando una mujer llega al poder o llega a ocupar un cargo directivo tiene la capacidad de actuar mediante sus propios intereses y también sobre los intereses del electorado. Por tal motivo, la representación sustantiva va más allá de llegar al puesto de elección popular. Tiene que ver con responder a las demandas del electorado en cuanto a lo que se requiera, para eso es importante que las mujeres puedan tener capacidad de voz y voto en la toma de decisiones.

Por lo tanto, algunas investigaciones muestran que para saber cómo es la representación sustantiva de las mujeres es necesario analizar su comportamiento, es decir el qué “hacen” cuando llegan a espacios de poder especialmente enfocado a la agenda de género (Vazquez, 2021). Con base a esto varias investigaciones proponen que se debe entender a la representación sustantiva como un proceso; es decir, cómo las y los legisladores o miembros de comités ejecutivos han logrado cambiar la agenda y se ha conseguido una transformación en cuanto a debates sobre género e intereses. Por otra parte, también se lo puede ver como un resultado, esto es, cuando ya se aprobaron leyes con respecto a esto y se observa cuál es el producto final de su comportamiento. También se puede observar de manera conjunta donde empieza con un proceso en cuanto a las actividades que los representantes hacen y cuáles son los resultados de eso, es decir, a qué cambios significativos se ha llegado.

Por un lado, quienes piensan que la representación sustantiva de las mujeres es un proceso (acciones) se centran en analizar el comportamiento y las actitudes de las y los legisladores en

relaciones con los intereses de las mujeres e investigan si las diferencias de género cambian las actitudes y las actividades de los legisladores hacia problemáticas abordadas en las legislaturas. Estos estudios han encontrado diferencias de comportamiento legislativo de los hombres respecto de las mujeres (Franceschet y Piscopo 2008)(Rodríguez-Gustá y Madera 2014).

Por lo cual, quienes entienden a la representación sustantiva como un resultado suponen que las mujeres legisladoras actúan para cambiar las dinámicas y procesos políticos. Estos trabajos se enfocan en observar los cambios en las políticas, por ejemplo, reduciendo la discriminación por sexo en la política o adoptando legislación favorable a las mujeres. Estas investigaciones concluyen que la representación descriptiva no ha empoderado a las mujeres como actores políticos, ni ha transformado significativamente las políticas públicas (Rodríguez y Madera 2014, Zarembler 2009, Cerna 2017, García 2019).

De esta manera, la investigación sobre la representación sustantiva a menudo asume que existen 'asuntos de mujeres, lo que lleva a los teóricos de la masa crítica,³ a anticipar una mayor atención a estas áreas de políticas a medida que aumenta el número de mujeres. Sin embargo, las y los académicos definen estos temas de diferentes maneras: como políticas que aumentan la autonomía y el bienestar de las mujeres; como preocupaciones que pertenecen a la esfera privada de acuerdo con las visiones establecidas sobre las relaciones de género; como áreas donde las encuestas descubren una brecha de género en la población; y como cualquier tema de interés para la sociedad en general. Estos estudios muestran que la representación sustantiva depende de condiciones institucionales y de coyunturas críticas favorables y que, además, existen conflictos al delimitar qué se entiende por “intereses de mujeres” (Rodríguez-Gustá y Madera 2014, 38). Ya que, si bien es cierto al ser un grupo de mujeres cada una de ellas va a tener un interés distinto de acuerdo con la historia o algún tipo de discriminación que hayan vivido (Rodríguez-Gustá y Madera 2014, 39) de tal manera que no se puede decir que las mujeres al llegar a legislar o al llegar a espacios de poder van a trabajar todas por un solo interés en común, pero si se puede delimitar esos intereses para que se empiece a trabajar en conjunto por ellos.

Existen también varias posturas en cuanto a los intereses de las mujeres como para Celis et al. (2008) y Celis (2012). La representación sustantiva de mujeres es un proceso político de negociaciones y conflictos imbuido de prácticas de interpretación y responsabilización

³ Masa crítica es la cantidad mínima de personas necesarias para que un fenómeno concreto tenga lugar (Ares et al. 2012, 30).

(*responsiveness*) por parte de legisladoras y legisladores, dentro pero también fuera del recinto parlamentario. Por su parte, Valdez (2012) señala que parecería asumirse una excesiva comunión de intereses de las mujeres con base en su identidad de género, como si se tratara de una identidad homogénea sin ideología política ni clivajes de raza, clase, preferencia sexual y/o generación. Más que hablar de “intereses de mujeres”, esta autora argumenta que la representación sustantiva debería examinarse en función de la agenda de derechos humanos de mujeres establecida por la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979).

De esta manera, para pasar de una representación descriptiva a una sustantiva hay que revisar cuáles son los intereses de las mujeres y si estos van de la mano con la trayectoria histórica de discriminación y violencia que han vivido (Rodríguez-Gustá y Madera 2014; Bareiro 2017). Una revisión de más de veinte años de investigación sobre género y política revela cinco categorías de observaciones con respecto a los vínculos entre la representación descriptiva y sustantiva: (1) efectos anticipados de una mayor proporción de mujeres; (2) contextos legislativos restrictivos y propicios; (3) identidades e intereses de los legisladores; (4) definiciones de los problemas de la mujer; y (5) procesos de formulación de políticas (Martínez & Garrido 2013, 410). En conjunto, estas observaciones sugieren una gama de posibilidades que deben examinarse al momento de analizar cómo se produce la representación sustantiva de las mujeres. También contrastan con el alcance más limitado de la asociación de investigación con estudios destinados a medir si las mujeres realmente están marcando una diferencia y cuándo.

Por otra parte, también tenemos la Convención Sobre la “Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) que propone hacer una diferencia entre:

Igualdad formal, que tiene que ver con la igualdad ante la ley y supone mismas oportunidades, mismo trato. La igualdad sustantiva tiene que ver con una igualdad de hechos. No es suficiente con tener el mismo trato, sino que se debe tomar en cuenta diferencias físicas, sociales, históricas, para revertir la desigualdad histórica. Finalmente, la igualdad de resultados implica obligaciones del Estado de proveer los medios necesarios para alcanzar la igualdad de resultados (2015, 4)

Todos estos conceptos son importantes para entender la importancia de la representación sustantiva en cuanto al liderazgo femenino de las mujeres dentro de la política en general y dentro de los partidos políticos. Para efecto de esta investigación, se va a medir la representación sustantiva mediante la observación de una implementación de una agenda de

género dentro de los partidos, de la existencia de mujeres presidentas de los comités ejecutivos y sobre la existencia de comisiones de género dentro de los partidos que regulen la representación femenina.

Es importante mencionar que se va a entender a los partidos políticos como una organización que tiene objetivos que cumplir y una democracia interna para la consecución de los mismos (Panebianco 31, 1990). Por consiguiente, precisar conceptualmente qué se entiende por partidos y democracia interna de ellos contribuye a explorar si estos factores inciden en la explicación sobre la importancia de la representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos.

1.3. Democracia interna de los partidos políticos

En esta sección, primero se describe lo que se va a entender como partidos políticos para posteriormente entrar a profundidad en la caracterización de la parte interna de los partidos políticos,⁴ y sus elementos centrales como son la democracia interna y la selección de autoridades para los comités directivos. Estas características son importantes para poder encontrar la relación que existe entre la democracia interna y la representación sustantiva de las mujeres dentro de las organizaciones partidarias.

1.3.1 Partidos Políticos

En esta investigación para construir la definición de partidos políticos se utiliza distintas definiciones. Primero, Sartori dice que “se entiende como partido político a cualquier grupo político que se presenta a las elecciones y es capaz de colocar candidatos para cargos políticos” (Sartori 1990, 92).

Por lo cual, con base a la definición antes mencionada los partidos tienen varias caras o partes, es así, que en este trabajo de investigación es fundamental enfocarse en la parte interna de los partidos políticos, ya que, es lo que se quiere investigar. Por tal motivo, se trae a colación argumentos que describen al partido en tres componentes: el partido en el gobierno, trabajadores políticos profesionales y el partido en el electorado (Persily & Cain 2000, 4). Esto provee una perspectiva un poco más amplia de lo que es el partido que no solo tiene que ver con votos y candidaturas a elección popular, sino que se refiere a que hay varios elementos a tomar en cuenta cuando se investiga sobre partidos políticos.

⁴ Se entiende a la parte interna del partido como la organización estructural partidaria, democracia interna, militancia y dirigencia del partido político

Como su nombre lo indica, el partido en el gobierno puede incluir políticos electos o electas y jefes ejecutivos del partido. Key (1962) describe una concepción popular de “un grupo que podría ser responsable de la conducta del gobierno”, pero también describe grupos más pequeños como “Representantes demócratas” y “Senadores republicanos”. Los “trabajadores políticos profesionales” de Key constituyen el grupo que forma parte del personal de la organización política. El “partido en el electorado” está formado por votantes en general que se identifican como miembros del partido. Según Key, este grupo se activa solo el día de las elecciones, pero las opiniones de los partidos enmarcan la comprensión de los temas por parte de los votantes incluso entre ciclos electorales (Issacharoff 2017, 853).

Teniendo en cuenta esto, se puede agregar otra visión del partido político con mirada hacia el interior que es la de Weber que dice que una de las funciones básicas de los partidos políticos es proporcionar poder a los dirigentes; es decir, que la estructura interna del partido tenga validez en cuanto a empoderamiento interno y no solo externo (Weber 1922,1944).

Para esto, también se va a tomar en consideración la conceptualización de Panebianco en cuanto a los partidos políticos: “un partido político es un grupo organizado, una asociación orientada hacia objetivos políticos, que buscan, mediante su acción, mantener el statu quo o cambiar las condiciones sociales, económicas, políticas existentes, manteniendo o conquistando el poder político” (Panebianco 31, 1990).

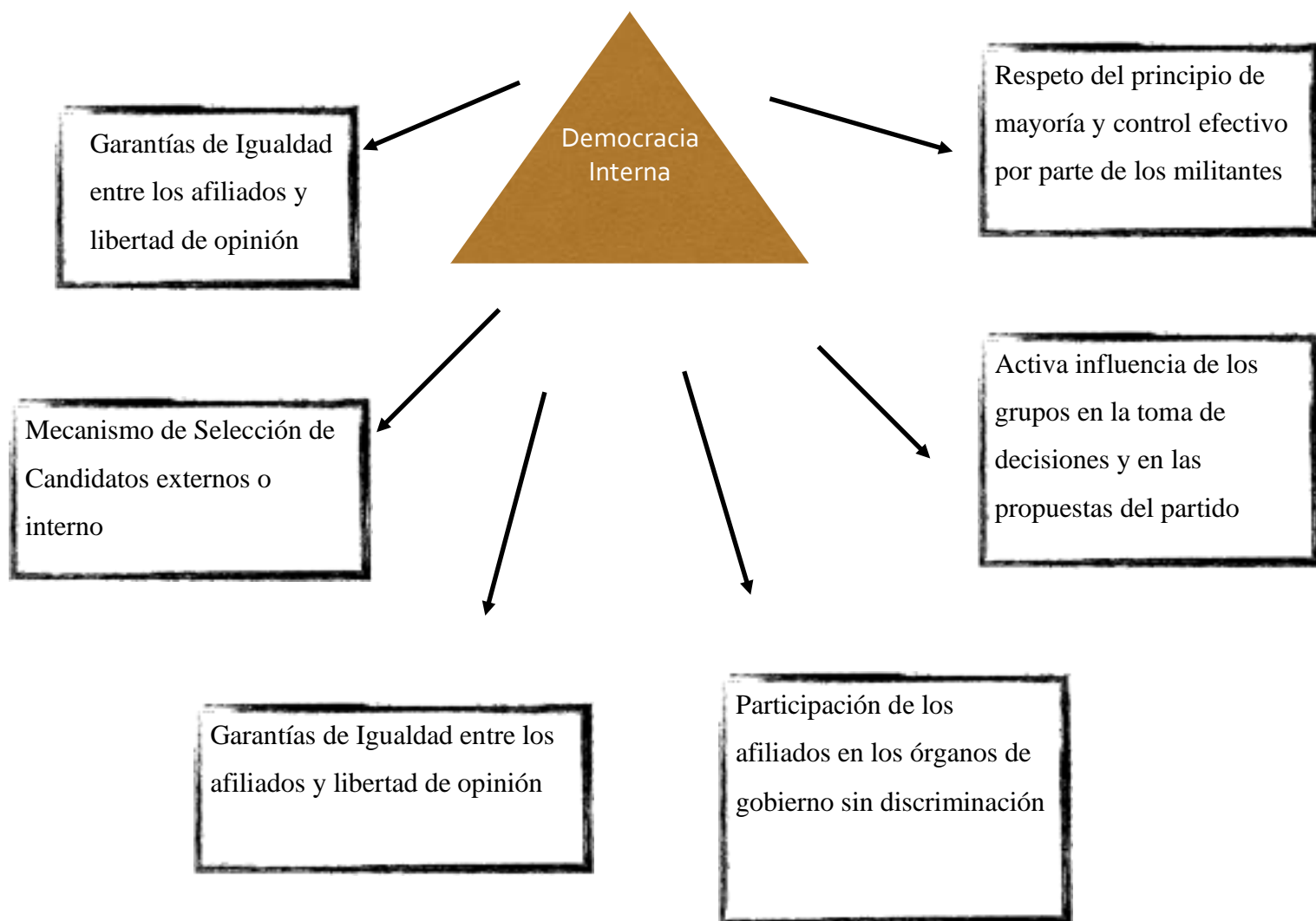
Dados estos conceptos en este capítulo se analizará específicamente a los partidos políticos como organizaciones que tienen objetivos políticos que cumplir en el ámbito de dos componentes en particular como lo menciona Issacharoff que es el partido político desde el gobierno y desde los trabajadores profesionales. De esta manera, como lo explica Issacharoff (2017), pensar al partido político desde el gobierno tiene que ver con los dirigentes o comités internos de los partidos políticos, Por otro lado, el partido político desde los trabajadores profesionales tiene que ver con un grupo específico que forma parte de la organización partidaria. Estas características de los partidos ayudarán a guiar esta investigación hacia la cara interna de los partidos y poder entender cuál es su democracia interna, cómo se seleccionan las autoridades, cuáles son los objetivos y cómo se cumplen estos objetivos. Esto posibilita analizar si todas las personas que pertenecen a esta organización tienen la misma importancia en cuanto al ejercicio de la autoridad y el poder.

1.3.2. Democracia interna

En esta sección se define qué se va entender por democracia interna de los partidos y cómo son los procesos de selección de autoridades de los mismos. Por lo tanto, para empezar a estudiar la democracia interna de los partidos políticos es fundamental analizar la ley de hierro de la oligarquía de Robert Michels (1911). Esta trata esencialmente de que es muy difícil que un partido político sea democrático porque resulta inimaginable la inexistencia de la oligarquía dentro de ellos, es decir es este grupo “élite” dominante dentro del partido político, con un tinte de exclusividad. El grupo que inmediatamente tomará las decisiones más importantes del partido sin dar la oportunidad de abrir el grupo para la inclusión de nuevas personas y en muchos de los casos ni siquiera se puede llegar a pensar en que sean mujeres las que formen parte de este grupo “elite”.

La “democracia interna” en un partido supone la adopción de los principios de este sistema político en el interior de la organización. Desde una perspectiva pluralista, esto significa la inclusión del criterio de competencia, adopción de valores democráticos tales como la libertad de expresión y la libertad de elección para sus miembros. Por tanto, al utilizar mecanismos competitivos en el proceso de toma de decisiones, la participación del afiliado en la formación de la voluntad partidista y la existencia de canales que permitan el ejercicio efectivo del control político (Freidenberg 2006, 3).

Gráfico 1. 1. Características de la Democracia Interna, 2006



Fuente: Elaborado por la autora con base en el artículo de Flavia Freidenberg referente a Democracia Interna de los partidos políticos (2006).

La implementación sustantiva de cada uno de los elementos es importante para una fuerte democracia interna y también el conocer sobre la selección de autoridades dentro de los partidos políticos, cuáles mecanismos se utilizan para que esto se dé, qué dicen los estatutos y cómo es que llegan o no las mujeres a ocupar cargos directivos dentro de los partidos políticos. Es así que, en medio de cualquier caso, los fundadores del partido deberían estar presentes para velar por la permanencia y la renovación del partido para que la visión de este siga su curso, pero se adapte a la nueva realidad que cada sociedad está viviendo. Sin embargo, no deberían ser los únicos que tomen las decisiones deberían tener una directiva que

sea elegida de manera democrática, que tenga autonomía, que se construya de manera legal y participativa.

De este modo, una vez que se ha entendido qué es la democracia interna y su importancia se debe desarrollar conceptualmente una de sus principales características: la selección de autoridades y así comprender su importancia para la representación sustantiva de las mujeres.

1.3.3. Selección de autoridades

Los mecanismos más participativos e incluyentes serán aquellos en los que se celebren elecciones tomando en cuenta que tan abierta es la elección, si se toman en cuenta a militantes o la sociedad civil en general o cuales son los mecanismos democráticos que utiliza cada partido y los menos serán en los que una sola persona toma las decisiones (el líder del partido). De esta manera, el número de personas que participa en el proceso de la toma de decisiones es una variable fundamental para conocer el grado de democratización de un partido político (Freidenberg 2006, 5). Por ello, se debe garantizar el uso de mecanismos participativos en la selección de las autoridades como una manera de enfrentar la oligarquización organizativa (Freidenberg 2006, 5).

No obstante, a pesar de que esto es importante, no es suficiente. Si se elige a las autoridades, pero no hay inclusión muy difícilmente se podrá generar democracia participativa dentro de los partidos políticos. Por tal motivo, el sistema de selección debe garantizar la inclusión de todos los grupos que forman parte de la militancia del partido.

“El nivel de participación de los militantes en la representación del partido, en la definición del programa, en la delimitación de las estrategias y en las decisiones, también importan al medir el nivel de democracia interna. Así como también es relevante la presencia de minorías y de grupos poco representados (mujeres, jóvenes) en los órganos de dirección y en las candidaturas del partido” (Freidenberg 2006, 5).

Por consiguiente, los procedimientos competitivos en la selección de autoridades dentro de los partidos políticos hacen que haya democracia interna. La alternancia en el cargo es fundamental para que haya oportunidades, además, los estatutos de cada partido político deben implementar la participación inclusiva de las mujeres para los cargos directivos del partido. Es decir, que las mujeres tengan la opción de competir para la presidencia o dirección del partido.

Por lo tanto, en América Latina ha existido y existe un gran problema social que es la brecha entre los hombres y las mujeres en la arena política. Los años pueden seguir pasando, pero siempre será relevante investigar temas de género para visibilizar problemáticas y sobre todo para generar cambios. Por lo tanto, la democracia interna junto con la forma de selección de autoridades juegan un papel importante a la hora de explorar la representación sustantiva de las mujeres dentro de las organizaciones partidarias, ya que dan la apertura de medir dicha representatividad mediante el estudio de sus estatutos para saber si la forma de selección de autoridades, que implica una democracia interna, es primeramente paritaria y si va más allá de la normatividad y entra a un espacio de real ejercicio del poder femenino.

De esta manera, una vez que se ha entendido la importancia de la organización interna partidaria es fundamental estudiar sobre la ideología del partido como un factor que puede incidir en la representación sustantiva femenina.

1.4. Ideología política

“La ideología política es un conjunto de postulados, valores e ideas que definen cómo debe ser el mundo que nos rodea” (Marín 2021, 15). La ideología está relacionada con varias características como las creencias, los valores, los principios etc., que forman parte del desarrollo del pensamiento humano. Es así como existen varios tipos de ideologías y una de ellas es la ideología política que tradicionalmente se ha dividido en dos ejes: izquierda y derecha, por teóricos como Bobbio (1999), entre otros. Por lo tanto, en este apartado se analiza mediante una descripción teórica la ideología dentro de los partidos y cómo esta conduce a determinados tipos de actitudes con respecto al rol de la mujer dentro de las organizaciones partidarias. Así, se pretende realizar una descripción del concepto de ideología política, su evolución y su relación en cuánto a la representatividad femenina dentro de los partidos.

Para identificar el posicionamiento ideológico de los partidos se logran identificar dos razones, la primera tiene que ver con que algunos de los partidos políticos se enfocan en la autopercepción de las élites partidistas o en los discursos de los dirigentes para ubicarse ideológicamente, la segunda tiene que ver con contextos donde los individuos tienen información imperfecta y esto hace que ellos tomen decisiones electorales que coincidan con sus preferencias ideológicas (Pantoja, et al. 2020, 235). En este contexto, se puede decir que el aproximamiento de las personas a partidos y su aprobación o rechazo a ciertos valores

ideológicos forman una clave para identificar la forma en que los partidos se están posicionando actualmente (Pantoja et al. 2020, 236).

Por consiguiente, en distintas facetas se tiende a identificar o separar la ideología desde formas muy básicas que pueden ser clasificadas como liberales y conservadoras. Además, se han ido involucrando más dimensiones dentro del concepto de ideología como la dimensión económica y social. Sin embargo, esto ha ido cambiando y actualmente no existe un concepto específico que haga referencia a la posición ideológica de los partidos políticos ni su significado exacto, ya que este es muy cambiante y depende del contexto en el que se desarrolle el partido y la demandas que requiera el electorado que el partido responda (Pantoja et. al 2020, 236).

Por otro lado, las dimensiones que se han ido involucrando en ideología dan respuesta a las preferencias que puede tener cada persona en cuanto a la economía y a los valores, ya que, a nivel económico se puede dividir entre izquierda (aquellos que está a favor de la intervención de estado) y derecha (quienes están a favor de políticas menos intervencionistas y más libre mercado) (Inglehart 1977, 80). En cambio, en cuanto a lo social o valores se puede ubicar entre progresistas o conservadores (Alcántara 2008, 50). Los progresistas son aquellos que están a favor de la inclusión y participación de las minorías o grupos que han sido históricamente marginados. En cambio, los conservadores son aquellos que quieren mantener el status quo de una sociedad con las ideas tradicionales y en muchos de los casos excluyentes.

Teniendo en cuenta estas divisiones, para fines de esta investigación se trabajará sobre la dimensión social de la clasificación de la ideología y sobre el posicionamiento de izquierda de los partidos, ya que los casos de estudio seleccionados responden a un tendencia centro izquierda en ambos países. De esta forma, uno de los principales autores que aborda el tema de ideología en cuanto a lo social es Norberto Bobbio (1999) el mismo que hace un exhaustivo análisis en cuanto a la diferenciación entre la izquierda y la derecha. El autor sostiene que la izquierda y los movimientos de izquierda históricamente han estado involucrados principalmente con la lucha por la equidad en la sociedad; mientras que la derecha tradicionalmente ha sido tolerante a la inequidad y a las divisiones dentro del orden social (Bobbio 1999, 30). Esto hace referencia al entendimiento de las ideologías dentro de los partidos políticos; por lo tanto, en la actualidad se atribuye a los partidos de izquierda la lucha por los derechos de las mujeres y la inclusión de las mismas dentro de los espacios de poder para poder alcanzar equidad. Empero, esto no quiere decir que los partidos de derecha

no hayan tenido iniciativas para incluir a las mujeres dentro de su militancia y dentro de sus espacios participativos.

Para Bobbio (1999), mientras la derecha enfatiza lo que hace a las personas diferentes y desiguales, la izquierda busca lo que une a las personas y lo hace fomentando políticas que reduzcan las desigualdades y las brechas existentes. Si bien es cierto que se ha tenido un largo caminar en cuanto a visibilidad de un problema social como es la falta de inclusión de las mujeres a nivel mundial, sin importar lo que hacían o no los partidos, han sido ellos, especialmente los de izquierda los que han empezado a abanderar estas causas sociales. Además, de que los partidos de izquierda claman por un cambio estructural de gran alcance (Pantoja et al. 2020, 239).

Como lo menciona Bobbio, la izquierda y la derecha tienen parámetros que los han diferenciado por siglos como su posición acerca del manejo de la economía del Estado. No obstante, en cuanto al término de justicia social, entendido esencialmente como la redistribución de oportunidades y privilegios para todos (UNICEF, 2022), se ha ido implementado con el tiempo en las dos líneas ideológicas, en una mucho más fuerte que en otra, pero en las dos ha habido avances significativos en cuanto a la importancia del reconocimiento de los derechos de los grupos históricamente excluidos, entre esos las mujeres.

Por lo tanto, siguiendo la idea de Bobbio sobre el concepto de los dos ejes de la ideología política, se debe partir por el supuesto de que la ideología de izquierda ha sido la que más ha trabajado a favor de las causas sociales progresistas en cuanto a la inclusión política de la mujer.⁵ Teniendo en cuenta esto se debe analizar mediante el estudio de estatutos y la oportunidad de liderazgo de las mujeres de cada partido para saber cómo la ideología política es un factor que ha dado más o menos representatividad sustantiva femenina dentro de las organizaciones partidarias.

Una vez que se ha comprendido cómo la democracia interna y la ideología de los partidos son factores fundamentales para la representación femenina es momento de entrar a observar el tipo de liderazgo de las mujeres dentro de las organizaciones partidarias, mediante el análisis

⁵ Según Paulina Recalda 2021 en Ecuador la derecha llega mostrándose sobre todo como una defensora de las libertades, la democracia y con la consigna de que era urgente la reinstitucionalización del país, como una forma de estrategia para ganar al electorado y verse como una verdadera oponente en cuanto a derechos humanos

conceptual de los tipos de liderazgo y cuál de ellos es el que más se asemeja a un liderazgo femenino descrito a continuación.

1.5. Liderazgo

Se debe partir por entender al liderazgo como central para toda actividad humana: las y los líderes determinan o aclaran las metas para un grupo de individuos y unen las energías de los miembros de ese grupo para lograr dichos objetivos (Keohane 2010, 23). De esta manera, esta sección busca realizar una descripción teórica del concepto de liderazgo político, sus tipos y la relación que existe en cuanto a la representación femenina de las mujeres ya que, se requiere identificar si con el liderazgo femenino se puede llegar a ejercer una verdadera representación femenina dentro de los partidos políticos.

El liderazgo es uno de los temas que más se ha tratado desde la sociología, por lo tanto, es importante mencionar de qué se trata, a qué se le atribuye y cuáles son sus estilos, etc. Hay una diferencia fundamental entre poder y liderazgo, porque no todos aquellos que tienen poder ejercen liderazgo y no necesariamente aquellos que tienen liderazgo están en una posición de autoridad o poder. Sin embargo, los dos términos están estrechamente relacionados (Keohane 2010, 25). Para esto tenemos varios pensamientos desde Platón, Maquiavelo, Weber que concuerdan que la violencia es una de las raíces del liderazgo político, también paradigmáticamente el liderazgo tenía que ver con los hombres. De todas maneras, en la República Platón se consideró la idea de que las mujeres también puedan ser aptas para ejercer liderazgo político. Para la elaboración de este trabajo de investigación se tomará como un autor importante a Max Weber (1978) y su trabajo en cuanto a poder y liderazgo, también autores como Montesquieu (1788), Rousseau (1789), Bourdieu (1981) y Michels (1962).

Weber, por su parte, enfatiza la iniciativa solitaria del líder, limitado por su propio juicio interno y sentido de responsabilidad. Así, el liderazgo político adquiere un nuevo significado como la responsabilidad de gobernar a las y los ciudadanos que tienen la máxima autoridad sobre los gobernadores (Pettit 2000, 106) y la idea del “único líder” es reemplazado por múltiples líderes como legisladores, líderes de partidos políticos y movimientos sociales, etc (Keohane 2010, 38).

Uno de los autores más importantes en cuanto a liderazgo es Burns (1978), él destaca que hay varios tipos de liderazgo. En primer lugar, reconoce que el liderazgo es “disensión”, ya que está basado en el conflicto y en el poder sobre la asignación autoritaria de valores para una

sociedad. En segundo lugar, es “colectivo”, ya que está envuelto en la interacción entre líder-seguidores. En tercer lugar, es “resuelto” y “determinado”, en el sentido de que lleva a la creación de ideas, movimientos, instituciones, naciones. En cuarto lugar, adquiere dos formas diferentes dependiendo de los “objetivos” implicados. Por una parte, el liderazgo de transacción o negociación consiste en el intercambio entre líder y seguidores para aproximar necesidades recíprocas y deseos (intercambio de favores por votos); este tipo de liderazgo persigue valores como la sinceridad, honestidad y la responsabilidad. Por otra parte, el liderazgo transformador, además de intercambiar necesidades mutuas, elimina y sacrifica seguidores si llega el caso, ya que es moralmente elevado y persigue valores como la libertad, la igualdad y la justicia (Burns 1978, 40).

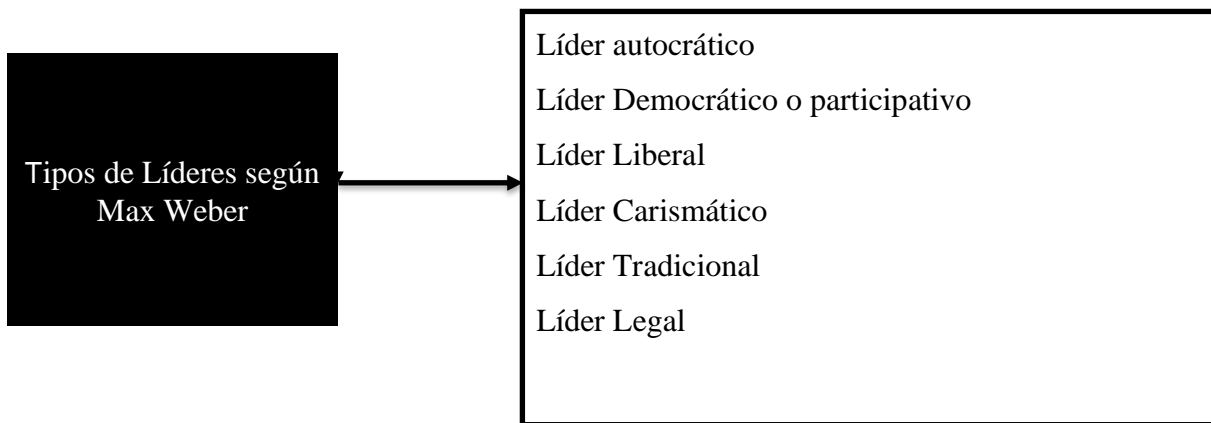
Asimismo, otros autores mencionan que el liderazgo carismático tiene que ver con el ejercicio del poder que está mediatizado por el carisma personal del líder (Deusdad Ayala 2001, 212): esto se refiere a que el carisma político se establece, como señaló Weber, en relación con los seguidores que admiran al líder político y pueden manifestar según las épocas y los condicionamientos socioeconómicos y culturales, diferentes muestras de afecto, de gratitud y de fidelidad o adhesión. El carisma político, a pesar de su irracionalidad, tiene siempre un componente de racionalidad, todos los seguidores explican de una u otra forma su adhesión al líder (Deusdad 2003, 22).

Por lo tanto, es fundamental abordar a profundidad la teoría del liderazgo carismático transformacional ya que ayudará a identificar con qué cualidades o características se podría distinguir al liderazgo femenino.

1.5.1. Max Weber y el liderazgo carismático

Weber menciona que el carisma es autodeterminado y establece sus propios límites, rechaza todo orden externo, transforma todos los valores y rompe todas las normas tradicionales y racionales. En sus formas más potentes, esto anula todas las nociones de santidad (Weber 1978, 53). Durante sus estudios sobre el liderazgo, Weber representa al carisma como la savia en el árbol, la sangre en las venas, ese impulso natural que da vida a un líder.

Gráfico 1. 2. Tipos de líderes según Max Weber



Fuente: Elaborado por la autora en base en el esquema de Max Weber, *Economy and Society*. (1978).

El término carisma se usa a menudo en ciencia política y sociología para describir un subconjunto de líderes que “por la fuerza de sus habilidades personales son capaces de tener efectos profundos y extraordinarios en los seguidores” (House y Baetz 1979, 399). Además, Weber atribuyó una cualidad revolucionaria y contra normativa a la autoridad carismática y dice que “su actitud es revolucionaria y lo transforma todo; rompe soberanamente con todas las normas tradicionales y racionales” (Eisenstadt 1968, 24). La idea entre ambos autores es que el carisma viene acompañado de habilidades o talentos propios del ser; es decir, que es innato de la persona que lo posee, tiene cualidades específicas que no todas las tienen y por eso ser un líder carismático es admirado por el impacto que produce.

Varios autores después de realizar investigaciones profundas acerca de las características de un líder carismático encontraron que tienen una visión o ideología trascendente (Blau, 1963; Dow, 1969; Marcus, 1961; Willner, 1984), actos de heroísmo (Willner 1984), una habilidad para inspirar y construir confianza (Dow 1969, Friedrich 1961, Marcus, 1961; Willner, 1984), la expresión de revolucionar ideales, a menudo “peligrosos” (Berger 1963, Dow 1969, Friedland 1961, Marcus 1961), y en todo esto el punto en común es que estas características tienen la responsabilidad de inspirar a alguien más y ganar adeptos, es decir aumentar el número de seguidores. Por lo tanto, el liderazgo carismático implica una relación social distinta entre el líder y el seguidor, en la que el líder presenta una idea revolucionaria, una imagen o ideal trascendental que va más allá de lo inmediato o lo razonable; mientras que el seguidor acepta este curso de acción no por su probabilidad racional de éxito sino por una creencia efectiva en las extraordinarias cualidades del líder (Dow 1969, 315).

Otros autores también mencionan que el liderazgo carismático no se basa ni en la personalidad ni está determinado por el contexto, sino que el fenómeno era en gran medida relacional y perceptual: “No es lo que es el líder, sino como la gente ve al líder” (Willner 1984, 14). La percepción juega un papel importante a la hora de observar al líder porque esto revela qué impacto está teniendo el líder sobre el seguidor o sobre las personas en general, lo que la gente ve, siente, analiza, piensa tiene mucho más que ver con cualidades sobrenaturales. Esto aterriza a la idea de que no solo se debe evaluar al líder carismático sobre sus cualidades sobrenaturales sino sobre la percepción que la gente tiene sobre él o ella.

Para distinguir de mejor manera cuáles son las características de un líder carismático y de un líder no carismático, se ha realizado la Tabla 1.1.

Tabla 1. 1. Componentes Comportamentales de Líderes Carismáticos y no Carismáticos

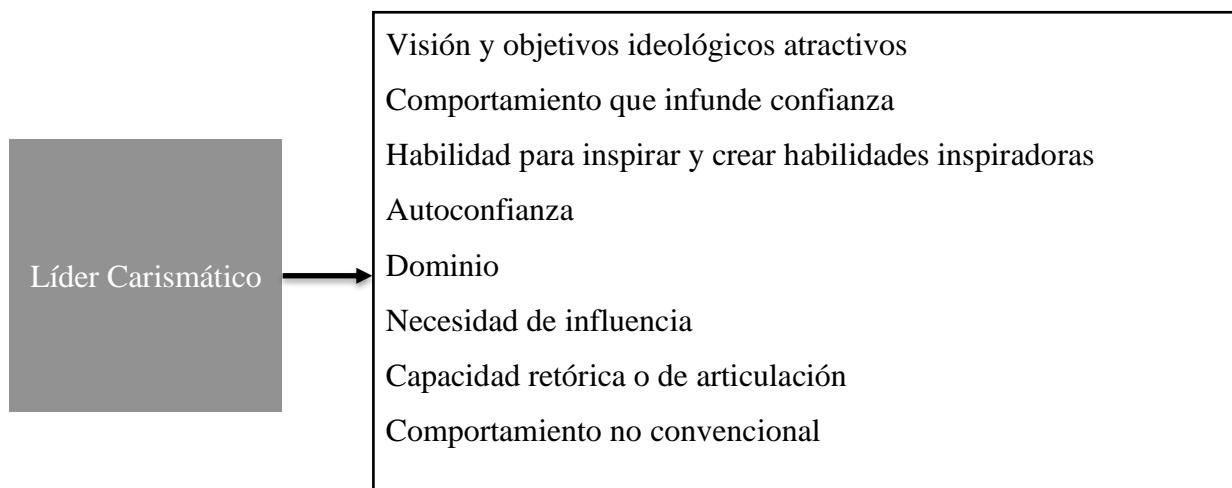
| | Líder No Carismático | Líder Carismático |
|-------------------------------------|--|--|
| Relacionamiento a <i>Status Quo</i> | Esencialmente está de acuerdo con el statu quo y se esfuerza por mantenerlo | Esencialmente se opone al statu quo y se esfuerza por cambiarlo. |
| Objetivo Futuro | | Visión idealizada que es muy discrepante del status quo |
| Simpatía | La perspectiva compartida lo hace simpática | La perspectiva compartida y la visión idealizada lo convierten en un héroe simpático y honorable digno de identificación e imitación |
| Confiabilidad | | |
| Habilidad | Experto en utilizar los medios disponibles para lograr objetivos en el marco del orden existente | Experto en utilizar medios no convencionales para trascender al orden existente |
| Comportamiento | Convencional; conforme a las normas existentes | Poco convencional o contraintuitivo |

| | | |
|-------------------------|---|--|
| Sensibilidad Ambiental | Baja necesidad de sensibilidad ambiental para mantener el statu quo | Alta necesidad de sensibilidad ambiental para cambiar el statu quo |
| Articulación | Débil articulación de metas y motivación para liderar | Fuerte articulación de la visión de futuro y la motivación para liderar |
| Base de Poder | Poder de posición y poder personal (basado en la recompensa, la experiencia y el gusto de un amigo que es similar a otro) | Poder personal (basado en la experiencia, el respeto y la admiración por un héroe único) |
| Relación Líder-Seguidor | Igualitario, buscador de consenso o directivo | Elitista, emprendedora y ejemplar |
| | Empuja u ordena a las personas que compartan sus puntos de vista | Transforma a las personas para compartir los cambios radicales defendidos |

Fuente: Traducción de la Tabla 1 del Texto de Bass, et. al., Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership. (1985)

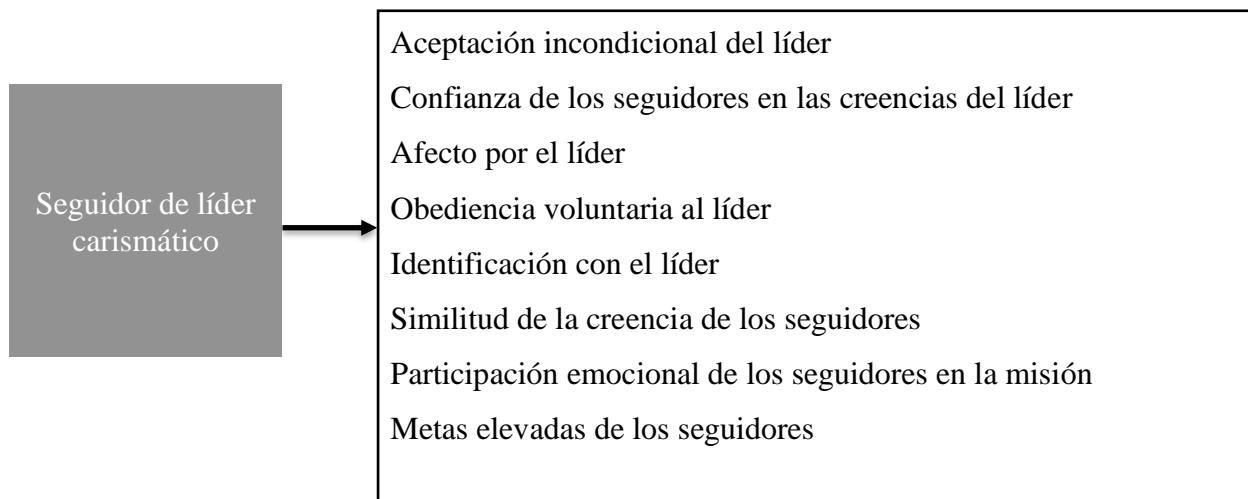
Ahora, de una forma más resumida se presenta cuáles son las características del líder y el seguido carismático:

Gráfico 1. 3. Líder Carismático



Fuente: Elaborado por la autora con base al texto de Bass et. al., Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership (1985).

Gráfico 1. 4. Seguidor de líder carismático



Fuente: Elaborado por la autora con base al texto de Bass et. al., Toward a Behavioral Theory of Charismatic Leadership. (1985)

De esta manera, para tener una visión del liderazgo carismático es importante separar por un momento el misticismo y empezar a tratarlo como un proceso de comportamiento (Jay A. et. al. 1987, 639). Al analizarlo como un proceso de comportamiento no nos centramos en la idea de las cualidades sobrenaturales del líder, sino en ciertas características de comportamiento de la persona que se lo puede clasificar o añadir al grupo de líderes carismáticos.

Es así que varias de estas características de líder carismático tienen que ver con el liderazgo transaccional. Este es un concepto que en la actualidad ha ayudado a definir muchos parámetros de liderazgo sobre todo en el área empresarial; no obstante, es súper útil y necesario pasarlo a la arena política para lograr identificar sus características y su relación con el liderazgo de las mujeres.

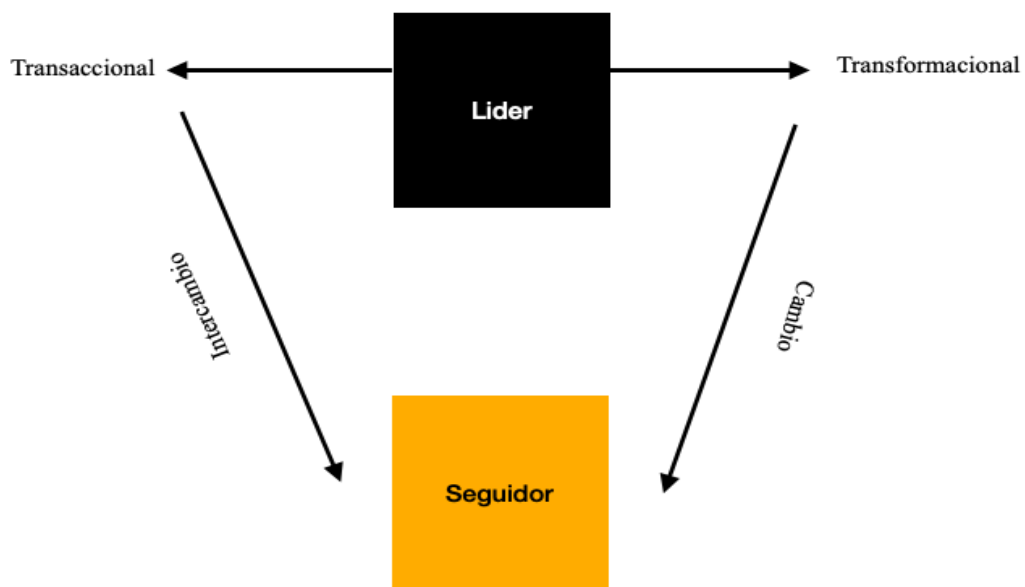
1.5.2 Liderazgo Transformacional y Transaccional

Según Burns (1978) existen dos tipos de liderazgos: transaccional y transformacional. El liderazgo transaccional tiene que ver específicamente con intercambio, es decir cuando una persona toma la iniciativa de acercarse a otra para intercambiar algo de valor es decir los líderes se aproximan a sus seguidores puestos los ojos en el intercambio (leaders approach followers with an eye toward exchanging) (Kuhnert y Lewis 1978, 4). El liderazgo

transformacional tiene que ver más allá que con el cumplimiento de los seguidores, tiene que ver con el cambio de las creencias, las necesidades y los valores de los seguidores. En este sentido los autores más importantes para definir el liderazgo transaccional y transformacional son Burns y Bass (1978, 1985).

Bass realiza un estudio comparado con las ideas de Burns para aplicarlas a las organizaciones, empresas, sociedades, etc., alcanzando las diferentes áreas de la sociedad. Por tal motivo, las definiciones de liderazgo de los autores ayudan a entender que tipo de liderazgo existen y cuáles son aquellos que mayor impacto tienen en la sociedad. Durante este trabajo de investigación se pretende mirar cómo el liderazgo puede agenciar espacios de representación sustantiva.

Gráfico 1. 5. Características importantes de líder transaccional y transformacional



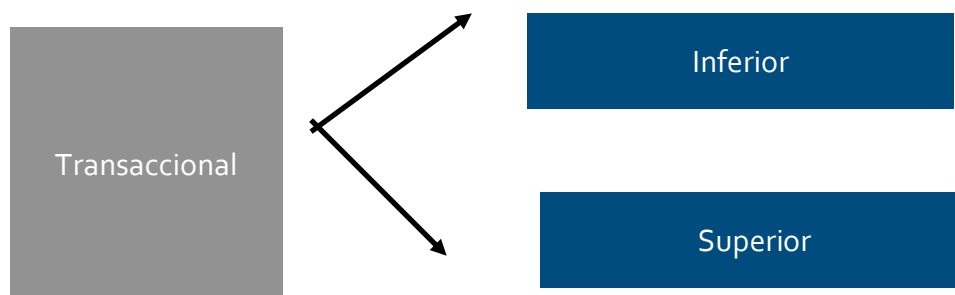
Fuente: Elaborado por la autora con base a la teoría de Burns sobre los tipos de liderazgo (1978)

Bass (1985) argumentó que los líderes transaccionales consideran principalmente cómo mejorar y mantener marginalmente la cantidad y calidad del desempeño, cómo sustituir una meta por otra, cómo reducir la resistencia a acciones particulares y cómo implementar decisiones. En contraste, los líderes transformacionales intentan y tienen éxito en elevar a colegas, subordinados, seguidores, clientes o electores a una mayor conciencia acerca de los problemas de importancia. Este aumento de la conciencia requiere un líder con visión, confianza en sí mismo y conciencia interna. Además, debe tener fuerza para argumentar con

éxito lo que él ve que es correcto o bueno, no lo que es popular o aceptable según la sabiduría establecida de la época (Bass 1985, 17).

El liderazgo transaccional representa aquellos intercambios en los que tanto el superior como el subordinado se influyen recíprocamente para que cada uno obtenga algo de valor (Yukl 1981). Esto quiere decir que cuando hay un intercambio entre las dos partes, estas buscan ganar y obtener las ganancias de acuerdo con sus intereses. Otra característica fundamental que Yukl menciona es que hay una dependencia de las dos partes o más bien se crea dependencia mutua para poder trabajar. El líder en un mecanismo transaccional va a hacer lo que el seguidor quiere. Por lo tanto, el liderazgo transaccional efectivo depende de la capacidad de los líderes para cumplir y responder a las reacciones y expectativas cambiantes de sus seguidores (Kellerman 1984, 96). Burns por su parte sugirió que los tipos de transacciones que realizan los líderes y seguidores van desde lo obvio (trabajos por votos, subsidios para contribuciones a la campaña) hasta lo menos obvio (intercambios de confianza, compromiso y respeto).

Gráfico 1. 6. Tipos de direcciones del liderazgo transaccional



Fuente: Elaborado por la autora con base a la teoría de Burns sobre los tipos de liderazgo (1978)

Según Bass, el liderazgo transaccional tiene dos direcciones inferior y superior. La primera tiene las acciones basadas en el conocimiento, es decir si una persona trabaja horas extra para poder tener unas vacaciones pagadas lo que significa que tiene que hacer algo que traiga beneficios. Los líderes aclaran las metas y los objetivos que los seguidores deben alcanzar para lograr algún tipo de beneficio u obtener algo de valor. Otra manera de liderazgo transaccional que eventualmente ocurre tiene que ver con las promesas o compromisos que tienen como su fundamento valores intercambiables como el respeto y la confianza a lo que Burns los llamaría “valores modales” esto se relaciona directamente con el liderazgo superior en el que los líderes trabajan directamente con recompensas de los valores, es decir entre más

confianza y respeto se brinde con dirección recíproca (de doble vía), más compromiso o beneficio tendrá el liderazgo (Burns 1978, 89). Este es un punto crítico en el crecimiento de la comprensión interpersonal porque por primera vez las personas pueden experimentar valores de confianza, compromiso, respeto y reciprocidad que son fundamentales para el liderazgo transaccional (Kuhnert y Lewis 1987, 652).

Por otro lado, el liderazgo transformacional no tiene que ver con el intercambio, sino que está fundamentado en los valores y creencias personales de los líderes y los seguidores (Burns 1978, 50). Al expresar sus estándares personales, los líderes transformacionales pueden unirse a los seguidores y cambiar las metas y creencias de ellos. Esta forma de liderazgo da como resultado el logro de niveles más altos de desempeño entre los individuos de lo que antes se pensaba posible (Bass 1985, 68). Cuando el liderazgo transformacional tiene que ver con la conexión directa entre los valores y las creencias de las personas el impacto va a ser mayor. Es decir, cuando el líder expresa sus valores los comparte y deja que los seguidores también compartan sus ideas y creencias, esto puede llegar al punto de generar cambios significativos en ambas partes. La influencia del líder llega a ser mucho más profunda, porque ya no se trata solamente de intercambio, sino de pertenencia, de transformar la manera de pensar y generar impacto y cambio juntos. Esa es la idea de trabajar en comunidad.

La diferencia entre los líderes transaccionales y los transformacionales es que los primeros ejercen influencia al establecer metas, aclarar los resultados deseados, brindar retroalimentación e intercambiar recompensas por logros. Los líderes transformacionales ejercen una influencia adicional al ampliar y elevar los objetivos de los seguidores y brindarles la confianza para desempeñarse más allá de las expectativas especificadas en el acuerdo de intercambio implícito o explícito (Taly Dvir et. al 2002, 735).

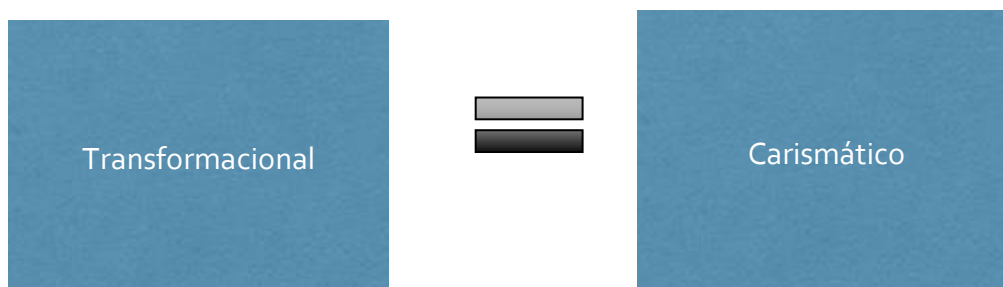
Tabla 1. 2. Diferencias entre el liderazgo Transformacional y Transaccional

| Liderazgo Transformacional | Liderazgo Transaccional |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollan seguidores | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollan seguidores intercambistas |
| <ul style="list-style-type: none"> • Evalúan el potencial de todos sus seguidores en términos de su capacidad | <ul style="list-style-type: none"> • Esperan que los seguidores logren los objetivos acordados |
| <ul style="list-style-type: none"> • Visualizan la expansión de sus responsabilidades futuras | <ul style="list-style-type: none"> • No los alientan a los seguidores para asumir una responsabilidad por desarrollarse y dirigirse a sí mismos y a los demás |

Fuente: Dvir, Eden, Avolio. Impact of transformational Leadership on follower development and Performance: A Field Experiment. (2002)

Dentro de este análisis es pertinente incluir y comparar la teoría de liderazgo de Max Weber y la de Bass & Burns. Weber describió a los líderes carismáticos como aquellos “que por la fuerza de sus habilidades personales son capaces de tener un efecto profundo y extraordinario en los seguidores” (Weber 1978, 189). La influencia que tiene una o un líder carismático es generar cambios profundos en los seguidores. Bass por su lado con semejanza a la defeción de Weber encuentra características fundamentales en un líder transformacional que son confianza en uno mismo, dominio y fuerte rectitud moral de las propias creencias (Weber, 1978, 650). Este tipo de liderazgo puede fortalecer el compromiso de los seguidores sin algún tipo de intercambio porque despierta motivación constante de los seguidores y construye una nueva imagen que abraza y acerca a la o el seguidor. Es así como citando a los autores y siguiendo sus investigaciones se llega a la conclusión de que puede existir una equivalencia entre el liderazgo transformacional y carismático.

Gráfico 1. 7. Equivalencia entre el liderazgo transformacional y carismático



Fuente: Dvir, Eden, Avolio. Impact of transformational Leadership on follower development and Performance: A Field Experiment. (2002)

Las últimas dos décadas han mostrado cierta convergencia entre los estudiosos del comportamiento organizacional con respecto a un nuevo género de teorías de liderazgo, alternativamente referido como liderazgo “transformacional”, “carismático” y “visionario” (Dvir et. al. 2002, 70), llegando a ser las tres palabras semejantes entre sí, por su definición.

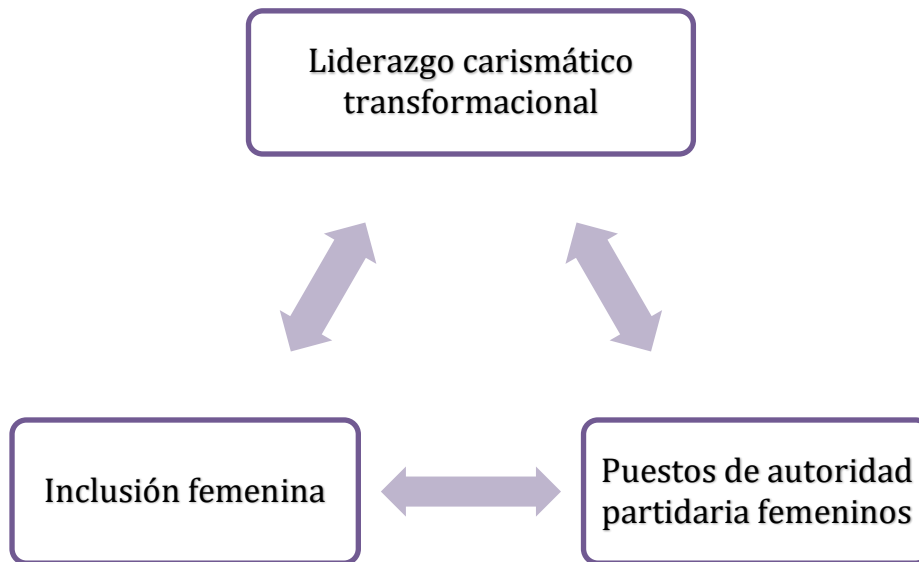
Una vez explicado los conceptos principales se mostrará cuál es la forma en que la ideología, el liderazgo y la democracia interna pueden permitir comprender distintos niveles de representación sustantiva al interior de los partidos políticos.

Por consiguiente el liderazgo transformacional, carismático y visionario es un tipo de acción que algunos estudios revelan que tiene que ver más con las características propias de las mujeres. Este tipo de liderazgo ubica a las mujeres en una posición necesaria al momento de dirigir partidos políticos, porque su visión ayudaría a completar el trabajo en conjunto con los hombres, a poder crear organizaciones más justas y democráticas. Por tal motivo, los partidos políticos al identificar este tipo de liderazgo femenino antes mencionado deberían ser los primeros en dar libertad plena en cuanto al ejercicio del poder de las mujeres, ocupando cargos directivos, sentándose en la mesa de toma de decisiones donde se tiene derecho a voz y voto.

Por lo tanto, estas condiciones necesarias pero insuficientes antes mencionadas como es la democracia interna, la ideología y el liderazgo que inciden de forma diferenciada a la representación sustantiva de las mujeres se puede decir que son factores que ayudan a determinar la falta de representación sustantiva femenina dentro de las organizaciones partidarias, ya que la democracia interna es una variable que ayuda a determinar cómo son los procesos de selección interna de las autoridades dentro los partidos políticos y así lograr identificar si existe o no una alta probabilidad de que mujeres lleguen a cargos o puestos directivos.

Además, con la explicación acerca de ideología partidaria se llega a identificar que mediante la dimensión social o de valores de la ideología se puede observar cómo los partidos de izquierda más que los de derecha han logrado abanderar causas de inclusión femenina y mediante sus ideas han logrado establecer en sus estatutos un camino mucho más amplio para la inclusión y representación sustantiva femenina. Finalmente, mediante el estudio de los tipos de liderazgo que existen se puede lograr identificar que el liderazgo carismático transformacional expuesto con anterioridad es uno de los elementos fundamentales para la inclusión de las mujeres en los puestos de poder ya que mediante este tipo de liderazgo se puede llegar a posicionar temas de género y de interés social de una manera más global y diversa dentro de las organizaciones partidarias y así seguir promoviendo y garantizando una mayor representación sustantiva partidaria.

Gráfico 1. 8. Efecto del liderazgo carismático transformacional en la inclusión de mujeres dentro del partido



Fuente: Elaborado por la autora en base al argumento antes mencionado

Por lo tanto, una vez realizada la revisión de la literatura y presentado los conceptos principales de la investigación, se procederá a establecer el diseño metodológico de esta investigación, la cual será una metodología descriptiva exploratoria con carácter comparativo, que tendrá variables dependientes e independientes para poder llegar a responder la pregunta de investigación planteada en el siguiente capítulo.

Capítulo 2. Metodología de la investigación

Este capítulo tiene como objetivo definir los aspectos metodológicos de esta investigación a partir de una breve explicación de la importancia de los estudios de caso como base de la metodología descriptiva exploratoria con carácter comparado. Posteriormente, se explica el diseño de investigación en el que se abordan los criterios de selección de los casos que son el Partido Revolucionario Institucional de México y la Izquierda Democrática de Ecuador. Seguido a eso, se expone y justifica cuáles son las unidades de análisis, variables, población y muestra y, finalmente, los procedimientos y las técnicas de medición de recolección y análisis de la información que se van a usar para poder responder a la pregunta de investigación.

2.1. Metodología y alcance de la investigación

La metodología que se utiliza en esta investigación es de carácter cualitativo. Este tipo de metodología “implica a menudo un proceso de aclaración recíproca entre la imagen que tiene el investigador del objeto de investigación, por un lado, y los conceptos que enmarcan la investigación, por el otro” (Ragin 2007, 145). Es decir es un trabajo constante de análisis a profundidad de los casos de estudio, además que algunos de los fines de la metodología

cualitativa tiene que ver con “dar voz, interpretar la importancia histórica o cultural y hacer progresar la teoría” (Ragin 2007, 146). Por lo cuál, esta metodología permite estudiar a los partidos políticos a profundidad y poder interpretar el comportamiento de los partidos hacia la existencia de la representación sustantiva de las mujeres dentro de ellos. Además de poder dar voz a mujeres militantes de los partidos en cuanto a su experiencia dentro de la carrera política y su liderazgo.

Además, la metodología cualitativa se utiliza ya que esta investigación tiene, principalmente, un alcance descriptivo y exploratorio de la investigación; es decir, mediante la investigación descriptiva se busca caracterizar la representación sustantiva de las mujeres indicando los rasgos más peculiares o diferenciadores entre ambos partidos políticos (ID y PRI) (Alvarez 2020, 3). De esta manera, también se pretende tener un alcance exploratorio en el sentido de conocer sobre un tema que no ha sido lo suficientemente estudiado o analizado (Alvarez 2020, 3) como es la representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos políticos, encontrando nuevos campos de estudio y formulación de nuevas hipótesis investigativas.

Por lo tanto, para efecto de esta investigación se tomará como autora principal a Della Porta (2008) que realizó su trabajo de investigación basados en investigaciones de casos. Las variables que se van a tomar en cuenta son representación sustantiva, democracia interna, ideología y liderazgo.

2.1.1 La importancia de los estudios de caso

Della Porta menciona que en el análisis comparativo existen tres métodos: experimentales, estadísticos y comparativos (Della Porta y Keatin 2008, 213). Para el objetivo de esta investigación se emplea específicamente el análisis comparativo de estudio de caso (2013).

Della Porta sostiene y explica que el análisis comparativo es uno de los más utilizados dentro de la academia. De esta manera, los estudios basados en casos ocupan una posición central en la investigación de las ciencias sociales y su objetivo consiste en realizar descripciones exhaustivas de unos pocos ejemplos de un determinado fenómeno” (Della Porta 2008, 213).

El método comparativo “trata de establecer relaciones generales y empíricas, entre dos variables y de controlarlas manteniendo constante todo lo demás” (Della Porta y Keating 2008, 214). Lo importante de este método es que cada caso de estudio seleccionado se concentra en el mismo fenómeno a estudiar que en este caso es la representación sustantiva de las mujeres. Este hecho se da en varios países, por lo tanto, al tenerlo identificado se puede seleccionar los casos para estudiar como un todo. Además que, ha ido evolucionando en los

diferentes contextos latinoamericanos, por lo que este trabajo de investigación toma en cuenta el contexto de cada caso de estudio seleccionado.

“El método comparado está justificado por su capacidad de llegar más allá de las mediciones estadísticas descriptivas, hasta una comprensión a profundidad de procesos históricos y motivaciones individuales” (Della Porta y Keating 2008, 216). El método comparado descriptivo ayuda a entender a fondo los contextos de cada caso seleccionado. Más allá de los números y las estadísticas, el estudio de caso se introduce en cada caso seleccionado para comprender el contexto. Además, conocer cuáles son los factores contextuales sirve para saber cuáles son las características sustanciales, cuáles son los puntos de partida, origen, progreso y final si así corresponde el caso. Por lo tanto, realizar un estudio comparativo lleva al conocimiento de los detalles de los casos, de las entrevistas y de las varias actividades que se vaya a realizar para encontrar las respuestas, para comprobar las hipótesis o responder la pregunta de investigación.

También este trabajo de investigación se basa en la lógica de Weber que tiene que ver con el estudio complejo sobre divergencia histórica y conocimiento concreto sobre procesos específicos en el que su instrumento de análisis es la narrativa (Della Porta y Keating 2008, 215).

De esta manera, la estrategia basada en casos se centra en un número relativamente reducido de casos, analizados en detalle uno por uno como si fuesen un todo interpretable (Ragin 2000, 22), con el objetivo de entender una unidad compleja de forma descriptiva. Por otra parte, la característica principal del estudio de caso es su N (población), ya que, el N en los estudios de caso son reducidos porque se estudian a cada uno como una unidad completa de análisis. Por lo tanto, al tener un N reducido ayuda a una interpretación más completa de la unidad de análisis.

Se considera a los países como macro-unidades, ya que se los entiende como configuraciones sociales únicas y complejas (Skocpol y Somers 1980) y estas se basan en la reconstrucción de los orígenes de un acontecimiento determinado y las generalizaciones son históricamente concretas (Della Porta y Keating 2008, 220). De esta manera uno de los aspectos importantes en este tipo de análisis es el diálogo entre las ideas del investigador y los datos de un examen de cada caso. Es decir, debe existir constantemente un diálogo concreto al realizar la investigación, por lo general estos casos son comparados o estudiados en diversas

dimensiones, es decir “que unos pocos casos se analizan partiendo de un amplio número de características”.

2.2. Diseño de investigación

Para realizar un estudio de caso con el método comparativo es sustancial entender a profundidad el contexto del caso, comprendiendo a fondo las causas y efectos, es decir, estudiar cada caso como si fuera un todo. De esta forma, los casos a estudiar a profundidad son dos partidos políticos: Izquierda Democrática (ID) de Ecuador y Partido Revolucionario Institucional (PRI) de México. Estos casos han sido escogidos por su vida institucional, composición interna, ideología y participación electoral, de la misma manera también se realizará una explicación breve del contexto de cada país en cuanto a la participación política de las mujeres.

2.2.1 Criterios de selección

Se seleccionó a México porque este país es uno de los principales países latinoamericanos en tomar avances en cuanto a la inclusión de la mujer debido a su historia de machismo, violencia y discriminación hacia la mujer (CEPAL 2021). Por otro lado, la historia muestra que el PRI en 1990 mediante el proceso de transformación del sistema político mexicano que favoreció la implementación de cuotas de género fue uno de los primeros partidos que sin tener una ley que le exigiera implementar el 50% de cuotas de género en sus estatutos, fue el único partido en México que tuvo la iniciativa de hacerlo. Por consiguiente, en la actualidad México ha sido uno de los pocos países que en los últimos años se ha situado como uno de los países referentes en la representación sustantiva de la región (Vásquez 2019).

Por otra parte, se seleccionó a Ecuador, porque en este país se han logrado importantes avances en el plano jurídico y normativo a nivel regional. Además, fue el primer país latinoamericano en reconocer el derecho al voto femenino en 1929 y en proponer la paridad en el año 2000, así como también ha sido vanguardia en la elevación del principio de paridad a rango constitucional en 2008 (Accossato 2021, 205).

Así mismo, fue uno de los primeros países de la región en el que se plantean tres dimensiones de observación de la situación de las mujeres al interior de las estructuras partidarias: 1) presencia de una «retórica de la igualdad» en los estatutos y documentos oficiales de los partidos políticos; 2) incorporación de acciones positivas que favorezcan la participación de

las mujeres en la organización interna, y 3) análisis de la oferta electoral construida por los partidos (Accossato 2021, 205).

Por consecuencia, se selecciona a la Izquierda Democrática (ID), porque ha sido uno de los partidos que ha tenido institucionalidad a nivel nacional, es decir duración en el tiempo. Si bien, estos países han tenido grandes avances en cuanto a la inclusión de mujeres en la política, México lleva una gran ventaja sobre Ecuador en cuanto a debates, leyes o agendas de género a nivel legislativo y de partidos políticos que favorecen la representación sustantiva femenina (Vásquez 2021).

Los mencionados partidos han sido escogidos por su duración en el tiempo, composición interna, institucionalidad, ideología y participación electoral. De la misma manera también se realizará una explicación breve del contexto de cada país en cuanto a la participación política de las mujeres, teniendo estadísticas de la participación femenina de cada país en la arena política y también el número de mujeres que tienen cargos directivos dentro de los partidos (Della Porta y Keating 2008, 222).

La investigación tendrá un alcance descriptivo-exploratorio con carácter comparado, ya que este trabajo de investigación tiene como finalidad estudiar partidos de países latinoamericanos que hayan tenido presencia o no de mujeres en direcciones o cargos directivos en los mismos.

2.3. Medición de la representación sustantiva del PRI y la ID

Para fin específico de esta investigación se realiza un índice para la medición de la representación sustantiva de ambos partidos. Este índice tendrá tres indicadores que son: mujeres en cargos directivos dentro de los partidos políticos, existencia de comisiones de género dentro de los partidos políticos y mujeres que ocupen cargos directivos dentro de la Asamblea o Congreso Nacional de cada país. De esta manera, se pretende realizar una comparación entre los dos casos de estudio seleccionados para comprender los niveles diferenciados de representación sustantiva en los dos partidos.

Las dimensiones que se han seleccionado para realizar esta comparación han sido bajo los criterios señalados dentro del marco teórico de esta tesis. Así, el saber que existen mujeres en puestos de liderazgo y toma decisiones y que los partidos cuentan con comisiones de género que fungen como entes reguladores para garantizar la participación y representación sustantiva de la mujer, dará cuenta de qué partido es más garantista en cuanto a representación sustantiva.

2.3.1. Mujeres que han ocupado cargos directivos nacionales de la ID y del PRI

El PRI desde 1930 hasta el 2022 el partido ha tenido 52 presidentes de los cuales 6 han sido mujeres (página oficial PRI), representando el 0.11%, que en los 92 años que tiene el partido y constituyendo un porcentaje muy bajo en cuanto a representación femenina en puestos directivos o de liderazgo. Por otra en la Izquierda Democrática, de los 10 presidentes o directores ejecutivos solo ha tenido 1 mujer como representante legal, esto quiere decir que solo el 5% de presencia femenina en cargos directivos durante los 46 años de vida política de la ID (Alcántara et al. 2016, 32).

Claramente estas cifras demuestran que ha existido una escasa participación femenina en puestos directivos de los partidos políticos, evidenciando que cuando se mira hacia la cúspide de la pirámide del partido, se ve cada vez menos a mujeres. En la actualidad tanto el PRI como la ID han tenido avances en la inclusión de mujeres dentro de sus comités directivos. El PRI cuenta con al menos el 35% de mujeres dentro de sus puestos de liderazgo y decisión, ocupando 11 secretarías de 30 y la ID cuenta con el 21% de participación femenina en dichos cargos (Páginas oficiales de la ID y del PRI 2022)

2.3.2. Comisiones o secretarías de género

Los dos partidos políticos cuentan con comisiones de género, donde solamente el PRI las tiene reglamentadas; es decir, que consta en sus estatutos. Por su parte, la Izquierda Democrática cuenta con una comisión de género, pero esta no está constituida ni establecida legalmente dentro de su normativa, lo que expresa claramente que todavía la ID tiene varios procesos de reestructuración que realizar en cuanto a la normatividad de mencionada comisión.

2.3.3. Presidencias de comisiones de Asambleas generales

Para esta dimensión se tomó en cuenta las comisiones presididas por mujeres ya que generalmente estas presidencias son postuladas por las bancadas legislativas; por lo que es importante mencionar que se entiende por bancada legislativa y si efectivamente es lo mismo para ambos países. De esta manera:

Las bancadas legislativas en el Ecuador son grupos de representantes de un mismo partido político o de varios que se unieron. Cada bancada puede presentar un candidato para ser vocal en el Consejo de Administración Legislativa (CAL), el máximo organismo de administración

legislativa. Los cuatro vocales se escogerán entre miembros de distintas bancadas legislativas (algo que sucede, también, en la sesión inaugural) (Roa 2021).

Art. 116.- De las bancadas legislativas o bloques parlamentarios. - Los partidos o movimientos políticos que cuenten con un número de asambleístas que represente al menos el diez por ciento de las y los miembros de la Asamblea Nacional, podrán formar una bancada legislativa o bloque parlamentario. Cuando el diez por ciento no sea igual a un número entero, entiéndase que el número requerido es igual al entero inmediato inferior (Constitución del Ecuador 2018)

Por lo cual, son las bancadas que generalmente están conformadas por miembros del mismo partido político las que escogen y postulan candidaturas para presidentes o secretarías dentro de la Asamblea Nacional. Por otra parte, en México “la bancada es un conjunto de dos o más Diputadas y/o Diputados de un mismo partido político que poseen representación en el Congreso. A la bancada también se le reconoce como fracción o grupo parlamentario” (Constitución Mexicana). En ambos países existe una semejanza en el término. De esta manera, son los partidos políticos los que a su criterio y en muchos de los casos por intereses particulares, van a postular internamente a los candidatos para que sean representantes de la bancada en el Legislativo. El fin específico de observar el accionar de las bancadas es para saber si existe una posibilidad de que mujeres puedan candidatizarse y posteriormente ser elegidas para cargos de liderazgo dentro de los poderes legislativos o si estos espacios siguen predominando los hombres.

México es un país con un Congreso Bicameral, es decir que cuenta con una cámara alta que sería el Senado y una cámara baja que serían los Diputados. Por lo cual, el Partido Revolucionario Institucional cuenta con 70 diputados en la cámara de diputados y 13 en la cámara de senadores. De los cuales, de los dos puestos que obtiene el PRI dentro de la mesa directiva, las 2 son mujeres, es decir cuenta con el 100% de participación femenina dentro de la cámara de diputados. Mientras que en el senado de un puesto que ocupa el PRI en el mesa directiva, ese cargo es para una mujer, ocupando el cargo de vicepresidenta de la Mesa Directiva.

En cuanto a Ecuador, el poder legislativo está conformado por una Asamblea Nacional unicameral en la que la ID cuenta con 12 asambleístas para el periodo 2021-2025. Dentro del Consejo de Administración Legislativa que constituye el principal órgano ejecutivo dentro de la Asamblea, de dos puestos que ocupa la ID, los dos están conformados por mujeres. Esto hace referencia a que existe una gran iniciativa por ubicar a mujeres dentro de cargos

directivos o de liderazgo. A continuación, se exponen los resultados encontrados en este análisis:

Tabla 2. 1. Resultados del estudio de la representación sustantiva de las mujeres dentro de la ID y del PRI

| Partidos | Indicadores | | | |
|--------------------------------------|--|---|--|--|
| | Comisión de género reglamentada en los estatutos | % Mujeres en cargos directivos internos | % Mujeres en presidencias o secretarías de comisión dentro de la Asamblea/Congreso | Promedio de mujeres en cargos directivos internos del partido y en directivas de comisiones de los Congresos |
| Partido Revolucionario Institucional | √ | 35% | 100% | 67.5% |
| Izquierda Democrática | X | 21% | 100% | 60.5% |

Fuente: Elaborado por la autora a partir de la revisión de estatutos y páginas oficiales de la ID y del PRI

Se puede observar que el Partido Revolucionario Institucional cumple con las dos dimensiones estatutarias que reglamenta la participación sustantiva de las mujeres y además en un promedio de porcentaje de mujeres en cargos directivos internos dentro partido político y dentro de las mesas directivas del Congreso cuenta con un 67.5% de participación femenina. Por otra parte, la ID a pesar de que cuenta con una secretaria de género, ésta no está reglamentada; por lo tanto, no puede ser totalmente considerada como legal. Sin embargo, ha tenido la iniciativa de poner en ejecución esta secretaría y entre el porcentaje de mujeres en cargos directivos tanto internos como en la Asamblea tiene un promedio de 57.5%, lo que significa que tiene un porcentaje considerable en cuanto a representación sustantiva. De todas maneras, todavía queda un largo camino por trabajar para llegar cada vez a porcentajes más altos de mujeres en cargos directivos y de decisión y así garantizar una real representación sustantiva en la política partidaria. Es por esto la importancia que tiene estudiar estos partidos para que de acuerdo a las diferencias encontradas y con estos hallazgos o factores determinantes encontrados se pueda seguir construyendo hipótesis o preguntas de

investigación en base a lo encontrado en esta investigación. Además, es importante mencionar que en el estudio realizado los dos partidos evidencia una representación sustantiva, esto no es lo que ocurre en todos los partidos.

2.4. Población, muestra y pregunta de investigación

Esta investigación responde a un muestreo no probabilístico por lo que se realiza una revisión normativa en cada país y en cada partido político (PRI e ID), así como también se realizan entrevistas con preguntas abiertas semiestructuradas a dirigentes y militantes del PRI y la ID. Para la parte de trabajo de archivo se escogen los estatutos actualizados de los dos partidos políticos y además las constituciones nacionales de cada país para poder realizar un análisis a profundidad y de contexto. Estos documentos han sido seleccionados bajo el criterio de que son las normativas más altas dentro de los países y de las organizaciones partidarias.

Por otro lado, para las entrevistas la población son mujeres y hombres militantes de los partidos de la Izquierda Democrática y el Partido Revolucionario Institucional que llevan al menos 5 años de militancia dentro del partido y además ocupan cargos directivos dentro del mismo. Los criterios para la selección de los participantes de estas entrevistas tiene que ver con el género, años de militancia y ocupación de cargos directivos para lograr obtener la información pertinente y certera para los fines de esta investigación.

2.5. Variable dependiente y variables independientes

Por otro lado, en cuanto a las variables que se van a utilizar en esta investigación se las ha elaborado mediante el enfoque central de esta investigación que es el estudio de la representación sustantiva de las mujeres en el PRI y la ID y los factores que influyen en ella como la democracia interna, el liderazgo y la ideología política. Se llegó a categorizar estas variables según fuentes académicas que ayudaron a llegar a ellas como la democracia interna para saber cuál es el proceso de selección de autoridades, la ideología partidaria para saber si esto determina ciertas actitudes en cuanto al rol de la mujer dentro del partido, y finalmente el tipo de liderazgo que la mujer ejerce para poder acceder a espacios de poder.

Tabla 2. 2. Descripción de las variables a utilizar en esta tesis

| Variable Dependiente | Variables Independientes |
|-----------------------------|---------------------------------|
| Representación Sustantiva | Democracia Interna |

| | |
|--|--------------------|
| | Ideología política |
| | Liderazgo |

Fuente: Elaborado por la autora con base en la investigación realizada

2.6. Instrumentos de medición y técnicas

Los instrumentos con los que se van a medir las variables antes mencionadas hacen alusión al análisis cualitativo que se va a realizar. De esta manera, para la democracia interna e ideología política se hace un análisis normativo contextual de los documentos legales tanto de los partidos políticos como también de los países para poder entender el contexto de cada caso de estudio. Los criterios de selección para escoger estos documentos es que sean los más altos documentos normativos dentro de los partidos, es decir, las constituciones correspondientes y los estatutos partidarios. La sistematización de estos documentos se realiza a través del análisis en cuanto a la identificación de normativas que tengan que ver con género y representación de la mujer en espacios de poder; además de lograr identificar la posición ideológica estipulada en los estatutos y su democracia interna. Por ello, el análisis de las constituciones de cada país se enfoca en encontrar los avances normativos en cuanto a la inclusión y aprobación de cuotas de género y saber si la normativa nacional hace referencia a la normativa partidaria con respecto a la inclusión de mujeres en la representación política.

Por otra parte, las técnicas que se utiliza es la triangulación de datos. A menudo, el propósito de la triangulación en contextos específicos es la obtención de confirmación de los resultados a través de la convergencia de diferentes perspectivas. Se considera que el punto en el que convergen las perspectivas representa la realidad" (Elizalde 2019, 2). Por lo tanto, se tendrán tres fuentes de datos en este estudio: revisión de la literatura, entrevistas y estatutos.

La revisión de la literatura se utilizó para proporcionar información a la investigadora y así poder redactar las preguntas de las entrevistas semiestructuradas de élites con preguntas abiertas previamente elaboradas y aprobadas que hacen referencia a la representación sustantiva de las mujeres dentro del partido, democracia interna (selección de autoridades), biografías o historias de vida de las militantes de los partidos y que se han postulado para cargos directivos dentro del partido.

Por lo tanto, el criterio para la elaboración de las entrevistas que se va a usar en este trabajo es la saturación de información (Ortega 294, 2020), realizando un número determinado de entrevistas hasta lograr llegar a un factor común de información, por lo que el número de

entrevistas quedará al criterio de la investigadora. De esta manera, las personas a entrevistar que son mujeres y hombres militantes del PRI y la ID, una vez que se les explicó acerca de los objetivos de la investigación, han accedido de manera libre y voluntaria a responder las preguntas planteadas y contar sus experiencias, dando el permiso oportuno para grabar las entrevistas o hacer uso de sus nombres y cargos políticos tanto internos del partido como fuera de él. Estas entrevistas tienen la finalidad de hacer un trabajo exploratorio acerca de la representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos políticos.

Tabla 2. 3. Detalle de las entrevistas realizadas

| N° | Nombre | Cargo/Partido | Medio o lugar de la entrevista |
|-----------|----------------------|---|---------------------------------------|
| 1 | Wilma Andrade | Asambleista/ ID | Zoom |
| 2 | Cynthia Lopez Castro | Diputada / PRI | Zoom |
| 3 | Virginia Andrade | Secretaría nacional de la comisión de género / ID | Zoom |
| 4 | Carmen Paucar | Secretaría nacional de la comisión de etica / ID | Zoom |
| 5 | Valeria Gomez | Diputada / PRI | Zoom |
| 6 | Silvia Solis | Militante PRI | Zoom |
| 7 | Rolando Puente | Presidente Provincial del Carchi / ID | Zoom |
| 8 | Veronica Carillo | Secretaria nacional de juventudes, Asambleista Alterna por Pichincha / ID | Presencial |
| 9 | Ramiro Narvaez | Asambleista / ID | Presencial |
| 10 | Diego Almeida | Secretario nacional / ID | Presencial |
| 11 | Yeseña Guamani | Asambleista y ex Vicepresidenta de la Asamblea de Ecuador/ ID | Presencial |

| | | | |
|-----------|----------------|------------------|--------------------|
| 13 | Melissa Vargas | Militante / PRI | Llamada telefónica |
| 14 | Lucero Saldaña | Militante / PRI | Llamada telefónica |
| 15 | Monste Arcos | Militantes / PRI | Llamada telefónica |

Fuente: Elaborado por la autora con base en las entrevistas realizadas

Además, se busca la construcción de narrativas a través de las entrevistas que se realizan, entendiendo que la narrativa es “una historia que les permite a las personas dar sentido a sus vidas. Consiste en un esfuerzo del sujeto por conectar su pasado, su presente y su futuro de tal manera que se genere una historia lineal y coherente consigo misma y con el contexto” (Cardona et.al. 2015, 172). Mediante la voz de las personas entrevistadas se busca encontrar experiencias personales femeninas en cuánto a su caminar dentro del partido político.

Finalmente, a través de los testimonios o las historias de mujeres militantes de los partidos se buscará determinar el tipo de liderazgo que han ejercido dentro de los partidos y cuáles han sido los limitantes para el mismo. De esta manera, una vez que se tiene claro el tipo de metodología que se va a implementar en este trabajo de investigación y que va ayudar a responder la pregunta de investigación, se procederá al análisis de los casos y a la interpretación de resultados.

Capítulo 3. Análisis normativo de los casos de estudio: Izquierda Democrática y Partido Revolucionario Institucional

Este capítulo expone y analiza la forma en la que se ha buscado garantizar la representación política de las mujeres mediante la caracterización normativa e ideológica de los casos de estudio seleccionados que en este caso son el Partido Revolucionario Institucional y la Izquierda Democrática. El análisis se realizó a través de una revisión sistemática de los estatutos, documentos legales y constitucionales de los casos de estudio antes mencionados para poder evaluar las variables independientes de esta investigación que es la democracia interna y la ideología del partido.

Para cumplir con el fin específico de este capítulo, este se organiza de la siguiente forma. En primer lugar, se empieza por un recorrido histórico sobre la implementación de cuotas de género en el Ecuador y México con una breve explicación del contexto latinoamericano en general mediante el análisis de las respectivas constituciones. Posteriormente, se hace una revisión de documentos legales como los estatutos de los partidos en comparación con la

aprobación de leyes paritarias aprobadas en el Ecuador y México en sus respectivas constituciones para lograr exponer los procesos de democracia interna y líneas ideológicas que tiene cada partido político seleccionado.

3.1. Contexto histórico de los casos de estudio

En América Latina las mujeres conforman en promedio el 50% de la población y del padrón electoral de los diversos países. México cuenta con el 44% de mujeres en gabinetes ministeriales, mientras que Ecuador cuenta con el 25% de mujeres en gabinetes ministeriales (CEPAL 2022). A pesar de esto, sólo representan el 18% de las autoridades electas en las instituciones legislativas (Ríos 2008), evidenciando el bajo porcentaje de representación femenina que ha existido y existe en Latinoamérica. De esta manera, en esta sección se busca mostrar un enmarcamiento contextual general y nacional donde se desarrolla la representación sustantiva de los dos partidos y así, lograr entender con claridad las diferentes reformas políticas que se han venido desarrollando en Ecuador y México. Para esto, es necesario analizar las etapas históricas que han tenido ambos países en cuanto a la aprobación normativa de cuotas paritarias.

3.1.1 Ecuador

Ecuador ha tenido una gran historia de lucha por la inclusión y el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Estos cambios institucionales empezaron en 1929 cuando se realizó el reconocimiento del ejercicio del derecho al voto a través de la petición formal de Matilde Hidalgo, primera mujer en terminar la secundaria y primera mujer en graduarse como médico en la Universidad Central del Ecuador. Sin embargo, este derecho por sí solo no permitía a las mujeres tomar decisiones o incidir en políticas públicas que afectan el desarrollo de sus vidas. De igual manera, votar no significó que las mujeres hayan alcanzado un tratamiento equitativo que garantice el derecho a la igualdad ante la ley (Ley de Cuotas-Ecuador 1997, 379).

Es así como, el Ecuador evidencia una lucha importante a favor de la participación de la mujer en política, con el impulso de varios movimientos feministas entre los más importantes está el Sindicato Nacional Único de Trabajadoras Remuneradas del Hogar (SINUTRHE) que fue el primero en constituirse legalmente y por lo tanto el primero en legitimar la presencia política de las mujeres en el Ecuador (Santillán et al. 2012, 10). Por lo cual, es evidente que ha existido un importante avance en cuanto a los derechos de las mujeres. Respecto a la participación de las mujeres en la política su avance ha sido paulatino y progresivo, ya que,

estudios desde 1992 revelan que “de los 15 partidos existentes en el 92 solo siete mencionan a las mujeres dentro de sus estatutos, estos eran el Partido Conservador Ecuatoriano, el Partido Liberal Radical Ecuatoriano, Concentración de Fuerzas Populares, Partido Roldosista ecuatoriano, Acción Popular Revolucionaria Ecuatoriana, el Frente Radical Alfarista y el Partido del Pueblo (Haro 1992, 50).

Por otra parte, a pesar de la escasa presencia de mujeres en los partidos políticos ecuatorianos, en 1997 empieza a formarse el primer movimiento de mujeres, el mismo año en el que se promulga la primera ley de cuotas, así como los avances alcanzados en la Constitución de la República vigente desde 1998. Estas reformas llevaron a la creación del Consejo Nacional de las mujeres (CONAMU) y la Defensoría de la mujer y la Comisión Legislativa especializada de la Mujer y la Familia. A pesar de los avances legislativos que se llevaron a cabo una de las grandes resistencias que encontraban las mujeres era poder visibilizar la desigualdad de género como un asunto social importante y necesario a debatir dentro de las instituciones del Estado, ya que, se lo seguía considerando menos relevante (Villarreal & Muñoz 2018), es así que para la inclusión femenina en la participación política del Ecuador existieron tres reformas importantes que se presentan en el Gráfico 3.1.

Gráfico 3. 1. Etapas del proceso de evolución gradual normativo de las reformas paritarias en el Ecuador



Fuente: Elaborado por la autora con información de Espinosa (2016)

Estas tres etapas marcan un antes y después en la política ecuatoriana, especialmente la segunda etapa de la reforma constitucional en 1998 en la que se incluyen los derechos de las mujeres en los siguientes artículos:

Tabla 3. 1. Artículos que incluyen derechos de las mujeres en la Constitución de 1998

| Artículo | Mencionado |
|---------------------------|--|
| Art. 41 | El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de un organismo especializado que funcionará en la forma que determine la ley, incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público. |
| Art. 102 | El Estado promoverá y garantizará la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular, en las instancias de dirección y decisión en el ámbito público, en la administración de justicia, en los organismos de control y en los partidos políticos. |
| Transitoria Decimoséptima | Se reconocerá a las mujeres la participación del 20% en las listas de elecciones pluripersonales, así como todos los derechos y garantías consagrados en leyes y tratados internacionales vigentes. |

Fuente: Elaborado por la autora con base a la Constitución de la República del Ecuador del (2008)

Estos derechos sin lugar a duda proveyeron y reconocieron los derechos de las mujeres en cuanto a su participación política e igualdad de oportunidades. En esta etapa se garantizó el 20% de participación de las mujeres en las elecciones. Posteriormente, en el año 2000 en Ecuador con la Ley de Participación Política, vigente para gobiernos locales, se incorporó una provisión para contar con un porcentaje mínimo del 30% de representación de mujeres aumentando en cada elección subsecuente un 5% adicional hasta alcanzar la paridad en el 2007. De esta manera, y de acuerdo con lo estipulado en la ley se puede identificar en primera instancia que es necesario una presencia de mujeres en las listas para elecciones; De modo que, de la misma manera en la que se establece que existan cuotas para cargos de elección popular se convierte necesario y fundamental que también exista una normativa jurídica que estipule que debe ser obligatoria la paridad para cargos directivos dentro de los partidos políticos.

Estas reformas han ayudado a que actualmente el Ecuador cuente con un sistema paritario entre hombres y mujeres a la hora de postularse a cargos de elección popular. Sin embargo, esto revela que la legislación con enfoque paritario se ha construido con base en la cara externa del partido, mientras que la reflexión sobre la estructura interna todavía no es tan clara ni precisa en la normatividad ecuatoriana sobre el papel de la mujer en la política partidaria. Aunque, en la práctica estas reformas aseguran la participación igualitaria en listas políticas,

esto no ha logrado permear a la elección directa para candidatos a elección popular, sobre todo a nivel seccional ya que generalmente las mujeres son ubicadas en los puestos de suplentes o alternas en cualquier dignidad a la que se esté inscribiendo el partido (Freidenberg 2015, 30)

Esto lleva a otro factor social en la historia ecuatoriana que es el machismo patriarcal estructural. Si bien Ecuador tiene un bagaje histórico bastante machista y tradicional en muchos de los casos influenciado por las tradiciones de la religión católica y los roles entre hombres y mujeres que se han definido gracias a estas tradiciones (Alonso 2019, 125), para Bonomi (2013) el hecho de tener leyes paritarias aprobadas no asegura que las mujeres reciban más votos, ya que los votantes podrían tener sesgo de demanda. Esto se refiere a un sesgo de preferencias que tienen los votantes hacia los hombres por un constructo social patriarcal enraizado en la sociedad ecuatoriana. Según la autora, esto pone en desventaja la participación femenina en la política.

Por lo tanto, una vez que se ha expuesto sobre los avances jurídicos que ha tenido el Ecuador con respecto a leyes paritarias es importante conocer qué pasa con estas leyes dentro de los partidos políticos; ya que si bien es cierto, estas reformas han llevado a los partidos a incluir a mujeres dentro de sus listas paritarias, es importante conocer si estas leyes también están incorporadas dentro de la organización interna de los partidos políticos en el Ecuador y como están conformados especialmente dentro de la Izquierda Democrática. Para esto, es importante revisar la reforma al Código de la Democracia de 2020 y la Constitución del Ecuador de 2008 para lograr identificar cómo están considerados los partidos y cuáles son las obligaciones que deben cumplir.

Tabla 3.2. Definición de partidos políticos según el Código de la Democracia en Ecuador

| Artículo | Mencionado |
|----------|--|
| Art.308 | Los partidos y movimientos políticos son organizaciones públicas no estatales , que constituyen expresiones de la pluralidad política del pueblo y sustentarán concepciones filosóficas, políticas, ideológicas, incluyentes y no discriminatorias . |
| Art. 310 | Los partidos políticos serán de carácter nacional , se registrarán por sus principios y estatutos, propondrán un programa de gobierno y mantendrán el registro de sus afiliados. |

Fuente: Elaborado por la autora con base a las reformas al Código de la Democracia Ecuatoriano de 2020.

En este contexto, el Ecuador se considera un sistema multipartidista (Alcántara 2016, 60), que según las reformas al Código de la Democracia de 2020 establece que los múltiples partidos políticos del Ecuador deben ser incluyentes y no discriminatorios; y se deben regir por sus principios y estatutos. Es así como según la norma jurídica ecuatoriana los partidos deben garantizar una amplia e inclusiva participación política. Por tal motivo, es importante preguntarse si realmente existe o ha existido una verdadera disposición para que esto suceda dentro de las organizaciones partidarias, ya que según la ley las mujeres deben estar presentes de igual porcentaje que los hombres en las diferentes actividades; también, es importante mencionar que esto se menciona implícitamente, ya que no es una normativa clara y específica que favorece los derechos de las mujeres. No obstante, siguiendo la normatividad se debe esperar que los partidos políticos cuenten con estatutos que estén apegados a los principios de inclusión y no discriminación estipulados por la ley ecuatoriana. Por otro lado, la Constitución del Ecuador aprobada en el 2008 menciona que las listas que presenten los partidos para cargos de elección popular deben tener los siguientes requisitos:

Tabla 3. 3. Artículos con respecto a Partidos Políticos de la constitución del Ecuador

| Artículo | Detalle |
|----------|---|
| Art. 58 | Las listas de candidaturas en elecciones pluripersonales deberán presentarse con al menos, el treinta por ciento (30%) de mujeres entre los principales , y el treinta por ciento (30%) entre los suplentes, en forma alternada y secuencial, porcentaje que se incrementará en cada proceso electoral general, en un cinco por ciento (5%) adicional hasta llegar a la igualdad en la representación. Se tomará en cuenta la participación étnica cultural. |
| Art. 59 | Para los efectos determinados en el artículo anterior, se aplicará obligatoriamente la siguiente fórmula de representación en el proceso de inscripción de candidaturas. El Tribunal Supremo Electoral está obligado a convocar a elecciones recordando que en la conformación de las listas se han de cumplir las cuotas establecidas y en caso de recibir listas que no cumplan con esta disposición, debe negar la inscripción. |
| Art. 108 | Las organizaciones políticas sustentarán concepciones filosóficas, políticas, ideológicas, incluyentes y no discriminatorias y que su organización, estructura y |

| |
|--|
| funcionamiento serán democráticas y garantizarán la alternabilidad, rendición de cuentas y conformación paritaria entre mujeres y hombres en sus directivas; |
|--|

Fuente: Elaborado por la autora con base a la Constitución del Ecuador 2008

De esta manera se garantiza que los partidos políticos tengan paridad dentro de sus listas para candidaturas de elección popular y también dentro de sus directivas. Sin embargo, en muchos de los casos en cuanto a paridad en las listas de candidaturas para los comités ejecutivos del partido se deja a la voluntad de los dirigentes de los partidos para que tengan la iniciativa de implementar y adoptar estas mismas normas jurídicas que están establecidas a nivel nacional dentro de sus reglamentos internos partidarios. En este sentido, para que aquello que es consultivo y no normativo se implemente es necesario una reestructuración completa de la sociedad, para que se de una correcta implementación de la igualdad de participación entre hombres y mujeres, teniendo presente dos principios básicos de igualdad que son el principio de la no discriminación y el principio de la relevancia que dicen que

El principio de la no discriminación, según el cual, aunque entre los seres humanos haya muchas desigualdades éstas no son razones para generar tratamientos que atenten contra la dignidad humana. El principio de relevancia, según el cual las diferencias entre las personas sobresalen para justificar un tratamiento apropiado (desigual), que garantice el ejercicio de derechos y una vida con dignidad. (Ley de Cuotas-Ecuador, 380).

Por tal motivo, en el contexto ecuatoriano ha habido grandes progresos a pesar de que se han encontrado limitantes como el ir más allá de normatividad jurídica, ya que si bien es cierto esta normatividad sí garantiza que las mujeres tengan mucha más representatividad en instituciones públicas, pero no llega a ser suficiente. Por lo tanto, a continuación, se revisará el contexto legislativo general mexicano en cuanto a las reformas a favor de la inclusión de las mujeres que han venido sucediendo.

3.1.2 México

México al igual que Ecuador ha tenido un gran bagaje histórico machista, debido a eso, empieza la lucha feminista desde 1915 con la lucha por el reconocimiento del sufragio femenino siendo una negativa rotunda para el acceso al voto por parte de las mujeres en la época de la Revolución Mexicana (Jaiven & Rodríguez 2017, 60). A partir de ese entonces, México ha vivido un continuo trabajo por la reivindicación de los derechos de las mujeres y el reconocimiento de su ciudadanía. En México, uno de los principales motores del cambio a favor de la democracia se dio a partir del encuentro entre organizaciones civiles y partidos

políticos entre ellos principalmente el Partido de la Revolución Democrática en 1990 y el Partido Revolucionario Institucional en 1996 (D'Angelo 2008, 6). A partir de este encuentro en el que organizaciones civiles corresponden también a movimientos feministas se empieza a trabajar sobre la importancia de tener leyes que favorezcan los derechos de las mujeres.

De esta manera, se tiene que repasar varios momentos de lucha histórica de las mujeres, principalmente cuando el Régimen de la Revolución Mexicana excluye a las mujeres de la participación política con el argumento de que no tienen la formación ni la capacidad para participar en temas políticos. Es a partir de ese momento en el que varias organizaciones feministas como el primer Congreso Feminista del año 1916 en Yucatán, el Consejo Feminista Mexicano y la unión de mujeres americanas empiezan a trabajar juntas para que se apruebe el voto femenino en 1920 (D'Angelo 2008, 35).

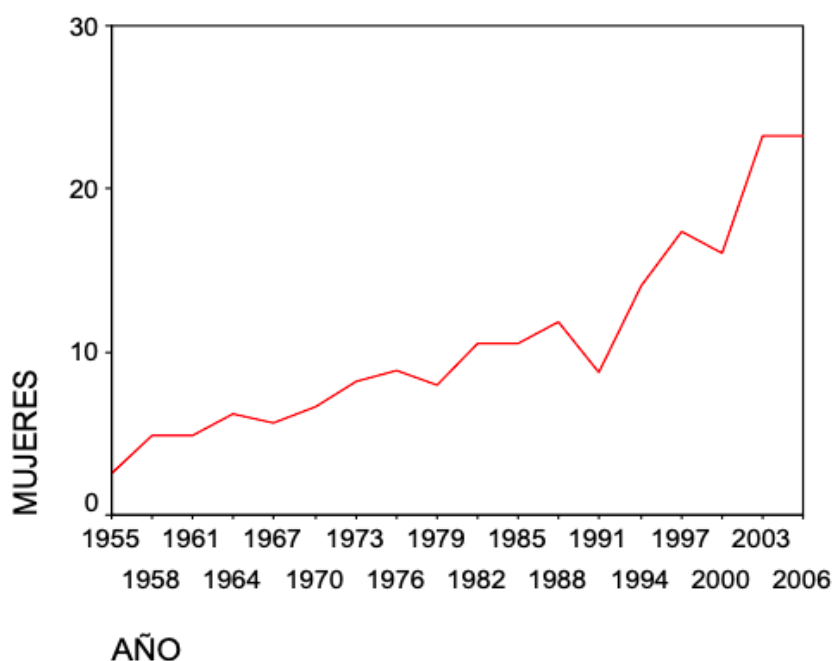
A raíz de la lucha de estas organizaciones se aprueba el voto femenino en algunos lugares de México como Yucatán, San Luis Potosí y Chiapas. Por lo cual, en los años treinta organizaciones como el Frente Único Pro-derechos de la mujer empezaron una lucha sobre la aprobación del sufragio nacional. Lo interesante de este frente era que lo conformaban muchas mujeres de varias posiciones ideológicas, por lo que daba cuenta que sin importar el pensamiento ideológico estaban ahí porque tenían algo en común que las unía. Esta lucha casi tiene un éxito en México siendo aprobada en el Congreso y la Cámara e impulsada por el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940); no obstante, no se lleva a cabo ya que varias organizaciones aluden que al aprobar el voto femenino se beneficiaría a la derecha conservadora del país (Bravo 2017, 60).

Esto hacía alusión a que las mujeres favorecen al partido conservador por su cultura, creencia y valores, puesto que la mujer por contextos históricos ha sido educada bajo los valores conservadores de sumisión y obediencia, valores que claramente tenían los partidos conservadores que estaban sumamente influenciados por la religión católica (Hurtado 2015, 48). Por lo tanto, a partir de ese entonces la lucha se hace más fuerte, hasta que llega la reforma que aprueba y otorga el derecho del voto de las mujeres a nivel nacional la misma que fue aprobada en la constitución de 1953. A partir de este momento se empieza a promover la inclusión de las mujeres en los partidos políticos, entendiendo así que el voto de las mujeres no va a favorecer a ninguna ideología o partido en particular, sino más bien va a depender del partido al que ellas estén afiliadas voluntariamente. Empero, una vez entendido esto, el

partido hegemónico⁶ (PRI) que en ese tiempo gobernaba a México logra ubicar estratégicamente en sus filas a las dirigentes de las organizaciones feministas antes mencionadas y tener más popularidad consiguiendo un tercio de las mujeres dentro de su militancia (D'Angelo 2008, 35).

Según el estudio realizado por D'Angelo, se expone mediante un gráfico la evolución de las mujeres después de que se aprueba el voto femenino hasta el año 2006:

Gráfico 3. 2. Mujeres en la cámara de Diputado Federales de México



Fuente: D'Angelo 2008, 27

Según el Gráfico 3.2. se puede evidenciar que hasta el año 2006 la presencia de mujeres dentro de los espacios de poder no era real ni significativa. Por lo que ella menciona que “las mujeres no constituyeron un partido ni un grupo suficientemente homogéneo ni fuerte como para disputar el poder a los tradicionales partidos políticos existentes” (D'Angelo 2008, 27). Es así como mediante estos resultados D'Angelo expone que en su mayoría la participación de la mujer seguía siendo controlada por las estructuras de autoridad dentro de los partidos políticos. Lo que hacía que la participación femenina sea dirigida hacia las bases de los partidos y no hacia los espacios de poder y decisión y con ello se hizo prácticamente invisible su presencia. De esta manera, otra etapa importante para los derechos de las mujeres es

⁶ Partido Hegemónico: Se trata de un sistema de partido que se centra en un partido y, sin embargo, contiene una periferia de pequeños partidos secundarios considerados de segunda clase (Sartori, 160, 1973)

cuando se presenta al Congreso un paquete de reformas electorales en el año 1993 hasta el 2014:

Tabla 3. 4. México: Reformas al COFIPE y diseño de género

| Año de reformas al COFIPE | Principales características del diseño de cuota de género |
|---------------------------|--|
| 1993 | Recomendación a los partidos para promover un mayor número de mujeres en los procesos electorales, pero sin carácter de obligatoriedad ni sanciones por incumplimiento. |
| 1996 | Recomendación de no postular más del 70% de candidaturas de un mismo género sin sanciones por incumplimiento. |
| 2002 | Cuota 70/30 por ciento de candidaturas a diputados y senadores, mayoría relativa (MR) y representación proporcional (RP), y en listas plurinominales en cada uno de los tres primeros segmentos habrá una candidatura de género distinto. Incluye sanciones por incumplimiento. Se exenta a los partidos el cumplimiento de la cuota, cuando la selección de candidaturas a diputaciones de MR se efectúe por voto directo. |
| 2008 | Cuota 60/40 de candidaturas a diputados y senadores MR y RP. Las listas de representación proporcional se integrarán por segmentos de cinco candidaturas. En cada segmento de cinco habrá dos candidaturas de género distinto de manera alternada. Se mantienen sanciones por incumplimiento. Se modifica el criterio de excepción al cumplimiento de la cuota, cuando la selección de candidaturas a diputaciones de MR sea el resultado de un proceso democrático de acuerdo a estatutos internos de los partidos políticos. |

Fuente: Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales. 1994. COFIPE, México.

Siguiendo la secuencia de las reformas, en el 2014 se aprueba la reforma política electoral que establece que debe prevalecer la democracia ampliando la participación de las mujeres por lo tanto se estipula que:

Los partidos políticos estarán obligados a garantizar que el 50 % de sus candidaturas a legisladores federales y locales sean ocupadas por mujeres. En ningún caso se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros se le asignen exclusivamente aquellos distritos en los que el partido ha obtenido resultados bajos. Adicionalmente, el porcentaje de financiamiento público que los partidos deben destinar para la promoción y desarrollo del liderazgo político de la mujer se incrementa, pasando del dos por ciento al tres por ciento (Reforma Política Electoral 2014).

Con esta reforma se obliga a los partidos a tener la paridad completa entre hombres y mujeres en la participación política. Esta reforma ayudó a que exista una mayor representación de la mujer y también ayudó a visibilizar problemas como la asignación de candidaturas femeninas en lugares donde el partido tenía menos posibilidades de ganar. Por consiguiente, con estas

reformas se logró combatir desde el Estado el machismo estructural en México y hacer que las mujeres tengan oportunidades reales de alcanzar curules dentro del Congreso o dentro de los diferentes cargos de elecciones popular en los estados, ya que no solo estaban llenando listas para cumplir una ley, sino que realmente estaban siendo consideradas como personas líderes que son capaces de dirigir o gobernar un lugar que el partido político al cuál representaban tenía grandes oportunidades de ganar.

De esta manera y siguiendo la historia cabe mencionar que gran parte de las reformas en cuanto a cuotas de género fueron impulsadas por el Partido de la Revolución Democrática (PRD) y el Partido Revolucionario Institucional (PRI) (D'Angelo 2008, 31). Esto es importante porque indica que estas iniciativas nacen desde las organizaciones partidarias, llevando consigo la urgencia de incluir paridad dentro de sus partidos y con esto provocar un efecto bola de nieve en el sistema partidario mexicano, ya que mientras un partido adopta medidas paritarias los demás partidos también lo tenían que hacer por una cuestión de competitividad. Dentro de esto, es importante mencionar que el PRI fue el primer partido en adoptar las cuotas de género con el porcentaje que estipulaba la ley, pero de forma voluntaria y exigiéndose así mismo para no solo implementar el 30% sino el 50% de paridad, ubicándose así como el partido más inclusivo y popular (D'Angelo 2008, 3).

A pesar de los avances nacionales, la legislación reglamentó la participación femenina en la política electoral, pero no al interior de la vida partidaria, por lo cual sigue existiendo poca presencia femenina en los cargos directivos de los partidos políticos y esto se fundamenta en la escasa lista de mujeres en puestos de liderazgo dentro de los comités ejecutivos (D'Angelo 2008, 28). Por ejemplo, la primera gubernatura Federativa a cargo de una mujer fue en el año 1979 que fue Griselda Álvarez en Colima y la primera presidencia de un partido a cargo de una mujer se dio en el año 1995 que fue María de los Ángeles del PRI, esto en apenas hace 27 años en el que una mujer llegaba a liderar un partido político (D'Angelo 2008, 28). Lo que claramente evidencia una falta de representación política de las mujeres en la cara interna de los partidos políticos, una escasa normatividad en cuánto a la participación de las mujeres dentro de los cargos que ejercen la toma de decisiones dentro de las organizaciones partidarias.

En este sentido, se debe revisar la constitución y la legislación mexicana pertinente para poder saber qué es lo que considera México como partido político y cuáles son los requisitos que deben cumplir.

Tabla 3. 5. Artículos Referentes a Partidos Políticos en México

| Artículo | Mencionado |
|---------------------------------|--|
| Art. 3 | Entidades de interés público con personalidad jurídica y patrimonio propios, con registro legal ante el Instituto Nacional Electoral o ante los Organismos Públicos Locales, y que tienen como fin promover la participación del pueblo en la vida democrática, contribuir a la integración de los órganos de representación política y como organizaciones de ciudadanos, hacer posible el acceso de éstos al ejercicio del poder público. |
| Art. 3.3 Art. 3.4 Art 3.5 | <p>Los partidos políticos promoverán los valores cívicos y la cultura democrática entre niñas, niños y adolescentes, y buscarán la participación efectiva de ambos géneros en la integración de sus órganos, así como en la postulación de candidatos.</p> <p>Cada partido político determinará y hará público los criterios para garantizar la paridad de género en las candidaturas a legisladores federales y locales. Éstos deberán ser objetivos y asegurar condiciones de igualdad entre géneros.</p> <p>En ningún caso se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros le sean asignados exclusivamente aquellos distritos en los que el partido haya obtenido los porcentajes de votación más bajos en el proceso electoral anterior.</p> |

Fuente: Elaborado por la autora con base a la Ley General de Partidos Políticos Mexicanos

Dadas estas características, los partidos políticos al ser entidades de interés público deben promover la participación política tanto de hombres como de mujeres, asegurando que las mujeres tengan igualdad de oportunidad que los hombres de conseguir un lugar en las elecciones políticas mexicanas. Además, los partidos tienen derechos y deberán cumplir una serie de obligaciones que ayudarán a seguir fomentando la paridad en la sociedad.

Tabla 3. 6. Derechos y obligaciones de los Partidos Políticos mexicanos

| Derechos | Obligaciones |
|---|---|
| Participar en la preparación, el desarrollo y la vigilancia del proceso electoral federal | Cumplir sus normas de afiliación y los procedimientos que señalen sus estatutos para la postulación de candidatos |

| | |
|---|---|
| Participar en las elecciones estatales, municipales y de ciudad de México | Garantizar la equidad y procurar la paridad de género en sus órganos de dirección y en las candidaturas a cargos de elección popular |
| Recibir financiamiento público para el ejercicio de sus actividades | Presentar ante el INE una serie de informes que den cuenta de sus actividades y del uso de los recursos para su desarrollo |
| Utilizar el tiempo que le corresponda en los medios de comunicación | Destinar los recursos de los que dispongan en los términos establecidos legalmente |
| Formar coaliciones tanto para elecciones federales como locales | Permitir la práctica de auditorías y verificaciones por lo órganos competentes INE |
| | Poner a disposición de toda persona su información pública |

Fuente: Elaborado por la autora con base en Soriano et al. Sistemas de partidos México. (2018)

Por lo tanto, los partidos políticos al ser organizaciones de interés público, según la ley, están obligados a mantener la paridad tanto en sus direcciones como en las listas de candidatos para elección popular. Así, México se sitúa como uno de los países que ha tenido reformas importantes en cuanto a la inclusión de mujeres y no solo eso, sino al llegar a tener competitividad de partidos en la inclusión de cuotas paritarias para que ellos puedan también adoptar y garantizar la participación de la mujer. Sin embargo, todavía el contexto histórico que lleva México ha hecho que las mujeres difícilmente puedan pasar de una representación descriptiva a una sustantiva debido a que el machismo estructural en México ha estado y sigue muy presente hasta la actualidad.

México y Ecuador tienen una evolución diferenciada en la participación y representación sustantiva de las mujeres. Además, la mayoría de su legislación contempla espacios de representación descriptiva, en menor medida se contempla la representación sustantiva y casi no se trabaja en procesos de cuotas de presentación sustantiva interna de los partidos. En este contexto, existen similitudes y diferencias en el desarrollo de la legislación en general de los dos países en cuanto a la inclusión de cuotas paritarias que se presenta a continuación:

Tabla 3. 7. Diferencias y Similitudes en la legislación paritaria de Ecuador y México

| Similitudes | Diferencias |
|--------------------|--------------------|
|--------------------|--------------------|

| | |
|---|--|
| Aprobación de cuotas paritarias para listas a elección popular en porcentajes progresivos y que lleguen hasta el 50%. | México estipula en su constitución que haya paridad en los cargos directivos de los partidos políticos, en cambio en Ecuador es más como una recomendación y no necesariamente un requisito. |
| Partidos políticos incluyentes y no discriminatorios. | México a pesar de tener grandes avances en cuanto a la inclusión de mujeres en la política, tiene un factor cultural extremadamente fuerte que es el machismo, lo que hace que el proceso sea aún más lento (Orozco 2008). |

Fuente: Elaborado por la autora con base al análisis normativo realizado

Una vez analizado el contexto histórico político y paritario de Ecuador y México es fundamental conocer cuál es el contexto histórico paritario de los casos de estudios seleccionados como es el partido Izquierda Democrática y del Partido Revolucionario Institucional. Este análisis sirve para conocer cómo es su estructura, qué es lo que estipulan sus estatutos actualmente en cuanto a la paridad y si su selección de autoridades garantiza que mujeres lleguen a ocupar lugares de liderazgo dentro de sus organizaciones y si pueden llegar a ser las presidentas de los comités ejecutivos correspondientes.

3.2. Izquierda Democrática y Partido Revolucionario Institucional: una mirada profunda hacia su organización interna

En esta sección se analizará a profundidad la cara interna de ambos partidos. En primer lugar, se empezará con una breve revisión de su historia en cuanto a la implementación de cuotas de género. Posteriormente, se realizará un análisis de sus estatutos para lograr identificar su ideología y democracia interna. Este análisis tiene como finalidad observar si sus documentos legales realmente garantizan de manera legal la participación de las mujeres con las oportunidades reales de poder encabezar listas para poder llegar a ser presidentas o líderes de los comités ejecutivos de los partidos políticos. Por otra parte, mediante el análisis de sus estatutos se busca identificar su ideología política y hacer un contraste con la teoría y saber si este es un factor importante para una mayor apertura a la representación sustantiva de las mujeres dentro del partido político.

3.3. Contexto histórico y cuotas de género de la Izquierda Democrática y del Partido Revolucionario Institucional

3.3.1. Izquierda Democrática (ID)

Para empezar a estudiar el partido Izquierda Democrática primero se lo tendrá que dividir en dos etapas, la primera de su fundación y la segunda de su refundación. Después, se hace un análisis de la implementación de cuotas dentro del partido político.

En 1968, el Dr. Rodrigo Borja Cevallos, sugiere por primera vez pensar en la formación de un nuevo partido político que por su estructura y ubicación ideológica debía llamarse “Izquierda Democrática”. Este partido se forma con la motivación de crear una política nueva, incluyente y que esté a favor de la justicia social. Cabe recalcar que la ID durante este proceso de formación contaba con un grupo 44 promotores de los cuales solo tres eran mujeres; esto da cuenta de cómo la política ecuatoriana estaba dirigida específicamente a los hombres y había más oportunidad de participación para ellos que para las mujeres.

Dicho esto, la ID empieza su formación con los principales fundamentos ideológicos que vienen de la social democracia que responde a una tendencia de centro izquierda, también llega con los ideales de liquidar la corrupción, el populismo y el caudillismo, la explotación y la opresión en el que fomenta la creación de un nuevo estado, fundamentado en las decisiones y en la participación libre del pueblo ecuatoriano (Acta de fundación 1977, 4). De esta manera, la ID empieza su trabajo y tiene un alto impacto en la sociedad ecuatoriana. Según Freidenberg y Alcántara, la ID está considerada como la agrupación partidista mejor organizada del sistema político ecuatoriano (2001, 131).

La Izquierda Democrática ha sido considerada como un partido de nuevas oportunidades, como respuesta a los viejos modelos partidistas que tenía el Ecuador. Debido al gran impacto que tiene la ID logra que su líder y fundador Rodrigo Borja alcance la presidencia de la República en 1988-1992, también logra ocupar 129 de los 675 escaños que se han elegido en el Congreso Nacional desde 1978 a 1998 y obtuvo 32 prefecturas y 19 alcaldías capitales de provincia entre 1979 y 1996 (Freidenberg y Alcántara 2001, 135).

Luego de que Rodrigo Borja termina su período como presidente de la República se dedica a dirigir su partido y también se postula varias veces a elecciones presidenciales en las que obtiene el tercer lugar en 1988 y el cuarto lugar en 2002 (Izquierda Democrática 2022). A partir de esto, anuncia su salida de la política y también de su dirigencia de la ID. Es en ese momento la ID vive una etapa de quiebre hasta llegar a desaparecer. Por lo que en el año 2015

una mujer líder del partido Wilma Andrade, toma la iniciativa de empezar un recorrido de recolección de firmas para inscribir el partido en el Consejo Nacional Electoral, logrando así recoger las firmas suficientes reinscribir a la Izquierda Democrática como un partido político en el ente electoral correspondiente. Finalmente, en las Elecciones Generales de 2021 obtienen una significativa votación con el candidato presidencial Xavier Hervas logrando 12 asambleístas en el legislativo, ubicándose así como la tercera fuerza política del país.

Esta historia es importante para entender cómo se establece la ID, quiénes son sus fundadores que en su mayoría son hombres; empero, en su refundación aparece una mujer líder la misma que refundó al partido. Esto definitivamente marca un antes y un después en la vida política de la ID porque al principio está determinada y construida por hombres, pero posteriormente está liderada y definida por mujeres y se da un giro de 180 grados a su fundamento en cuanto a género.

A partir de ese momento, con la refundación del partido político se estipula que se debe reorganizar el partido con base en derechos humanos y desde ahí se empiezan a vincular a mujeres en la participación política, empezando desde las mujeres líderes de las bases barriales del Ecuador (Wilma Andrade, asambleísta de la ID, entrevista por zoom, 7 de enero del 2022). Dado este contexto es importante saber cuáles son las normas de género establecidas dentro de los estatutos de la ID que garantizan una representación femenina.

3.3.2. Las normas de género dentro de la ID

Dentro de los estatutos de la ID se encuentra el artículo 6, que menciona que todas las candidaturas por parte del partido tendrán una participación paritaria y se establecerán medidas de acción afirmativa. Sin embargo, a pesar de que está escrito en el estatuto la paridad en las listas de candidaturas, Virginia Andrade militante del partido menciona que:

Hay muy pocas mujeres sentadas en puestos directivos y las que hay no tienen una función de peso. El partido tiene un presidente nacional y 5 vicepresidentas de las cuales 3 son mujeres, pero no me preguntes que hacen porque no las he visto tomando decisiones durante todo su periodo (Virginia Andrade, Secretaría de la Comisión Nacional de Género, entrevista via zoom, 5 de enero de 2022).

Por lo que queda expuesto que el partido político a pesar de tener estipulado en sus estatutos la paridad de género no existe eso en la realidad y además se menciona que si existen mujeres dentro de los cargos directivos, ellas no tienen ni cumplen un papel importante a pesar del cargo

que lleguen a tener ya que se siguen tomando las decisiones en los “club de política” generalmente conformados por hombres.

De esta manera, Virginia Andrade asegura que la realidad de que una mujer pueda llegar a presidir el partido político

(...) es casi imposible. En lo personal yo fui criada en una casa súper abierta con una madre feminista de los años sesenta y un padre político de avanzada. Yo soy diseñadora de interiores trabajo con albañiles y jamás en la vida había experimentado acoso hasta que llegué a ser política y me di cuenta de que, hay discriminación por ser mujer y aún más por ser joven. Si ves alguna mujer en una mesa de decisión es porque hemos peleado y luchado por estar ahí, porque no nos miran y en los consejos ejecutivos solo hay hombres y se tiene que llamar la atención para que las mujeres vicepresidentas estén ahí (Virginia Andrade, Secretaría de la Comisión Nacional de Género, entrevista via zoom, 5 de enero de 2022)

Por lo tanto, la relación que existe entre los estatutos de la ID y la realidad política del partido están lejos de ser iguales, ya que no existe una mayor presencia de mujeres en el partido y si es que hay mujeres dirigentes o lideresas, no llegan a tener una voz de decisión dentro del partido.

3.3.3. Contexto histórico del Partido Revolucionario Institucional (PRI)

El Partido Revolucionario Institucional lleva más de 90 años de vida política teniendo varios procesos de transformación empezando desde 1929 cuando se llamaba Partido Nacional Revolucionario, posteriormente en 1938 se llamaba Partido de la Revolución Mexicana y finalmente en 1946 se aprueban documentos en los que se estipula que el nombre del partido será Partido Revolucionario Institucional con el lema “Democracia y Justicia Social”, con el cambio de nombre también ha tenido un cambio de posición ideológica, al principio ubicándose en la derecha, luego se lo situaba como un partido del centro para finalmente ubicarse en el centro izquierda de la ideología política (Zechmeister 2006, 78).

El PRI durante su vida política ha tenido varios cambios y adaptaciones en cuanto a cuotas de género. Una de ellas cuando el PRI logra promover una reforma en la que dice que “se recomienda a los partidos políticos que promuevan una mayor participación de las mujeres a través de su postulación a cargos de elección popular” (Fracción 3 del artículo 175 del COFIPE). Sin embargo, esta propuesta no era realmente significativa porque no solo era necesario promover sino legalizar, hacer que sea una ley, para que al incumplirla los partidos tengan una sanción; es decir, se necesitaba que las cuotas de género dentro de los partidos

políticos sea una realidad y solo con promover no llegaba a ser suficiente. (D`Angelo 2008, 61). Pero esto no quita la importancia de la propuesta del PRI porque eso indica que este partido tenía un profundo interés por la participación de las mujeres, sea por competitividad, por moda, por ganar votos o por cualquier motivo; era necesario adoptar en la política mexicana.

Como punto de partida resulta ineludible señalar que la principal particularidad que presenta el PRI es que se trata del único partido mexicano que se auto-impuso la meta de alcanzar la paridad de género en la designación de dirigentes del partido así como de candidaturas a puestos de elección popular a partir del año 2001 y luego ratificada en los estatutos aprobados en 2003 y 2005 (D`Angelo 2008, 61). Esto se debe claramente a un avance en cuanto a la importancia de las mujeres dentro del partido sin tener una ley que lo estipule o lo ordene, al tener la iniciativa de que sea paritario constituye un gran avance en cuanto al entendimiento de la igualdad de género. No obstante, se dice que “las mujeres mexicanas participan en los partidos políticos en igual o superior proporción que los hombres. Sin embargo, su presencia en los cargos de dirección partidaria y en los de elección popular es claramente inferior a la de aquéllos” (D`Angelo 2008).

Por lo tanto, a pesar de las iniciativas, las reformas y todo lo que se aprobó en cuanto a cuotas paritarias no ha sido suficiente porque todavía existe desigualdad en cuanto al liderazgo de las mujeres dentro del PRI, específicamente dentro de los comités o direcciones del partido. Esto se puede explicar por la persistencia de patrones de funcionamiento tradicional en los partidos políticos (D`Angelo 2008, 23).

3.3.4. Las normas de género en el PRI

Los estatutos del PRI constan con una sección completa para garantizar los derechos de las mujeres. Lo más importante es que en los preceptos y valores del estatuto del partido se estipula garantizar la representación sustantiva de las mujeres mediante varios valores como la inclusión y garantizando la representación sustantiva.

Estos apartados,⁷ de los estatutos del PRI considerado como el documento legal más importante dentro de esta organización constatan un amplio desarrollo en cuanto a la inclusión de mujeres dentro del partido político. Además, muestra un gran conocimiento sobre la importancia de la representación sustantiva de las mujeres al implementar un organismo de

⁷ Revisar Tabla 1 adjunta en anexos

género dentro del partido que vele por el cumplimiento de la participación de la mujer en el mismo ya que esto garantiza una verdadera representación femenina partidaria.

Asimismo, es necesario reconocer que el PRI implícitamente, al otorgar presupuesto para promover la capacitación de mujeres en el PRI, impulsa su liderazgo y garantiza que lleguen a puestos de autoridad dentro del mismo, reconociendo así todos los requisitos que se necesitan para una verdadera representación sustantiva. Ahora, es importante contrastar si existe una verdadera participación de la mujer cuando llega a estos cargos de autoridad, si realmente este órgano femenino tiene la autoridad que los estatutos le otorgan o solamente la relación discursiva-estatutaria se queda corta en la realidad del accionar del PRI.

Cynthia López Diputada Federal en México corrobora de que realmente si ha existido mujeres Priistas que han tenido cargos importantes en política. Ella menciona que el PRI cumple con todos los requisitos de paridad en todas las áreas de selección de autoridades y menciona:

Yo llevo militando en el PRI hace más de 16 años, empecé en las juventudes del PRI y ahora soy secretaria del Organismo Nacional de Mujeres en el PRI y sí, mi camino ha sido un poco más largo que el de los hombres dentro de la organización, pero gracias a que el PRI cumple con lo que está escrito en sus estatutos he logrado postularme como candidata a elección popular y también seguir coordinando dentro del organismo nacional de mujeres (Cynthia Lopez, Diputada del PRI, entrevista via zoom, 11 de enero de 2022)

Por consiguiente, varias diputadas por parte del PRI aseguran que, a su llegada ya hubo mujeres que les han abierto el camino. Al ser el PRI uno de los partidos pioneros en la lucha por los derechos de las mujeres, el camino ahora se ha hecho un poco más igualitario y equitativo, cuentan con organismos que vigilan constantemente que haya mujeres en los espacios de poder y de decisión. Mencionan también que ellas han logrado tener voz y voto en diferentes áreas del partido porque es parte fundamental del PRI ser coherente con lo que está escrito en sus estatutos.

3.4. Democracia interna e ideología del PRI y la ID

3.4.1. Democracia Interna de la ID: selección de autoridades

En este apartado se busca específicamente evaluar la forma organizativa que tiene el partido y cómo se eligen las autoridades dentro de la Izquierda Democrática bajo los parámetros de la implementación de las cuotas paritarias y cuáles son los requisitos para ser presidentes de los comités ejecutivos o de los diferentes organismos nacionales y subnacionales del partido.

Además, se quiere observar cuáles son las funciones de los presidentes y vicepresidentes en los estatutos para poder evaluar la importancia de su rol a la hora de tomar decisiones.

De esta manera, la Izquierda Democrática en el 2021 aprueba un reglamento de democracia interna para elección de directivas, en el que acorde a parámetros que exigen la Constitución del Ecuador y el Código de la Democracia referentes a mantener la paridad en las directivas, garantiza los siguientes parámetros a la hora de elegir y postular las diferentes dignidades directivas del partido. Afirmando así que:

Izquierda Democrática se constituye como un partido político pluralista, progresista y democrático, con autonomía organizativa y profundas relaciones con las diferentes nacionalidades, pueblos, movimientos, y organizaciones sociales del Ecuador, con observación de cumplimiento de paridad, de alternabilidad, secuencialidad y encabezamiento de mujeres en listas en los procesos electorales internos, abierto a la más amplia participación ciudadana y comunitaria; debe realizar y cumplir con los procesos de Democracia Interna, a fin de elegir democráticamente a sus directivas (Reglamento Democracia Interna ID, 2021).

Por otra parte, el tipo de selección será por medio de primarias cerradas que es aquella en la que podrán participar, en calidad de electorado las y los afiliados de cada jurisdicción en goce de sus derechos de participación (Reglamento de Democracia Interna, 2021).

Además, para garantizar todo el proceso de paridad dentro de la organización partidaria se establece que:

Art.15.- Equidad de género e inclusión. – Se dará cumplimiento al principio de paridad de género, alternabilidad y secuencialidad en la inscripción de listas completas de candidaturas en el proceso electoral para listas pluripersonales; además, deberán incluir una participación de al menos un 30% de jóvenes, comprendidos entre los 18 y los 29 años de edad, en espacios principales y suplentes (2021).

De esta manera, se garantiza que las directivas del partido político cumplan con la inclusión de las mujeres dentro de sus filas, además acredita un número exacto de mujeres que deben existir dentro de las directivas provinciales.

En la ID, existe una Secretaría Nacional de Género e Inclusión Social que funge como una secretaria que vela por la participación de la mujer dentro de la ID; sin embargo, es una secretaría que no se encuentra estipulada dentro de sus documentos legales. A partir de la creación de esta secretaría ha habido varios intentos de poder velar por la representación sustantiva de las mujeres. A pesar de ello, Virginia Andrade, Secretaria Nacional, menciona que para que exista representación sustantiva de las mujeres en la ID se debe ir más allá de las

reglas expuestas dentro del partido. Andrade, expone además, que existen vicepresidentas nacionales pero que ninguna de ellas ha tenido peso en su función, ninguna de ellas ha sido convocada constantemente a la toma de decisiones partidarias.

La mayoría de las mujeres entrevistadas concuerdan que existen varios factores que impiden que las mujeres tengan verdaderas posibilidades de llegar a un puesto directivo. Verónica Carrillo, militante por la ID por más de 15 años menciona que:

Las personas que tienen más posibilidades de llegar son las que más capacidad monetaria tienen y en su gran mayoría son hombres. El partido no tiene los organismos suficientes que velen por la representación sustantiva de las mujeres, por lo tanto, no se puede garantizar que haya mujeres en las directivas del partido (Veronica Carrillo, secretaria nacional de juventudes de la ID, entrevista personal, 7 de enero de 2021).

Es así que, la ausencia de la posibilidad de participar y ocupar puestos de autoridad es producto de la incapacidad del partido de generar un entorno competitivo en el que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades, herramientas y recursos para poder llegar a puestos de autoridad dentro de los partidos.

Por otra parte, el secretario nacional de la ID, Diego Almeida, menciona que hay una serie de parámetros para la selección y filtraje de candidatos dentro de la ID que pasa por algunos requisitos:

- Ser afiliados del partido, pasar por procesos de capacitación y formación.
- Hombre: Para ser candidato en el partido tienen que demostrar provisión plena, si es divorciado debe estar al día en las pensiones alimenticias (esto tiene que ver con la sensibilización frente a las responsabilidades de cada persona).
- Obligatoria reglamentaria y estatutaria incorporar exactamente en igual proporción de mujeres dentro del consejo directivo ya que solo hay una mujer presidenta de una directiva del partido a nivel provincial.
- Para ser presidente del partido se requiere al menos 4 años de militancia del partido.
- Para ser dirigente provincial se requiere 2 años.
- Si una mujer que no ha militado mucho tiempo en el partido quiere ser dirigente puede hacerlo de manera cantonal porque ahí no requiere un requisito de tiempo (Entrevista personal, 7 de enero de 2022).

Con base a lo antes descrito, la selección de autoridades dentro de la ID deben cumplir con cuotas paritarias, el Comité Ejecutivo después de la Asamblea Nacional es el órgano con mayor jerarquía que existe dentro de la ID. Pese a lo cual, en contraste con las entrevistas

realizadas se indica que todavía queda un largo trecho que caminar. Las mujeres siguen considerándose solo para cumplir con la ley, pero no por la importancia real de su accionar y liderazgo político. Existen costumbres masculinas que han marcado el caminar del partido político que difícilmente ha hecho que las mujeres que se encuentran en las directivas del partido, si es que hay alguna, tengan voz y voto a la hora de una resolución a menos que esta sea exigida por medio de un documento legal.

3.4.2. Democracia interna del PRI: Selección de autoridades

La democracia interna del PRI tiene varios cambios significativos ya que la selección interna de candidaturas tenía una forma vertical y centralizada tomando en cuenta la división que el partido tenía como obrero, campesino y popular (D'Angelo 2008, 35). A partir de este momento el PRI en el año 1990 implementa dentro de sus estatutos una posición a favor de la participación de las mujeres en puestos de elección popular, en la dirigencia del partido y en cargos de la Administración Pública (Estatutos 1990, art. 42). Este avance significó mucho para la democracia interna del partido; empero, la implementación de cuotas de género en el mismo llegaría 6 años después con el porcentaje del 30% y en el 2001 con el 50%, esto hizo que el partido logre ubicarse entre uno de los partidos que más rápidos avances ha hecho en la implementación de sus cuotas a nivel latinoamericano.

Por otra parte, al igual que la ID el PRI tiene un organismo enfocado a género en este caso se llama Organismo Nacional de las Mujeres Priistas. Dentro de los estatutos del PRI se menciona que se reconoce a organizaciones nacionales a:

Artículo 31. I. El Movimiento Territorial; II. El Organismo Nacional de las Mujeres Priistas; III. La Red Jóvenes x México; IV. La Asociación Nacional de la Unidad Revolucionaria. Las dirigentes del Organismo Nacional de Mujeres Priistas que resulten electas democráticamente en los órdenes nacional, local, municipal o de demarcación territorial en el caso de la Ciudad de México formarán parte de los comités respectivos y tendrán representación equivalente a la de los sectores dentro de la estructura partidaria (Estatutos PRI 2020).

Por otra parte, se menciona que: “Artículo 38. Los cargos de dirigencia de los comités nacionales, de las entidades federativas, municipales y de demarcaciones territoriales en el caso de la Ciudad de México, no incluirán una proporción mayor al 50% de militantes de un mismo género” (Estatutos PRI 2020). Siguiendo la línea de los estatutos se estipula que las dirigencias de los partidos y de los diferentes organismos deben obligatoriamente cumplir con la paridad de género, garantizando así que las mujeres puedan llegar a ocupar esos puestos. Además, el PRI tiene un apartado exclusivamente en el que se compromete con las mujeres a:

Artículo 44.: I. Garantizar, sin excepción, la paridad de género en la integración de los cargos de dirigencia partidista y en la postulación a las candidaturas de senadurías, diputaciones federales y locales, planillas de Ayuntamientos y de Alcaldías de la Ciudad de México; II. Impulsar su empoderamiento para que accedan a cargos de dirigencia y de elección popular. III. Proporcionar capacitación política e ideológica para promover su desarrollo político; IV. Respetar las acciones afirmativas adoptadas para la creación de mayores y mejores oportunidades para el ejercicio de sus derechos políticos; V. Alentar sus expresiones sociales, políticas y culturales; VI. Instrumentar procedimientos de selección de candidatas y candidatos que aseguren el cumplimiento del principio de la paridad de género en las postulaciones para cargos legislativos y en la integración de planillas para la elección de Ayuntamientos y de Alcaldías, en el caso de la Ciudad de México; VII. Prevenir, atender, sancionar y erradicar toda forma de violencia política por razones de género; VIII. Garantizar el acceso igualitario a prerrogativas durante las campañas electorales, como en el caso de los medios de comunicación y demás medios de promoción; y IX. Garantizar su participación al interior del partido, libre de cualquier tipo de violencia en su contra, en especial la violencia en el ámbito político por razones de género (Estatutos PRI 2020).

Todos y cada uno de estos compromisos extiende la posibilidad de que las mujeres, bajo estos parámetros puedan participar en la política partidaria protegidas y garantizadas con sus derechos. En este sentido el partido político deja de ser un entorno hostil para la representación sustantiva de las mujeres en su estructura política y se convierte en un impulsor para la representación sustantiva de las mujeres, reconociéndolas como lideresas, otorgándoles el poder de su voz y también la ejecución de los diferentes proyectos que sean impulsados por ellas.

Por ello, en contraste con entrevistas realizadas se dice que a pesar de que existe paridad, la mayoría de las mujeres son secretarías nacionales, es decir están segundas al mando. Se considera que una de las reformas importantes que puede hacer el PRI, es que cada periodo se vaya alternando en la presidencia nacional hombre-mujer, mujer-hombre para alcanzar una mayor representación. Por otra parte, también se menciona que dentro del Organismo Nacional de mujeres Priistas, “lo que hace falta es que haya hombres porque otra vez se regresa a la idea de que es cosas de mujeres el tema de género y no se logra caminar con la idea de la que representación de las mujeres es competencia de todos” (Cynthia Lopez, diputada del PRI, entrevista via zoom, 11 de enero del 2022).

De este modo, es importante revisar la ubicación ideológica de los partidos estudiados para lograr identificar si sus valores ideológicos han hecho que su camino sea abierto mucho más para la participación femenina y así lograr una representación sustancial.

3.5. Análisis ideológico de la ID y PRI

3.5.1. Ideología ID

Rodrigo Borja ha sido y es uno de los fundadores y pioneros del partido político el mismo que menciona que:

(...) la ideología es uno de los elementos fundamentales del partido político. No hay partido sino hay ideología porque esta es la brújula que guía al partido en el camino de la acción, [...] le dice a donde tiene que ir, que tiene que hacer y a favor de quienes tiene que trabajar (...)" (Declaración de Rodrigo Borja al inaugurar el Seminario sobre Ideología y Organización Política de ID en Quito el 8 de diciembre de 1989).

El partido Izquierda Democrática desde sus inicios se ha considerado socialdemócrata teniendo como pilares importantes la justicia con libertad. Es un partido democrático revolucionario que expresa y promueve los anhelos, ideas y aspiraciones de los trabajadores. Dentro del marco ideológico del Socialismo Tecnocrático, propugna la creación de un nuevo Estado, fundamentado en libres decisiones populares (Declaración de principios 1994).

En los documentos del partido se denomina de izquierda porque sus dirigentes buscan el cambio social, porque quieren modificar la "sociedad injusta", porque tienen un compromiso con los humildes, con los pobres, con los campesinos, con los marginados, con la juventud trabajadora y con la mujer ecuatoriana y porque luchan por el progreso político, social y económico de la sociedad, en tanto, la denominación de tecnocrática se debe a que esos cambios deben realizarse sin sacrificar la libertad, los derechos humanos, dando al pueblo el derecho de elegir a sus representantes, defendiendo el pluralismo ideológico y sin imponer un sistema de partido único (Estatutos ID 2018).

Además, dentro de sus estatutos se denomina a la naturaleza del partido como:

El Partido Izquierda Democrática es una entidad política estructurada para canalizar la representación y participación de todos los ecuatorianos para alcanzar la justicia social con libertad en una sociedad innovadora, justa, igualitaria, equitativa, fraterna, solidaria, dinámica, progresista y descentralizada bajo la inspiración de los principios ideológicos del Socialismo Democrático, que interpreta los anhelos de los sectores populares, alienta a los sectores

productivos, respeta todas las formas de la propiedad, y se inserta en el escenario internacional ubicándose en la tendencia de centro izquierda (Estatutos ID 2018).

Por lo tanto, se puede decir que la ID está vinculada directamente con la lucha por la justicia social, es decir, un partido que tiene que ver como una libertad de mercado, pero con mira de justicia, una base social extremadamente fuerte para un buen desarrollo de la sociedad. De esta manera, en contraste con la teoría antes mencionada, la izquierda tiene un amplio bagaje en cuanto a la inclusión de género. Otra premisa importante en cuanto a la ideología del partido es que se considera progresista y es que específicamente la inclusión de la mujer tiene que ver con ideales progresistas, los mismos que dicen que la participación de la mujer es parte fundamental para la democracia.

El partido Izquierda Democrática se encuentra en el lado progresista. Esta organización política abandera la idea del feminismo, además implementó en su estatuto la igualdad de género con derechos paritarios y considera la idea de luchar y seguir avanzando hacia la inclusión y los derechos de las mujeres en su totalidad. En contraste con la teoría antes mencionada, sus valores ideológicos se sitúan hacia la lucha por la reivindicación de los derechos de las mujeres y esto ayuda a que exista una mayor representación sustantiva de las mujeres ya que al tener un pensamiento progresista el partido va a buscar constantemente cómo avanzar hacia una verdadera equidad.

3.5.2. Ideología PRI

El PRI ha tenido varios cambios a lo largo de su creación, sin embargo, actualmente se define como un partido de centro izquierda. Solís, experta en género y estudios políticos mexicanos menciona “que en la historia y en la realidad mexicana, el PRI no ha sido un partido de izquierda o progresista como esta en sus estatutos, ella dice que más bien ha sido un partido alineado a la derecha y hasta exclusivo en el sentido de no luchar en pro de los derechos de las minorías”. Aún así, miembros militantes del PRI y sus estatutos dicen totalmente lo contrario, ya que actualmente es considerado como un partido que se alinea a la ideología de la socialdemocracia que lo ubica en una posición centro izquierda, además, se estipula dentro de sus estatutos que es un partido progresista. “Art. 1 El PRI es un partido político nacional, popular, democrático, progresista e incluyente, comprometido con las causas de la sociedad. que se inscribe en la corriente socialdemócrata de los partidos políticos contemporáneos” (Estatutos PRI 2020); y parte de sus valores y creencias se resumen en:

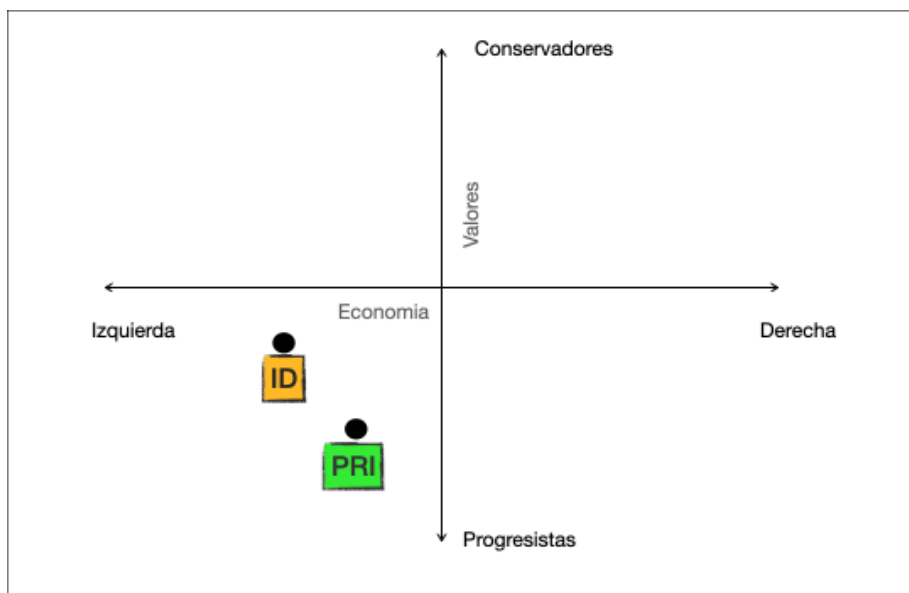
Somos un partido que se sustenta en los principios ideológicos de la Revolución Mexicana, que plantea como postulados fundamentales el nacionalismo, las libertades, la democracia y la justicia social. Con base en ellos el partido promueve el ejercicio del poder hacia el desarrollo económico, político, social y cultural de México, y sostiene una tendencia ideológica que lo vincula a la corriente socialdemócrata de los partidos políticos contemporáneos. (Declaración de Principios, 2020)

Es así que en cuanto a lo económico no pierde la idea de estar a favor del libre mercado y que no haya un acaparamiento estatal en todas las áreas de la sociedad. En cuanto a la justicia social, varias reformas han demostrado que ha sido un partido que se ha ido reinventado cada vez más, dando pasos importantes a favor de los derechos de las mujeres como la creación de varios núcleos femeninos, implementando cuotas paritarias que llegan hasta el 50% hombres y 50% mujeres, teniendo entes que regulan y vigilan que estas normas se cumplan como se lo ha mencionado anteriormente.

Sin embargo, según la entrevista realizada, se ha mencionado que “el pertenecer a un partido de izquierda no ha hecho fácil abrir el camino. Es un poco más real el camino sí, pero fácil no” (Wilma Andrade, asambleista de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero del 2022). La ideología del partido resulta ser un factor que impulsa la inclusión y la representación de las mujeres pero no un factor determinante a la hora de visibilizar si las mujeres al estar un partido de izquierda logran mayor representación sustantiva que un partido de derecha. Hay otros factores como los límites de una sociedad patriarcal que todavía no ha entendido que las mujeres si pueden ocupar lugares de autoridad, que además les exigen que al llegar a puesto de autoridad sean observadoras para ver si realmente pueden o no gobernar sea dentro o fuera del partido político.

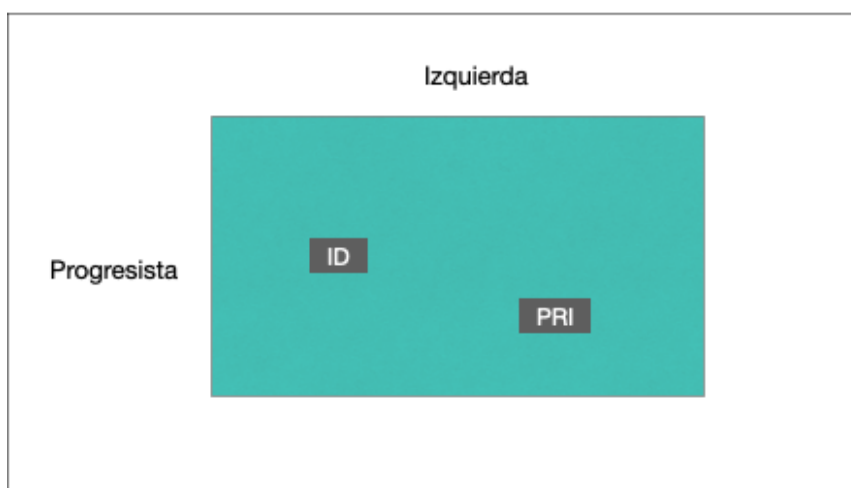
Una vez que se ha logrado determinar que los partidos estudiados actualmente se denominan partidos de centro izquierda, como bases ideológicas en la social democracia y que además manejan una agenda progresista dentro de su organización y que han hecho una gran labor a favor de los derechos de las mujeres y que según las entrevistas a expertos y militantes que se ha realizado, se puede llegar a decir que la ideología de izquierda claramente tiene las puertas mucho más abiertas que la derecha, que las mujeres al inscribirse en un partido de izquierda pueden lograr tener más oportunidades de lograr llegar a puestos directivos y además de ser escuchadas en la toma de decisiones.

Gráfico 3. 3. Ubicación Ideología del PRI e ID



Fuente: Elaborado por la autora en base al análisis realizado

Gráfico 3. 4. Cuadro de ubicación ideológica



Fuente: Elaborado por la autora en base al análisis realizado

En cuanto al análisis realizado tanto al PRI como a la ID, en los tres ejes fundamentales que se han expuesto como es su legislación nacional, normatividad estatutaria de los partidos e ideología política. Se puede decir que el Partido Revolucionario Institucional ha tenido avances mucho más proactivos a la hora de participar en las reformas legislativas a nivel mexicano para que se incluyan cuotas de género y fomentar la competitividad entre partidos. Además, el partido ha sido mucho más progresivo a la hora de implementar la representación sustantiva dentro de sus estatutos y reglamentar una comisión de género como ente regulador para velar por la real representación femenina dentro del partido. Sin embargo, según la base

de datos de PELA 2012, muestra que a pesar de que el PRI en sus estatutos se posiciona hacia la izquierda, los diputados se encuentran más hacia la derecha.⁸

Por otra parte, la ID ha tenido un progreso mucho más paulatino, el mismo que no registra grandes incidencias a nivel nacional para impulsar reformas legislativas a favor de los derechos de las mujeres en la participación de política, no obstante, dentro de sus estatutos sí se puede verificar que han ido implementado cuotas paritarias tanto en listas para elección popular como para cargo directivos internos del partido políticos.

Esto lleva a la conclusión de que ambos partidos tienen contextos organizacionales similares, es decir, ambos partidos han realizado las reformas necesarias para poder incluir a las mujeres en sus procesos partidarios. Aunque, en cuanto a que partido es más garantista de derechos los mismo que están estipulados dentro de sus normativas, claramente el PRI lleva la ventaja en estos procesos, ya que la ID cuenta con espacios femeninos, pero estos no están respectivamente legalizados. Por otro lado, en cuanto a su ideología política, ambos partidos se posicionan en una ideología de izquierda, progresista, pro derechos y sumamente incluyente. Ambos partidos han abanderado las causas sociales de inclusión, justicia social, entre otros aspectos, posicionándolos, así como partidos con más posibilidad de incluir y luchar por los derechos de las mujeres en la política. Por lo cual, a pesar de que los dos partidos tienen parámetros estatutarios diferentes, sus parámetros ideológicos resultan ser similares.

Capítulo 4. El liderazgo de las mujeres dentro de la ID y el PRI

El objetivo de este capítulo es analizar cómo el liderazgo o rol que tienen las mujeres dentro de los partidos influye en su posicionamiento dentro de la ID y del PRI, teniendo en cuenta que los casos de estudio tienen contextos organizacionales distintos e ideológicos similares. Esto se realiza a través del análisis de narrativas de mujeres en su paso por la política con la finalidad de realizar una comparación entre los hallazgos encontrados en la normatividad partidaria y la realidad política que viven muchas mujeres dentro de sus partidos y así lograr determinar si es que existe similitud tanto normativa como vivencial.

⁸ Según la base de datos de PELA (2012) dentro de su investigación con respecto a la ideología se identifica que la ID tiene una media de 5,38, entendiendo que 1 es izquierda y 10 es derecha. Lo que la posiciona en el centro izquierda del espectro ideológico. Por otro lado, en cuanto al PRI se lo sitúa al centro derecha teniendo una media de 6.38, donde su porcentaje más alto se enfocó en los puntajes de 5-6.

Lo que se puede ver a través de las narrativas es que el papel de liderazgo que tienen que ejercer las mujeres dentro del partido político para lograr representación sustantiva se enfrenta a dos ejes fundamentales. El primer eje tiene que ver con los estereotipos de género que han definido el rol de la mujer dentro de la política y segundo a la existencia de instituciones informales partidarias que están más allá de la institucionalidad partidista que bloquean o aíslan los espacios de decisión a las mujeres.⁹

Por lo cuál, cuando se dice instituciones informales se está hablando de aquello que está socialmente aceptado (Helmke y Levitsky 2004, 727). Dentro de este marco conceptual es pertinente entender que los espacios donde se realizan las reuniones políticas que excluyen a las mujeres o la desigualdad en la asignación de temas entran dentro de las instituciones informales por el hecho de que estos aspectos están socialmente aceptados y construidos. Es así que bajo estas premisas resulta oportuno mirar estos elementos que surgen en los partidos como instituciones informales.

Por lo tanto, el capítulo se va a dividir en dos secciones consistentes en los estereotipos de género dentro de los partidos y la existencia de instituciones partidarias informales, las mismas que han sido determinadas mediante el análisis de las entrevistas realizadas a mujeres militantes del PRI y la ID.

4.1 Estereotipos de género dentro del PRI y la ID

4.1.1 Comisiones de género y validez del trabajo femenino

En esta sección se explica un factor que condiciona la representación sustantiva de la mujer en espacios de poder al interior de los partidos el cual es probar la validez de su trabajo.

Verónica Carrillo, actualmente asambleísta alterna por Pichincha y secretaria de la Secretaría Nacional de Juventudes de la ID, menciona que esto se debe a que hay un tipo de invisibilización femenina dentro de la ID; además, hace hincapié en cuanto a la necesidad que tienen las mujeres por validar su trabajo frente a los hombres.

El nivel de invisibilización hace que no te escuchen y a veces tienes que hacer un montón de cosas para que te escuchen, especialmente en la toma de decisiones, ya que justo en ese momento tu voz deja de tener tanta importancia como otros actores políticos partidarios. A nosotros nos toca levantar un poco más la voz y demostrar la validez de nuestro trabajo, a un

⁹ Instituciones informales: Son reglas socialmente compartidas, usualmente no escritas, que son creadas, comunicadas y aplicadas por fuera de los canales oficialmente aceptados (Helmke y Levitsky 2004, 727)

hombre no le toca validar su trabajo o al menos no le exigen que lo haga (Verónica Carillo, secretaria nacional de juventudes de la ID, entrevista personal, 7 de enero de 2022)

Esto hace referencia al constante trabajo que tienen las mujeres por abrirse camino dentro de la organización partidaria ya que cuando les dan la oportunidad de llegar a liderar o trabajar en el cargo que se les ha sido asignado se encuentran con la realidad de que lo tienen que hacer solas. Es decir, no cuentan con un apoyo partidario que les ayude a construir una agenda de trabajo debido a que las mujeres están expuestas a demostrar que realmente son capaces de llevar a cabo sus actividades y que tienen el conocimiento suficiente para hacerlo. Esto expone la desigualdad de trato y la desconfianza que existe en depositar cargos de liderazgo en las mujeres, porque todavía sigue existiendo la creencia de que la política o la dirigencia política no está diseñada para mujeres.

Por otra parte, existe una desigualdad de asignación de temas en ambos partidos ya que se cree que las mujeres son las únicas que se deben ocupar de temas con respecto a género. Primero, porque se cree que esto es un asunto competente para las mujeres y segundo porque se considera que las mujeres deben ocuparse de temas con carácter netamente social como por ejemplo eventos de ayuda humanitaria o eventos que tenga que ver con organizar fiestas en fechas conmemorativas; mientras que los hombres son los que se ocupan de temas que la organización cree que son más importantes como los económicos o de presupuesto, los cuales se lo considera como un tema consagrado a los hombres. Por lo cual menciona:

Soy militante y tengo todos los privilegios, soy mujer, soy mestiza y esto ha hecho que más rápido yo pueda ingerir en la toma de decisiones sustancial. Te pongo un ejemplo, yo me considero una mujer feminista y cuando quiero proponer algo en cuento a eso ellos me dicen a ya Vero hazlo y no hay verdadera prioridad para el tema porque ellos se quieren centrar únicamente en el tema económico (Verónica Carillo, secretaria nacional de juventudes de la ID, entrevista personal, 7 de enero de 2022).

En ese contexto, Cynthia López, Diputada de México por el PRI menciona que:

Lo que realmente me preocupa es que la Secretaría de Género que tiene el partido está conformada netamente por mujeres, porque se cree que esto es un tema de mujeres, mientras que los hombres del partido no se incluyen ni se involucran en esta comisión. Realmente es una garantía que exista esta comisión porque vela por nuestros derechos, pero otra vez estamos cayendo en recluir a las mujeres en estos temas y no se las incluye en todo lo demás. Por lo tanto, creo que es una cosa por cambiar en la Secretaría de Género ya que tiene que estar conformada por hombres y mujeres, sobre todo motivar a los hombres a ser parte de esta secretaría para que todos sepan que no solamente es un tema de mujeres, sino es un tema de

todos. Así, realmente vamos a cerrar la brecha de género. (Cynthia Lopez, diputada del PRI, entrevista via zoom, 11 de enero de 2022).

Existen desigualdad en la asignación de temas a tratar dentro de los partidos ya que se los divide en temas importantes y menos importantes, pero no solo están divididos en esas categorías, sino en categorías con respecto a género, enfocándose en quienes son más capaces para ciertos temas. Es decir, hay temas que específicamente están destinados a ser tratados por hombres y otros temas por mujeres, porque una vez más, existe la creencia de que las mujeres están capacitadas para llevar a cabo temas con carácter social (blandos) y los hombres temas con carácter económico y de seguridad (duros). Esto envía un mensaje implícito al decir que hay temas económicos que realmente son importantes, por lo tanto, son los hombres los que se reúnen a discutir de esos temas, mientras que las mujeres se deben preocupar por planificar el siguiente evento de ayuda social o simplemente haciendo el papel de secretaria. Esto expone una falta de entendimiento a la hora de pesar los temas y dividirlos ya que dentro del sistema social, cada uno de esos temas son significativos.

El segundo aspecto importante que señalan estas narrativas es que las secretarías de género son transcendentales para garantizar los derechos de las mujeres. Sin embargo, están dentro de los temas menos importantes, por lo tanto, las únicas que conforman estas comisiones o se encargan de ejecutar estas actividades son mujeres porque se cree que es un asunto femenino. Al ser espacios conformados por mujeres, indirectamente, se las está aislando de otros temas y se está profundizando la idea de que hay temas que les competen estrictamente a ellas.

Tabla 4. 1. Categorización de asignación de temas dentro de los partidos políticos ID y PRI

| Más Importantes | Quién lo realiza / género | Menos importantes | Quién lo realiza / género |
|-----------------------|---------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Seguridad | Hombre | Ayuda social o humanitaria | Mujer |
| Economía | Hombre | Género | Mujer |
| Relaciones Exteriores | Hombre | Redacción de informes o cartas | Mujer |
| Estrategia electoral | Hombre | Organización de eventos y protocolo | Mujer |

| | | | |
|-------------|--------|---------------------|-------|
| Negociación | Hombre | Vestimenta o imagen | Mujer |
|-------------|--------|---------------------|-------|

Fuente: Elaborado por la autora en base a las entrevistas realizadas

De esta manera, se debe romper con el estereotipo de género y todos en conjunto, trabajar por la representación sustantiva de las mujeres en espacios de poder. Es sustancial eliminar esta clasificación de temas y designación de los mismos con base en el género, ya que esto perpetúa la desigualdad e imposibilita a las mujeres a tener un real ejercicio del hacer en la política partidaria.

4.1.2 Mujeres cabezas de listas o líderes de comités

En cuanto a la realidad de que los partidos cumplen con el principio de alternabilidad y secuencialidad que establecen en sus estatutos, Wilma Andrade, fundadora y ex presidenta del Partido Izquierda Democrática menciona lo siguiente:

A pesar de que existan leyes paritarias, en muchos de los casos se vive otra realidad dentro del partido político, ya que se dan modos de poner a la mujer en una subrepresentación, ubicándose como segundas en las listas de elección tanto internas como externas y por tales motivos cuando se tiene que enviar los nombres de las personas que son líderes del partido en su mayoría son hombres (Wilma Andrade, asambleista de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022)

En este contexto, dentro del partido de la Izquierda Democrática no se vive una verdadera representación sustantiva porque a pesar de existir cuotas paritarias, las mujeres siguen ocupando los lugares de vicepresidencias o suplentes, es decir, no están en cargos principales. Lo que hace referencia a que las mujeres no están liderando dentro de sus organizaciones partidarias, y esto se debe a que no tienen la oportunidad de hacerlo, ya que a pesar de que existan leyes que lo garanticen, la falta de reconocimiento de su capacidad, inteligencia y liderazgo hace que sean escogidas solamente por cumplir con la ley. Por lo cual, la realidad dentro de los partidos es que las mujeres son las segundas al mando y no encabezan o no están sentadas en la mesa donde se toman decisiones y no por la falta de una ley, sino por la falta de reconocimiento de sus habilidades políticas. De esta manera, a pesar de que exista democracia interna en el partido y exista una ley en el estatuto de cuotas paritarias, es el mismo partido político que llega a ser un limitante para que la mujer ejerza su liderazgo. Así lo menciona Wilma Andrade:

En la mayoría de los casos, como en el caso de las prefecturas en donde la ley estipula que el binomio debe tener paridad, son las mujeres las que están segundas a bordo. Lo que se busca

es decir que la mujer está presente, pero en la mayoría de los casos las mujeres no tienen una representación sustantiva, su voz no tiene validez. Sin embargo, parece paradójico, pero cuando vemos los liderazgos barriales en su mayoría son mujeres. La política barrial es femenina. La política de las bases es liderada por mujeres, pero cuando sube la pirámide de jerarquía el porcentaje de mujeres se reduce (Wilma Andrade, asambleista de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022)

En este contexto, la realidad en las provincias del Ecuador es mucho más compleja en cuanto a representación femenina y Carmen Paucar lo menciona de la siguiente manera:

A nivel provincial es todavía más difícil, en su mayoría son hombres los que presiden el partido, en el consejo ejecutivo la mayoría son hombres y las mujeres todavía seguimos como minoría, yo soy vicealcaldesa, pero nunca he estado involucrada en los asuntos de toma de decisiones (Carmen Paucar, Secretaría Nacional de la Comisión de Ética, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022)

Esto marca un precedente en cuanto a la política seccional del Ecuador ya que si a nivel nacional es escasa la presencia de mujeres en los comités ejecutivos, es aún más escasa a nivel provincial. Estudios como lo de Ibeth Villena acerca de la *Sub representación de mujeres en gobiernos seccionales en América Latina* menciona que en su mayoría los gobiernos locales están liderados por mujeres, pero no necesariamente porque son puestos de gran apetito electoral, sino porque son los más accesibles para las mujeres (2021). De esta manera, como lo menciona Paucar (2022), raramente llega una verdadera socialización de la importancia de la mujer en los espacios de toma de decisiones hasta cada sede provincial que el partido tenga.

Por otro lado, parece algo paradójico pensar que las mujeres no están en la punta más alta de la jerarquía partidaria cuando son las principales de las bases de los partidos o como lo menciona Wilma Andrade, el liderazgo político barrial o de base es netamente femenino. De esta manera, se evidencia cómo la política de base está liderada por mujeres; no obstante, la política de los comités ejecutivos sigue siendo dominada por los hombres, y si es que existe alguna mujer en esa posición es por cuotas, pero no porque su voz sea escuchada y se la considere necesaria para estar en esos puestos de autoridad. Esto según las narrativas se debe a que existe el constructo social de que los comités ejecutivos nacionales de los partidos son espacios para el liderazgo masculino, ya que al ser la parte más visible del partido es fundamental que los miembros sean capaces de poder liderar y tenga el conocimiento necesario, por tales motivos, la balanza se inclina hacia los hombres.

En relación a la militancia de las mujeres en las bases partidarias, se le preguntó a Virginia Andrade sobre cuál es la posibilidad de que ellas tengan oportunidad de llegar a los comités ejecutivos, a lo que mencionó lo siguiente:

Es casi imposible que una mujer militante que viene de las bases del partido pueda llegar a ser presidenta del Partido Político, por varios motivos, todavía existe sesgo político hacia dar preferencia los hombres y una serie de requisitos que se debe cumplir (Wilma Andrade, Asambleista de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022).

Actualmente la ID cuenta con 24 directivas provinciales, solamente una es precedida por una mujer. Al respecto, Andrade menciona que:

desde la secretaria de género lo que se ha querido implementar es que la ID se declare como un partido feminista, progresista, pro-derechos. Luego, de haber instaurado esta comisión de igualdad dentro de los Estatutos, esta tenga una vocería dentro del mecanismo de ética y disciplina del partido porque lo que queremos es tener herramientas para erradicar la violencia contra la mujer dentro del partido (Wilma Andrade, Asambleista de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022).

Valeria Gómez, militante del PRI, y Verónica Carrillo de la ID lo exponen de la siguiente manera:

Que una mujer llegue a ser parte de los consejos ejecutivos es mucho más difícil, no porque no haya leyes que nos apoyen, sino porque el camino es más largo, las mujeres debemos de trabajar mucho más que los hombres para que nos tomen en cuenta, no es imposible, pero es un proceso más lento que el de los hombres (Valeria Gomez, diputada del PRI, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022).

Si se puede llegar a lugares de autoridades dentro del partido, pero a través de mucha lucha, yo he llegado, pero obviamente te puedo decir que a los hombres no les ha costado lo mismo que a mí (Verónica Carillo, Secretaría nacional de juventudes de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022).

Es así que existe una desventaja entre hombres y mujeres a la hora de lograr ocupar puestos de autoridad dentro de los comités ejecutivos en ambos partidos. El proceso para la mujer es mucho más lento y hostil porque se debe enfrentar varios limitantes como el sesgo por la preferencia de hombres para ocupar esos puestos, por estar segundas en las listas de candidaturas y por el contexto cultural machista que existe en las organizaciones partidarias. Por lo tanto, las dinámicas son muy parecidas en los dos partidos, así como también las estrategias de segregación.

4.1.3 La militancia femenina y la importancia del género en la agenda política partidaria

El tema de género constituye una agenda pendiente de los partidos políticos. En la mayoría de los casos ha durado décadas para que sea un tema a tratar en la agenda interna del partido o en las convencionales nacionales. De esta manera, Verónica Carrillo menciona que “el tema de género sigue siendo el menos importante, pero como ahora está de moda hablar de este tema, entonces hay que tratarlo, pero sin una relevancia o verdadera importancia en ello” (Verónica Carrillo, secretaria nacional de juventudes de la ID, entrevista personal, 7 de enero de 2022).

La brecha de género existente en cuanto a hombres y mujeres y el hecho de que no sea una temática sustancial para los partidos se evidencia cuando una mujer debe competir con un hombre en un evento democrático de selección de autoridades ya que dentro del partido se las pone en una condici[on desventaja, no porque tengan menos capacidades sino por el simple hecho de ser mujeres.

Por otra parte, las mujeres militantes de los partidos políticos tienen una trayectoria importante pero invisible, como es el caso de mujeres que inician como militantes pero que no pertenecen a una élite política o no tienen los recursos económicos necesarios, por lo que difícilmente serán tomadas en cuenta para poder llegar a un espacio de autoridad dentro del partido. Por razones como estas muchas mujeres que han sido militantes del partido han decidido desertar porque no han tenido el apoyo ni los espacios necesarios para poder seguir desarrollándose, Verónica Carrillo lo menciona así:

Muchas mujeres que llegaron conmigo en la militancia ya no están, porque muchas de ellas se sintieron relegadas y no se les dio el espacio que ellas buscaban. Del 100% de chicas que empezaron a militar conmigo solo estoy yo y todavía sigo luchando. Dónde están los militantes que le dieron personería jurídica al partido. Donde estoy yo, mira después de tanta lucha he logrado ser alterna de un asambleísta. Siempre van a tratar de invisibilizar por ser mujer, ser joven y no pertenecer a ninguna élite política también eso es un problema (entrevista personal, 7 de enero de 2022)

Por lo tanto, ser mujer militante del partido político y estar en las bases reduce la posibilidad de poder llegar a un cargo dentro del comité ejecutivo nacional. Por tal motivo, la representación sustantiva de las mujeres dentro de los espacios de poder partidarios no se incrementa y la falta de interés por parte de las organizaciones a invertir cada vez más en temas de género hace que exista una agenda pendiente.

4.2 Instituciones Informales Partidarias

4.2.1 No tomamos decisiones

En esta sección del capítulo se analiza la imposibilidad de las mujeres para tomar decisiones y también la intensa lucha para que su voz sea escuchada dentro de sus organizaciones partidarias. Por otra parte, se incluye experiencias de violencia hacia las mujeres como un limitante para que ellas puedan ejercer su rol de liderazgo de sus partidos de manera libre y segura. El rol de la mujer a lo largo del partido político de la ID y del PRI ha tenido varios obstáculos o pruebas que enfrentar, no ha sido nada fácil para las mujeres empezar a abrirse camino dentro de ellos. De esta manera, Carmen Paucar, militante de la ID de hace más de 37 años y presidenta de la Comisión de Ética del partido dice lo siguiente:

El rol de la mujer dentro del partido lamentablemente ha sido de relleno, no se le ha dado la importancia necesaria. La mujer todavía está sirviendo como relleno, por ejemplo, yo soy vicealcaldesa del cantón Montúfar de la Provincia del Carchi, pero no estoy en la toma de decisiones o no estoy a la par del alcalde, que debería ser así, deberíamos estar juntos tomando decisiones. Entrar a la mujer en la política es bastante crítica, tengo que decir que me ha tocado romper esquemas (Carmen Paucar, directora de la comisión de ética de la ID, entrevista via zoom, 6 de enero de 2022)

De esta manera, Paucar da un breve ejemplo de cómo es la realidad política de las mujeres dentro de los cantones del Ecuador, en el que la mujer no está caminando a la par del hombre, o de su binomio en este caso y claramente es reflejo de cómo es al interno de la organización partidaria. Ya que la mujer está solamente para reemplazar al principal de la lista cuando este no esté, además, que cuando lo tiene que reemplazar lo hace sin tener las herramientas necesarias para asumir el cargo debido a que como nunca trabajó a la par de su compañero principal, ni tomó ninguna decisión.

Por otra parte, Virginia Andrade explica que la mesa de estrategia o decisiones políticas todavía siguen siendo las mesas de los bares a las 10 de la noche, la misma que está conformada por hombres tomando *whisky*:

La realidad es que los grandes gerentes o presidentes del partido son hombres y es porque las reuniones más importantes de la política son en bares a altas horas de la noche tomando alcohol y es que hasta ahora se siguen haciendo las reuniones de estrategia de territorio y de todo lo demás entre hombres, en un bar, a las 10 pm, tomando whisky. Estas reuniones son convocados por hombres e implícitamente para hombres, aunque no se lo diga de visibilice de la manera directa, estos “clubes de amigos” están especialmente liderada por los dirigentes del

partido que en su mayoría son hombres. (Virginia Andrade, presidenta de la comisión de género de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022).

Por otro lado, Cynthia Lopez, diputada del PRI menciona que:

Las mujeres no estamos tomando las decisiones, en el PRI las mujeres son las segundas al mando y no toman decisiones, no hay representación sustantiva. Se está caminando hacia allá, pero la realidad es que todavía no existe. Te pongo un ejemplo, cuando entré a la política, me di cuenta de que, las puertas se abrían más rápido para los hombres, los puestos más importantes les daban a ellos e incluso la remuneración económica era más para ellos y menos para nosotras. Además, es difícil he tenido que ir al mismo ritmo de los hombres en la política, porque dentro de la política las reuniones duran hasta altas horas de la noche y al salir tenía que tomar transporte público con el miedo y la inseguridad que implica viajar en transporte público para una mujer, pero eso no importaba, porque si quería avanzar dentro del partido, tenía que hacer lo mismo que ellos y estar en cada reunión sin importar la hora o la inseguridad que como mujer me podía enfrentar (entrevista via zoom, 11 de enero de 2022).

Es así como la realidad de la desigualdad de género va más allá de las cuotas paritarias, ya que si bien estas garantizan la presencia de mujeres, no garantizan que las mujeres estén liderando o tomando decisiones dentro de los partidos. Un claro ejemplo es el que menciona Virginia de la ID y Cynthia del PRI referente a que la mayoría de las reuniones de política se realizan a altas horas de la noche, muchas veces en bares y con alcohol.

De esta manera, la realidad de la existencia de espacios informales están presentes en los dos partidos, como son las reuniones antes mencionadas a las que las mujeres no están incluidas o si lo están deben exponerse a la inseguridad y violencia estructural que existe hacia la mujer en ambos países; denotando así, que hay espacios de instituciones informales donde las mujeres no tienen acceso y en los cuales se toman decisiones. Estos espacios por lo general tienen características pensadas exclusivamente en las ideas de los roles determinados para hombres y mujeres, es decir, es un factor estructural existente por las diferencias de género. Por ejemplo, que la mujer debe estar en su casa cuidando del hogar y el hombre debe estar trabajando sin importar la hora ni el lugar porque es él el que se encarga del trabajo o del dinero. Basándose en esa idea, se puede entender que estos espacios para reuniones políticas están creados y pensados únicamente para los hombres, perpetuando así la desigualdad de género y excluyendo a las mujeres de estos espacios.

Con la existencia de estos espacios informales que denotan la desigualdad de género estructural, las mujeres no están en los momentos ni espacios de toma de decisiones, ya que

esos momentos no están dentro de las sedes de los partidos ni en horas normales de trabajo. Estas prácticas normalizan la idea de que las mujeres no son parte de la política y los espacios que existen como las reuniones informales han sido creados con la idea de que se puede hablar de política en lugares y horas que socialmente no pueden estar las mujeres, ya que, en muchos de los casos, ellas están dedicadas a las tareas del hogar y del cuidado.

4.2.2 Una voz que no se escucha

Una de las características importantes de la o el líder es que tiene una voz para guiar, transformar y llevar a cabo sus objetivos. Sin embargo, esta no es una realidad de las mujeres dentro de las organizaciones partidarias estudiadas, de hecho, muchas de ellas han alcanzado lugares de autoridad gracias a las cuotas paritarias. Virginia Andrade lo dice de la siguiente manera:

Lo más difícil de una mujer en política es que tu voz no sea escuchada, no se escucha en las convenciones nacionales, no se escucha en las reuniones de dirigencia, tu voz no se escucha en la mesa de especialistas. Cualquier organización social es un reflejo de la sociedad en general. Cada vez que hay una convención yo debo preguntar a cada dirigente provincial dónde está su representante de género, donde estas las mujeres de su provincia, porque lamentablemente los que llegan a esas reuniones en su mayoría son hombres, tal vez porque no existen mujeres participando en política o porque se cree que las mujeres deben quedarse en casa cuidando al hogar y los hombres son los que se encargan de temas políticos (Virginia Andrade, Secretaría Nacional de la Comisión de Género de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022).

La sociedad ha generado estereotipos y roles de género que ubican a las mujeres en puestos o lugares que han sido diseñados para ellas como el hogar, la costura, la moda, etc. Ya que “siempre nos enseñaron a escondernos, a callar, a hablar bajito o a decirnos cómo debemos pensar. Debemos dejar de pensar que los que deben estar en segunda fila son las mujeres” (Virginia Andrade, Secretaría Nacional de la Comisión de Género de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022).

Dentro del partido lo más difícil es ser tomada en cuenta, enojarme para que suceda eso, y decir lo que pienso porque lo que esperan es que las mujeres se queden calladas. Ponen en tela de duda si puedo o no. He sido candidata, pero estoy completamente consciente que he sido candidata por cumplir una cuota, por cumplir con las leyes e inscribir la lista en el CNE. (Veronica Carillo, Secretaría nacional de juventudes de la ID, entrevista personal, 7 de enero de 2022)

Debido a esto, uno de los grandes desafíos que la mujer enfrenta es romper con estigmas que caracterizan específicamente el rol que debe cumplir la mujer en la sociedad. Sin embargo, es fundamental que este rompimiento no sea solo por parte de las mujeres, sino por toda la sociedad ya que esto se trata de igualdad de derechos y de devolver la fuerza de su voz a aquellas que no han sido escuchadas.

Por otra parte, en México no se vive una realidad tan distinta a la de Ecuador. Lopez Castro, lo menciona así

Recuerdo que tuve un jefe, el jefe que empecé con campañas y luego fuimos diputados juntos. Recuerdo una vez que estábamos platicando, saca él su celular, porque yo antes era su asistente, saca copias y todo lo demás, y él me dice oye Cynthia cómo se envía este mensaje, y en ese momento me levanté y le dije pregúntele a su asistente, porque por mucho tiempo cuando yo tenía compañeros hombres con el mismo cargo, era a ellos a los que los invitaban a las reuniones importantes, mientras que a mí me decían que siga sacando copias, porque soy mujer o porque no puedo ir a una reunión que se terminaba tan tarde (Cynthia Lopez, diputada del PRI, entrevista via zoom, 11 de enero de 2022).

De esta manera, las mujeres militantes tanto del PRI como la ID han tenido que enfrentarse a que su voz no se escuche en las diferentes asambleas nacionales o comisiones porque la voz del hombre pesa mucho más que las de ellas. Por otro lado, están expuestas a romper estigmas que se han establecido para designar tareas o trabajos de las mujeres como ser asistentes o secretarías, ser aquellas que están bajo órdenes constantes y realizando trabajos poco relevantes. Por lo cual, hay mucho que hacer a lo interno de las organizaciones partidarias, porque si bien las mujeres forman parte de los partidos, pero todavía su voz no es importante a la hora de tomar decisiones ni de participar en asuntos estratégicos para el partido.

4.2.3 Realidad política de las mujeres y desafíos

A todo lo antes mencionado, se suma la realidad política que las mujeres viven como la violencia, acoso, situación socioeconómica, dentro de los partidos y fuera de ellos, es decir en todos los campos políticos que existen. Es así como lo describe Verónica Carillo:

Como mujer siento desgaste por mi familia y violencia, cuando fui candidata a concejal me decían que tenía que ser amante de Paco Moncayo (candidato a alcalde) para poder ser candidata o cuando estoy en una entrevista con hombres, al hombre le preguntan temas económicos y a mí me preguntan qué voy hacer por fiestas de Quito y la agenda social que tengo (Veronica Carillo, Secretaría Nacional de Juventudes de la ID, entrevista personal, 7 de enero de 2022)

En este testimonio claramente se puede observar que existe una diferenciación en cuanto a la asignación de funciones que se cumplen dentro del partido. Por mucho tiempo los hombres han sido los encargados de responder o diseñar proyectos financieros, han sido ellos los que han llevado los presupuestos monetarios del partido y las mujeres han sido las encargadas de la redacción, el archivo, la digitalización de los correos electrónicos porque se cree que esas son funciones femeninas.

Por otra parte, las mujeres han tenido que pasar por la lucha del reconocimiento de su propio nombre e identidad como lo menciona a continuación:

Luchar para que te llamen por tu nombre y no solo te llamen como esta mi guagua bonita, preciosa y no te llamen por Verónica con el mismo nivel de respeto que el resto. Que tomen tu opinión y decisión como importante y no solo te hagan callar en una mesa directiva. He luchado 7 años y me he encontrado con acoso en diferentes áreas (Veronica Carillo, Secretaría Nacional de Juventudes de la ID, entrevista personal, 7 de enero de 2022)

Los desafíos que se encuentran varias mujeres en este sentido tienen que ver con: la hora establecida de las reuniones del partido, la independencia económica, etc. Todo esto a pesar de que en la mayoría de los casos las lideresas de las comunas y las parroquias son mujeres; pero cuando se habla de dirigencias nacionales o espacios de poder los que mejor están “capacitados” para asistir son hombres.

Además, otro factor externo que puede hacer que las mujeres deserten del caminar político es que:

Ser mujer y ser política, es duplicarse de trabajo porque no solo tienes que atender de la carrera política sino del hogar porque todavía vivimos en una sociedad en la que se fundamenta que el hogar tiene que ser responsabilidad únicamente de la mujer, entonces el camino se hace difícil y cansado (Carmen Paucar, Secretaría de la Comisión de Ética de la ID, entrevista via zoom, 6 de enero de 2022)

Los constructos sociales son de los más difíciles de romper por lo que Virginia menciona que “a la sociedad ecuatoriana le falta mucho para entender que las mujeres deben participar en la política y creo firmemente que el partido político puede dar una visión nueva y fresca en cuanto a la inclusión de la mujer” (Virginia Andrade, Secretaría Nacional de la Comisión de Género de la ID, entrevista via zoom, 7 de enero de 2022).

Por otra parte, Lopez Castro del PRI, mencionó que hasta que no haya mujeres liderando y tomando decisiones difícilmente alguien se va a preocupar por los horarios de las reuniones políticas, por los sacrificios que hace una mujer que es mamá, porque si están en la política y eres mamá difícilmente vas a poder caminar al mismo ritmo de un hombre y eso no es importante, ni siquiera es tema de discusión.

Además, Cinthya menciona que:

Yo he tenido que sacrificar mi vida personal por estar en la política, he tenido que abandonar la idea de tener una familia, tener hijos, porque simplemente la estructura, el ritmo y toda la organización política no está pensada en que la mujeres puede ser exitosa dentro de la política y a la par tener su familia, porque en esta sociedad, ser mujer y se política no es compatible o ser mamá y ser política tampoco lo es, entonces nos vemos obligadas a escoger una de las dos cosas (Cynthia Lopez, diputada del PRI, entrevista via zoom, 11 de enero de 2022)

De esta manera, desde las perspectivas de las personas entrevistadas, las mujeres dentro de la política han tenido que vivir varios desafíos. El primero, romper estereotipos de género que determinan cuáles son los roles de la mujer tanto en la sociedad como dentro de los partidos políticos ya que ser mujer y estar en un partido político parece ser directamente proporcional a ser asistente, secretaria o la segunda en la fila, la que tiene que cuidar las espaldas de los hombres, o ser aquella que se ocupa de la agenda social del partido o a participar solo temas de género. Segundo, se enfrenta a varias instituciones informales, por lo tanto, estas instituciones tienen que ver con la idea de que las reuniones de planificación estratégica de política donde se toman las decisiones están siendo realizadas en lugares y horarios informales pensados en un contexto machista, limitando el acceso de las mujeres a estos espacios de decisión.

Con esto se puede concluir que el liderazgo femenino ha sido limitado por estereotipos de género, por la existencia de instituciones informales que han sido socialmente normalizadas y aceptadas tanto en Ecuador como en México; además de la ideología que es sumamente inclusiva en los estatutos, pero en la práctica responde a factores totalmente contrarios a la inclusión. Por otro lado, el partido político debe ser el principal impulsor para crear espacios formales que garanticen el liderazgo femenino y así obtener como resultado la representación sustantiva de las mujeres. Por tal motivo, es urgente que la realidad estatutaria de ambos partidos se asemeje a la realidad vivencial de las mujeres dentro de los mismos ya que, a pesar de que tengan estatutos garantistas de los derechos y representación de la mujer, a nivel vivencial resulta ser todo lo contrario. En este contexto, el PRI resulta ser mucho más

garantista en cuánto a nivel normativo, pero a nivel vivencial ambos partidos tienen las mismas dificultades pese a tener la misma ideología progresista y pro-derechos. La representación sustantiva de la mujer es una obligación del partido político porque solo al garantizarla se está sumando a la igualdad de derechos y a la verdadera democracia.

Conclusiones

Frente a la representación sustantiva de las mujeres en los partidos políticos esta tesis buscó dar respuesta a la pregunta ¿de qué manera la democracia interna, la ideología y el liderazgo inciden en la falta de representación sustantiva de las mujeres dentro del Partido Revolucionario Institucional (PRI) de México y la Izquierda Democrática (ID) de Ecuador? El trabajo empírico permitió encontrar la relación que existe entre la representación sustantiva y las variables de estudio, es así que, la democracia interna de ambos partidos políticos dan cuenta de una incidencia positiva en cuanto a la garantía de derechos de las mujeres en sus normativas, Por otra parte, el liderazgo político de las mujeres dentro de ambos partidos muestra que, a pesar de que existan salvaguardias institucionales e ideológicas similares en los partidos políticos, la falta de liderazgo de las mujeres da cuenta de una agenda intrapartidaria pendiente ya que existen espacios cerrados de decisión que no están dentro de los estatutos y no están cobijados con las leyes de cuotas.

Mediante el estudio de caso realizado al PRI y la ID se encontró que ambos partidos tienen contextos organizacionales diferentes, pero ideológicos similares. Esto quiere decir que el PRI es un partido mucho más garantista en su normativa en cuanto a la representación sustantiva de las mujeres; mientras que la ID ha tenido un proceso más lento y progresivo hacia la garantía de la normatividad en cuanto a la representación femenina. Por lo cual, a pesar de esta diferencia, los dos partidos tienen un entorno normativo favorable a la participación de la mujer al interior de la organización partidaria.

Además, se evidenciar la existencia de otras variables que fueron identificadas por este trabajo de investigación, específicamente los estereotipos de género, las instituciones informales partidarias y la relación de la vida política y personal de las mujeres dentro de ambos partidos políticos. Por lo cual, se evidencia la presencia de ciertos imaginarios patriarcales que asignan a las mujeres en roles secundarios y no en cargos de liderazgo. Las entrevistas permitieron identificar que existen constructos imaginarios que indistintamente de los avances normativos al interno de los partidos, continúa replicando limitantes para la representación sustantiva de las mujeres en los mismos.

Asimismo, la normativa no refleja la realidad vivencial de las mujeres dentro de los partidos políticos ya que mediante el análisis cualitativo se logró determinar que en los dos partidos la existencia de instituciones informales y estereotipos de género limitan e imposibilitan que las

mujeres ocupen cargos de liderazgo y a su vez logren tener voz y voto en los comités ejecutivos o mesas de decisión.

Esta tesis de carácter exploratorio formula hipótesis que pueden ser exploradas en otros contextos y en otros partidos con distintas ideologías y en un mayor número de casos, por lo que evidencia la relevancia de estudiar la representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos políticos. Cabe señalar que son los partidos el punto inicial de la carrera política tanto de hombres como mujeres, por lo que estudiar la política partidaria, su organización interna y el desarrollo vivencial de las mujeres dentro de ellas, da una apertura a que sean las organizaciones partidarias las principales gestoras de la promoción, inclusión, participación y representación sustantiva de las mujeres dentro de la política.

Las limitaciones que se encontraron en este trabajo de investigación son la existencia de una (N) pequeña. Los casos de estudios seleccionados que son partidos de una sola vertiente ideológica y el reducido número de entrevistas a militantes mujeres de los partidos políticos; además de la limitada validez externa de la investigación, que técnicamente hace referencia a la dificultad para generalizar otros casos. Por lo cuál, para compensar estos limitantes, se realizaron estudios de caso a profundidad de los partidos políticos seleccionados, además de entrevistas que permitieron conocer las historias reales de mujeres en la política partidaria.

Finalmente, las nuevas preguntas de investigación que surgen a raíz de este trabajo son: ¿de qué manera las instituciones informales partidarias influyen en la escasa representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos políticos?, ¿cómo los estereotipos de género y violencia política afectan para que exista representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos políticos?, ¿en qué medida la organización partidaria interna afecta para que las mujeres de la militancia del partido logren o no ser miembros de los comités ejecutivos partidarios?

Cabe enfatizar en la necesidad de tener partidos políticos más incluyentes y con perspectiva de género para poder lograr una verdadera representación sustantiva de las mujeres dentro de ellos. Los partidos políticos deben dejar de ser un espacio hostil para el desarrollo político femenino y se deben convertir en las puertas de entrada al impulso del liderazgo político de las mujeres; reconociendo así su capacidad para poder trabajar y ser responsables de cualquier asignación, cargo o tema que se le encargue. Por lo cual, todavía existe un largo camino por recorrer para la igualdad sustantiva de las mujeres dentro de las organizaciones partidarias y cuando esto se convierta en realidad se podrá hablar de una sociedad mucho más justa e

incluyente. En este proceso, esta tesis se convierte en un paso más hacia el camino de la real existencia de la representación sustantiva de las mujeres dentro de los partidos políticos.

Referencias

- Accossatto, Romina. 2021. *El lugar de las mujeres en los partidos políticos de América Latina: el caso de Ecuador*.
- Archenti, Nérida. 2011. *La paridad política en América Latina y el Caribe. Percepciones y opiniones de los líderes de la región*. División de asuntos de género. Naciones Unidas CEPAL .
- Alonso, María Jesus. 2019. *Género y religión. A la búsqueda de un modelo de análisis*. Aposta revista de ciencias sociales. España.
<https://www.redalyc.org/journal/4959/495962852009/html/>.
- Alvarez, Aldo. 2020. *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%20c3%a9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Arias-Cardona, A.M. y Alvarado-Salgado, S.V. 2015. *Investigación narrativa: apuesta metodológica para la construcción social de conocimientos científicos*. *Revista CES Psicología*, 8(2), 171-181.
- Freidenberg, Flavia. 2006. *Democracia Interna: Reto Ineludible de los partidos políticos*. *Revista Derecho Electoral*.
- Freidenberg, Flavia, Betilde Muñoz-Pogossian , Tomas Dosek, Mariana Caminotti. 2018. *Mujeres en la política, experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Basabe, Santiago. 2021. *¿Cómo piensan los Presidenciables? Ubíquese y ubicarlos*. *Diario Primicias*. Ecuador.
- Basu, A., Mcgrory. ed. 1995. *The challenge of local feminisms: women's movements in global perspective*. Boulder, Westview Press.
- Begné, Patricia. 2011. *Acción Afirmativa: una vía para reducir la desigualdad*.
- BID e idea. 2010. "Género y Partidos Políticos en América Latina" [En línea]. Disponible en: <http://www.iadb.org/research/geppal/> (consultada 27 de junio 2011).
- Celis, Karen. 2012. *On substantive representation, diversity and responsiveness*. *Politics & Gender* 8: 524-529.
- Celis, Karen, Sarah Childs, Johanna Kantola y Mona Lena Krook. 2008. *Rethinking women's substantive representation*. *Representation* 44: 99-110.
- Clage, Monique. 1975. *Conceptions of Leadership: Charles de Gaulle and Max Weber*. <https://www.jstor.org/stable/190838>.
- Código de la Democracia del Ecuador. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador. 2008. Quito.
- Corson, John. 1980. *Leaders and Leadership*. Publicado por Wiley on behalf of the American Society for Public Administration. Recuperado de <http://www.jstor.com/stable/3110319>.
- Deusdad, Blanca. 2003. *El concepto de liderazgo político carismático: Populismo e Identidades*. Universidad del Zulia. Venezuela.
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31004101.pdf>.
- Della Porta, Donatella, Keating, Michael. 2008. *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales. Una perspectiva pluralista*.
- Dvir, Taly, Eden, Dove, Avolio, Bruce, Shamir, Boas. 2002. *Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment*. *Publicado Academy of Management*. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/3069307>.
- D'Angelo, Natalia. 2008. *Cuotas de género y su impacto en el aumento de mujeres en*

- espacios de toma de decisión en México. Una mirada sobre los partidos políticos: PAN, PRI y PRD.* Tesis de Grado Universidad Nacional Autónoma de México.
<http://132.248.9.195/ptd2008/julio/0629636/Index.html>.
- Estatutos Izquierda Democrática. 2018. Quito.
- Estatutos Partido Revolucionario Institucional. 2021. Ciudad de México.
- Franceschet, Susan. 2011. *Gendered institutions and women's substantive representation: Female legislators in Argentina and Chile.* En Joni Lovenduski y Mona Lena Krook (eds.) *Gender, politics and institutions. Towards a feminist institutionalism.* Cambridge: Palgrave/Macmillan, pp. 58-78.
- Franceschet, Susan. 2008. *¿Promueven las cuotas de género los intereses de las Ana Laura Rodríguez Gustá y Nancy Madera 63 mujeres? El impacto de las cuotas en la representación sustantiva de las mujeres.* Marcela Ríos Tobar (ed.). *Mujer y política. El impacto de las cuotas de género en América Latina.* Santiago de Chile. FLACSO, pp. 61-98.
- Herman, Margaret. 1979. *Burns on Political Leadership.* Publicado por International Society of Political Psychology. Recuperado de :
<https://www.jstor.org/stable/3790861>.
- Hernández, Andira. 2011. *Equidad de género y democracia interna de los partidos políticos. Políticas partidistas para la inclusión política de las mujeres en América Latina.* México.
- Kanungo, Rabindra, Conger, Jay. 1994. *Charismatic Leadership in Organizations: Perceived.*
- Hurtado, Luis. 2015. *Diferentes agrupaciones católicas de derecha en el siglo XX en México.* Recuperado de https://somee.org.mx/Documentos/concurso-tesis-2016/t_hurtado.pdf.
- Behavioral Attributes and Their Measurement. Publicado por Wiley. Recuperado de:
<https://www.jstor.org/stable/2488215>.
- Issacharoff, Samuel. 2017. *Outsourcing Politics: The Hostile Takeovers of Our Hollowed Out Political Parties.* Recuperado de
<https://deliverypdf.ssrn.com/delivery.php?ID=588125096113083107103012110105101121035031077054017013065115026077027109102087028081118107106002104019004115019075017101105125006086087059083007012091070000064076040034056104124068118104109064011017066022093000082126121028095084065103023001084071093&EXT=pdf&INDEX=TRUE>.
- Jaiven, Ana Lau. 2017. *El sufragio femenino y la Constitución de 1917.* Una revisión.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/polcul/n48/0188-7742-polcul-48-00057.pdf>.
- Key, Vladimir. 1962. *Política, Partidos y Grupos de Presión.* Ed. del Instituto de Estudios Políticos. Madrid, España, 1962.
- Lewis, Philip, Kuhnert, Karl. 1987. *Transactional and Transformational Leadership: A Constructive/Developmental Analysis.* Publicado por *Academy of Management.* Recuperado de: <https://www.jstor.org/stable/258070>.
- Marín, Alfredo. 2021. *Ideología política.* Economipedia.
- Macdonald, Ronan. 1965. *Schumpeter and Max Weber--Central Visions and Social Theories.* *Oxford Journals.* Recuperado de : <http://www.jstor.com/stable/1882704>.
- Mendez, Daniel. 2019. *Legislación consultiva vs legislación obligatoria: análisis comparado de los procesos de democracia interna en Colombia, Argentina, Costa Rica y Ecuador.* Tesis de la Universidad Javeriana.
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/48225/Documento%20final%20David%20M%20c3%a9ndez.%20Democracia%20interna..pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Norris, Pippa. 2001. *Breaking the Barriers: Positive Discrimination Policies for Women. ¿Has Liberalism Failed Women? Parity, Quotas and Political Representation*". Klausen, J. y Maier, C. S., eds. Nueva York: St. Martin's Press.
- Norris, Pippa y Ronald. Inglehart. 2001. *Cultural Obstacles to Equal Representation*. Journal of Democracy, 12, 126-40.
- Norris, Pippa. 1993. *Gender and party politics*. London; Thousand Oaks, Calif., Sage Publications.
- Ntun, Mala. 2005. *Women, Political Parties and Electoral Systems in Latin America. Women in Parliament*": Beyond Numbers.
- Ortega, Bibiana., y Camargo, Gabriel. 2012. *La nueva ley de cuotas en Colombia. El caso de las asambleas departamentales, 2007-2011*. En política y territorio: análisis de las elecciones subnacionales en Colombia, 2011. Editado por Laura Wills Otero y Margarita Batlle, 87-113. Bogotá: Scripto SAS.
- Ortega, Javiera. 2019. *¿Cómo saturamos los datos? Una propuesta analítica "desde" y "para" la Investigación cualitativa?*. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2020/07/06_6651_E_Ortega_v45n6_7-corregido.pdf.
- Panebianco, Angelo. 1990. *Modelos de partido. Organización y poder en los partidos Políticos*. Madrid. Alianza. Páginas 27-59.
- PELA. 2012. *Base de datos de la legislación parlamentaria de Ecuador y México (ID y PRI)*.
- Persily, Nathaniel, and Bruce E. Cain. *The Legal Status of Political Parties: A Reassessment of Competing Paradigms*. Columbia Law Review 100, no. 3 (2000): 775–812. <https://doi.org/10.2307/1123502>.
- Ragin, Charles. 2007. *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad*. Universidad de los Andes. Bogota.
- Recalde, Paulina. 2021. *Las derechas en Ecuador: de la defensa de la democracia a la clausura de la política*. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/17848.pdf>.
- Reglamento de democracia interna para la elección de directivas de la Izquierda Democrática. 2021. Quito.
- Reglamento para democracia interna de las organizaciones políticas del Ecuador. 2020. Quito
- Rodríguez-Gustá, Ana Laura y Madera, Nancy. 2014. *Dimensiones colectivas, Relacionales y supranacionales en la construcción de una agenda legislativa de derechos humanos de mujeres en américa latina*.
- Sartori, Giovanni. 1976. *Partidos y Sistemas de Partidos*.
- Weber, Max. 1978. *Economy and Society*. Sociology-Germany History.
- Zechmeister, Elizabeth. 2006. *Qué es la izquierda y quién está a la derecha de la política mexicana. Un enfoque con el método Q al estudio de las etiquetas ideológicas*. México.

Anexos

Tabla.1. Artículos referentes a género en los estatutos del PRI

| Artículo o Sección | Mencionado |
|--|---|
| Art. 3 | El Partido sustenta el principio de la igualdad sustantiva, garantiza la paridad de género en las postulaciones a cargos de elección popular y promueve la integración de sus órganos directivos y la participación política con criterios de paridad. |
| Art. 34 Las organizaciones tienen los siguientes derechos: | Postular candidatas y candidatos a cargos de dirigencia y representación popular en los procesos internos del Partido, y a través de las organizaciones que a su vez los agrupen, en los términos de estos Estatutos |
| Art. 35 Todas las organizaciones del Partido tienen las siguientes obligaciones: | Promover el principio de paridad de género e impulsar el empoderamiento económico y político de las mujeres |
| <p>Sección 4: Del Organismo Nacional de Mujeres Priistas</p> <p>Artículo 36</p> | <p>Al interior del Partido, las mujeres se integrarán en un solo organismo de carácter nacional, incluyente, denominado Organismo Nacional de Mujeres 12</p> <p>Priistas el cual contará con personalidad jurídica, patrimonio propio, autonomía técnica y con presupuesto asignado por el Partido para su funcionamiento y representación nacional. Éste se normará por sus Documentos Básicos, y se integrará por las mujeres de los sectores, las organizaciones y los grupos ciudadanos, así como las mujeres que se afilien libre, voluntaria e individualmente.</p> |

| | |
|---|--|
| | |
| <p>Artículo 37 El Organismo Nacional de Mujeres Priistas tiene los siguientes fines</p> | <p>Fungir como órgano rector al interior del Partido en la observancia y aplicación de la igualdad sustantiva, la paridad de género y la no discriminación contra las mujeres</p> <p>Velar por el cumplimiento del principio de paridad de género en la postulación a cargos de dirigencias partidistas y de elección popular</p> <p>Promover los derechos políticos y electorales de las mujeres, así como adoptar y proponer medidas para fomentar su ejercicio</p> <p>Promover el empoderamiento de las mujeres priistas</p> <p>Implementar acciones para prevenir la violencia política por razones de género, haciéndose énfasis en la violencia política</p> <p>Promover el voto en todas las elecciones</p> <p>Fomentar la participación política, el desarrollo profesional y político de las mujeres e implementar programas de capacitación dirigidos en forma especial a mujeres jóvenes, indígenas, adultas mayores o con discapacidad</p> <p>Impulsar la formación y capacitación política para el liderazgo de las mujeres</p> <p>Promover las reformas necesarias al interior del Partido para asegurar la participación paritaria de las mujeres en todos los órganos de dirección del mismo</p> <p>Impulsar las políticas públicas que atiendan las necesidades y demandas de las mujeres</p> <p>Cumplir con el Código de Ética Partidaria</p> <p>Todos aquellos que contribuyan a garantizar la igualdad de género en la vida partidista</p> |

| | |
|--|--|
| | |
|--|--|

Fuente: Estatutos PRI, 2020

Tabla 2. Requisitos para participar en elecciones

| Artículo | Mencionado |
|----------|--|
| Art. 6 | <p>Para ser elegido a las dignidades de las directivas del Partido o de elección popular, todo afiliado deberá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Tener por lo menos dos años de afiliación activa al Partido; b) Estar al día en sus contribuciones y aportes, certificado por el Responsable Económico del Partido; c) No haber sido expulsado de ninguna organización política; d) Haber cursado procesos de capacitación y formación política, certificado por el Instituto de Capacitación <p>Manuel Córdova Galarza; y,</p> <ul style="list-style-type: none"> e) Los demás establecidos en la Constitución y la ley. <p>Todas las listas de candidaturas, deberán obligatoriamente contener la participación paritaria de hombres y mujeres en las listas; en la que deberá haber una participación de al menos un 30% de jóvenes, cumpliéndose con el principio de alternabilidad y secuencialidad.</p> <p>En todos los casos se adoptarán medidas de acción afirmativa, para garantizar la participación de los sectores discriminados y de las personas y grupos de atención prioritaria, según corresponda.</p> |

Fuente: Estatutos Izquierda Democrática, 2018.

Tabla 3. Elección de autoridades dentro de la ID

| Cargo | Requisitos |
|--|--|
| <p>Requisitos para participar en elecciones</p> <p>Art. 6</p> | <p>Tener por lo menos dos años de afiliación activa al Partido;</p> <p>b) Estar al día en sus contribuciones y aportes, certificado por el Responsable Económico del Partido;</p> <p>c) No haber sido expulsado de ninguna organización política;</p> <p>d) Haber cursado procesos de capacitación y formación política, certificado por el Instituto de Capacitación Manuel Córdova Galarza; y,</p> <p>e) Los demás establecidos en la Constitución y la ley.</p> <p>Todas las listas de candidaturas, deberán obligatoriamente contener la participación paritaria de hombres y mujeres en las listas; en la que deberá haber una participación de al menos un 30% de jóvenes, cumpliéndose con el principio de alternabilidad y secuencialidad.</p> <p>En todos los casos se adoptarán medidas de acción afirmativa, para garantizar la participación de los sectores discriminados y de las personas y grupos de atención prioritaria, según corresponda.</p> |
| <p>Órganos de gobierno y administración</p> <p>Art. 7</p> | <p>La Convención Nacional;</p> <p>El Consejo Ejecutivo Nacional;</p> <p>La Presidencia Nacional;</p> <p>Las Vicepresidencias Nacionales;</p> <p>La Comisión Política Nacional;</p> <p>El Secretario Ejecutivo Nacional;</p> <p>Los Consejos Ejecutivos Provinciales y de las circunscripciones especiales del exterior, Los Presidentes Provinciales y de las circunscripciones especiales del exterior;</p> <p>Los Consejos Ejecutivos Cantonales, distritales y parroquiales;</p> <p>Los Presidentes Cantonales, distritales y parroquiales;</p> <p>Los representantes de las centrales de células; y,</p> <p>Los representantes de núcleos.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Convención Nacional</p> | <p>La Convención Nacional es el órgano de mayor jerarquía y autoridad de Izquierda Democrática, tiene a su cargo la conducción ideológica, política y electoral del Partido. Está integrada por los siguientes miembros, con derecho a voz y voto:</p> <p>El Presidente Nacional;</p> <p>b) Los Vicepresidentes Nacionales;</p> <p>c) El Presidente y Vicepresidente de la República, afiliados al Partido;</p> <p>d) Los ex - Presidentes y ex - Vicepresidentes de la República, afiliados al Partido;</p> <p>e) Los ex - Presidentes Nacionales del Partido, afiliados;</p> <p>f) Los Asambleístas y Parlamentarios Andinos, afiliados al Partido;</p> <p>g) Los Prefectos y Alcaldes, afiliados al Partido;</p> <p>h) Los Presidentes Provinciales y de las circunscripciones especiales del exterior;</p> <p>i) Los Presidentes de los núcleos de carácter nacional; y,</p> <p>j) Las o los Delegados Provinciales y de las circunscripciones especiales del exterior.</p> |
| <p>Deberes y atribuciones de la Convención Nacional</p> | <p>Calificar a sus miembros y elegir a sus autoridades;</p> <p>b) Aprobar modificaciones a la declaración de Principios Ideológicos o reformas al Estatuto;</p> <p>c) Elegir al Presidente y cinco Vicepresidentes Nacionales;</p> <p>d) Elegir a cinco miembros que integren el Consejo Nacional de Ética y Disciplina;</p> <p>e) Elegir a cinco miembros para que integren el Consejo Nacional Electoral;</p> |

| | |
|-----------------------------------|---|
| | <p>f) Elegir a tres miembros para que integren el Consejo Nacional de Fiscalización;</p> <p>g) Conocer el Informe Anual del Presidente Nacional;</p> <p>h) Resolver las consultas que formule el Consejo Ejecutivo Nacional;</p> <p>i) Interpretar con carácter obligatorio las disposiciones del Estatuto;</p> <p>j) Conocer los informes anuales del Presidente, Vicepresidente de la República, el Jefe de la Bancada Legislativa del Partido y de los Parlamentarios Andinos;</p> <p>k) Conocer los Informes de los Presidentes de los Consejos Nacionales: de Disciplina y Ética, Fiscalización y Electoral; y,</p> <p>l) Las demás que le asigne este Estatuto y los Reglamentos.</p> |
| <p>Consejo Ejecutivo Nacional</p> | <p>Estará integrado por los siguientes Vocales con derecho a voz y voto:</p> <p>a) El Presidente Nacional del Partido quien lo presidirá;</p> <p>b) Los ex - Presidentes Nacionales afiliados al Partido;</p> <p>c) Los Vicepresidentes Nacionales, que subrogarán al Presidente en caso de ausencia, en su orden.</p> <p>d) Los Presidentes Provinciales y de las circunscripciones especiales del exterior en funciones o quien le subroge;</p> <p>e) Ex – presidentes de la República, afiliados al Partido;</p> <p>f) El Asambleísta Jefe del bloque Legislativo;</p> <p>g) Un Delegado de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales;</p> <p>h) Un Delegado de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales;</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>i) Un Delegado de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Parroquiales; y,</p> <p>j) Un delegado de las juventudes del Partido;</p> |
| <p>Deberes y atribuciones del Consejo Ejecutivo Nacional</p> | <p>1. Definir la estrategia política del Partido en los campos: electoral, parlamentario y de gestión gubernamental;</p> <p>2. Aprobar los lineamientos básicos del Programa de Gobierno; c) Autorizar, en receso de la Convención Nacional, las alianzas o acuerdos políticos – electorales con otros Partidos u organizaciones políticas; d) Conocer, calificar y resolver obligatoria e inexcusablemente la nómina de pre - candidatos del Partido elegidos por los afiliados en cada provincia o circunscripción especial del exterior, para procesos de elección popular y proclamar las candidaturas oficiales para su inscripción; e) Intervenir en los organismos del Partido para reorganizarlos, parcial o totalmente, en casos de acefalía, inactividad, apartamiento de la línea política del Partido, incumplimiento del estatuto, de las resoluciones de la Convención o de las disposiciones del Presidente Nacional del Consejo Ejecutivo Nacional u otros hechos que afecten gravemente al Partido, excepto en las resoluciones del Consejo Nacional de Ética y Disciplina; f) Vetar la afiliación de personas cuya presencia se considere inconveniente para el Partido; g) Autorizar o prohibir a los afiliados la aceptación de funciones públicas de decisión política, de rango ministerial, para las que hayan sido propuestos. El desacato en caso de prohibición, será sancionado con la expulsión del Partido; h) Definir las directrices para la conducción económico- financiera; aprobar los presupuestos del Partido;</p> <p>i) Elegir de una terna presentada por la Presidencia Nacional, a las siguientes autoridades del Partido, quienes ejercerán las funciones y atribuciones contempladas en el presente Estatuto y los reglamentos que para el efecto se dictaren:</p> |

| | |
|--------------------------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> o - Secretario Ejecutivo Nacional, o - Defensor de los Afiliados, o - Responsable Económico, o - Director del Instituto “Manuel Córdova Galarza”, o - Director del Instituto de Innovación Política y Cooperación Internacional; y, o - Los demás que se crearen. <p>j) Determinar ciudad, fecha y agenda para la Convención Nacional; k) Diferir la realización de la Convención Nacional por causas extraordinarias hasta por seis meses; l) Aprobar los reglamentos necesarios para el funcionamiento de los Consejos Nacionales de Ética y Disciplina; Electoral, Fiscalización; y, del Defensor del Afiliado; m) Crear los Institutos Nacionales que se consideren necesarios; y, n) Ejercer las demás atribuciones que le otorguen el Estatuto, los Reglamentos del Partido o que le delegue la Convención Nacional.</p> |
| Presidente Nacional | El Presidente Nacional, es la más alta autoridad ejecutiva, administrativa y de representación del Partido. Será elegido por la Convención Nacional para un período de dos años y podrá ser reelegido hasta por un periodo igual, sin perjuicio de que pueda ser electo nuevamente después de uno o varios períodos interpuestos |
| Funciones del Presidente | <p>1. Ejercer la representación política, legal, judicial y extrajudicial del Partido; b) Ser el vocero oficial del Partido y definir las vocerías a nivel nacional; c) Cumplir y hacer cumplir la Declaración de Principios Ideológicos y Programáticos, el Estatuto, los Reglamentos, la línea política, y las decisiones de la Convención Nacional y del Consejo Ejecutivo Nacional; d) Crear Secretarías Nacionales, Coordinaciones, Direcciones u organismos administrativos que considere pertinentes para el cabal</p> |

funcionamiento del Partido y ponerlo en conocimiento del Consejo Ejecutivo Nacional en su primera sesión; e) Dictar y/o aprobar todos los reglamentos internos, necesarios para la correcta marcha y organización administrativa y financiera del Partido; f) Proponer al Consejo Ejecutivo Nacional, para su aprobación, los reglamentos necesarios para el funcionamiento de los Consejos del Consejo Nacional de Ética y Disciplina; El Consejo Nacional Electoral del Partido, El Consejo Nacional de Fiscalización; y, del Defensor del Afiliado; g) Dirigir, a nivel nacional, la acción política del Partido, informar e instruir a los demás organismos sobre la línea política, las resoluciones y velar por su cumplimiento; h) Convocar y organizar las reuniones de la Convención Nacional y presentar en ellas su informe anual de actividades; i) Convocar y presidir las sesiones del Consejo Ejecutivo Nacional y suscribir las actas con el Secretario Ejecutivo Nacional; j) Poner en conocimiento del Consejo Nacional de Ética y Disciplina sobre infracciones que los afiliados hubieren cometido contra del Partido; k) Poner en conocimiento del Consejo Ejecutivo Nacional el incumplimiento de las disposiciones de la Presidencia Nacional; l) Dirigir, a nivel nacional, la acción electoral del Partido; determinar las estrategias de proselitismo, propaganda y control electoral; m) Notificar al Consejo Nacional Electoral las Reformas que se hicieren a la Declaración de Principios Ideológicos, al Estatuto o al Programa de Gobierno; n) Dirigir la gestión administrativa del Partido; nombrar los Secretarios Nacionales, el personal administrativo y dictar el orgánico funcional;

o) Dirigir la gestión financiera del Partido y presentar al Consejo Ejecutivo Nacional la Proforma Presupuestaria Anual, para su aprobación; p) Intervenir en los actos y contratos en representación del Partido; q) Visitar las organizaciones de base y mantener reuniones con sus afiliados activos; y, r) Las demás que establezca este Estatuto y sus reglamentos

| | |
|---|---|
| Vicepresidentes Nacionales | <p>Habrá cinco Vicepresidentes Nacionales; en lo posible uno por cada región y durarán dos años en el cargo. Serán propuestos como candidatos por un bloque de al menos tres provincias</p> <p>Para ser Vicepresidente Nacional se requiere cumplir los mismos requisitos que para ser Presidente Nacional.</p> |
| Funciones de los vicepresidentes Nacionales | <p>1. Reemplazar en el orden de su elección al Presidente Nacional en los casos de ausencia temporal o definitiva; b) Ejercer la representación política del Partido en la correspondiente región; c) Cumplir y hacer cumplir la Declaración de Principios, Ideológicos, el Programa de Gobierno, el Estatuto y Reglamentos del Partido, así como las decisiones de la Convención Nacional y del Consejo Ejecutivo Nacional; d) Dirigir y promover a nivel regional la actividad proselitista y electoral del Partido, según las instrucciones que reciba del Presidente Nacional para el efecto; e) Presentar un informe anual de gestión a la Presidencia Nacional; y, f) Las demás que le asigne el Presidente Nacional o el Consejo Ejecutivo Nacional.</p> |

Tabla 4. Estructura Nacional y regional del PRI

| Artículo | Mencionado |
|-----------------|---|
| Organización | <p>I. La Asamblea Nacional;</p> <p>II. El Consejo Político Nacional;</p> <p>III. La Comisión Política Permanente;</p> <p>IV. El Comité Ejecutivo Nacional;</p> <p>V. La Comisión Nacional de Justicia Partidaria;</p> <p>VI. La Defensoría Nacional de los Derechos de la Militancia y las Defensorías de los Derechos de la Militancia de las entidades federativas;</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>VII. Las Asambleas de las entidades federativas, municipales, de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y seccionales;</p> <p>VIII. Los Consejos Políticos de las entidades federativas, municipales y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México;</p> <p>IX. Las Comisiones de Justicia Partidaria de las entidades federativas;</p> <p>X. La Comisión Nacional y las Comisiones de Procesos Internos de las entidades federativas, de los municipios y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México;</p> <p>XI. Los Comités Directivos de las entidades federativas, de la Ciudad de México, municipales y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México; y</p> <p>XII. Los Comités Seccionales.</p> |
| Comité Ejecutivo Nacional | <p>Artículo 85. El Comité Ejecutivo Nacional tiene a su cargo la representación y dirección política del Partido en todo el país y desarrollará las tareas de coordinación y vinculación para la operación política de los programas nacionales que apruebe el Consejo Político Nacional y la Comisión Política Permanente.</p> |
| Conformación del comité ejecutivo Nacional | <p>Una Presidencia;</p> <p>II. Una Secretaría General;</p> <p>III. Una Secretaría de Organización;</p> <p>IV. Una Secretaría de Operación Política;</p> <p>V. Una Secretaría de Acción Electoral;</p> <p>VI. Una Secretaría de Finanzas y Administración;</p> <p>VII. Una Secretaría de Atención para los Estados en</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Oposición; VIII. Una Secretaría de Gestión Social;</p> <p>IX. Una Secretaría Jurídica y de Transparencia;</p> <p>X. Una Secretaría de Acción Indígena;</p> <p>XI. Una Secretaría de Cultura;</p> <p>XII. Una Secretaría de Vinculación con la Sociedad Civil;</p> <p>XIII. Una Secretaría de Asuntos Internacionales;</p> <p>XIV. Una Secretaría de Asuntos Migratorios;</p> <p>XV. Una Secretaría de Vinculación con las Instituciones de Educación;</p> <p>XVI. Una Secretaría de Vinculación Empresarial y Emprendimientos;</p> <p>XVII. Una Secretaría de la Frontera Norte;</p> <p>XVIII. Una Secretaría de la Frontera Sur-Sureste;</p> <p>XIX. Una Secretaría de Atención a las Personas Adultas Mayores;</p> <p>XX. Una Secretaría del Deporte;</p> <p>XXI. Una Secretaría de Comunicación Institucional;</p> <p>XXII. Una Secretaría de Atención a Personas con Discapacidad;</p> <p>XXIII. Una Secretaría de Enlace con las Legislaturas de las entidades federativas;</p> <p>XXIV. Una Contraloría General;</p> <p>XXV. La Representación del Partido ante el Consejo General del Instituto Nacional Electoral;</p> <p>XXVI. La Comisión Nacional de Ética Partidaria;</p> <p>XXVII. Los Secretarios que señala el artículo 117;</p> <p>XXVIII. Tres personas titulares de la coordinación de Acción Legislativa, una por cada Cámara del Congreso de la Unión y</p> |
|--|--|

| | |
|-----------|--|
| | <p>una por los Congresos locales; así como una persona en representación de quienes sean titulares de Presidencias Municipales y Alcaldías, en el caso de la Ciudad de México; y</p> <p>XXIX. Cada Sector y organización nacional contará, dentro del Comité Ejecutivo Nacional, con un coordinador o coordinadora, con las atribuciones y representatividad suficientes para su cabal funcionamiento.</p> <p>El Partido garantizará la paridad de género en la integración del Comité Ejecutivo Nacional y de los Comités Directivos de las entidades federativas.</p> |
| Funciones | <p>Artículo 88. El Comité Ejecutivo Nacional tendrá las atribuciones siguientes:</p> <p>I. Procurar que el Partido mantenga una relación permanente con el pueblo, del que recogerá sus demandas y aspiraciones para traducirlas en iniciativas y acciones políticas de las y los militantes;</p> <p>II. Ser el órgano colegiado de estructura funcional nacional con facultades de coordinación y, en su caso, de supervisión en el desarrollo de los programas operativos, que sean del ámbito de su competencia, en los términos que disponga la normatividad interna del partido.</p> <p>III. Analizar y proponer a la persona titular de la presidencia del CEN, programas y acciones sobre las cuestiones políticas y organizativas relevantes del Partido;</p> <p>IV. Fijar los criterios para elaborar estudios políticos, económicos, sociales y culturales;</p> <p>V. Proponer reformas a los Documentos Básicos;</p> <p>VI. Velar, intervenir y actuar con los Sectores a fin de que sus militantes puedan lograr lo que demandan para consolidarse en la justicia social;</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>VII. Velar por el desempeño de los Organismos Especializados, para que realicen las tareas de docencia, investigación, capacitación, divulgación y las demás que estos Estatutos les atribuyen;</p> <p>VIII. Derogada</p> <p>VIII. Vigilar el uso adecuado de las prerrogativas que se otorgan al Partido por las autoridades electorales federales y locales;</p> <p>IX. Suspender, previo procedimiento administrativo en el que se respete la garantía de audiencia, a las o los integrantes de los Comités Directivos de las entidades federativa y nombrar un delegado o delegada para que asuma temporalmente la dirigencia y convoque, en los términos de estos Estatutos, a la elección de la misma, cuando se actualice alguna de las siguientes causales:</p> <p>a) Incurrir en conductas u omisiones en forma sistemática contrarias a las atribuciones y responsabilidades estatutarias o que impliquen el abandono de las mismas;</p> <p>b) Ser detenido en flagrancia o ser sentenciado por la comisión de un delito grave. En estos casos bastará la presentación del documento público que acredite la sujeción a proceso o su responsabilidad para qué, sin mediar mayor trámite se proceda a la suspensión, sin detrimento del inicio de oficio de los procedimientos intra partidarios disciplinarios correspondientes;</p> <p>c) Disponer en provecho propio o de terceros de fondos o bienes del Partido; o d) Incurrir en actos de traición al Partido.</p> |
|--|--|

Fuente: Estatutos PRI