

CERRANDO LA BRECHA DE LIDERAZGO:

LAS MUJERES EN GOBIERNOS LOCALES Y SUBNACIONALES DE AMÉRICA LATINA

Hallazgos de la Iniciativa Mujeres en Política de GWL Voices

CLAUDIA BRIONES SMITH



RESUMEN EJECUTIVO

CONTENIDOS

PARTE 01

Fortaleciendo el conocimiento sobre el liderazgo político de las mujeres	3
Introducción	4
Consideraciones metodológicas	5

PARTE 02

Las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales en América Latina: principales hallazgos	6
Tendencias regionales en la representación de mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales	7
Análisis por país: Mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales	9
Frente a las barreras: La realidad de las mujeres en la política local y subnacional	12

PARTE 03

Principales hallazgos y recomendaciones para la acción	16
Principales hallazgos	17
Recomendaciones para la acción	17



PARTE 1 | Fortaleciendo el conocimiento sobre el liderazgo político de las mujeres

01

FORTALECIENDO EL CONOCIMIENTO SOBRE EL LIDERAZGO POLÍTICO DE LAS MUJERES

Introducción

La representación política de las mujeres es ampliamente reconocida como una cuestión de derechos y de legitimidad democrática, así como un factor que contribuye a una gobernanza más inclusiva y eficaz. Un sólido acervo de evidencia a nivel mundial **relaciona el liderazgo de las mujeres con una mayor capacidad de respuesta institucional, transparencia y desarrollo social y económico sostenible a largo plazo**. La presencia de mujeres en cargos de responsabilidad política se asocia con una mayor priorización de políticas orientadas a la igualdad y la no discriminación, la salud, los cuidados, la educación, la protección social y la prevención de la violencia contra las mujeres, lo que genera amplios beneficios sociales y favorece un crecimiento económico inclusivo.

Los marcos normativos internacionales consagran este principio. La Recomendación General n.º 40 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece la **paridad no como una mera aspiración política, sino como un estándar democrático y de derechos humanos, indispensable para la realización plena de los derechos de las mujeres y el funcionamiento efectivo de sistemas de gobernanza inclusivos**. Estas dinámicas adquieren especial relevancia a nivel local y subnacional, donde los gobiernos se encuentran más próximos a la vida cotidiana de las personas. Es en los territorios donde las políticas públicas se materializan, donde se prestan servicios, donde los derechos se garantizan o se vulneran y la legitimidad democrática se construye o se erosiona.

A pesar de ello, **la participación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local y subnacional sigue siendo notablemente limitada**. Si bien la representación femenina en los órganos deliberativos locales ha aumentado a nivel mundial, su **presencia en cargos ejecutivos, como alcaldías, gobernaciones, prefecturas y puestos equivalentes, sigue siendo sustancialmente menor**. Cuando las mujeres quedan excluidas de estos espacios de toma de decisión, las prioridades locales, los presupuestos y las culturas institucionales tienden a no reflejar plenamente las diversas necesidades y experiencias de las comunidades, especialmente aquellas definidas por la desigualdad de género. Esto no sucede porque las mujeres representen una perspectiva única u homogénea, sino porque **excluir a la mitad de la población limita la pluralidad de las experiencias y saberes que nutren la**

toma de decisiones públicas y reduce la capacidad de las instituciones para responder de manera adecuada a la ciudadanía.

Los cargos ejecutivos en el ámbito local y subnacional también son estratégicamente relevantes, ya que influyen de manera decisiva en las trayectorias políticas. Para muchas mujeres, el ejercicio de responsabilidades **ejecutivas en los territorios constituye una puerta de entrada a niveles más altos de liderazgo político, al ofrecer experiencia institucional, visibilidad pública, y acceso a redes que facilitan su proyección hacia otros niveles de gobierno**. En un contexto de creciente oposición a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres, **fortalecer el liderazgo femenino a nivel local y subnacional es, por tanto, fundamental para proteger los avances alcanzados como sostener el progreso democrático**.

A pesar de décadas de compromisos, **las barreras estructurales continúan limitando la participación política de las mujeres**. Los estereotipos de género profundamente arraigados, las prácticas discriminatorias al interior de los partidos políticos, el acceso desigual a recursos y a la visibilidad en los medios de comunicación, así como la carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado, siguen siendo obstáculos persistentes. En muchos contextos, las mujeres que acceden a la vida política también se enfrentan al acoso, a la intimidación y a la violencia política por razón de género, incluyendo en el ámbito digital. Estas **barreras se ven agravadas por la persistencia de brechas de datos** que dificultan dimensionar con precisión la magnitud de la exclusión de las mujeres de los cargos ejecutivos locales y subnacionales y debilitan la formulación de respuestas de política pública basadas en evidencia.

En respuesta a estos desafíos, el presente informe presenta los hallazgos de la Fase I de la **iniciativa Mujeres en Política (WIP, por sus siglas en inglés), liderada por Global Women Leaders Voices (GWL Voices) en colaboración con la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU)**. La investigación se centra en seis países de América Latina (**Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador y Panamá**), seleccionados en función de la celebración de procesos

electorales recientes entre finales de 2023 y 2024, así como de la disponibilidad de datos comparables. Al **combinar datos actualizados sobre representación con perspectivas de primera mano de mujeres líderes electas a nivel local**, el informe contribuye a fortalecer el conocimiento disponible y a promover el diálogo de políticas orientadas a avanzar hacia la paridad de género en el liderazgo ejecutivo local y subnacional.

Consideraciones metodológicas

La disponibilidad de información sobre la participación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local y subnacional sigue siendo limitada y fragmentada. Si bien se han logrado avances importantes en el seguimiento de la representación femenina en los órganos deliberativos locales a través del indicador 5.5.1(b) de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la **información sobre alcaldías, gobernaciones o prefecturas** continúa siendo, en muchos casos, **incompleta y poco homogénea entre países**.

Para este estudio, en algunos países se dispuso de datos desagregados por sexo sobre autoridades electas; en otros, únicamente se contaba con listados de titulares de cargos, lo que requirió procesos adicionales de verificación y análisis manual. Los datos desagregados por edad estuvieron escasamente disponibles, y la información relativa a trayectorias políticas, antecedentes profesionales, afiliación partidaria, tamaño de la circunscripción, pertenencia étnica, discapacidad y patrones de reelección fue, en la mayoría de los casos, inexistente o inconsistente.

Para abordar estas brechas, **el estudio combinó datos oficiales con recopilación manual a partir de fuentes secundarias**, incluyendo información electoral, sitios web institucionales, materiales de campaña, cobertura mediática e información biográfica de acceso público. Dadas las limitaciones en términos de comparabilidad y recursos, **el análisis prioriza las variables más consistentes entre países, considerando la desagregación por sexo como elemento fundamental, la desagregación por edad cuando fue posible** y otras variables complementarias como la afiliación partidaria y el tamaño de la jurisdicción, cuando los datos lo permitieron.

El estudio **combina el análisis estadístico con información cualitativa recopilada mediante una encuesta dirigida a mujeres que ocupan puestos ejecutivos electos a nivel local y regional**. El cuestionario se difundió entre 311 autoridades mujeres con el apoyo de asociaciones municipales y subnacionales y de las redes de la CGLU, complementado por seguimiento directo por parte de las oficinas país de ONU Mujeres para incentivar la participación. La **encuesta alcanzó una tasa de respuesta del 32%**, con 101 participantes, de las cuales un 63% completó el cuestionario en su totalidad. **Todas las respuestas válidas fueron incluidas en el análisis con el fin de preservar la diversidad de perspectivas**, lo que explica la variación en el número de respuestas analizadas entre preguntas. El diseño interseccional de la encuesta permite visibilizar como el género interactúa con la edad, los contextos territoriales, el origen socioeconómico, la trayectoria profesional y otras dimensiones que inciden en la participación y el liderazgo de las mujeres.

En conjunto, **la combinación de análisis cuantitativo y cualitativo adoptada en este estudio constituye uno de los pocos esfuerzos sistemáticos para documentar la participación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local y subnacional en América Latina**. Más allá de generar nuevos datos, el estudio pone de relieve la **necesidad urgente de fortalecer los sistemas de información, la transparencia institucional y los marcos de política pública** que hagan posible una participación y un liderazgo político efectivos por parte de las mujeres.





PARTE 2

Las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales en América Latina: principales hallazgos

02

LAS MUJERES EN CARGOS EJECUTIVOS LOCALES Y SUBNACIONALES EN AMÉRICA LATINA: PRINCIPALES HALLAZGOS

A pesar de los sólidos compromisos regionales asumidos en materia de igualdad de género, **las mujeres continúan subrepresentadas en cargos ejecutivos a nivel local y subnacional en América Latina**. Los ciclos electorales recientes, celebrados entre finales de 2023 y 2024 y a menudo descritos como «super años electorales», no produjeron los avances esperados. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), **en 2024 las mujeres ocupaban el 16,6 % de las alcaldías en la región**, lo que representa apenas una mejora modesta respecto de años anteriores.

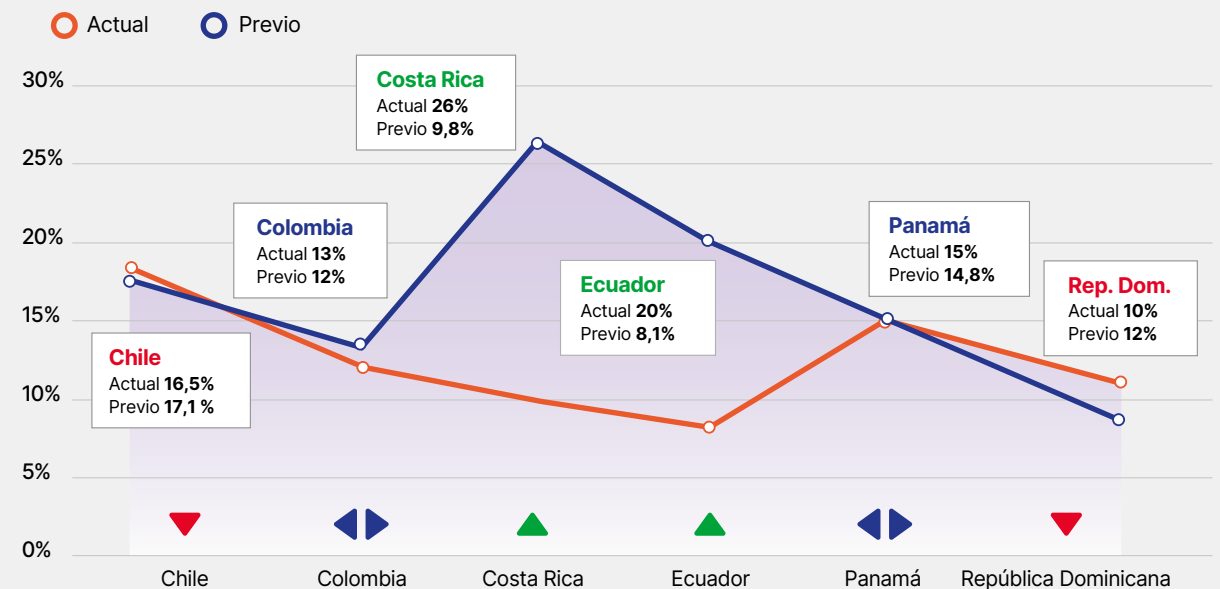
En este contexto, la iniciativa Mujeres en Política llevó a cabo un análisis detallado de la representación femenina en cargos ejecutivos electos en Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador y Panamá. El análisis combina **una revisión regional con perfiles nacionales, a fin de captar tanto tendencias agregadas como variaciones entre países. En todos los casos examinados, la subrepresentación de las mujeres en el ámbito ejecutivo local y subnacional se configura como**

un patrón estructural persistente que limita la diversidad de perspectivas de liderazgo que inciden en la gobernanza local y en la toma de decisiones públicas.

Tendencias regionales en la representación de mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales

En los seis países analizados, las mujeres ocupaban en promedio el 17% de los cargos ejecutivos electos a nivel local en 2024. Esta cifra se alinea con la estimación regional de la CEPAL, aunque se mantiene **muy por debajo de la paridad y de los umbrales establecidos por algunos sistemas de cuotas en la región. El progreso ha sido desigual**. Costa Rica y Ecuador registraron avances significativos, vinculados a la adopción de mecanismos de paridad y reformas normativas, mientras que Colombia y Panamá mostraron variaciones marginales y Chile y la República Dominicana experimentaron retrocesos.

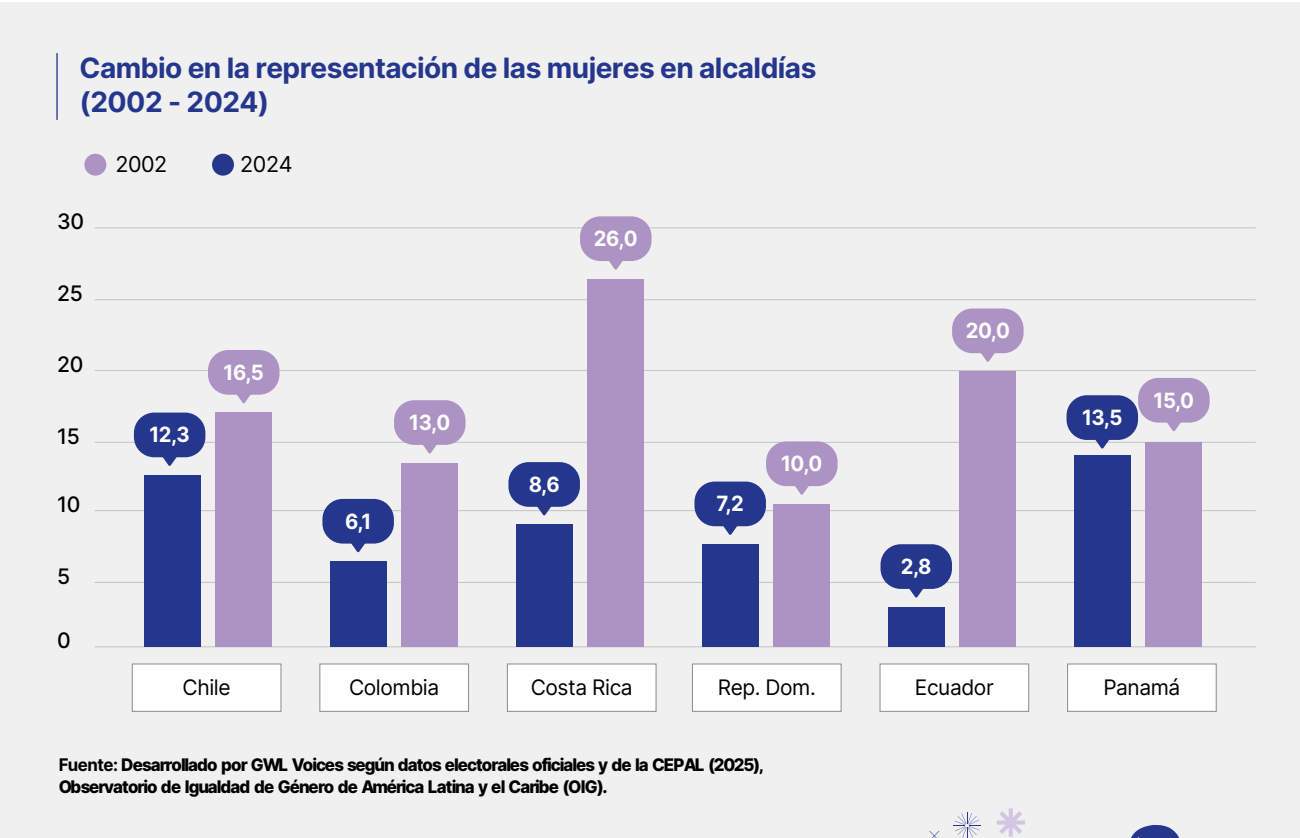
Cambio en la proporción de mujeres alcaldesas en países seleccionados de América Latina (últimos dos ciclos electorales).



Fuente: Desarrollado por GWL Voices según datos electorales oficiales y datos de la CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

Un análisis de la evolución en las últimas dos décadas confirma que el ritmo de cambio ha sido lento. En los seis países analizados, la representación de las mujeres en alcaldías aumentó, en promedio, apenas nueve puntos porcentuales en las últimas dos décadas. De mantenerse las tendencias actuales, la paridad en las alcaldías

no se alcanzaría sino dentro de aproximadamente 85 años, situando ese hito entorno al año 2110. Esta proyección pone de relieve la insuficiencia de reformas parciales y subraya la urgencia de adoptar medidas de política pública más decisivas.



Se observan patrones similares en los cargos ejecutivos subnacionales en países donde estas autoridades son electas. En Chile, Colombia y Ecuador, la representación de las mujeres en gobernaciones y prefecturas aumentó de alrededor del 12 % en 2019 al 16 % en 2024. No obstante, este promedio enmascara diferencias significativas entre países. Mientras los avances se concentraron en Ecuador y Colombia, en Chile se registró un retroceso: en 2024 no resultó electa ninguna mujer como gobernadora. Estas diferencias evidencian la fragilidad de los avances cuando no van acompañados de políticas sostenidas y de una aplicación efectiva de las normas existentes.



El análisis también revela brechas generacionales. Las mujeres en cargos ejecutivos locales tienden a concentrarse en grupos de mayor edad, con un promedio de 47 años en los seis países analizados, y con una edad promedio aún más alta en el ámbito subnacional. Este patrón refleja barreras que operan a lo largo del ciclo de vida de las mujeres, entre ellas los estereotipos de género asociados al cuidado, la idea de que el liderazgo requiere trayectorias prolongadas y los sesgos vinculados a la edad. Ninguno de los países analizados contempla cuotas juveniles para cargos ejecutivos unipersonales, lo que dificulta el ingreso de mujeres jóvenes y limita el relevo generacional.

La variación en los marcos jurídicos e institucionales contribuye a explicar las diferencias en los resultados. Si bien los seis países han adoptado algún tipo de cuota o medida en favor de la paridad, difieren en su alcance, en su aplicación a las elecciones ejecutivas y en las disposiciones previstas para asegurar su cumplimiento, incluidas las sanciones. Los resultados del análisis muestran que las medidas de paridad y cuotas resultan más efectivas cuando se aplican también a cargos ejecutivos unipersonales, tienen un alcance amplio e incluyen sanciones efectivas. Allí donde persisten vacíos normativos o una aplicación débil, los compromisos legales coexisten con resultados limitados.

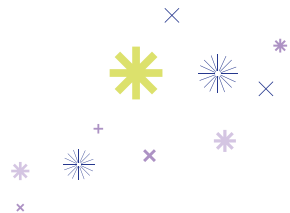
Al mismo tiempo, las barreras estructurales, como la violencia política contra las mujeres y las responsabilidades de cuidado no remunerado continúan limitando el acceso y la permanencia de las mujeres en la vida política. Si bien los seis países han adoptado medidas legislativas para abordar la violencia política contra las mujeres, su implementación y aplicación efectiva, así como el acceso a mecanismos adecuados de protección y reparación, siguen siendo desiguales. Por su parte, las medidas vinculadas a los cuidados continúan siendo particularmente limitadas en la región.

Análisis por país: Mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales

Los datos regionales permiten identificar tendencias relevantes, pero no captan plenamente la diversidad de contextos políticos e institucionales en los que las mujeres acceden y ejercen cargos ejecutivos. Los perfiles por país que se presentan a continuación examinan los ciclos electorales recientes en seis países de América Latina y muestran cómo los contextos nacionales configuran tanto las oportunidades como las barreras persistentes que inciden en el acceso, el ejercicio y la permanencia de las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales.

CHILE:

Una paradoja entre avances nacionales y retrocesos locales y subnacionales. En 2024, las mujeres obtuvieron 57 de 345 alcaldías (16,5%), lo que representa un leve retroceso respecto del ciclo anterior. El acceso de las mujeres a las alcaldías presenta una marcada estratificación según el tamaño de la comuna. Cerca de tres cuartas partes de las alcaldesas gobiernan comunas de menos de 50.000 habitantes, mientras que su presencia sigue siendo limitada en los grandes centros urbanos, donde la visibilidad política y los recursos son mayores. Un cambio relevante es el creciente peso de las candidaturas independientes como vía de acceso: el 54% de las alcaldesas electas se presentó como independiente. En términos etarios, se observa un acceso tardío con una edad promedio de 50 años y una representación reducida de mujeres jóvenes. En el ámbito subnacional, el resultado fue contundente: en 2024 no fue electa ninguna mujer como gobernadora regional. La ausencia de cuotas o medidas de paridad para las elecciones ejecutivas locales y subnacionales continúa siendo una limitación central.



COLOMBIA:

Brechas persistentes en alcaldías y avances en gobernaciones.

En 2023, las mujeres obtuvieron 146 de las 1.102 alcaldías (13%), lo que representa una mejora ligera respecto de ciclos anteriores. Su representación continúa concentrándose en municipios de menor tamaño, mientras que el acceso a las alcaldías en los principales centros urbanos sigue siendo reducido. A diferencia de Chile, la mayoría de las alcaldesas electas se presentó a través de partidos y alianzas de todo el espectro ideológico, lo que sugiere que su exclusión no se explica principalmente por diferencias programáticas entre partidos, sino por barreras estructurales en los procesos de nominación partidaria y en el acceso al financiamiento y respaldo en campañas electorales. En el ámbito subnacional, la representación femenina registró avances: 6 de las 32 gobernaciones fueron obtenidas por mujeres (19%), frente al 6% en el ciclo anterior. No obstante, las medidas afirmativas no se extienden a las elecciones ejecutivas unipersonales, lo que contribuye a una baja presencia de candidaturas femeninas y a resultados desiguales.

COSTA RICA:

Avances significativos bajo un marco integral de paridad, con brechas persistentes en los resultados.

En 2024, las mujeres obtuvieron 22 de 84 alcaldías (26%), lo que representa un aumento sustancial, ya que en el ciclo anterior la proporción era inferior al 10%. No obstante, aunque las mujeres constituyeron el 43% de las candidaturas, su proporción entre las alcaldías obtenidas fue considerablemente menor, lo que indica la persistencia de barreras más allá de la fase de selección de candidaturas. El liderazgo femenino continúa concentrándose en cantones de menor tamaño, y ninguna de las capitales provinciales eligió a una mujer como alcaldesa en 2024. El perfil etario de las alcaldesas electas también refleja patrones estructurales en el acceso a cargos ejecutivos, con una edad promedio de 50 años,

lo que sugiere que las oportunidades de liderazgo suelen materializarse en etapas más avanzadas de las trayectorias políticas de las mujeres. El sólido marco jurídico de Costa Rica, que incorpora la paridad y la alternancia, así como la aplicación reforzada del principio de paridad horizontal, se vincula estrechamente con los avances recientes. No obstante, se requieren medidas complementarias para abordar las desigualdades en el acceso a recursos de campaña, la desigual carga de las responsabilidades de cuidado y las barreras que dificultan el acceso de mujeres jóvenes a la vida política.

REPÚBLICA DOMINICANA:

Retrocesos bajo medidas de paridad parciales.

En 2024, las mujeres obtuvieron 16 de las 158 alcaldías (10%), lo que supone un descenso respecto del 12% registrado en 2020 y confirma que la representación femenina se mantiene en niveles similares a los observados en las últimas dos décadas. Las alcaldesas se concentran principalmente en municipios de menor tamaño, con una presencia limitada en jurisdicciones urbanas de mayor tamaño, aunque se registraron algunas excepciones destacadas. Los datos disponibles indican un perfil etario más elevado, con una edad promedio de 54 años. Entre los datos de edad disponibles no se registra ninguna alcaldesa menor de 40 años. Las cuotas se aplican principalmente a cargos plurinominales, mientras que las alcaldías, como cargos unipersonales, quedan fuera de los requisitos de paridad. La alternancia en las candidaturas conjuntas no se ha traducido en paridad en el cargo principal, lo que se refleja en una alta proporción de mujeres en vicealcaldías, pero una baja proporción como alcaldesas.

ECUADOR:

Avances significativos impulsados por reformas a favor de la paridad, con persistencia de brechas territoriales y generacionales.

En 2023, las mujeres obtuvieron 45 de las 221 alcaldías (20%), el nivel más alto registrado hasta la fecha y un

incremento significativo respecto del ciclo anterior. No obstante, su presencia sigue siendo limitada en las principales ciudades del país, incluidas Quito y Guayaquil. En el ámbito subnacional, las mujeres alcanzaron 7 de las 24 prefecturas (29%). Las prefectas presentan una edad promedio de 48 años, mientras que entre las alcaldesas la edad promedio es de 44 años, según la información disponible. La representación de mujeres menores de 30 años es muy reducida. En 2025, Ecuador adoptó una reforma que establece la paridad en todas las candidaturas, incluidas las candidaturas a cargos ejecutivos. Dado que esta reforma fue aprobada con posterioridad al ciclo electoral analizado en este informe, su impacto en la representación femenina deberá evaluarse en procesos electorales futuros y dependerá tanto de su aplicación efectiva como del cumplimiento por parte de los partidos políticos. Persisten riesgos en el ejercicio del cargo político, en un contexto nacional caracterizado por desafíos en materia de seguridad.

PANAMÁ:

Estancamiento en la representación y mayor relevo generacional.

En 2024, las mujeres obtuvieron 12 de las 81 alcaldías (15%), una cifra prácticamente sin cambios respecto de 2019 y que refleja avances limitados en las últimas dos décadas. El liderazgo femenino continúa concentrándose en distritos de menor tamaño, con escasos avances en jurisdicciones urbanas más grandes y de mayor peso político. Los mecanismos de selección partidaria siguen siendo determinantes, y las reformas orientadas a la paridad se han visto debilitadas por vacíos normativos que dificultan su cumplimiento efectivo. Panamá presenta un perfil generacional distinto al de otros países analizados. La edad promedio de las alcaldesas es de 41 años y cerca del 60 % tiene menos de 40 años, lo que sugiere un mayor relevo generacional, aun cuando la representación global de mujeres en las alcaldías sigue siendo reducida. En materia de cuidados, no se registran medidas específicas que faciliten la participación política de las mujeres.



Frente a las barreras: La realidad de las mujeres en la política local y subnacional

Junto con los datos de representación, la encuesta constituye un pilar central de la investigación, al recoger **testimonios y perspectivas de primera mano de 101 mujeres que ejercen cargos ejecutivos electos a nivel local y subnacional.**

Las encuestadas fueron, principalmente, alcaldesas, la mayoría de ellas en su primer mandato y afiliadas a un partido político. Dos tercios tenían más de 40 años, la mayoría tenía hijos/as y muchas se identificaron como jefas de hogar, lo que refleja la intersección entre las responsabilidades públicas y las obligaciones familiares, que configuran las trayectorias políticas de las mujeres.

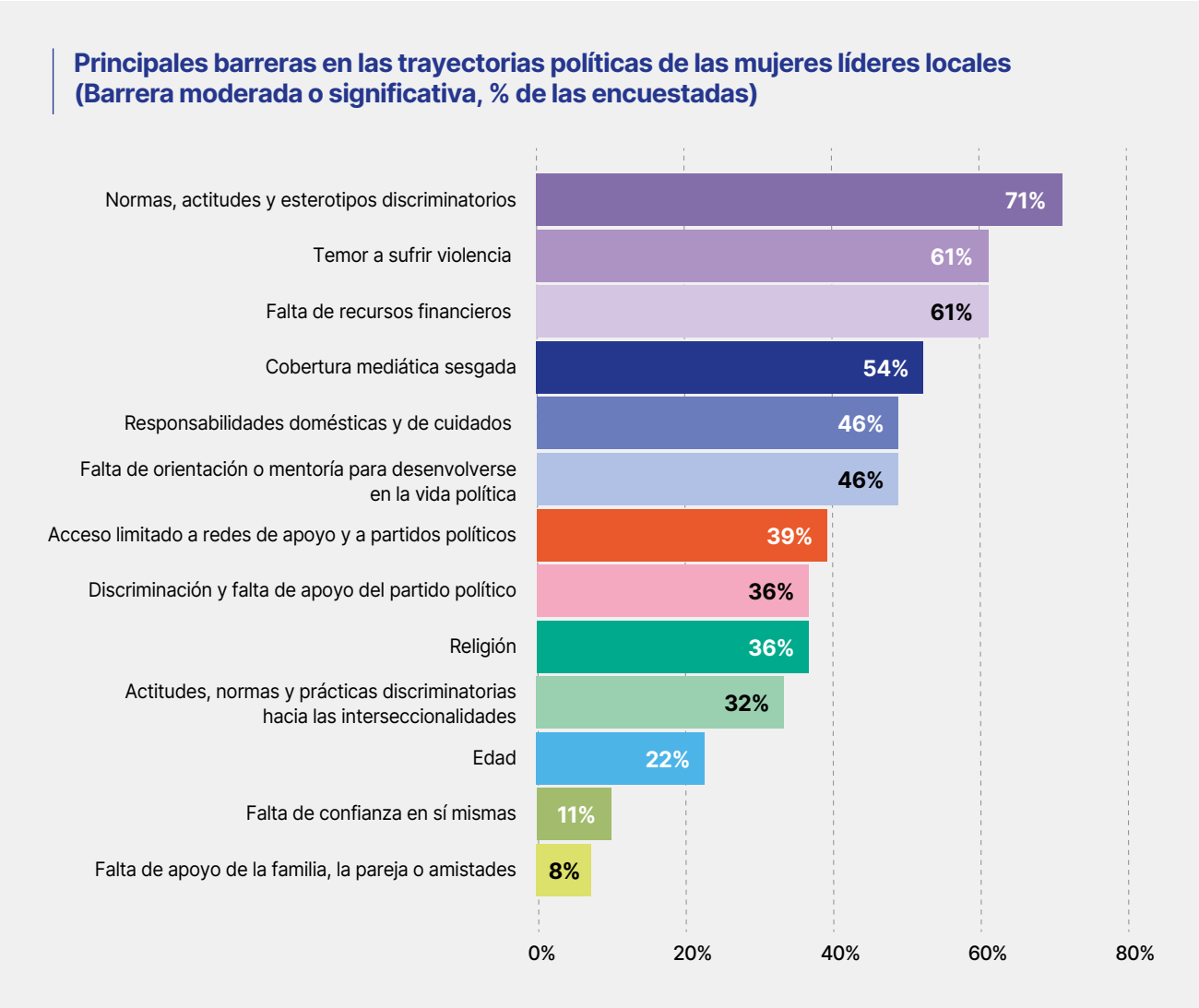


Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a hallazgos de la encuesta

1. Los hallazgos sobre nivel educativo, experiencia política y motivaciones se basan en las respuestas de 84 encuestadas.

Barreras y limitaciones². Las barreras persisten y tienden a reforzarse mutuamente. Los estereotipos de género y las normas discriminatorias fueron los obstáculos señalados con mayor frecuencia (71%). Las restricciones financieras también resultaron generalizadas (61%). Las barreras vinculadas a los partidos políticos fueron igualmente significativas, incluyendo situaciones de discriminación o apoyo insuficiente (36%) y limitaciones en el acceso a redes y espacios de influencia (39%). Casi la mitad de las

encuestadas mencionó la falta de mentoría (46%), lo que refleja estructuras de apoyo aún incipientes y la escasez de referentes. El sesgo mediático fue otro elemento recurrente (54%), con coberturas que tienden a enfatizar el género, la formación académica o la vida personal por encima de las propuestas políticas y programáticas. Asimismo, muchas mujeres señalaron dificultades para acceder a los principales medios de comunicación.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices según los resultados de las encuestas

Nota: Los porcentajes indican la proporción de encuestadas que identificó cada factor como una barrera moderada o significativa.

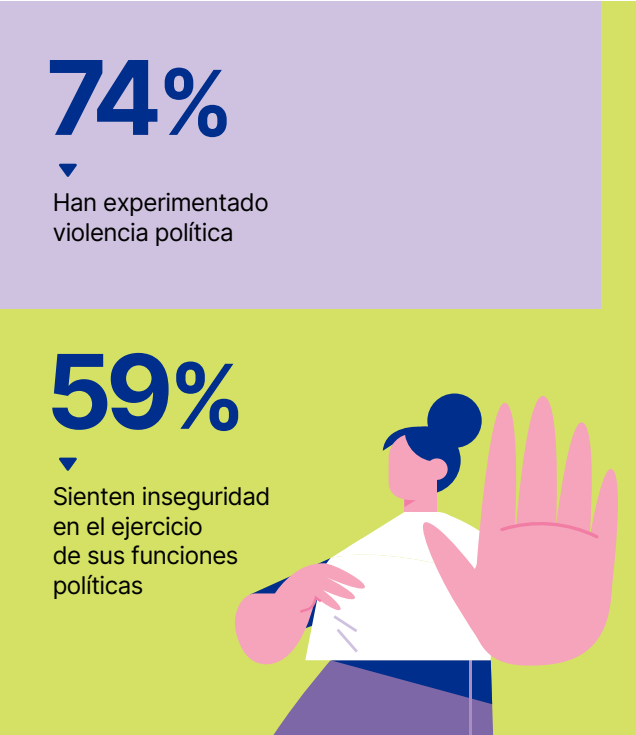
2. Los hallazgos sobre las barreras se basan en las respuestas de 84 encuestadas.

Las responsabilidades de cuidado continúan siendo una limitación significativa: casi la mitad de las encuestadas señaló que las tareas de cuidado restringieron su participación política, y muchas madres reportaron situaciones de discriminación vinculadas al embarazo o la maternidad.



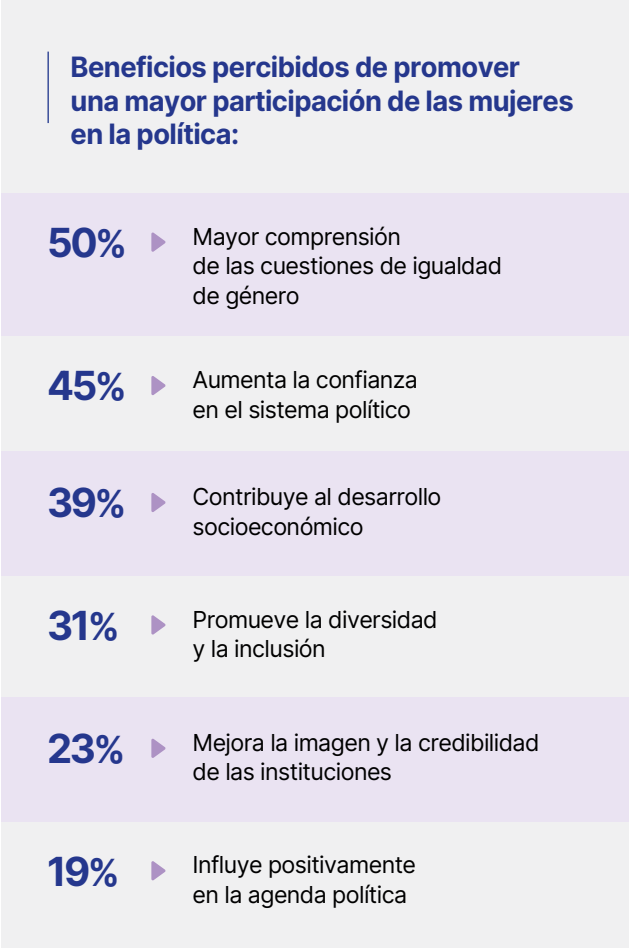
Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a hallazgos de la encuesta

Violencia contra las mujeres en la política³. La violencia y la inseguridad son generalizadas. Casi seis de cada diez encuestadas señalaron sentirse inseguras en el ejercicio de su cargo, y el 74% reportó haber experimentado alguna forma de violencia política. Entre las manifestaciones señaladas se incluyen amenazas, intimidación, comentarios sexistas o sexualizados y acoso en línea, así como, en menor proporción, pero de manera significativa, agresiones físicas, privación de libertad o acoso sexual. Las consecuencias reportadas incluyen una menor participación en espacios públicos, cambios en el comportamiento personal, autocensura e incluso el retiro de actividades políticas. La denuncia es limitada y los responsables rara vez enfrentan consecuencias, lo que refuerza la impunidad y desincentiva la búsqueda de mecanismos de protección y reparación.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a hallazgos de la encuesta

Perspectivas⁴ y permanencia⁵. Las mujeres líderes expresan un gran apoyo a las reformas institucionales, incluyendo cuotas y paridad, y relacionan el liderazgo femenino con una democracia más sólida y una gobernanza más receptiva. La mayoría manifestó su intención de continuar en la política. Sin embargo, entre quienes se muestran indecisas o planean retirarse, se observa una incidencia desproporcionada de experiencias de violencia, inseguridad, sobrecarga de cuidados, limitaciones de recursos y escaso apoyo partidario, lo que evidencia cómo estas barreras no solo dificultan el acceso, sino también la permanencia en la vida política.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a hallazgos de la encuesta

3. Los hallazgos sobre violencia contra las mujeres en la política se basan en las respuestas de 68 encuestadas.
4. Los hallazgos sobre perspectivas se basan en las respuestas de 64 encuestadas.
5. Los hallazgos sobre permanencia se basan en las respuestas de 84 encuestadas.

PRINCIPALES HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES PARA LA ACCIÓN

Principales hallazgos

Los datos de los seis países revelan una brecha persistente entre los compromisos formales en materia de igualdad de género y las realidades políticas que enfrentan las mujeres en el ejercicio del liderazgo ejecutivo local y subnacional. A pesar de avances significativos en el plano normativo y de políticas públicas, el acceso de las mujeres al poder ejecutivo continúa limitado por el diseño de los sistemas electorales y partidarios, las desigualdades estructurales y las dinámicas propias del ecosistema político.

1. Los marcos jurídicos son necesarios, pero su diseño, alcance y aplicación determinan los resultados.

Allí donde las disposiciones de paridad son integrales, se extienden a las contiendas ejecutivas y cuentan con mecanismos efectivos de supervisión y sanción, la representación de las mujeres mejora. En cambio, cuando los marcos normativos son parciales, contienen vacíos o carecen de aplicación efectiva, el progreso se estanca o incluso retrocede.

2. La exclusión de las mujeres refleja una geografía clara del poder político.

Es más probable que gobiernen jurisdicciones de menor tamaño y sigan estando significativamente subrepresentadas en los principales centros urbanos y núcleos de poder, donde se concentran la visibilidad, la influencia y el control de recursos. Este patrón territorial pone de manifiesto barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres a los espacios de liderazgo más influyentes.

3. Las desigualdades generacionales e interseccionales refuerzan esta exclusión.

Las mujeres suelen acceder a cargos ejecutivos en etapas más avanzadas de su trayectoria, mientras que las mujeres jóvenes enfrentan barreras combinadas por edad y género. Las mujeres indígenas y afrodescendientes permanecen en gran medida ausentes del liderazgo ejecutivo local, lo que evidencia formas persistentes y superpuestas de marginación estructural.

4. Los obstáculos al liderazgo de las mujeres operan como sistemas interconectados de exclusión.

Las normas de género, los mecanismos de control en los partidos políticos, el acceso desigual al financiamiento de campañas, la carga desproporcionada de los cuidados y la cobertura mediática sesgada interactúan para restringir las candidaturas de las mujeres, su competitividad electoral, el ejercicio de sus mandatos y sus trayectorias políticas de largo plazo, incluso en contextos que cuentan con compromisos formales en materia de igualdad de género.

5. La violencia contra las mujeres en la política sigue siendo generalizada, mientras que los mecanismos para investigar y sancionar estos hechos siguen siendo débiles.

Las lideresas enfrentan con frecuencia amenazas, intimidación, acoso y otras formas de violencia política que limitan su participación en espacios públicos, socavan la efectividad de su liderazgo y desalientan la participación política. Los niveles de denuncia siguen siendo bajos y los responsables rara vez enfrentan consecuencias, lo que perpetúa ciclos de impunidad.

6. A pesar de estas barreras estructurales, las mujeres líderes demuestran un firme compromiso con una gobernanza inclusiva.

A pesar de estas barreras estructurales, las mujeres líderes demuestran un firme compromiso con una gobernanza inclusiva. Los resultados de la encuesta muestran un apoyo consistente a la paridad, a las reformas institucionales y a políticas orientadas a promover la igualdad, la protección social y el bienestar comunitario. De manera abrumadora, las lideresas asocian la participación política de las mujeres con una mayor legitimidad democrática, mejores resultados de gobernanza y un desarrollo más inclusivo.

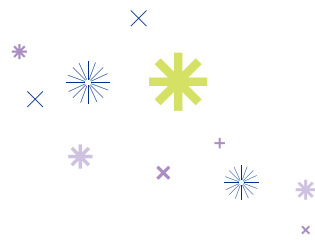
Recomendaciones para la acción

Acelerar el avance hacia la paridad de género en los cargos ejecutivos locales y subnacionales requiere reformas

PARTE 3

Principales hallazgos
y recomendaciones para la acción

03



coordinadas de carácter institucional, jurídico y cultural. Entre las acciones prioritarias se incluyen:

1. Fortalecer y garantizar la aplicación efectiva de marcos de paridad en el ámbito ejecutivo local y subnacional.

Las disposiciones de paridad deben extenderse tanto a los procesos de nominación de candidaturas como a los cargos ejecutivos, incluidos los de carácter unipersonal, como alcaldías y gobernaciones. Los marcos jurídicos deben contemplar mecanismos claros de aplicación, eliminar vacíos normativos y establecer sanciones en caso de incumplimiento. Para asegurar resultados inclusivos, las medidas de paridad deben incorporar un enfoque interseccional y, cuando sea necesario, medidas afirmativas específicas dirigidas a mujeres que enfrentan formas múltiples y superpuestas de discriminación.

2. Adoptar y aplicar de manera efectiva marcos jurídicos e institucionales integrales para prevenir y abordar la violencia política contra las mujeres en la política.

Estos marcos deben definir con claridad, prevenir y sancionar todas las formas de violencia política por razón de género, incluidas las de carácter físico, psicológico, sexual, económico, simbólico y digital. Las medidas deben garantizar mecanismos de denuncia accesibles y seguros, así como disposiciones de protección y seguridad tanto para candidatas como para mujeres en ejercicio de cargos públicos. Asimismo, deben promover respuestas institucionales coordinadas que ofrezcan apoyo jurídico, psicosocial y económico a las sobrevivientes. Una implementación efectiva requiere investigaciones oportunas, procesos judiciales diligentes y sanciones adecuadas para evitar la impunidad.

3. Adoptar medidas que reconozcan y redistribuyan los cuidados en los procesos electorales y en el ejercicio de los mandatos.

Abordar la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado requiere medidas institucionales que apoyen a

las mujeres a lo largo de toda su trayectoria política, desde la candidatura hasta el ejercicio del cargo. Estas pueden incluir apoyos para el cuidado durante las campañas electorales y los mandatos, arreglos institucionales flexibles, políticas de licencia parental equitativas para autoridades electas y prácticas de organización del trabajo que reconozcan las responsabilidades de cuidado.

4. Establecer sistemas de financiamiento política sostenibles y con perspectiva de género.

Las autoridades electorales, los gobiernos y los partidos políticos deben incorporar la perspectiva de género en los mecanismos de financiamiento público y partidario. Esto incluye la asignación de recursos específicos para la participación política de las mujeres, incentivos para la selección paritaria de candidaturas, acceso equitativo a recursos de campaña y el fortalecimiento de mecanismos de transparencia y supervisión.

5. Fortalecer los sistemas nacionales de datos y los marcos de seguimiento con enfoque de género.

Los gobiernos y las autoridades electorales deben establecer mecanismos comunes para recopilar y publicar datos desagregados por sexo y con enfoque interseccional sobre la participación política en todos los niveles de gobierno, incluidas las candidaturas y los cargos de liderazgo. Asimismo, incorporar indicadores con perspectiva de género en los sistemas de planificación, presupuesto y seguimiento es clave para contar con información sólida que oriente las políticas públicas y fortalezca la responsabilidad institucional.

6. Reforzar la responsabilidad de los partidos políticos en el cumplimiento de sus compromisos con la igualdad de género.

Los partidos políticos deben adoptar políticas internas de igualdad de género, promover la paridad en sus estructuras de liderazgo, garantizar procesos de selección de candidaturas transparentes e inclusivos y asegurar

una distribución equitativa de los recursos políticos y financieros. Asimismo, deben establecer protocolos para prevenir y atender la violencia contra las mujeres en la política, y apoyar iniciativas de desarrollo de liderazgo y mentoría.

7. Invertir en la transformación a largo plazo de normas sociales y culturas institucionales discriminatorias.

Los gobiernos y las instituciones políticas deben impulsar programas educativos, campañas de sensibilización pública y procesos de formación institucional que promuevan la igualdad de género y contribuyan a transformar normas y prácticas discriminatorias que restringen la participación política de las mujeres.

8. Promover una cobertura mediática con perspectiva de género.

Los organismos reguladores de medios, las autoridades electorales y las instancias competentes en materia de comunicación deben promover una representación equilibrada y no estereotipada de las mujeres en la cobertura política, fomentar el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas y monitorear las desigualdades en visibilidad y acceso a los medios durante los procesos electorales.

9. Ampliar las iniciativas de desarrollo de liderazgo y mentoría para mujeres a nivel local y subnacional.

Los programas que fortalecen las trayectorias de liderazgo de las mujeres, en particular de mujeres jóvenes y de aquellas pertenecientes a comunidades históricamente marginadas, son fundamentales para consolidar la participación política y sostener liderazgos en el largo plazo.

Los hallazgos de este informe demuestran que **el avance hacia la paridad de género en los cargos ejecutivos locales y subnacionales sigue siendo lento, desigual y vulnerable a retrocesos**. A pesar de importantes avances normativos, las barreras estructurales, las brechas institucionales y las normas discriminatorias continúan limitando el acceso de las mujeres al poder político.

Fortalecer el liderazgo de las mujeres en el ámbito territorial **es esencial para consolidar la legitimidad democrática y construir sistemas de gobernanza capaces de responder a la diversidad de necesidades sociales**. Alcanzar la igualdad sustantiva en los cargos ejecutivos locales y subnacionales requerirá acciones coordinadas para reformar los sistemas electorales y políticos, reforzar las protecciones frente a la violencia política por razón de género, abordar las desigualdades económicas y las responsabilidades de cuidado, y transformar las culturas políticas.

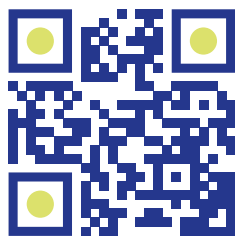
A través de la **iniciativa Mujeres en Política**, GWL Voices, ONU Mujeres y el CGLU reafirman su compromiso compartido de promover el liderazgo político de las mujeres mediante la generación de conocimiento, la incidencia y el diálogo de políticas públicas. **Garantizar la participación igualitaria de las mujeres en los cargos ejecutivos locales y subnacionales no es solo una cuestión de derechos y representación, sino una condición indispensable para construir democracias inclusivas, resilientes y efectivas.**





www.gwlvoices.org

LIDERANDO EL CAMBIO,
IMPULSANDO EL LIDERAZGO



Escanea este QR para acceder
al informe completo