

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



AGRADECIMIENTOS:

Esta publicación ha sido posible gracias a la colaboración de asociaciones municipales y regionales que han apoyado la difusión de la encuesta entre autoridades locales y subnacionales, entre ellas la Federación Dominicana de Municipios (FEDOMU), la Federación Nacional de Departamentos de Colombia (FND), la Asociación de Municipios de Panamá (AMUPA), la Unión de Mujeres Municipalistas Dominicana (UNMUNDO), la Asociación de Municipalidades Ecuatorianas (AME), el Consorcio de Gobiernos Autónomos Provinciales del Ecuador (CONGOPE), la Unión Nacional de Gobiernos Locales (UNGL), la Federación Colombiana de Municipios (FCM) y la Asociación Chilena de Municipalidades (ACHM). El análisis de los datos de la encuesta ha contado con el apoyo de Amanda Jorri, Andrea G. Morales, Ingrid Alexandra Nielsen y Fernanda Rebelato de The New School, bajo la coordinación de Peter Hoffmann, profesor asociado de Asuntos Internacionales de los Programas de Posgrado en Asuntos Internacionales Julien J. Studley (GPIA, por sus siglas en inglés). También se extiende un especial reconocimiento a las oficinas país de ONU Mujeres en Colombia, Ecuador, Chile, Costa Rica y Panamá por su valioso apoyo, particularmente en el contacto y la articulación con alcaldesas y autoridades locales, la provisión de insumos contextuales y datos, así como en la revisión de contenidos.

SOBRE GWL VOICES. GWL Voices es una organización integrada por mujeres líderes de todas las regiones y diversos ámbitos, comprometidas con la construcción de un sistema internacional con igualdad de género que impulse de manera efectiva el desarrollo sostenible, la paz, la seguridad y los derechos humanos. Las casi ochenta integrantes de GWL Voices movilizan su voz y experiencia para influir en líderes globales y en la opinión pública, con el fin de promover un sistema internacional con igualdad de género que sitúe los derechos de las mujeres y su poder transformador en el centro. Para más información, visite: <https://www.gwlvoices.org/>.



SOBRE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE CIUDADES Y GOBIERNOS UNIDOS (CGLU). Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU) es la mayor organización mundial de gobiernos locales, metropolitanos y regionales. Amplificando sus voces en los procesos multilaterales, CGLU lidera la incidencia global en favor de la gobernanza local, la democracia y la igualdad, al tiempo que impulsa alianzas de alto impacto con agencias de las Naciones Unidas, socios internacionales, la sociedad civil y organizaciones de base. A través de un mandato político compartido, la co-creación de conocimiento y la cooperación descentralizada, CGLU promueve ciudades y territorios del cuidado para un nuevo contrato social basado en la provisión renovada y universal de servicios públicos locales. Junto con mujeres electas a nivel local y movimientos feministas, CGLU impulsa el Movimiento Municipalista Feminista global y apoya una participación política de las mujeres que sea segura y significativa, modelos de liderazgo feminista y agendas políticas locales para la igualdad.

SOBRE ONU MUJERES. ONU Mujeres es la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Establecida en 2010, apoya a los Estados Miembros en el establecimiento de normas globales para la igualdad de género y en su traducción en leyes, políticas y programas que generen resultados concretos para mujeres y niñas. ONU Mujeres brinda apoyo normativo, operacional y de coordinación en todo el sistema de las Naciones Unidas para eliminar la discriminación contra mujeres y niñas, promover la participación y el liderazgo político de las mujeres, y fomentar una gobernanza con perspectiva de género, el desarrollo inclusivo y el empoderamiento económico de las mujeres. A través de su presencia global, regional y en los países, ONU Mujeres trabaja con gobiernos, sociedad civil, autoridades locales y socios multilaterales para fortalecer la rendición de cuentas respecto de los marcos internacionales, incluidos la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

PRÓLOGOS

En un momento de profunda transición global, la legitimidad de las instituciones democráticas y la eficacia de la cooperación multilateral se ven sometidas a una presión sin precedentes. En distintas regiones del mundo observamos una disminución de la confianza pública en la gobernanza, un aumento de la polarización y crecientes cuestionamientos sobre la capacidad de los compromisos globales para traducirse en cambios significativos en la vida cotidiana de las personas. Al mismo tiempo, las reacciones adversas contra la igualdad de género amenazan los avances arduamente conquistados y debilitan el progreso hacia una gobernanza más inclusiva y representativa.

En este contexto, el liderazgo político de las mujeres a nivel local y subnacional no es únicamente una cuestión de justicia o representación. Son estos los niveles de gobierno donde la autoridad pública se ejerce de manera más directa, donde los derechos se garantizan o se vulneran, y donde la legitimidad democrática se construye o se erosiona. Sin embargo, las mujeres, que representan la mitad de la población mundial, continúan profundamente subrepresentadas en los cargos ejecutivos a estos niveles. Esta brecha debilita la representatividad institucional y limita la pluralidad de perspectivas que orientan la toma de decisiones públicas.

Responder a los actuales desafíos de gobernanza exige, por tanto, algo más que cambios incrementales. Requiere repensar las trayectorias hacia el liderazgo y generar condiciones para que las mujeres lideren allí donde las políticas se implementan y se traducen en realidades concretas, asegurando al mismo tiempo que sus experiencias informen los compromisos globales que enmarcan la acción colectiva. Precisamente esta conexión entre lo local y lo global es la que busca fortalecer la iniciativa Mujeres en Política de GWL Voices, al centrarse en el liderazgo de las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales y vincular las realidades territoriales con los debates sobre gobernanza global.

Desarrollada en el marco de este esfuerzo y en alianza con Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU) y ONU Mujeres, esta publicación reúne evidencia, análisis de políticas públicas y las experiencias vividas de mujeres líderes para enriquecer el diálogo político y respaldar los esfuerzos orientados a fortalecer el liderazgo femenino en los cargos ejecutivos locales y subnacionales.

Cuando las mujeres lideran, desde los territorios hasta los espacios globales de toma de decisiones, las democracias se vuelven más legítimas, la gobernanza más receptiva y nuestro futuro colectivo más inclusivo y sostenible.

Susana Malcorra

Exministra de Relaciones Exteriores de la República Argentina y Presidenta y Cofundadora de GWL Voices

María Fernanda Espinosa Garcés

Presidenta del septuagésimo tercer período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas; exministra de Relaciones Exteriores del Ecuador y Directora Ejecutiva de GWL Voices

Los gobiernos locales son las instituciones democráticas más cercanas a la vida cotidiana de las personas. Definen cómo se asignan los recursos públicos y cómo los derechos se hacen efectivos en la práctica. Garantizar la participación igualitaria de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local no es, por tanto, solo una cuestión de representación, sino una condición para una gobernanza legítima. Desde la perspectiva del Movimiento Municipalista Feminista que impulsa Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU), es incluso una condición para la propia supervivencia de la democracia y para la recuperación de la confianza en las instituciones, que se está erosionando rápidamente.

CGLU se enorgullece de apoyar este estudio como parte de su compromiso sostenido con la igualdad de género y la renovación democrática a todos los niveles. A través de nuestra alianza con GWL Voices y ONU Mujeres, esta investigación aporta evidencia esencial sobre los avances logrados y las brechas persistentes en el acceso de las mujeres a los cargos ejecutivos locales en América Latina. Al combinar datos rigurosos con las experiencias vividas de las propias mujeres líderes, el estudio hace visibles tanto las barreras estructurales como las oportunidades transformadoras.

En un momento en que muchos de nuestros marcos se ven desafiados por sistemas más transaccionales que basados en valores, este informe constituye un oportuno llamado a la acción. Un llamado a seguir protegiendo los derechos y los principios de igualdad y solidaridad que necesitamos para construir un futuro común mediante políticas públicas que incluyan a todas las personas. Los gobiernos, los partidos políticos, las organizaciones internacionales y la sociedad civil deben adoptar medidas concretas que permitan a las mujeres liderar. La provisión de servicios públicos locales debe incorporar una perspectiva de cuidados que vaya más allá de la accesibilidad y aborde desafíos como la violencia política, las brechas en el acceso a recursos y las culturas institucionales obsoletas.

CGLU insta a todas las partes interesadas a utilizar las conclusiones y recomendaciones de este estudio para fortalecer políticas, promover la rendición de cuentas e invertir de manera decidida en el liderazgo de las mujeres.



Emilia Saiz

Secretaria General, Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU)

Treinta años después de la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing, persiste una distancia profunda entre el reconocimiento formal de los derechos políticos de las mujeres y su presencia real en los espacios donde se define el rumbo de nuestras sociedades. En todos los niveles -global, regional, nacional y local-, la subrepresentación de las mujeres continúa naturalizándose, sostenida por normas sociales discriminatorias, estereotipos de género y barreras estructurales -incluida la carga desproporcionada del trabajo de cuidados que recae sobre las mujeres- que limitan su acceso, permanencia y ejercicio igualitario del poder político.

Ante esta realidad, la democracia paritaria no solo responde a una deuda histórica con la igualdad y la justicia: es clave para que las instituciones puedan responder a un mundo marcado por crisis superpuestas y desafíos emergentes. La transición digital y el avance de la inteligencia artificial, la crisis de los cuidados, el cambio climático y las desigualdades persistentes exigen nuevas miradas y soluciones innovadoras. Para ello, los espacios de decisión deben incorporar de manera sustantiva a quienes han sido sistemáticamente excluidas, fortaleciendo la legitimidad y la eficacia de las políticas públicas.

Los niveles subnacionales ocupan un lugar estratégico en este proceso, no solo porque allí se diseñan e implementan políticas que inciden directamente en la vida cotidiana, sino también porque es en el nivel local donde la subrepresentación y la violencia contra las mujeres en la vida política se expresan con mayor intensidad. A pesar de estos desafíos, las lideresas locales -alcaldesas, concejales, gobernadoras, lideresas comunitarias- sostienen procesos fundamentales, impulsan respuestas innovadoras y contribuyen al desarrollo de sus comunidades. Conocer sus trayectorias, desafíos y las condiciones que permiten su liderazgo es indispensable para orientar políticas públicas y fortalecer instituciones comprometidas con la igualdad sustantiva.

La publicación "Women in Politics" surge precisamente de esta necesidad. Es fruto de una alianza sólida entre Global Women Leaders Voices (GWL Voices), Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU) y ONU Mujeres, que articula instituciones comprometidas con la igualdad junto con mujeres con experiencia directa en liderar gobiernos locales y nacionales, así como en construir puentes y alianzas en el ámbito multilateral. Este estudio no solo aporta evidencia rigurosa, sino que también reafirma convicciones y compromisos compartidos para avanzar hacia instituciones más diversas y democráticas en América Latina y el Caribe y en el mundo.

Confiamos en que esta publicación contribuya a fortalecer el debate y abrir nuevas oportunidades de incidencia para avanzar hacia marcos paritarios, prevenir la violencia contra las mujeres en la vida política, robustecer la institucionalidad de género local, promover sistemas integrales de cuidados y mejorar la disponibilidad de datos desagregados, conforme a la Recomendación General N.º 40 de la CEDAW relativa a la representación igualitaria e inclusiva de las mujeres en los sistemas de toma de decisiones.

En definitiva, que este trabajo pueda acompañar y fortalecer los esfuerzos colectivos para construir presentes y futuros más justos, democráticos, pacíficos e igualitarios, sin dejar a nadie atrás.



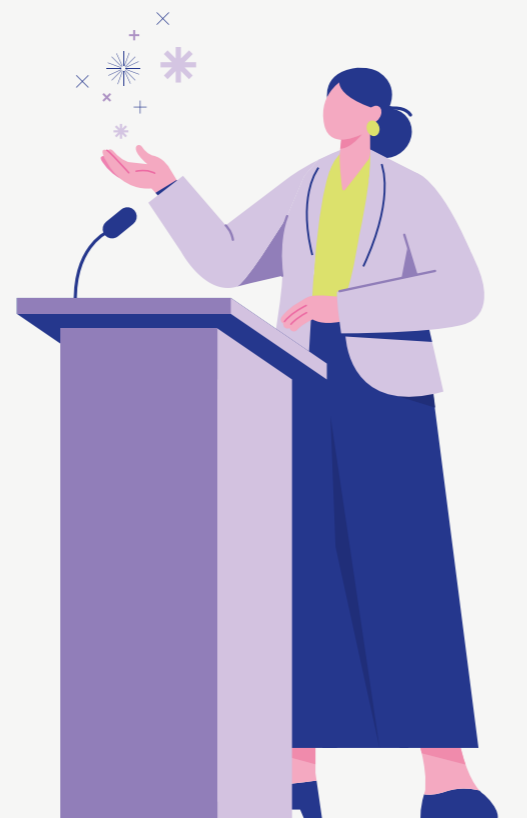
Bibiana Aído

Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

01

Parte

Fortaleciendo el conocimiento sobre el liderazgo político de las mujeres	8
Introducción.....	9
Consideraciones metodológicas.....	11



02

Parte

Las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales en América Latina: Principales hallazgos	14
Panorama de la representación femenina en cargos ejecutivos locales y subnacionales.....	15
Tendencias regionales en la representación de mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales	16
Análisis por país: Mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales	22
Chile: Una paradoja entre avances nacionales y retrocesos locales y subnacionales	22
Colombia: Brechas persistentes en alcaldías y avances en gobernaciones	27
Costa Rica: Logros importantes bajo un amplio marco de paridad.....	32
República Dominicana: Retrocesos bajo medidas de paridad parciales.....	35
Ecuador: Avances emergentes en el liderazgo local y subnacional de las mujeres.....	38
Panamá: Estancamiento a pesar de las progresivas reformas legales	44
Frente a las barreras: La realidad de las mujeres en la política local y subnacional	47
Descripción de la encuesta y perfil de las encuestadas.....	47
Características y motivaciones de las mujeres líderes ...	50
Barreras a la participación	52
La violencia contra las mujeres en la política local	57
Estudio de caso: Colombia - Responsabilidades de cuidado y violencia política por razón de género como barreras estructurales para el liderazgo femenino	60
Más allá de la representación: Perspectivas de líderes locales sobre la igualdad de género y la gobernanza democrática	61
Proyección y permanencia: Compromiso frente a obstáculos persistentes	63
Estudio de caso: Diferencias generacionales en el liderazgo ejecutivo local de las mujeres	64

03

Parte

Hallazgos clave y recomendaciones de acción	66
Hallazgos clave	67
Recomendaciones de acción.....	68

04

Parte

Anexo: Marcos jurídicos y de política pública sobre la participación política de las mujeres	74
Bibliografía	88
La autora	90



PARTE 1

Fortaleciendo el conocimiento sobre el liderazgo político de las mujeres

O1

FORTALECIENDO EL CONOCIMIENTO SOBRE EL LIDERAZGO POLÍTICO DE LAS MUJERES

Introducción

Los beneficios de la representación política de las mujeres han sido ampliamente reconocidos no solo como una cuestión de justicia social, sino también como un pilar de la legitimidad democrática y un motor del desarrollo social y económico. La evidencia global demuestra que el liderazgo de las mujeres fortalece la toma de decisiones inclusiva, la cohesión social y el progreso a largo plazo. En particular, la participación de las mujeres en los espacios de decisión se ha asociado directamente con una mayor capacidad de respuesta gubernamental, transparencia y eficacia en el avance del desarrollo sostenible y la igualdad de género¹.

Esta correlación está respaldada por evidencia que indica que las mujeres en cargos políticos tienen mayor probabilidad que los hombres de priorizar cuestiones como la igualdad de derechos y la no discriminación, la salud sexual y reproductiva, los servicios de cuidado infantil y la prevención de la violencia contra las mujeres². También tienden a prestar mayor atención a cuestiones sociales más amplias, como la educación, el bienestar y la salud, que benefician al conjunto de la sociedad al aumentar la participación laboral, mejorar la productividad y fomentar un crecimiento económico inclusivo³. Esta orientación también se observa en el ámbito internacional, donde se ha demostrado que las mujeres en cargos políticos ejecutivos asignan menos recursos a la militarización y más a la ayuda internacional y al desarrollo social⁴.

La participación plena e igualitaria de las mujeres va, por tanto, mucho más allá de la representación numérica. Implica la transformación de las agendas políticas y de los procesos de toma de decisiones que permiten que la democracia sea una realidad vivida y sustantiva. Este principio se refleja en la Recomendación General N.º 40 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que establece la paridad no solo como una meta, sino como **un estándar democrático y de derechos humanos, indispensable para la realización efectiva de los derechos de las mujeres y para el funcionamiento de una gobernanza inclusiva en todos los niveles de la vida pública.**

Esto es **particularmente evidente a nivel local, donde los gobiernos constituyen el principal punto de contacto entre la ciudadanía y el Estado, prestando servicios esenciales que inciden directamente en la vida cotidiana de las personas, definiendo prioridades comunitarias y traduciendo los compromisos nacionales en acciones concretas.** Cuando las mujeres están ausentes de estos espacios, las políticas y los presupuestos locales no suelen reflejar ni responder plenamente a las necesidades, prioridades y experiencias de la comunidad, especialmente aquellas moldeadas por desigualdades de género. Esto no se debe a que las mujeres posean una perspectiva única o uniforme, sino a que **la exclusión sistemática de la mitad de la población reduce el abanico de experiencias, conocimientos y preocupaciones que orientan la toma de decisiones públicas.** Por el contrario, cuando las mujeres están representadas de manera significativa en la gobernanza local, es más probable que las agendas institucionales se vean moldeadas por un espectro más amplio de realidades sociales. Esta ampliación de perspectivas puede hacer que la toma de decisiones sea más transparente, receptiva y sujeta a rendición de cuentas, fortaleciendo las instituciones y fomentando la confianza entre los gobiernos y las personas a las que sirven.

Además, **los gobiernos locales suelen constituir un punto de entrada clave a la vida pública,** ofreciendo a las mujeres su primera oportunidad de liderar desde el poder ejecutivo y construir visibilidad política. Aunque las trayectorias hacia el liderazgo son diversas y rara vez lineales, **la experiencia a nivel local puede ampliar el acceso de las mujeres a redes, conocimiento institucional y reconocimiento público que influyen en la evolución de sus trayectorias políticas,** desde la política nacional hasta la administración pública y la gobernanza global.

1. Women Political Leaders y Foro Oliver Wyman (2023), Representation Matters: Women Political Leaders.

2. ONU Mujeres (2024), Why so few women are in political leadership, and five actions to boost women's political participation.

3. Foro Económico Mundial (2025), Why we need more women leaders in politics for the future of work.

4. Instituto Global para el Liderazgo de las Mujeres y Fundación Westminster para la Democracia (2021), Women Political Leaders: The Impact of Gender on Democracy.

El **vínculo comprobado entre el liderazgo de las mujeres y políticas públicas más equitativas en materia de género refuerza la urgencia de ampliar su representación en el liderazgo político**, especialmente en un contexto de creciente tendencia regresiva en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, y ante el riesgo de retrocesos en los avances alcanzados. Sin embargo, pese a estos beneficios ampliamente documentados, **tres décadas después de la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales que limitan su participación política y el ejercicio del liderazgo en todos los niveles**. Aunque se han logrado avances en las últimas décadas, la representación de las mujeres en cargos ejecutivos y legislativos a nivel mundial sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres, quienes continúan ocupando más de tres veces el número de estos cargos⁵.

Esta desigualdad es igualmente visible a nivel local y subnacional. Si bien a nivel mundial las mujeres representan actualmente más de tres millones de cargos electos —es decir, alrededor del 35,5 % del total de integrantes de los órganos deliberativos locales⁶—, su presencia en cargos ejecutivos locales y subnacionales, como alcaldías, gobernaciones u otras posiciones equivalentes de liderazgo, sigue siendo marcadamente limitada⁷. La escasez de datos desagregados por sexo sobre estos cargos dificulta aún más dimensionar la magnitud del desafío, al invisibilizar las barreras estructurales que obstaculizan el acceso de las mujeres al liderazgo político.

Estas brechas no persisten por casualidad. **Estereotipos de género** profundamente arraigados continúan moldeando la percepción pública del liderazgo y de la competencia política. Las **prácticas partidistas discriminatorias, el acceso desigual a la financiación de campañas y a la visibilidad en los medios de comunicación**, así como la **carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado** que recae sobre las mujeres, limitan su capacidad para competir en igualdad de condiciones con los hombres. 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, simplemente por ejercer su derecho a participar en la vida pública.

Abordar estas barreras sistémicas no solo es indispensable para la realización efectiva de los derechos de las mujeres, sino también fundamental para la calidad y la legitimidad de la gobernanza democrática. **Cuando la mitad de la población es excluida o disuadida de participar en la vida política, la representatividad, la capacidad de respuesta y la resiliencia de las instituciones democráticas se ven profundamente debilitadas**. Ampliar la participación igualitaria de las mujeres en la vida política y pública constituye, por tanto, un imperativo democrático y una condición necesaria para avanzar hacia un desarrollo sostenible e inclusivo.

Reconociendo tanto el potencial transformador del liderazgo de las mujeres como las brechas persistentes que continúan limitándolo, **GWL Voices trabaja para garantizar que las voces y el liderazgo de las mujeres ocupen un lugar central en la toma de decisiones en todas las esferas de poder**. La red global reúne a casi 80 mujeres líderes de 42 países y de diversos ámbitos profesionales, incluidas exjefas de Estado y de Gobierno, ministras, directoras de organizaciones internacionales y altas funcionarias multilaterales. A través de su experiencia colectiva, impulsa el desarrollo sostenible, la paz, la seguridad y los derechos humanos, contribuyendo a un sistema internacional más equitativo e inclusivo desde la perspectiva de género.

Entre sus iniciativas emblemáticas, **Mujeres en Política (WIP)**, por sus siglas en inglés) refleja la filosofía de GWL Voices de transformar el compromiso en acción. La iniciativa se implementa en alianza con la **Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres)**, el organismo de la ONU responsable de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres a nivel mundial, y con **Ciudades y Gobiernos Locales Unidos (CGLU)**, la mayor organización mundial de gobiernos locales, metropolitanos y regionales.

A través de esta colaboración, **la iniciativa busca cerrar las brechas persistentes en el liderazgo político de las mujeres a nivel local, reconociendo este ámbito como estratégicamente clave para avanzar en la igualdad de**

género y ampliar la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública.

Sobre la base de la amplia experiencia de las integrantes de GWL Voices en política, diplomacia y cooperación multilateral, la iniciativa WIP se centra en **fortalecer la generación de evidencia a nivel global sobre las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales; visibilizar y potenciar el liderazgo transformador de las mujeres a nivel local, conectando sus prioridades con las agendas globales de políticas públicas; e impulsar incidencia de alto nivel para posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la gobernanza local como una prioridad central en la agenda internacional de democracia y desarrollo**.

Este **informe presenta los resultados de la investigación realizada durante la primera fase de la iniciativa Mujeres en Política**, centrada en fortalecer el conocimiento disponible sobre la participación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local y subnacional. El **estudio abarcó seis países de América Latina: Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador y Panamá**, seleccionados en función de la disponibilidad de datos recientes y comparables, así como del calendario de elecciones locales celebradas en el segundo semestre de 2023 o a lo largo de 2024. En conjunto, estos países ofrecen una muestra diversa y oportuna de las dinámicas regionales, permitiendo una comprensión más actualizada y detallada de la representación de las mujeres en los cargos ejecutivos locales en América Latina.

El núcleo analítico del informe, desarrollado en la Parte II, integra las dimensiones cuantitativa y cualitativa de la investigación. La primera subsección presenta **datos actualizados sobre la representación de las mujeres en los seis países analizados, con especial atención a los cargos ejecutivos locales y subnacionales electos, como alcaldías y gobernaciones**. La información se presenta tanto a nivel regional como nacional, lo que permite realizar análisis comparativos y comprender con mayor claridad las brechas existentes y las tendencias emergentes. Un aporte distintivo de esta investigación es la incorporación de **datos desagregados por edad**, que añade una dimensión relevante al análisis. Esta información, que por lo general no está fácilmente disponible, **permite identificar el perfil demográfico de las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales y analizar si determinados grupos etarios enfrentan mayores obstáculos para acceder a estas posiciones**.

La segunda subsección complementa el panorama estadístico con **evidencia cualitativa derivada de una encuesta realizada a autoridades locales mujeres en los seis países analizados. La encuesta recoge sus perspectivas sobre las barreras y obstáculos que continúan limitando la participación plena y efectiva de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local, así como los factores que han facilitado su acceso a estos espacios de poder**. Los hallazgos obtenidos a través de este ejercicio ofrecen una comprensión más profunda de las experiencias de las mujeres en la política local y permiten contextualizar los resultados cuantitativos, poniendo de relieve la interacción compleja entre factores personales, institucionales y sociales que configuran las trayectorias de liderazgo de las mujeres.

El informe concluye con una tercera y última sección que presenta las **principales recomendaciones derivadas de los hallazgos de la investigación. Estas recomendaciones buscan orientar reformas normativas y de política pública que impulsen la paridad de género en la gobernanza local y, con ello, fortalezcan el liderazgo de las mujeres en todos los niveles de decisión**.

Asimismo, se incluye un anexo que ofrece una **compilación sintética de la legislación nacional relacionada con la participación política de las mujeres en los gobiernos locales y subnacionales de los seis países analizados**, constituyendo una herramienta de referencia para el diálogo y los procesos de reforma en curso.

La evidencia presentada en este informe tiene como propósito aportar insumos para la formulación de políticas y la toma de decisiones que promuevan la participación igualitaria de las mujeres en la vida política, de modo que su liderazgo deje de ser la excepción y se convierta en un rasgo definitorio de democracias verdaderamente inclusivas. Con ello, se aspira a contribuir a los esfuerzos globales orientados a fortalecer la gobernanza democrática y a promover sociedades donde la igualdad, la justicia y la prosperidad compartida constituyan la base del desarrollo sostenible.

Consideraciones metodológicas

Si bien a nivel global se han logrado avances importantes en el seguimiento de la participación de las mujeres en órganos deliberativos locales a través del Indicador 5.5.1(b)

5. ONU Mujeres (2025), Press release – Political Leadership Roles in 2025: Men continue to dominate.

6. ONU Mujeres (2025), Facts and figures: Women's leadership and political participation.

7. ONU Mujeres (2021), Women's Representation in Local Government: A Global Analysis.

de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los **datos comparables sobre mujeres en cargos ejecutivos, como alcaldías y gobernaciones, siguen siendo escasos y fragmentados**. En el marco del objetivo de la iniciativa Mujeres en Política (WIP, por sus siglas en inglés) de fortalecer el conocimiento sobre la participación política de las mujeres, este **informe contribuye a cerrar una brecha significativa de información mediante la combinación de enfoques cuantitativos y cualitativos para analizar la representación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local en seis países de América Latina**: Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador y Panamá.

La investigación cuantitativa se basó en todas las fuentes públicas disponibles, lo que implicó desafíos significativos. En algunos casos, las estadísticas oficiales ofrecían información desagregada por sexo sobre las autoridades electas; en otros, únicamente se disponía de los nombres de las personas en el cargo, lo que requirió procesos adicionales de verificación y análisis para cuantificar la representación de las mujeres.

En cuanto a la **desagregación por edad, esta información estuvo en gran medida ausente en todos los países**, con la excepción de Chile. Asimismo, **no se contó de manera sistemática con datos sobre otras variables relevantes, como la afiliación partidaria, la trayectoria y experiencia política, la profesión previa o el tamaño de las circunscripciones electorales**.

Otras dimensiones fundamentales para comprender la participación política de las mujeres, como la identidad racial y étnica, la discapacidad o los patrones de reelección, tampoco estaban disponibles en las bases de datos consultadas.

Como consecuencia, subsanar estas brechas exigió un trabajo manual exhaustivo para complementar la información oficial mediante el análisis de fuentes secundarias. Esto implicó revisar materiales de campaña, cobertura mediática, sitios web oficiales, entrevistas y otra información biográfica de acceso público, con el fin de construir un panorama más completo de la representación de las mujeres.

A pesar de estos esfuerzos, las limitaciones en la disponibilidad de datos, sumadas al alcance y a las restricciones de recursos en la fase inicial del proyecto, impidieron la elaboración de una base de datos plenamente armonizada entre países en esta etapa. En consecuencia, la **investigación se concentró en la**

información más comparable que pudo recopilarse en los seis países, priorizando la desagregación por sexo y edad como variables fundamentales e incorporando, como dimensiones complementarias, datos sobre afiliación partidaria y tamaño de las circunscripciones electorales. Este enfoque pragmático permitió mantener la comparabilidad y solidez empírica del análisis, al tiempo que ofreció insumos sustantivos para comprender las tendencias y brechas regionales más amplias.

Si bien este enfoque metodológico permitió reforzar la coherencia del análisis, no fue posible contar con información completa desagregada por edad para la totalidad de las alcaldías electas, en particular en Ecuador y la República Dominicana. En estos dos países, los datos que habrían permitido una mayor desagregación no estaban disponibles públicamente, y el acceso a algunas bases de datos gestionadas por asociaciones municipales fue limitado para efectos de investigación. Las dificultades encontradas para acceder incluso a información básica ponen de relieve la **necesidad de que las instituciones nacionales, subnacionales y locales fortalezcan la recopilación sistemática, interseccional y comparable de datos sobre la participación política de las mujeres a nivel local**. Asimismo, resulta **fundamental mejorar la accesibilidad de esta información para apoyar la investigación y la formulación de políticas públicas basadas en evidencia**.

Estas limitaciones reforzaron la importancia de incorporar **evidencia cuantitativa como un pilar central del diseño de la investigación**, permitiendo una comprensión más integral de las experiencias de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local, así como de las barreras y los factores habilitantes que influyen en su acceso a espacios de poder. Con este propósito, se llevó a cabo una **encuesta en los seis países analizados** en el marco de la iniciativa Mujeres en Política, liderada por GWL Voices en alianza con ONU Mujeres y CGLU. El **cuestionario fue difundido con el apoyo de CGLU, a través de asociaciones nacionales y regionales de gobiernos locales**, que desempeñaron un papel fundamental para asegurar una convocatoria amplia e inclusiva entre mujeres electas a nivel local y subnacional, así como para fortalecer su representación colectiva y sus redes de articulación.

El cuestionario fue diseñado para captar no solo patrones relacionados con el género y la edad, sino también otras dimensiones que inciden en la participación política de las mujeres y en sus experiencias en el ejercicio del cargo.

En coherencia con un enfoque analítico interseccional, incluyó preguntas orientadas a **explorar desigualdades que se entrecruzan en función de la raza y la etnicidad, la discapacidad, los contextos territoriales, las trayectorias profesionales y las condiciones socioeconómicas, así como los recorridos políticos y los factores que influyen en el acceso, la participación y la permanencia en los cargos**. Este enfoque permitió subsanar parcialmente las brechas presentes en los registros administrativos disponibles y facilitó una comprensión más matizada de la diversidad de trayectorias de liderazgo de las mujeres y de las barreras diferenciadas que enfrentan.

La **encuesta alcanzó una tasa de respuesta del 32%**, con 101 respuestas de un total de 311 mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales. De ellas, **el 63 % completó la totalidad del cuestionario**. La tasa de respuesta relativamente moderada puede explicarse por una combinación de factores. Entre ellos, los desafíos habituales asociados a la participación en encuestas en línea, así como la dificultad de establecer contacto directo con mujeres que ejercen cargos ejecutivos a nivel local y subnacional. Además, las exigencias administrativas, políticas y de representación pública propias de estos cargos, sumadas a las responsabilidades de cuidado, que continúan recayendo de manera desproporcionada en las mujeres, pudieron haber limitado el tiempo disponible para participar en este tipo de iniciativas de investigación.

Asimismo, pese a las garantías de anonimato y estricta confidencialidad ofrecidas, la participación pudo verse influida por la comprensible cautela de las encuestadas al abordar temas sensibles como la discriminación al interior de los partidos políticos, la violencia política contra las mujeres y las restricciones vinculadas al ámbito familiar.

A pesar de estas limitaciones, **se utilizó toda la información aportada por las participantes con el fin de garantizar el análisis más completo posible. Cada pregunta fue analizada de manera independiente y se conservaron todas las respuestas válidas**, incluso en los casos en que el cuestionario no estuviera completo.

En consecuencia, como se indica a lo largo del informe, el número de respuestas varía según cada pregunta y resultado presentado. Este enfoque **permitió dar cuenta con mayor precisión de la diversidad y complejidad de las experiencias de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local**, ofreciendo una visión directa de su participación en la política local y de las dinámicas que configuran sus trayectorias de liderazgo.

En este sentido, el **estudio constituye uno de los pocos esfuerzos sistemáticos por documentar la participación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local en América Latina**. Su valor radica no solo en la generación de nueva evidencia sobre la representación de las mujeres, sino también en visibilizar problemáticas insuficientemente documentadas, como la **violencia contra las mujeres en la política (VCMP)**. En conjunto, estos **hallazgos evidencian la urgencia de fortalecer tanto los sistemas de información y recopilación de datos como los marcos normativos e institucionales**, a nivel nacional y local, que hacen posible una participación y un liderazgo efectivos de las mujeres en el gobierno local.





PARTE 2

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



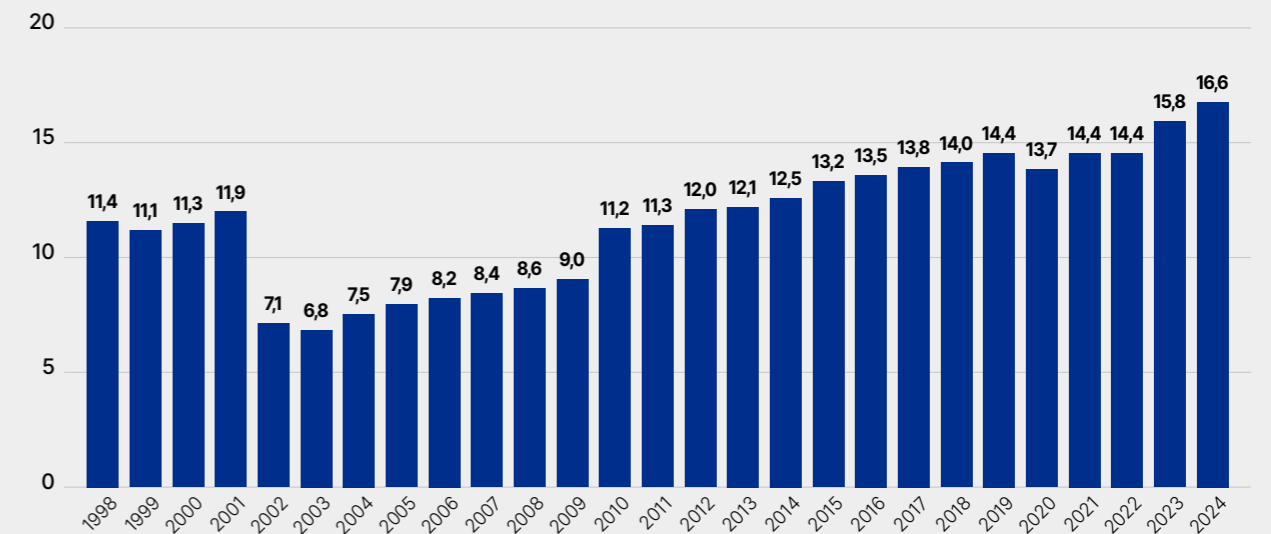
LAS MUJERES EN CARGOS EJECUTIVOS LOCALES Y SUBNACIONALES EN AMÉRICA LATINA: PRINCIPALES HALLAZGOS

Panorama de la representación femenina en cargos ejecutivos locales y subnacionales

A pesar de los sólidos compromisos globales y regionales en materia de igualdad de género, **las mujeres continúan estando insuficientemente representadas en los cargos ejecutivos locales y subnacionales en América Latina.** El año 2024 fue considerado un “superaño electoral”, lo que generó expectativas de avances significativos en la participación política de las mujeres. Sin embargo, los resultados muestran una realidad distinta: los **datos regionales más recientes confirman que el progreso ha sido limitado y que las expectativas no se tradujeron en avances significativos.**

Según las cifras más recientes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), **la representación de las mujeres en las alcaldías alcanzó el 16,6 % en 2024⁸.** Esta cifra supone un incremento inferior a un punto porcentual con respecto a 2023 (15,8 %) y apenas algo más de dos puntos porcentuales en los últimos cinco años. Este ritmo de avance contrasta marcadamente con los progresos observados en otros ámbitos de decisión, como los parlamentos nacionales y los gabinetes ministeriales, donde, si bien aún lejos de la paridad, la representación de las mujeres ha experimentado un crecimiento más significativo.

Mujeres electas como alcaldesas en América Latina y el Caribe, 1998 - 2024 (promedio regional, %)



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

En este contexto, GWL Voices llevó a cabo un análisis detallado de la representación de las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales electos en seis países de América Latina: Colombia, Chile, Panamá, República

Dominicana, Costa Rica y Ecuador. El estudio, desarrollado durante la primera fase de la iniciativa Mujeres en Política, se basa en los ciclos electorales más recientes celebrados entre finales de 2023 y 2024.

8. CEPAL (2025). Elected mayors who are women. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

El análisis ofrece, por un lado, una visión regional y, por otro, un examen detallado de cada país. El **panorama regional** presenta datos agregados de los seis países con el fin de ofrecer una visión general de la representación de las mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales. A su vez, los **perfiles por país** profundizan en cada contexto nacional, destacando las variaciones en el acceso de las mujeres al liderazgo y las dinámicas que las explican. En conjunto, estas perspectivas ofrecen una **visión amplia de la participación de las mujeres en los cargos ejecutivos locales y subnacionales en América Latina**, en un contexto de renovado impulso electoral en la región.

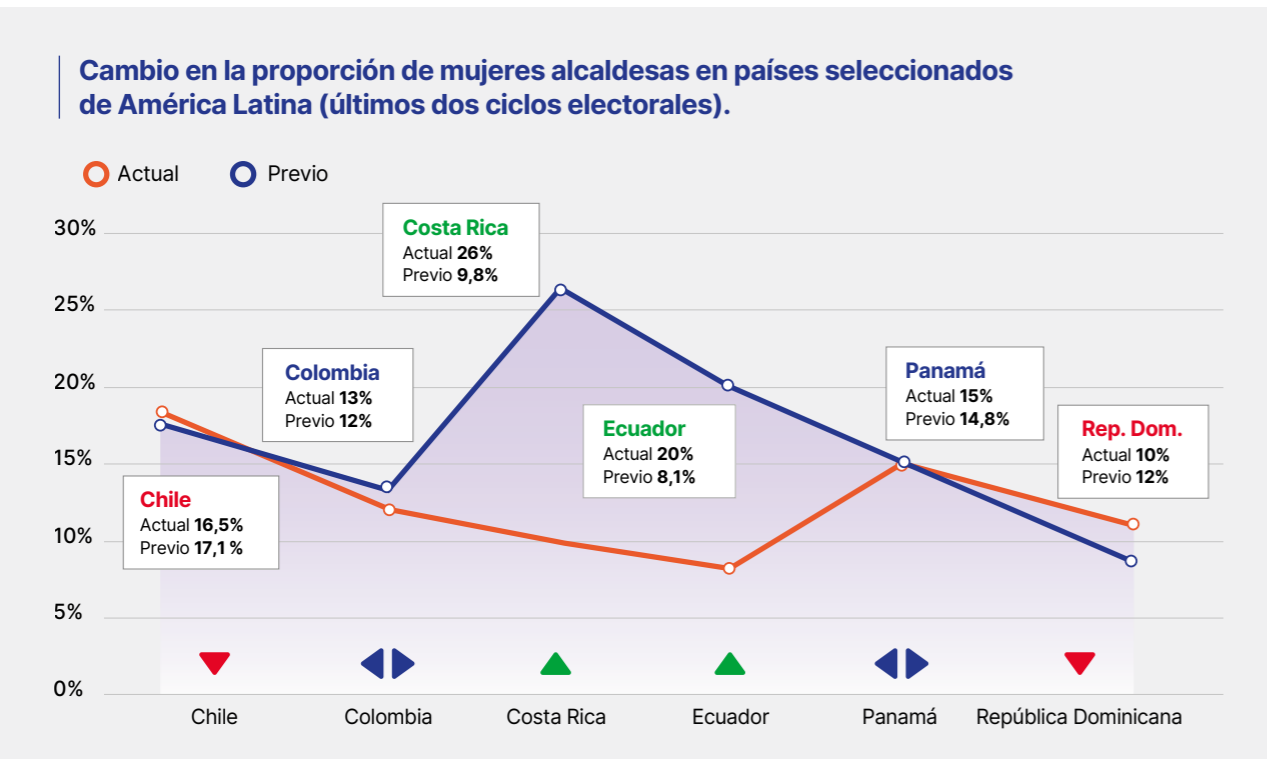
Tendencias regionales en la representación de mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales

Los **resultados electorales locales más recientes de los seis países analizados** ponen de manifiesto un avance limitado: **en 2024, las mujeres ocupan en promedio el 17 % de los cargos ejecutivos locales electos**. Este porcentaje, que representa **un aumento de apenas cinco**

puntos porcentuales respecto de cuatro años atrás, es coherente con el promedio regional reportado por la CEPAL, que sitúa la proporción de mujeres en las alcaldías en un 16,6 % en 2024.

No obstante, estos **valores se mantienen muy por debajo del umbral del 30 % contemplado en algunos marcos de cuotas de la región y distan considerablemente de la paridad**, entendida como la representación igualitaria de mujeres y hombres, que los instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos reconocen como condición indispensable para garantizar el ejercicio pleno y en igualdad de los derechos políticos de las mujeres.

El **avance ha sido marcadamente desigual. Costa Rica y Ecuador destacan por haber registrado incrementos significativos** en la representación de las mujeres durante sus ciclos electorales más recientes. En los otros cuatro países, en cambio, el panorama es de estancamiento o retroceso. En **Colombia y Panamá**, la proporción de mujeres en las alcaldías mostró cambios marginales entre el ciclo anterior y 2024, mientras que en **Chile y la República Dominicana la representación femenina disminuyó**.



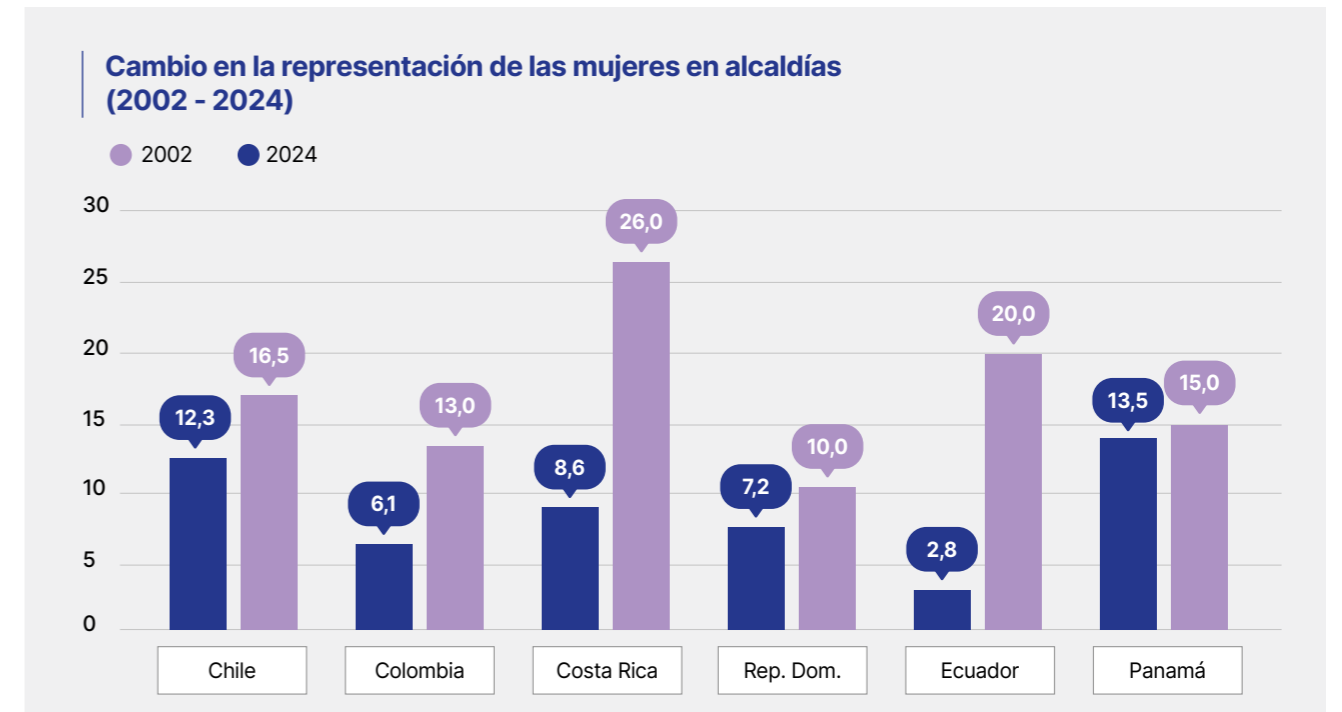
Fuente: Desarrollado por GWL Voices según datos electorales oficiales y datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

Al ampliar el horizonte temporal, la lentitud del cambio se hace aún más evidente. **En las últimas dos décadas, la representación de las mujeres en las alcaldías de los seis países analizados ha aumentado, en promedio, apenas nueve puntos porcentuales**⁹.

Una vez más, Costa Rica y Ecuador destacan como los países con mayores avances, al registrar incrementos de aproximadamente 17 puntos porcentuales desde 2002, probablemente impulsados por los progresos observados en sus ciclos electorales más recientes y por la aplicación

de normas y mecanismos orientados a garantizar la paridad.

En el extremo opuesto se encuentra Panamá, donde la proporción de mujeres en las alcaldías ha crecido solo 1,5 puntos porcentuales en 22 años. Esta cifra prácticamente estancada pone de relieve la persistencia de barreras estructurales y culturales que continúan limitando la participación política de las mujeres a nivel local en determinados contextos.



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

Si las **tendencias actuales continúan**, la paridad de género en las alcaldías no se alcanzará hasta dentro de aproximadamente 85 años. Ello situaría ese hito en torno al año 2110, más de 160 años después de que la igualdad en la vida pública fuera reconocida como un derecho humano fundamental en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), y varias décadas después de la adopción de compromisos internacionales posteriores orientados a promover y garantizar los derechos políticos de las mujeres¹⁰.

Esta proyección no constituye únicamente un ejercicio estadístico, sino que **evidencia la insuficiencia de las medidas vigentes y la urgente necesidad de adoptar acciones más decididas para dismantelar las barreras que siguen limitando el acceso de las mujeres a los cargos ejecutivos locales**.

9. Se utiliza el año 2002 como referencia para este análisis, ya que es el primer año en el que los seis países cuentan con datos comparables. Aunque existen datos anteriores en algunos países, el año 2002 supone un punto de referencia más coherente para la comparación entre países.
 10. Entre los principales instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen la igualdad de derechos políticos de las mujeres se encuentran la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1952), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y sus posteriores recomendaciones generales.

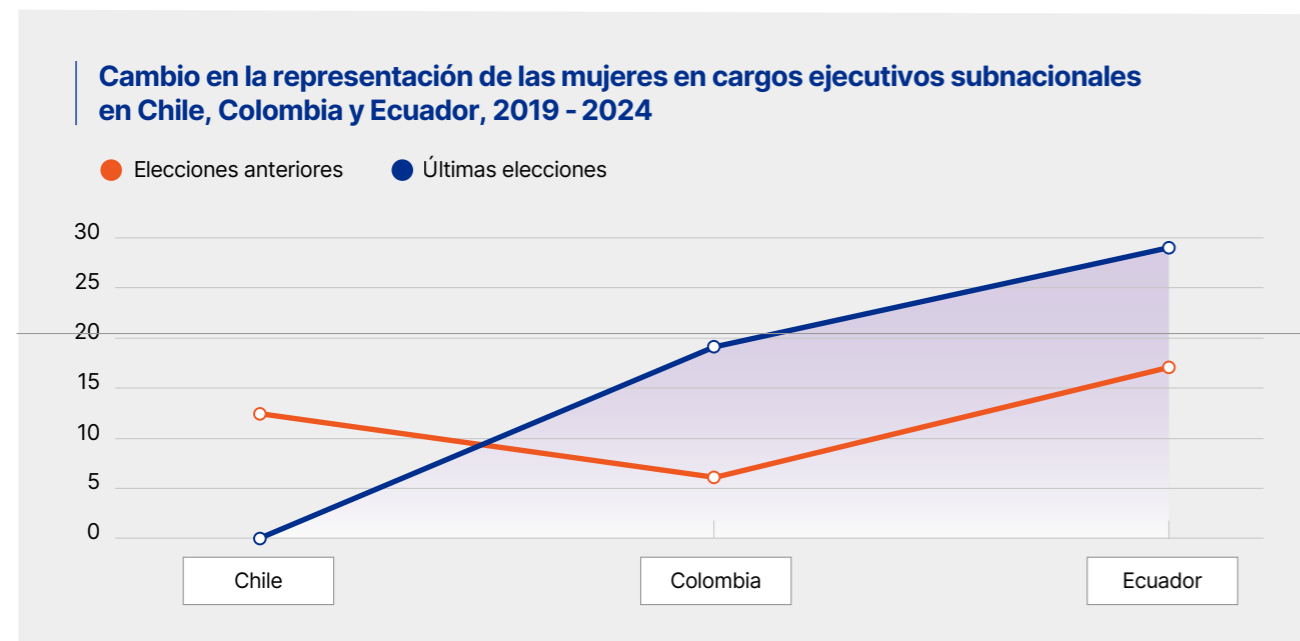
La **situación en el nivel ejecutivo subnacional sigue una trayectoria similar**, aunque el horizonte proyectado para alcanzar la paridad es algo más corto. **Entre 2019 y 2024, la proporción promedio de mujeres gobernadoras o prefectas en los tres países donde estos cargos se eligen por voto popular (Chile, Colombia y Ecuador) pasó de aproximadamente 12 por ciento a 16 por ciento**, lo que supone un **incremento de poco más de cuatro puntos porcentuales en cinco años**.

Este avance se concentró en dos países: Ecuador, donde la representación femenina en las prefecturas aumentó de 17 por ciento a 29 por ciento, y Colombia, donde pasó de 6 por ciento a 19 por ciento. En contraste, Chile registró un retroceso: en 2021, las mujeres ocupaban el 12,5 por ciento de las gobernaciones, pero en 2024 no resultó electa ninguna mujer.

Estos resultados divergentes ponen de relieve la **fragilidad de los avances en ausencia de mecanismos institucionales sólidos que los sostengan y sugieren que, sin políticas públicas más ambiciosas, la paridad en las gobernaciones o en cargos equivalentes seguirá siendo una meta distante**. Al ritmo actual, se alcanzaría en aproximadamente cuatro décadas, en torno a 2065.

Incluso en los países donde se han registrado avances, la participación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo subnacional sigue estando muy por debajo de los compromisos establecidos en la Plataforma de Acción de Beijing y del estándar de paridad 50:50 más recientemente reafirmado en la Recomendación General núm. 40 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Este rezago pone de relieve la persistencia de barreras estructurales e institucionales que continúan limitando el acceso de las mujeres a los niveles más altos de decisión en el ámbito ejecutivo local.

El análisis también examinó la **distribución por edad en los seis países**, a partir de datos que no siempre se recogen ni se publican de manera sistemática. Los resultados evidencian una marcada brecha generacional, lo que sugiere que la edad constituye un factor adicional que incide en el acceso de las mujeres a los cargos ejecutivos locales y subnacionales. Con la notable excepción de Panamá, donde el 59 por ciento de las alcaldesas tiene menos de 40 años, las mujeres en cargos ejecutivos locales tienden a ser de mayor edad, con un **promedio de 47 años en los países analizados**.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

Este patrón se acentúa en el nivel subnacional. En Colombia, el 83,5 por ciento de las mujeres gobernadoras tiene más de 40 años, mientras que en Ecuador todas las prefectas se encuentran en este rango etario. En Chile, ambas mujeres electas como gobernadoras en 2021 tenían más de 45 años¹¹. Cabe señalar que en Chile la edad mínima para postularse a las gobernaciones es de 30 años, lo que introduce una restricción legal que limita formalmente el acceso de las personas más jóvenes a este nivel de liderazgo ejecutivo subnacional. Un requisito de edad similar se aplica en Colombia exclusivamente al cargo de Alcalde/sa Mayor de Bogotá.

La concentración de mujeres en cohortes de mayor edad en estos cargos refleja la existencia de barreras que operan a lo largo del ciclo de vida, pero que se intensifican en determinadas etapas. Las **expectativas sociales en torno a los roles reproductivos de las mujeres, los supuestos vinculados a sus responsabilidades de cuidado y los sesgos respecto del nivel de experiencia considerado necesario para ejercer el liderazgo**—junto con, en algunos casos, requisitos formales de elegibilidad— **contribuyen a retrasar o limitar su acceso a los cargos ejecutivos en edades más tempranas**. Estas normas no son exclusivas de un país en particular, sino que se observan en diversos contextos políticos y culturales de la región.

La brecha generacional en la representación tiene consecuencias que van más allá de las mujeres individuales afectadas. Si bien **las personas jóvenes en su conjunto se encuentran subrepresentadas en la política, la exclusión es especialmente marcada en el caso de las mujeres jóvenes**, que deben enfrentarse simultáneamente a barreras relacionadas con su edad y con el género.

Ninguno de los seis países analizados cuenta con cuotas juveniles u otros mecanismos similares aplicables a

cargos unipersonales, como alcaldías o gobernaciones¹².

La ausencia de estos mecanismos refuerza las disparidades de edad observadas y contribuye a un panorama político en el que el liderazgo a nivel local permanece concentrado en un grupo demográfico reducido. En los casos de Chile y Colombia, los requisitos mínimos de edad para determinados cargos refuerzan aún más estas barreras.

Esta ausencia refuerza las disparidades etarias observadas y contribuye a un panorama político en el que el liderazgo a nivel local permanece concentrado en un grupo demográfico limitado. Esta falta de relevo generacional no solo restringe la representatividad, sino que también debilita la capacidad de respuesta y el carácter inclusivo de la gobernanza local, lo que subraya la necesidad de políticas que promuevan tanto la diversidad de género como la diversidad etaria en el liderazgo político.

El examen de los marcos legales y normativos vigentes en materia de participación política de las mujeres¹³ en los seis países analizados permite contextualizar mejor los resultados electorales descritos anteriormente. Si bien **todos los países han adoptado algún tipo de cuota de género o disposiciones orientadas a la paridad**¹⁴, su **alcance, diseño y nivel de aplicación varían considerablemente, lo que contribuye a explicar las diferencias observadas en la representación de las mujeres en los cargos ejecutivos locales y subnacionales**.

Costa Rica ha registrado avances significativos tras la adopción, en 2023, de disposiciones integrales de paridad aplicables tanto a las alcaldías como a otros cargos de elección popular. Ecuador también ha progresado al incorporar el principio de paridad en su sistema electoral, y se prevén avances adicionales tras la reforma de 2025 del Código de la Democracia, orientada a fortalecer las disposiciones en materia de paridad y alternancia.

11. Dado que en el ciclo electoral de 2024 no se eligió a ninguna mujer como gobernadora, se toman como referencia los resultados de 2021, cuando se eligió a dos mujeres para estos cargos.

12. Si bien ninguno de los países analizados aplica cuotas juveniles a cargos ejecutivos unipersonales, Colombia, República Dominicana y Ecuador sí incluyen disposiciones de cuotas o participación juvenil en otro tipo de cargos, principalmente en órganos consultivos o cargos electorales binominales y plurinominales, pero no extienden estas medidas a alcaldías o gobernaciones.

13. En el anexo 1 se ofrece un repositorio detallado de las leyes y marcos normativos nacionales pertinentes en relación con la participación política de las mujeres en cada uno de los seis países analizados.

14. ONU Mujeres, 2025, Avanzar la democracia paritaria en América Latina y el Caribe.

Panamá, en cambio, presenta un escenario marcadamente distinto. Si bien el país introdujo requisitos de paridad en 2021, en las elecciones más recientes las mujeres representaron apenas el 19 por ciento de las candidaturas a cargos ejecutivos locales¹⁵. La brecha entre el marco normativo y los resultados electorales sugiere debilidades en la aplicación de la normativa y la persistencia de vacíos que permiten a los partidos eludir las obligaciones de paridad sin consecuencias significativas.

Colombia y la República Dominicana constituyen casos en los que existen marcos de cuotas, pero estos son indirectos o solo se aplican parcialmente a los cargos ejecutivos locales. En la República Dominicana, la alternancia de género se exige únicamente para la fórmula conjunta de alcalde o alcaldesa y vicealcalde o vicealcaldesa, lo que deja el cargo principal en gran medida fuera del alcance de las medidas de paridad. En Colombia, aunque la Ley 581 establece que al menos el 30 por ciento de los altos cargos públicos en todas las ramas y niveles del Estado deben estar ocupados por mujeres, no existen cuotas específicas ni requisitos de alternancia para cargos uninominales de elección popular, como alcaldías o gobernaciones. En ambos países se ha observado un aumento en la representación femenina, pero los resultados siguen situándose muy por debajo de la paridad y de los umbrales establecidos por las cuotas.

Chile, por su parte, no ha adoptado mecanismos de paridad, cuotas ni alternancia para los cargos ejecutivos locales o subnacionales. En consecuencia, la representación de las mujeres se ha mantenido estancada a nivel municipal en los ciclos recientes y, en el nivel de gobernaciones, ha registrado un retroceso evidente, al no resultar electa ninguna mujer en 2024.

Estas experiencias diversas muestran que los marcos normativos son importantes, pero que su diseño y aplicación lo son aún más. **Las disposiciones en materia de paridad y cuotas pueden constituir herramientas eficaces para promover la participación política de las mujeres, siempre que tengan un alcance integral, se apliquen con rigor y estén respaldadas por mecanismos de rendición de cuentas que establezcan**

consecuencias efectivas ante el incumplimiento. Cuando estas condiciones no se cumplen, incluso marcos legales formalmente robustos pueden traducirse en resultados limitados.

Más allá de las cuotas electorales o de las disposiciones de paridad, otros elementos del entorno normativo también inciden en las oportunidades de las mujeres en la vida política. **Todos los países analizados han incorporado, en distinta medida, disposiciones destinadas a abordar la violencia contra las mujeres en la vida política (VCM)¹⁶,** reconociéndola como una barrera a la participación y una vulneración de derechos.

Colombia, Costa Rica y Panamá han adoptado legislación específica para prevenir y sancionar la violencia política por razón de género, mientras que Chile y Ecuador la abordan en el marco de sus leyes integrales sobre violencia de género. Ecuador también incluye disposiciones relacionadas en su legislación electoral y en normativas institucionales, al igual que la República Dominicana. No obstante estos avances, **el alcance, el nivel de especificidad y la aplicación efectiva de estas protecciones varían considerablemente entre países.**

Por otra parte, las barreras vinculadas a los cuidados continúan estando en gran medida desatendidas en los seis países analizados. Si bien América Latina ha sido pionera a nivel mundial en el impulso de sistemas integrales de cuidados como parte de agendas más amplias de igualdad de género, estos avances no se han trasladado al ámbito político. Las medidas específicamente orientadas a reconocer o reducir la carga del trabajo de cuidados no remunerado que recae sobre las mujeres en la política son extremadamente limitadas.

En 2021, Chile introdujo un mecanismo temporal de reembolso de gastos de cuidado infantil para candidaturas electorales, una medida pionera en la región, que se mantuvo para las elecciones de 2024. Ninguno de los demás países analizados sin embargo ha adoptado mecanismos de apoyo similares, lo que implica que las mujeres continúan desarrollando su actividad política mientras asumen responsabilidades de cuidado desproporcionadas, con escaso respaldo institucional.

La ausencia de políticas específicas en materia de cuidados refleja una **brecha más amplia en la comprensión de cómo las desigualdades estructurales fuera de la esfera política formal condicionan la capacidad de las mujeres para participar en igualdad de condiciones.**

Estas limitaciones se entrecruzan con otros mecanismos de exclusión, incluida la violencia contra las mujeres en la vida política, que opera como instrumento de intimidación y restricción del acceso y la permanencia en la vida pública. Mientras estas dimensiones no se aborden de manera articulada junto con reformas electorales, es probable que el ritmo de avance en la representación de las mujeres continúe siendo limitado.

Los perfiles por país que se presentan a continuación profundizan en este panorama regional, examinando cómo estas dinámicas se manifiestan en contextos nacionales específicos. Cada perfil ofrece datos actualizados sobre la representación de las mujeres en cargos ejecutivos de elección popular, analiza los marcos legales e institucionales que regulan el acceso a estas posiciones e identifica los factores que han facilitado o limitado su avance.

En conjunto, estos análisis aportan una visión matizada del estado del liderazgo político de las mujeres a nivel local en América Latina, así como de los desafíos pendientes para avanzar hacia una igualdad sustantiva.



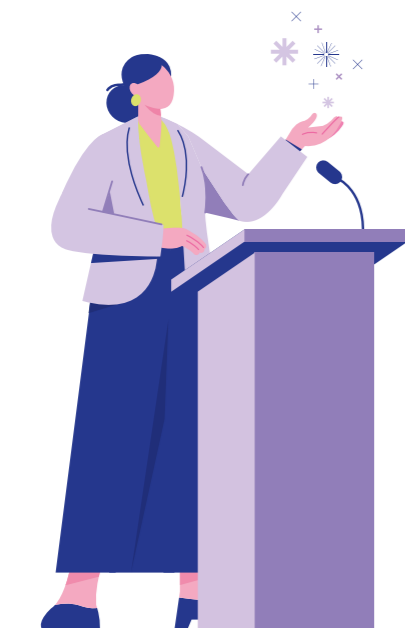
15. PNUD (2025), Paridad política entre avances y desafíos.

16. ONU Mujeres, 2024, Violencia contra las mujeres en política: marcos regulatorios e implementación. Una aproximación al escenario de América Latina y el Caribe.

Análisis por país: Mujeres en cargos ejecutivos locales y subnacionales

Los datos regionales presentados anteriormente permiten identificar tendencias generales; sin embargo, las cifras agregadas pueden ocultar las dinámicas políticas, legales e institucionales específicas que condicionan el acceso de las mujeres al liderazgo ejecutivo local en cada país. Los perfiles por país que se presentan a continuación **examinan las elecciones municipales y, cuando corresponde, subnacionales más recientes en Chile, Colombia, Costa Rica, la República Dominicana, Ecuador y Panamá.**

Cada perfil ofrece **datos actualizados sobre la representación de las mujeres en cargos ejecutivos de elección popular y analiza de qué manera las leyes electorales, las dinámicas de selección de candidaturas y los marcos institucionales influyen en las trayectorias de las mujeres hacia el liderazgo local.** En conjunto, estos casos ponen de relieve tanto la diversidad de las trayectorias nacionales como la persistencia de restricciones recurrentes que continúan limitando la participación igualitaria de las mujeres en los cargos ejecutivos locales en la región.



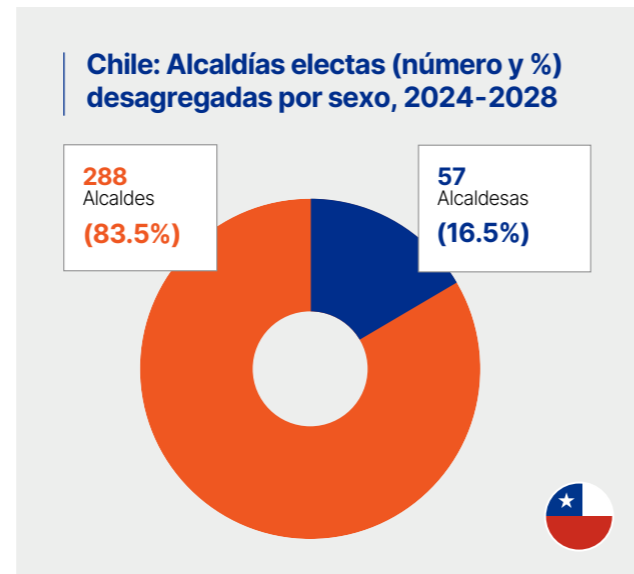
18. SERVEL (2021), Elección de Alcaldes 2021.

CHILE: Una paradoja entre avances nacionales y retrocesos locales y subnacionales

Las **elecciones municipales y de gobernaciones de 2024** en Chile se celebraron los días 26 y 27 de octubre, seguidas de segundas vueltas en 11 de las 16 regiones del país el 24 de noviembre. Los comicios se desarrollaron en un contexto marcado por importantes debates políticos e institucionales en torno a la igualdad de género, incluidos en el marco de procesos de reforma constitucional, lo que generó expectativas de avances.

Sin embargo, los resultados electorales evidencian una brecha persistente entre los compromisos normativos asumidos a nivel nacional y el acceso efectivo de las mujeres a los cargos ejecutivos locales. Si bien Chile ha implementado cuotas de género para las elecciones parlamentarias y ha adoptado medidas orientadas a promover el equilibrio de género en el gabinete ministerial, **la representación de las mujeres en los cargos ejecutivos municipales y regionales no ha logrado consolidar avances sostenidos y, en algunos aspectos, ha experimentado retrocesos.**

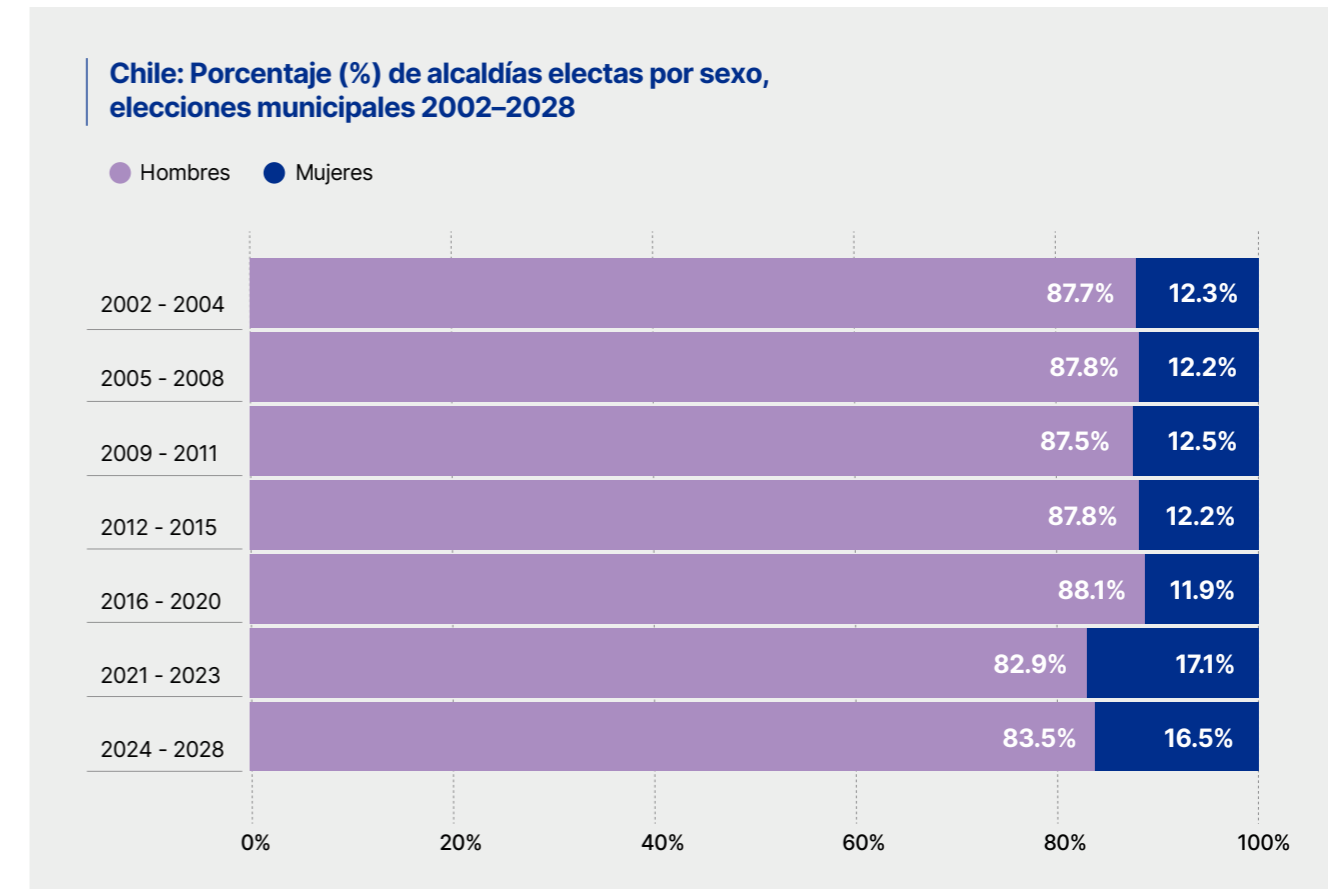
De las 345 alcaldías en disputa en 2024, solo 57 fueron ocupadas por mujeres electas, frente a 59 en el ciclo anterior¹⁸. Esta reducción del 17 al 16,5 por ciento, aunque numéricamente pequeña, tiene una relevancia simbólica significativa: pone de manifiesto que **incluso avances modestos siguen siendo frágiles y susceptibles de revertirse.**



Fuente: Desarrollado por GWL Voices basado en datos electorales oficiales

En más de dos décadas, la representación de las mujeres a nivel municipal ha aumentado en apenas cuatro puntos

porcentuales, lo que constituye uno de los ritmos de avance más lentos de la región¹⁹.

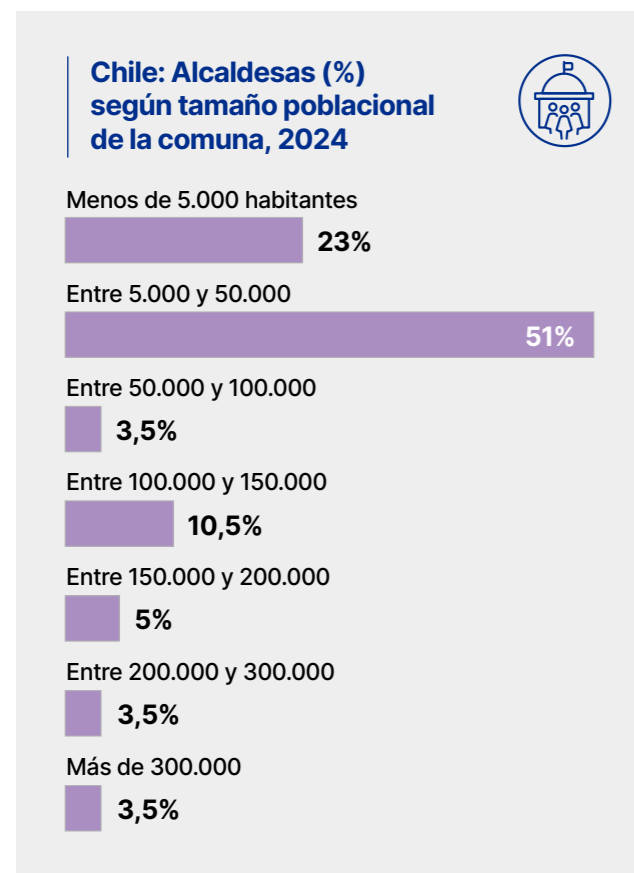


Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).



19. Cálculos de GWL Voices basados en datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

La distribución territorial del poder político de las mujeres en Chile revela un patrón claro en función del tamaño de las comunas. **Más de siete de cada diez alcaldesas (74 por ciento) gobiernan comunas con menos de 50.000 habitantes, mientras que su presencia disminuye de manera marcada en los centros urbanos de mayor tamaño.**



Fuente: Desarrollado por GWL Voices según cálculos propios a partir de datos electorales oficiales

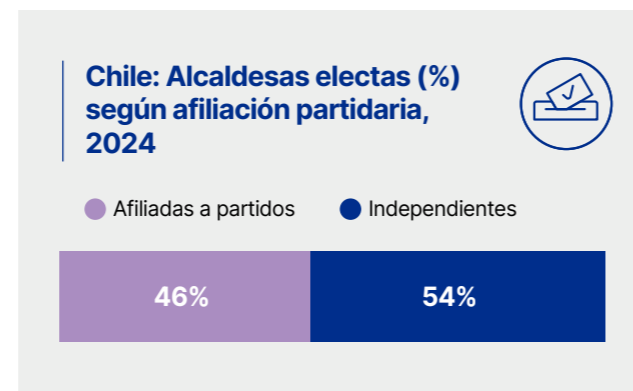
A medida que aumenta el tamaño de la comuna y con él la visibilidad política, la atención mediática y el control de recursos, el acceso de las mujeres a los cargos ejecutivos se reduce aún más. Solo alrededor del 17 por ciento lidera comunas con poblaciones entre 100.000 y 200.000 habitantes, y menos del 7 por ciento gobierna aquellas que superan los 200.000 habitantes.

Los resultados de 2024 enviaron señales mixtas desde las principales ciudades de Chile: las mujeres perdieron el liderazgo de Santiago, la capital y una de las comunas más pobladas del país; sin embargo, conservaron Viña del Mar, la sexta más grande, y ganaron Valparaíso, la octava en tamaño, que eligió por primera vez a una mujer joven como alcaldesa. Al mismo tiempo, regiones como Arica y

20. Las edades exactas de las alcaldesas electas se obtuvieron de Emol (2024), El mapa de los alcaldes de Chile: Quiénes gobiernan cada comuna del país y cómo es la distribución de fuerzas políticas.

Parinacota, Tarapacá y Ñuble continúan siendo gobernadas exclusivamente por autoridades masculinas, lo que pone de relieve la persistencia de disparidades territoriales en el acceso de las mujeres a los cargos ejecutivos locales.

Resulta particularmente significativo el **marcado aumento de candidaturas independientes entre las mujeres electas como alcaldesas**. Más de la mitad de ellas, el 54 por ciento, se presentó sin afiliación partidaria, casi el doble que en el ciclo electoral anterior. Este cambio refleja un contexto más amplio de fragmentación política y creciente desafección ciudadana hacia los partidos tradicionales, pero también **sugiere que las mujeres están encontrando cada vez más vías de acceso al poder fuera de estructuras partidarias que históricamente han limitado su participación.**

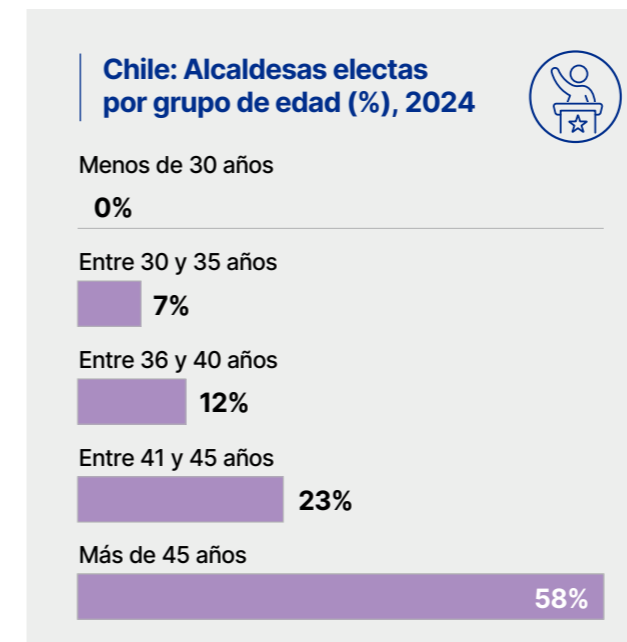


Fuente: Elaborado por GWL Voices según cálculos propios a partir de datos electorales oficiales.

Entre quienes sí compitieron bajo una afiliación partidaria, la representación se distribuyó de manera casi equilibrada entre coaliciones de centroderecha (23 por ciento) y de centroizquierda (21 por ciento), lo que indica que el acceso restringido de las mujeres al liderazgo municipal trasciende las divisiones ideológicas.

Los datos del Servicio Electoral de Chile (SERVEL), uno de los pocos organismos en la región que publica información agregada por grupos etarios de las autoridades electas, revelan un perfil etario claramente sesgado entre las mujeres electas como alcaldesas²⁰. **La edad promedio de las alcaldesas en 2024 es de 50 años, y casi seis de cada diez tienen más de 45 años, lo que pone de manifiesto un patrón en el que las mujeres más jóvenes permanecen en gran medida ausentes del liderazgo ejecutivo local.** Ninguna mujer menor de 30 años obtuvo una alcaldía, y solo una pequeña minoría tenía menos de 40 años.

En el contexto chileno, este desequilibrio generacional refleja los efectos acumulativos de una incorporación tardía a la política, las limitadas oportunidades para las mujeres jóvenes dentro de las estructuras partidarias y la ausencia de medidas institucionales que faciliten una participación más temprana. Más que una tendencia aislada, se trata de **condiciones sistémicas que estrechan la base de futuras lideresas a nivel local.**



Fuente: Desarrollado por GWL Voices según cálculos propios a partir de datos electorales oficiales en 2024 (SERVEL) y de Emol.

Si los resultados municipales resultaron decepcionantes, los subnacionales fueron particularmente preocupantes. En 2021, cuando la ciudadanía chilena eligió por primera vez a sus gobernadores regionales mediante votación democrática, en un proceso que coincidió con la conformación de un órgano constitucional paritario histórico, solo dos de los 16 cargos fueron ocupados por mujeres, lo que representó el 12,5 por ciento del total. Ello ya suponía una disminución respecto de periodos anteriores, cuando las gobernaciones eran designadas por la Presidencia de la República.

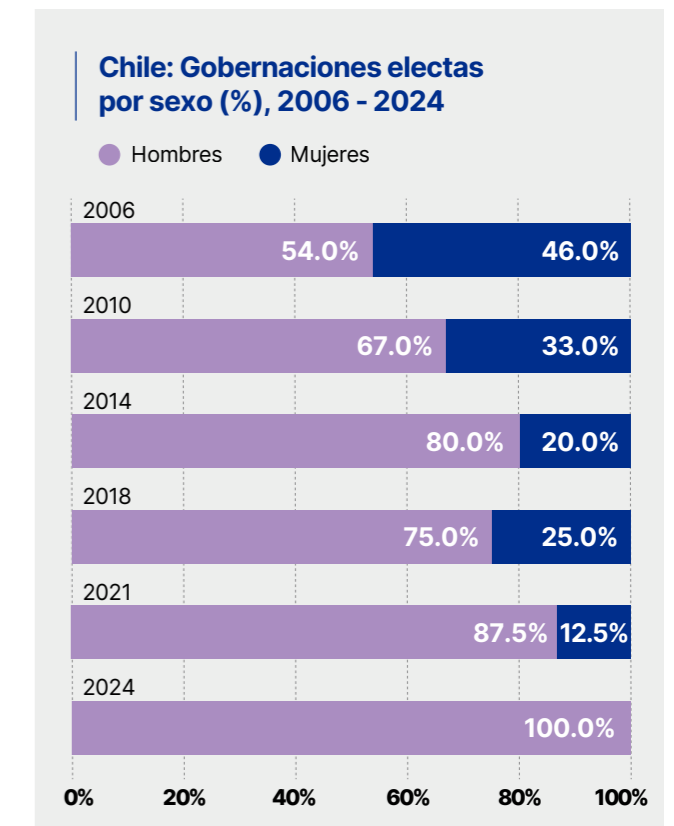
Las elecciones de 2024 eliminaron incluso esa representación mínima: no fue electa ninguna mujer como gobernadora²¹. **Las mujeres, que constituyen más de la mitad de la población chilena, no ocupan actualmente ningún cargo ejecutivo regional.** La ausencia total de mujeres en el segundo ciclo de gobernaciones elegidas democráticamente en el país pone de relieve los

21. SERVEL (2024), Gobernadores Regionales 2a Votación 2024.

22. Asociación Chilena de Municipalidades (2024), ¿Quiénes son y qué los caracteriza?

23. Cálculos de GWL Voices basados en datos de Emol (2024), Elecciones 2024: Municipales y Regionales - Guía de Candidatos.

persistentes y significativos obstáculos que continúan enfrentando para acceder a cargos ejecutivos de mayor jerarquía a nivel subnacional.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices según cálculos propios a partir de datos electorales oficiales (SERVEL y Ministerio del Interior).

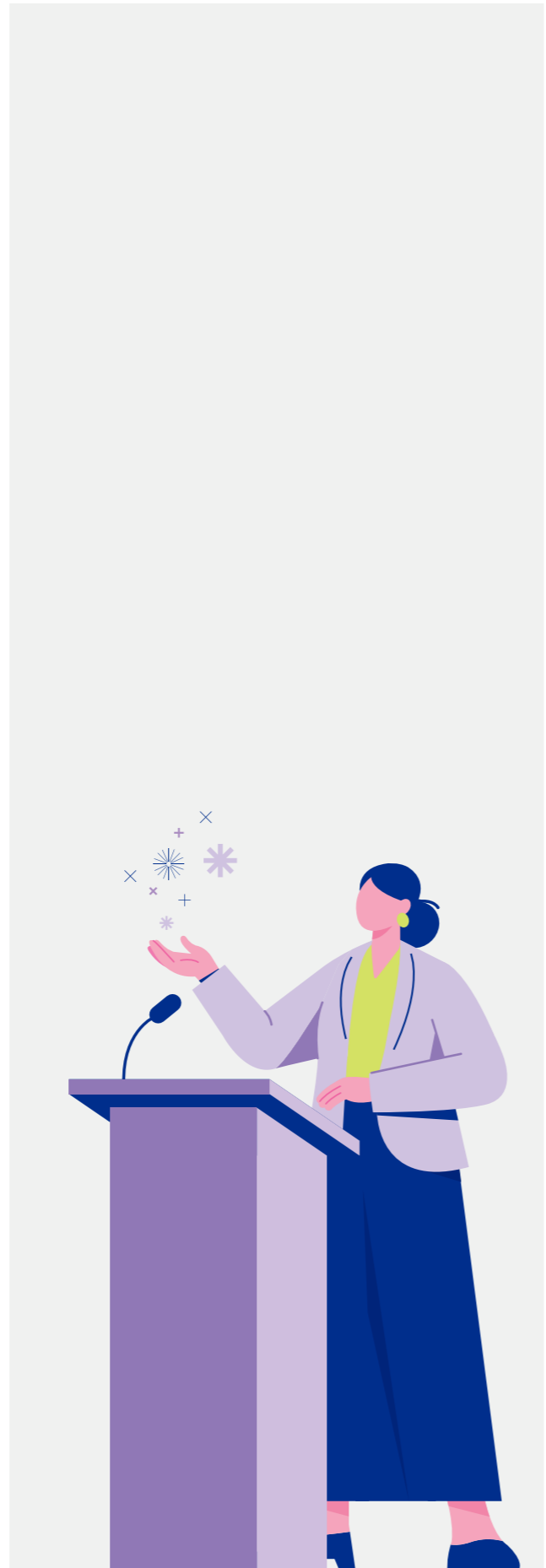
Estos resultados están estrechamente vinculados con la estructura de la contienda electoral y los mecanismos de selección de candidaturas. **En las elecciones municipales de 2024, los hombres superaron a las mujeres en una proporción de tres a uno entre las candidaturas a alcaldías:** el 75,2 por ciento frente al 24,8 por ciento, y la paridad de género en las listas se alcanzó únicamente en el 10,4 por ciento de las comunas²².

El patrón fue aún más pronunciado **en las elecciones de gobernaciones, donde las mujeres representaron apenas el 23 por ciento de las candidaturas y en cuatro de las 16 regiones no se presentó ninguna candidata²³.** Sin candidaturas, no puede haber autoridades electas. **En ausencia de requisitos legales que garanticen la presencia de mujeres en las papeletas, los partidos tienen pocos incentivos para cuestionar los patrones arraigados de predominio masculino en la política.**

La experiencia de Chile demuestra que los avances a nivel nacional no se trasladan automáticamente al ámbito local. Si bien el marco constitucional y legal chileno garantiza la igualdad ante la ley y promueve la participación política, incluidas disposiciones en la legislación sobre partidos políticos que fomentan la participación de mujeres y jóvenes, estos compromisos se han traducido principalmente en la adopción de cuotas de género para las elecciones parlamentarias y en esfuerzos por avanzar hacia un equilibrio de género en el gabinete ministerial.

Incluso políticas pioneras, como el reembolso de gastos de cuidado infantil introducido para candidaturas electorales en 2021, una medida inédita en la región que se mantuvo en 2024, no han generado cambios sustantivos en las dinámicas que excluyen a las mujeres de los cargos ejecutivos municipales y regionales. Las protecciones legales frente a la violencia política por razón de género, incorporadas en junio de 2024 al marco general sobre violencia contra las mujeres, constituyen un avance importante. No obstante, serán necesarias medidas adicionales para abordar las barreras más amplias que continúan limitando el acceso de las mujeres a los cargos ejecutivos municipales y regionales.

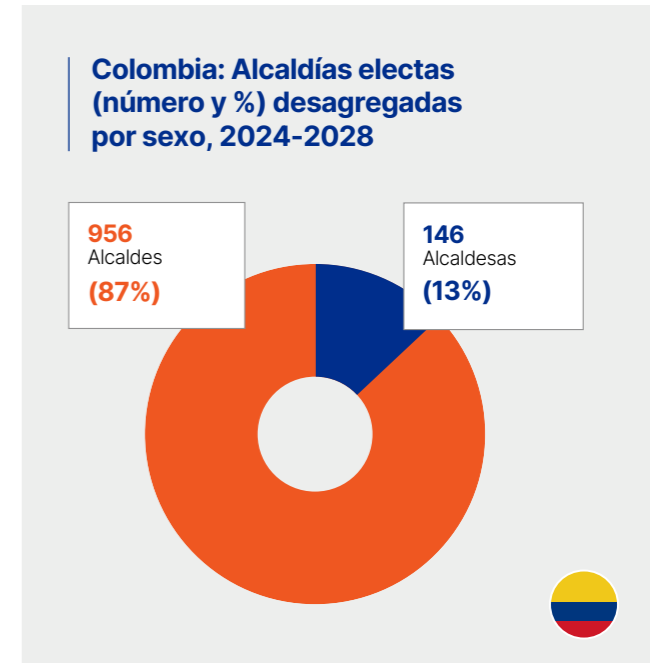
Si los compromisos nacionales en materia de igualdad de género no se traducen en medidas específicas para las elecciones locales y subnacionales, es probable que los avances en la representación de las mujeres continúen siendo desiguales y frágiles. Lograr progresos sostenidos requerirá **reformas que aborden las normas y los incentivos que configuran la selección de candidaturas y la competencia electoral en estos niveles**, incluidas disposiciones obligatorias de paridad en las candidaturas, mecanismos efectivos de cumplimiento, apoyos sostenidos en materia de cuidados y la ampliación de vías para que mujeres jóvenes puedan incorporarse a la vida política.



COLOMBIA: Brechas persistentes en alcaldías y avances en gobernadores

Las **elecciones territoriales de 2023 en Colombia**, celebradas el 29 de octubre, renovaron las autoridades en los municipios y departamentos del país para el período 2024-2027, ofreciendo una oportunidad oportuna para analizar el acceso de las mujeres al liderazgo ejecutivo local y subnacional. A pesar de la existencia de legislación de cuotas de género desde hace varios años y de los compromisos con la participación política de las mujeres fortalecidos en el contexto del proceso de paz, los **resultados electorales muestran que persisten brechas significativas en la representación femenina**.

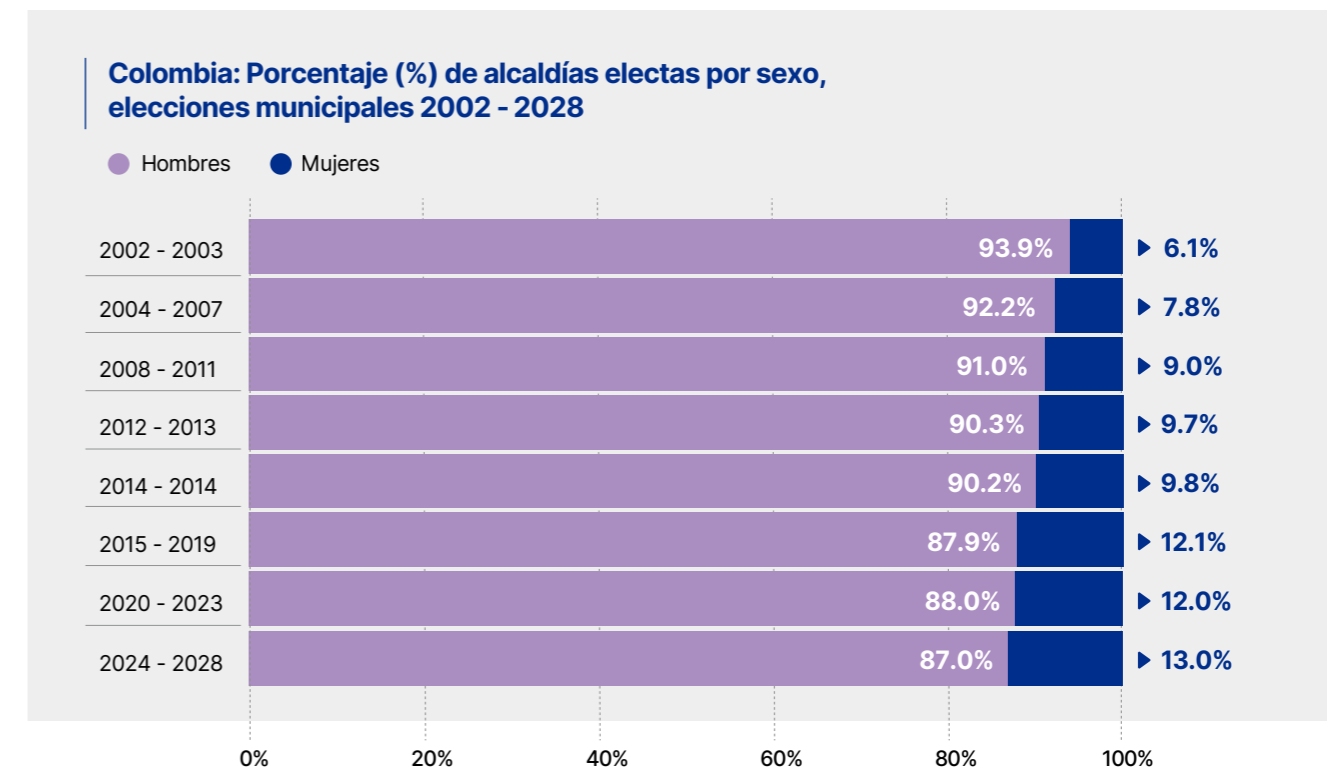
De las 1.102 alcaldías definidas en la elección, las mujeres obtuvieron solo 146²⁴, lo que representa apenas el 13 por ciento del total. Esta cifra supone únicamente una mejora marginal respecto del 12 por ciento registrado en el ciclo anterior²⁵.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

La **representación de las mujeres en las alcaldías ha aumentado en apenas 7,3 puntos porcentuales en dos décadas²⁶**. Este ritmo lento de avance evidencia una

brecha significativa entre los marcos legales que garantizan la participación de las mujeres en ciertos ámbitos de la vida política y su acceso efectivo al poder ejecutivo local.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

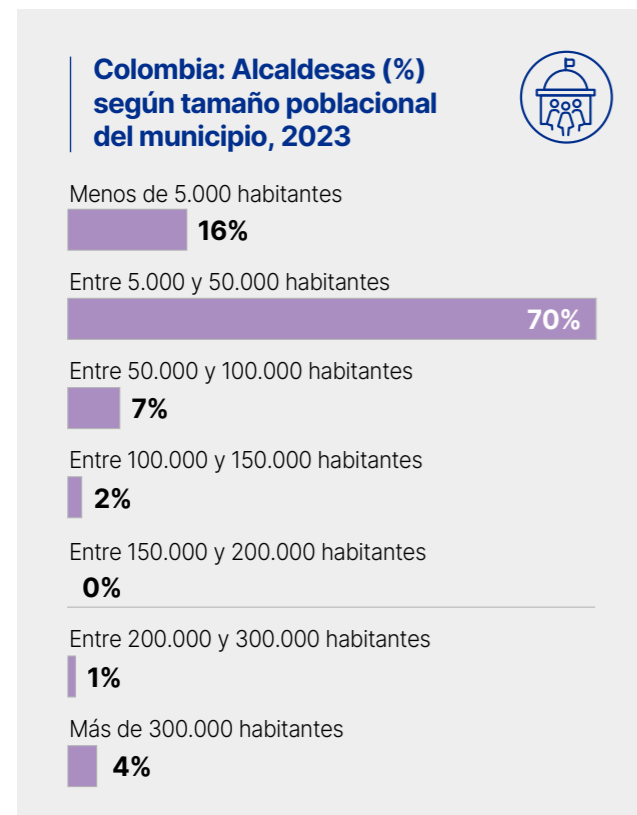
24. Registraduría Nacional del Estado (2023), Elecciones Territoriales 2023: Alcaldes.

25. Registraduría Nacional del Estado (2019), Elecciones Territoriales 2019: Alcaldes.

26. Cálculos de GWL Voices basados en datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

La distribución territorial del liderazgo municipal femenino en Colombia también se concentra en municipios pequeños y menos poblados. La mayoría de las alcaldesas gobiernan municipios con menos de 50.000 habitantes, mientras que la presencia de mujeres disminuye de manera marcada a medida que aumenta el tamaño de la jurisdicción. Solo un número reducido fue electo en municipios con más de 100.000 habitantes, y aún menos lideran ciudades intermedias o grandes centros urbanos.

Las elecciones de 2023 también implicaron una menor presencia femenina en territorios de alta visibilidad política. Las mujeres perdieron las alcaldías de dos capitales departamentales que previamente estaban encabezadas por mujeres, Bogotá y Cúcuta, conservando únicamente Santa Marta mediante la reelección de su alcaldesa. Este patrón territorial evidencia cómo las oportunidades para las mujeres se reducen en los espacios donde se concentran la influencia política, los recursos y la proyección nacional.



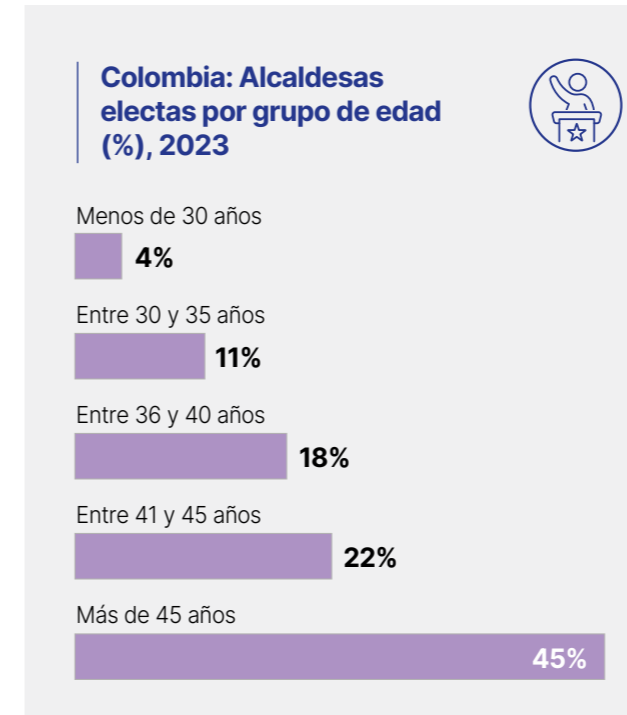
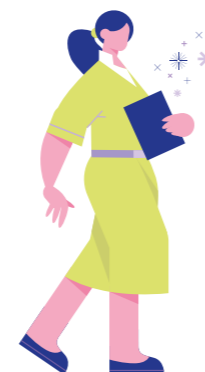
A diferencia de Chile, donde las candidaturas independientes se han convertido en una vía relevante para las mujeres, el panorama político colombiano sigue estructurado por el predominio de los partidos, y menos de una de cada cinco alcaldesas electas se presentó como independiente. En su mayoría, las mujeres resultaron

electas a través de partidos políticos a lo largo del espectro ideológico, con representación en coaliciones de centroizquierda, centroderecha, centro y alianzas mixtas.

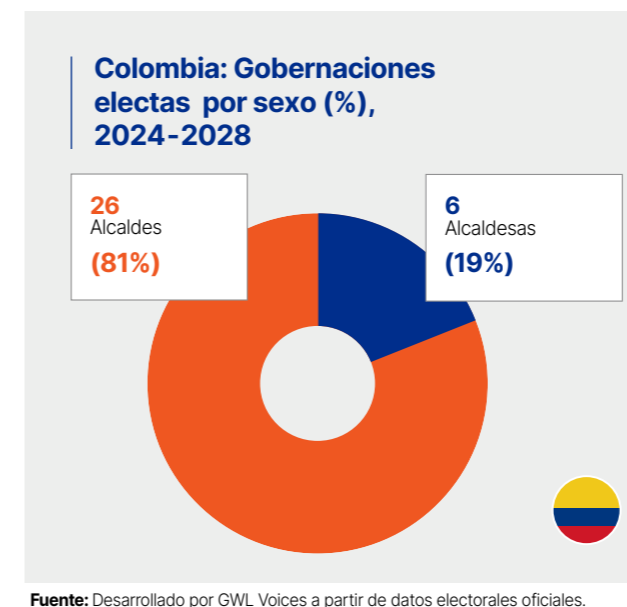


Esta **diversidad partidaria sugiere que la exclusión de las mujeres de los cargos ejecutivos locales trasciende las divisiones ideológicas.** Más bien, responde a factores estructurales arraigados en los procesos de nominación partidaria y en los marcos legales que regulan la competencia electoral.

El perfil etario de las alcaldesas electas ofrece elementos adicionales para comprender el momento en que se produce el avance político de las mujeres. **Con una edad promedio de 45 años y cerca de la mitad (45 por ciento) con 46 años o más, las mujeres parecen acceder a los cargos ejecutivos municipales principalmente en etapas intermedias o avanzadas de su trayectoria profesional.** Aquellas entre 31 y 35 años representaron poco más de una de cada diez, mientras que las menores de 30 constituyeron apenas el 4 por ciento del total. Esta concentración sugiere que la acumulación de experiencia política y legitimidad dentro de las estructuras partidarias requiere un tiempo considerable para las mujeres, lo que retrasa su acceso al liderazgo ejecutivo incluso a nivel municipal. Cabe señalar asimismo que en Colombia el cargo de Alcalde/sa Mayor de Bogotá exige una edad mínima de 30 años, lo que puede limitar el acceso de candidaturas más jóvenes a uno de los cargos ejecutivos locales más relevantes del país.



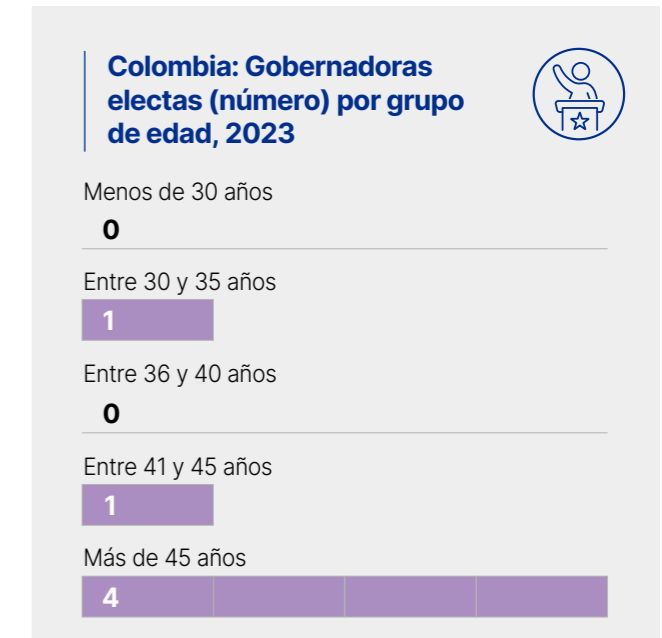
En el nivel departamental, las elecciones de 2023 arrojaron resultados más alentadores. **Seis mujeres fueron electas gobernadoras de un total de 32 cargos²⁷, triplicando su representación frente a las dos del ciclo anterior²⁸ y elevando la proporción de mujeres en el liderazgo departamental del 6 al 19 por ciento.** Si bien los hombres continúan ocupando el 81 por ciento de estos cargos, este aumento representa un progreso importante.



27. Registraduría Nacional del Estado (2023), Elecciones Territoriales 2023: Gobernador.
28. Registraduría Nacional del Estado (2019), Elecciones Territoriales 2019: Gobernador.

Particularmente relevantes fueron las elecciones en Sucre y Chocó, que eligieron por primera vez a mujeres como gobernadoras, marcando hitos importantes en la representación femenina a nivel regional.

No obstante, incluso estos avances ponen de manifiesto limitaciones conocidas. **La mayoría de las gobernadoras electas (83,5 por ciento) tenía más de 45 años; solo una de cada seis tenía menos de 40, y la edad promedio se situó en 51 años.**



En cuanto a la afiliación política, la distribución se apartó de los patrones regionales habituales. **Todas las mujeres elegidas como gobernadoras estaban afiliadas a partidos políticos;** dos tercios pertenecían a coaliciones de centro-derecha y un tercio a agrupaciones de centro-izquierda. Esta configuración contrasta con tendencias observadas en otros países de la región, donde la representación de las mujeres suele emerger con mayor frecuencia de movimientos progresistas.



Los departamentos dirigidos por mujeres varían mucho a nivel de población, desde regiones poco pobladas hasta las que superan los dos millones de habitantes. Aunque el reducido número de casos limita las conclusiones, **los datos sugieren que el éxito electoral de las mujeres a este nivel depende más de la dinámica política local y de la posición individual dentro de las estructuras de los partidos que de la ideología o el tamaño demográfico.**



Fuente: Desarrollado por GWL. Voices a partir de datos electorales oficiales.

La **desconexión entre los compromisos jurídicos de Colombia y los resultados electorales refleja una brecha estructural en el diseño de su régimen de cuotas**. Si bien el país ha incorporado principios de paridad en el plano constitucional, así como disposiciones sobre participación de las mujeres en la administración pública (Ley 581 de 2000) y en las listas de candidaturas partidarias (Ley 1475 de 2011), y ha adoptado medidas más recientes orientadas a fortalecer la participación igualitaria de las mujeres en las instituciones públicas (Ley 2424 de 2024), **estos avances no se aplican a cargos uninominales como las alcaldías o las gobernaciones**. En consecuencia, **estos puestos permanecen sin requisitos de paridad, mecanismos de alternancia u otras medidas de acción afirmativa, lo que contribuye a la limitada presencia de mujeres tanto entre las candidaturas como entre las autoridades electas en los niveles local y subnacional.**

29. Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral (2023), Avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres en los cargos de elección territorial: La representación política de las mujeres después de las elecciones territoriales 2023.

30. Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral (2023).

Además, si bien el país ha adoptado legislación para abordar la violencia política por razón de género y avanza en la construcción de un Sistema Nacional de Cuidados en el marco de la agenda gubernamental 2022–2026, orientado a reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, **las medidas específicas destinadas a atender las barreras de cuidados que afectan la participación política de las mujeres siguen siendo limitadas**. Algunos avances legislativos recientes, como las disposiciones de protección a la maternidad para mujeres elegidas en órganos colegiados de carácter público, no se extienden a cargos ejecutivos uninominales como las alcaldías o las gobernaciones, que continúan sin apoyos institucionales equivalentes.

Las consecuencias de estas limitaciones se reflejan claramente en la configuración de las candidaturas. En las elecciones territoriales de 2023, **las mujeres representaron apenas el 18 por ciento de las candidaturas a gobernaciones y el 16 por ciento de las candidaturas a alcaldías²⁹**, cifras muy por debajo del umbral del 30 por ciento aplicado en otros contextos electorales y lejos de los estándares de paridad recogidos en los compromisos internacionales asumidos por Colombia. En ocho departamentos (Amazonas, Antioquia, Caldas, Caquetá, Guaviare, Norte de Santander, Putumayo y Santander), así como en Bogotá, no se registró ninguna mujer como candidata a gobernadora. La ausencia de candidaturas femeninas en estas jurisdicciones condiciona de antemano los resultados electorales y evidencia el funcionamiento de los procesos de nominación partidaria en ausencia de requisitos legales vinculantes.

No obstante, incluso en este contexto marcado por fuertes limitaciones estructurales, **comienzan a observarse señales de cambio. El número de mujeres candidatas a gobernaciones se duplicó con creces entre 2019 y 2023**, pasando de 20 a 45³⁰, lo que representa un incremento del 125 por ciento y apunta a una mayor disposición de los partidos a respaldar candidaturas femeninas. Que este dinamismo se traduzca en avances sostenidos en la representación electa dependerá, en gran medida, de la evolución de los marcos normativos para respaldar las candidaturas femeninas y de la adopción de medidas que aborden las barreras estructurales que siguen limitando su acceso al poder ejecutivo local.

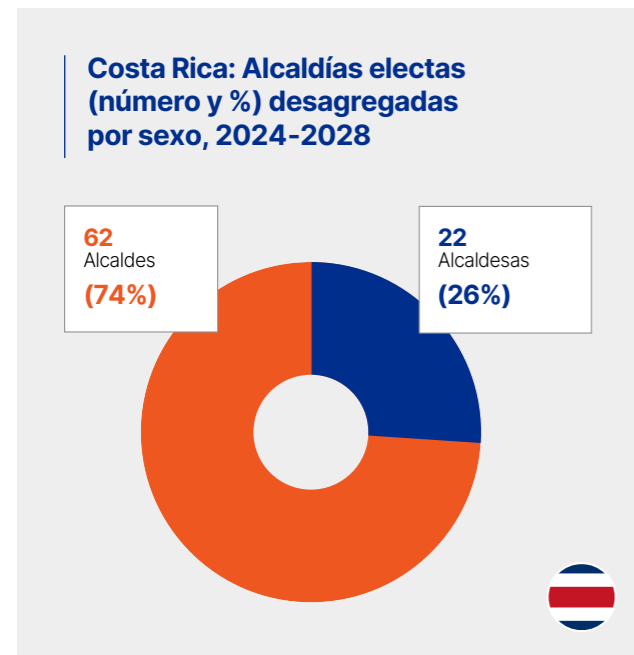
La experiencia de Colombia pone de relieve las **consecuencias de un régimen de cuotas que no se aplica a las contiendas ejecutivas uninominales**. Si bien se han registrado avances en determinados ámbitos, el acceso de las mujeres a alcaldías y gobernaciones continúa restringido por vacíos normativos y dinámicas de exclusión en los procesos de selección partidaria. Lograr la igualdad sustantiva requerirá **extender las medidas de paridad y sus mecanismos de cumplimiento a estos cargos**, así como **fortalecer los marcos institucionales que permitan superar las barreras** que enfrentan las mujeres para acceder y permanecer en la política subnacional.



COSTA RICA: Logros importantes bajo un amplio marco de paridad

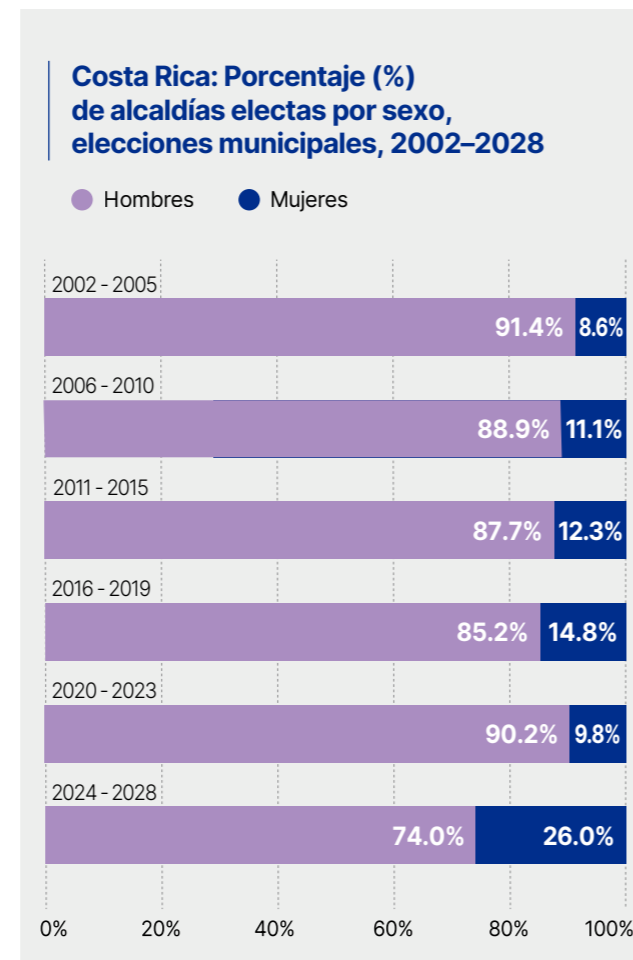
Las **elecciones municipales de 2024 en Costa Rica** se celebraron el 4 de febrero, bajo uno de los marcos de paridad más integrales de América Latina, renovando autoridades en los 84 cantones del país. Dado que Costa Rica no cuenta con un nivel intermedio de gobierno, las alcaldías constituyen el máximo nivel de liderazgo ejecutivo local, lo que convierte a estos comicios en un caso relevante para evaluar hasta qué punto disposiciones legales robustas pueden traducirse en avances sustantivos en la representación de las mujeres.

Los resultados evidenciaron un progreso significativo. De las 84 personas electas para las alcaldías en 2024, 22 fueron mujeres, lo que equivale al 26 por ciento del total³¹. Esta cifra representa un incremento considerable en comparación con el ciclo electoral anterior, cuando las mujeres ocupaban apenas el 9,8 por ciento de las alcaldías a nivel nacional³². El aumento, que supera el doble en un solo período electoral, **constituye uno de los avances más pronunciados a corto plazo entre los seis países analizados**.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

En el largo plazo, **la representación de las mujeres en las alcaldías ha mostrado una tendencia sostenida al alza**, pasando del 8,6 por ciento en 2002 al 26 por ciento en 2024³³. El **incremento de 17 puntos porcentuales en dos décadas** refleja avances importantes; sin embargo, las mujeres siguen ocupando apenas algo más de una de cada cuatro alcaldías, lo que evidencia que las disposiciones formales de paridad aún no se traducen plenamente en resultados paritarios. Esta brecha se hace aún más evidente al observar la diferencia entre la sólida presencia de mujeres entre las candidaturas a alcaldías y su menor proporción entre las autoridades electas, lo que sugiere que existen factores adicionales, más allá de la oferta de candidaturas, que continúan incidiendo en los resultados electorales.



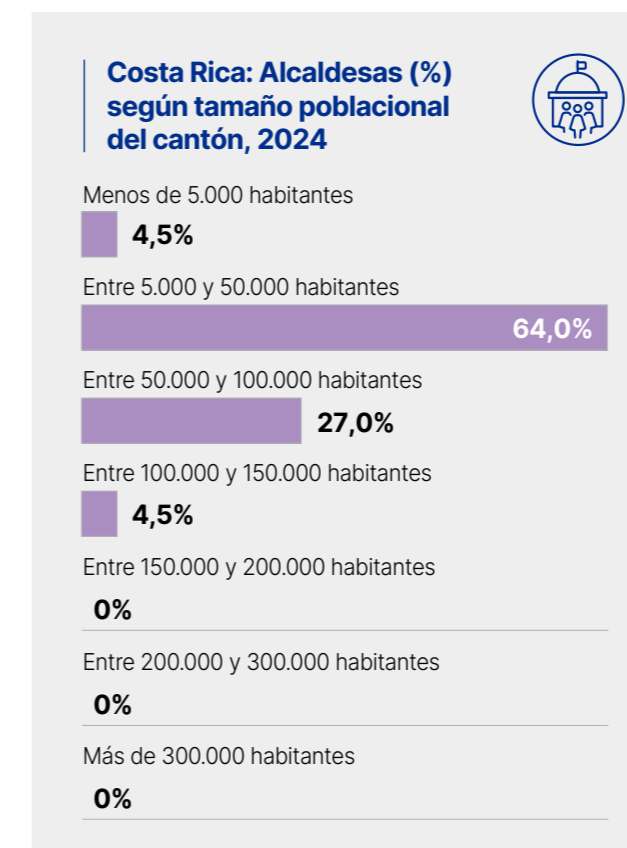
Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

31. Tribunal Supremo de Elecciones (2024), Resultados Electorales: 2024.

32. Asociación Nacional de Alcaldías e Intendencias (2020), Informe de Resultados Elecciones Municipales 2020-2024: Alcaldías Municipales.

33. Cálculos de GWL Voices basados en datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

La distribución territorial del liderazgo femenino en Costa Rica refleja un desequilibrio persistente en la representación local, ya que las **mujeres continúan prácticamente ausentes en los cantones más poblados**, que concentran mayor peso político y responsabilidad administrativa. Cerca de dos tercios de las alcaldesas fueron electas en cantones con menos de 50.000 habitantes, mientras que poco más de una cuarta parte encabeza cantones con poblaciones de entre 50.000 y 100.000 personas. Solo una mujer fue elegida alcaldesa en un cantón con más de 100.000 habitantes. La ausencia de mujeres en las capitales provinciales refuerza esta tendencia. A pesar del aumento general de la representación femenina a nivel nacional, **ninguna de las siete capitales provinciales de Costa Rica eligió a una mujer como alcaldesa en 2024**.



Fuente: Cálculos de GWL Voices basados en datos electorales oficiales. No obstante, cabe señalar que varios cantones de relevancia

No obstante, cabe señalar que varios cantones de relevancia fuera del nivel de capital provincial, entre ellos Desamparados, San Ramón, Heredia y Limón, eligieron a mujeres para encabezar sus gobiernos locales.

Estos resultados apuntan a **cambios graduales pero significativos en territorios con mayor población y visibilidad política**, lo que sugiere que, aunque el acceso de las mujeres a centros urbanos de mayor tamaño sigue siendo limitado, comienza a ampliarse.

En cuanto a la afiliación política, se observa una concentración ideológica marcada entre las alcaldesas electas. **Todas las mujeres elegidas para estos cargos estuvieron respaldadas por partidos políticos**, y cerca de dos tercios pertenecían a fuerzas de centroizquierda, mientras que el tercio restante se alineaba con partidos de centroderecha. Esta distribución refleja una tendencia regional más amplia, según la cual la representación femenina tiende a ser mayor en aquellas fuerzas políticas que han incorporado de manera más sistemática los principios de igualdad de género en sus normas internas y en sus procesos de selección de candidaturas.

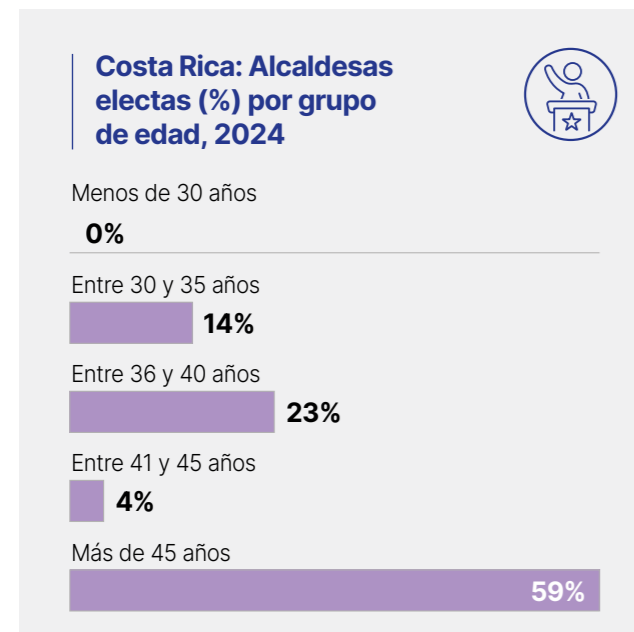


Fuente: Desarrollado por GWL Voices según cálculos propios a partir de datos electorales oficiales.

En cuanto al perfil etario de las alcaldesas electas en Costa Rica, el análisis muestra una clara **concentración en grupos de mayor edad. Cerca de seis de cada diez tenían más de 46 años, con una edad promedio de 50 años**. Menos de cuatro de cada diez eran menores de 45 años, y ninguna mujer menor de 30 resultó electa.



Al igual que en otros países examinados en este informe, esta **configuración generacional sugiere que las trayectorias hacia el liderazgo ejecutivo local tienden a consolidarse en etapas más avanzadas de la carrera política de las mujeres**, reflejando la persistencia de barreras que dificultan el acceso temprano de las mujeres jóvenes a estos espacios de decisión.



Fuente: Cálculo de GWL Voices basado en datos de La Nación (2024)³⁴.

Los avances observados en Costa Rica se explican, en parte, por la existencia de **uno de los marcos normativos más avanzados de América Latina en materia de paridad política**. El Código Electoral (Ley 8765), adoptado en 2009 y actualizado en 2022, **establece que las listas de candidaturas y los órganos electos deben integrarse con un 50 por ciento de mujeres y un 50 por ciento de hombres, con alternancia por sexo para evitar que dos personas del mismo sexo figuren de manera consecutiva**. Una directriz de 2023 del Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) reforzó este esquema al exigir la aplicación de la paridad horizontal en las candidaturas partidarias a alcaldías, con el fin de garantizar que las mujeres sean postuladas en posiciones competitivas en el conjunto de las papeletas.

Asimismo, **se han fortalecido las garantías frente a la violencia política por razón de género**. La Ley para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política (Ley 10235), adoptada en 2022, aborda de manera específica esta problemática y reconoce expresamente que muchas de estas conductas se

producen en los niveles más inmediatos de poder, incluidos los concejos municipales y de distrito. Este **reconocimiento jurídico constituye un paso relevante hacia la construcción de entornos políticos más seguros para las mujeres a nivel local**.

El impacto combinado de estas medidas se reflejó en las elecciones municipales de 2024, cuando la representación de las mujeres entre las candidaturas a alcaldías alcanzó el nivel más alto en la historia del país. En total, 242 mujeres se postularon como candidatas a alcaldesa, lo que representó el 43 por ciento del total de candidaturas³⁵. Este hito evidencia el **efecto tangible del fortalecimiento de los requisitos de paridad en los procesos de nominación** y demuestra que, cuando se aplican de manera efectiva en esta etapa, los **mecanismos de paridad pueden ampliar de forma significativa la participación de las mujeres en la competencia electoral**.

Sin embargo, los resultados también muestran que la **paridad en las candidaturas no garantiza por sí sola la paridad en los resultados**. La brecha entre la proporción de mujeres candidatas y su proporción entre las autoridades electas indica que existen **factores adicionales, más allá de la oferta de candidaturas, que continúan influyendo en los resultados electorales**, entre ellos percepciones del electorado atravesadas por estereotipos de género sobre el liderazgo, el acceso desigual a financiamiento de campaña y visibilidad mediática, y apoyos partidarios inconsistentes.

La **experiencia de Costa Rica ilustra, por tanto, tanto el potencial como los límites de una legislación de paridad integral**. El país ha logrado avances significativos, pero la igualdad sustantiva aún no se materializa plenamente. Las mujeres ocupan solo una cuarta parte de los cargos ejecutivos locales, siguen estando subrepresentadas en los centros políticos de mayor visibilidad y tienden a acceder a estos puestos en etapas más avanzadas de su trayectoria. Superar estas brechas requerirá **medidas complementarias a la paridad en candidaturas, tales como mayores mecanismos de cumplimiento y transparencia en el respaldo y la asignación de recursos partidarios, apoyos específicos incluidos servicios de cuidado y reformas al financiamiento de campañas, iniciativas para promover la representación juvenil y programas de mentoría para liderazgos emergentes**. Sin estos esfuerzos adicionales, los sólidos compromisos legales del país podrían no traducirse en avances sostenidos e inclusivos en la representación política de las mujeres a nivel local.

34. La Nación (2024), Vea los Nuevos Alcaldes de Costa Rica.

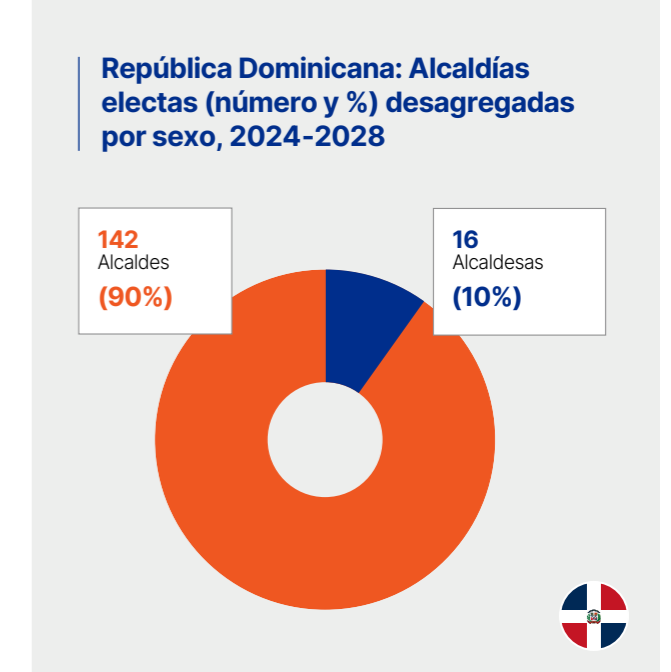
35. La Nación (2024), Mujeres obtienen mayor cantidad de alcaldías de la historia.

REPÚBLICA DOMINICANA: Retrosesos bajo medidas de paridad parciales

En 2024, la República Dominicana renovó sus **autoridades locales** mediante elecciones municipales celebradas el 18 de febrero en 158 municipios y 235 distritos municipales. Dado que las gobernaciones provinciales son designadas por el poder ejecutivo, estas elecciones municipales constituyen el nivel más alto de poder ejecutivo local elegido por voto popular en el país y, por lo tanto, ofrecen la ventana más clara para analizar las trayectorias de las mujeres hacia el liderazgo subnacional.

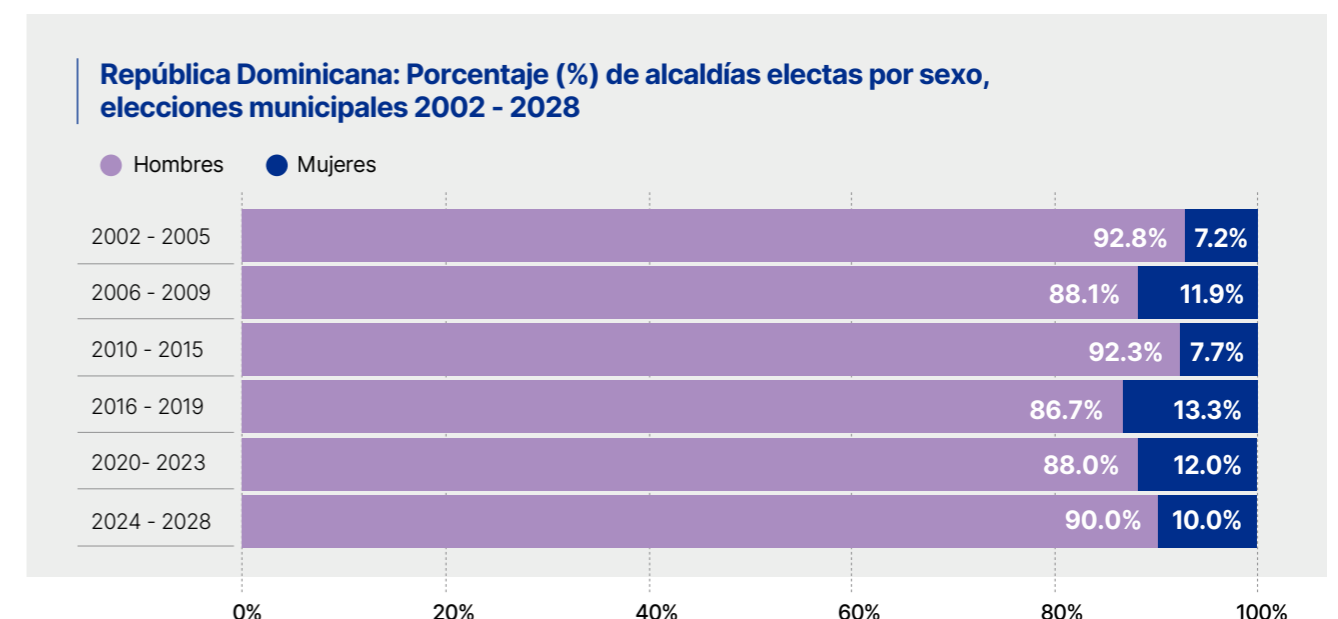
Los resultados ofrecieron pocos motivos para el optimismo. **Las mujeres fueron elegidas en solo 16 alcaldías, lo que representa el 10 por ciento del total**³⁶. Esto supone un **retroceso respecto al 12 por ciento registrado en las elecciones de 2020**³⁷. Aunque numéricamente modesta, la **disminución es significativa, ya que la representación de las mujeres en los cargos ejecutivos locales se mantiene por debajo del promedio regional y entre los niveles más bajos de la región**.

Visto a lo largo de dos décadas, el panorama resulta aún más desalentador. **Desde 2002, la proporción de mujeres alcaldesas ha aumentado apenas 2,6 puntos porcentuales**³⁸, una de las **tasas de cambio más lentas observadas en América Latina**. A este ritmo, el **acceso de**



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

las mujeres al liderazgo municipal parece prácticamente estático, lo que refleja barreras estructurales e institucionales profundamente arraigadas que han demostrado ser resistentes a las reformas limitadas adoptadas hasta la fecha.



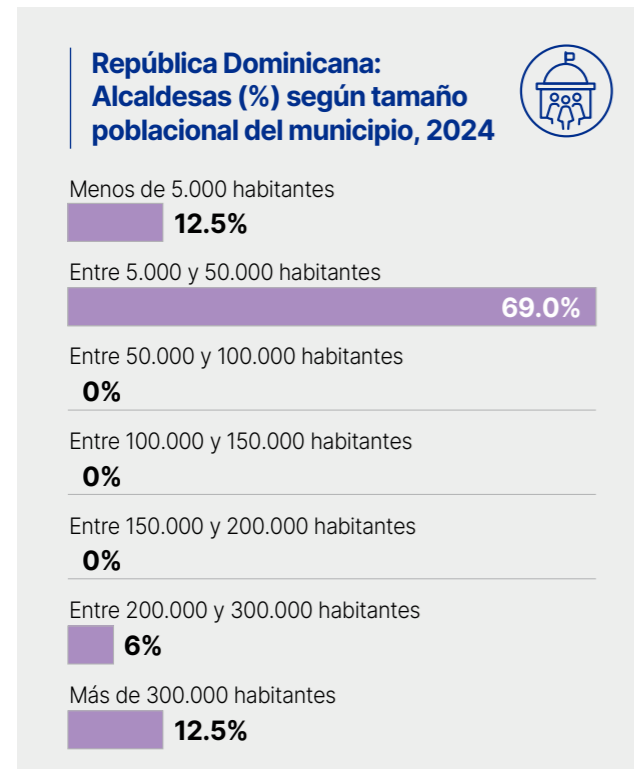
Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

36. Junta Central Electoral (2024), Resultados Municipales 2024.

37. Junta Central Electoral (2020), Elecciones Municipios 2020.

38. Cálculos de GWL Voices basados en datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

En términos de distribución geográfica, el liderazgo municipal femenino sigue un patrón coherente con las tendencias regionales. **Casi siete de cada diez mujeres elegidas como alcaldesas gobiernan localidades con menos de 50.000 habitantes**, mientras que la representación disminuye de forma marcada a medida que aumenta el tamaño poblacional. **Muy pocas mujeres lideran municipios medianos o grandes**, y su presencia en los principales centros urbanos del país sigue siendo mínima.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

A pesar de los bajos niveles generales de representación, en 2024 surgieron algunas excepciones destacables. Mujeres fueron elegidas como alcaldesas en varios de los municipios más poblados del país, incluido el Distrito Nacional, donde la alcaldesa titular fue reelegida, así como en Santo Domingo Norte y Tamboril, donde mujeres fueron elegidas por primera vez. Estos resultados indican que, si bien la representación general de las mujeres sigue siendo baja, algunas alcaldesas electas están comenzando a ganar visibilidad en centros urbanos políticamente significativos. Que estos casos representen el inicio de un cambio más amplio o permanezcan como ejemplos aislados dependerá de si el entorno legal e institucional evoluciona para apoyar de manera más sistemática las candidaturas femeninas.

Un análisis más detallado de la afiliación partidaria de las mujeres electas como alcaldesas muestra una distribución altamente desigual. Aunque **todas las mujeres elegidas estaban afiliadas a partidos políticos**, el 94 por ciento pertenecía a partidos de centroizquierda y solo el 6 por ciento a partidos de centroderecha. Este desequilibrio indica que el **éxito electoral de las mujeres se concentra en un segmento reducido del espectro político**. Si bien las razones de este patrón requieren mayor estudio, los **datos sugieren que las oportunidades de las mujeres para acceder a cargos ejecutivos locales varían significativamente entre partidos políticos**, reflejando diferencias en prácticas internas y niveles de compromiso con la promoción de la participación política femenina.



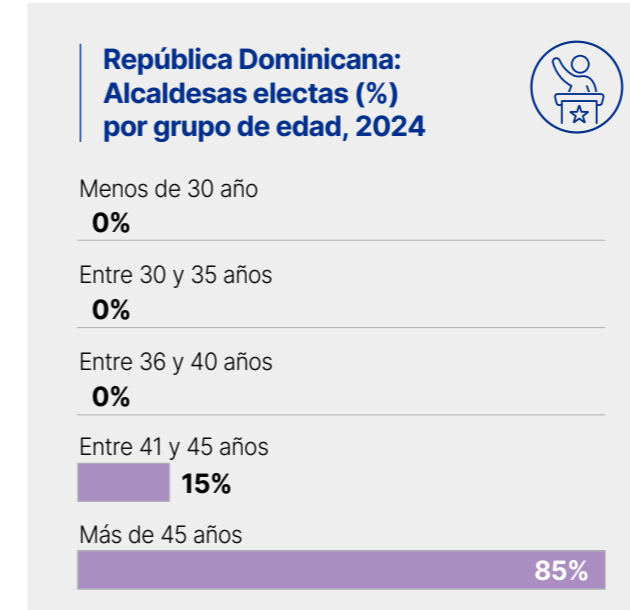
Nota: Los datos de edad estuvieron disponibles para 13 de las 16 mujeres elegidas como alcaldesas en 2024. Los porcentajes se calculan sobre la base de la información disponible.

Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

La **información sobre la edad de las alcaldesas electas sigue siendo notablemente limitada**. Se dispone de datos confirmados únicamente para 13 de las 16 mujeres elegidas en 2024³⁹, una brecha que refleja desafíos más amplios para obtener información integral desagregada por sexo sobre el liderazgo ejecutivo local en la República Dominicana. Entre aquellas para quienes se dispone de datos, la gran mayoría, **alrededor del 85 por ciento, tenía 46 años o más, con una edad promedio de 54 años**. Solo un pequeño número tenía entre 41 y 45 años, y ninguna era menor de 40. Este patrón es coherente con las tendencias observadas en otros países analizados en este estudio, donde **las mujeres tienden a alcanzar cargos ejecutivos más tarde en la vida**, lo que apunta a **barreras persistentes de carácter generacional y de género que continúan limitando el acceso de mujeres jóvenes al liderazgo político local**.



39. Los datos sobre la edad se recopilaron mediante una revisión de los materiales de campaña, la cobertura de medios, las webs municipales oficiales, entrevistas y otra información biográfica de acceso público.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices según de información biográfica de dominio público.

A nivel de políticas públicas, la República Dominicana ha adoptado **medidas para promover la participación de las mujeres en la vida política**, pero estas siguen siendo parciales e insuficientes para garantizar la igualdad sustantiva. La Ley de Régimen Electoral (Ley 20-23) establece una cuota de género mínima del 40 por ciento y máxima del 60 por ciento, pero esta se aplica únicamente a posiciones plurinominales. Las **contendidas uninominales, como las alcaldías, quedan fuera del alcance de las disposiciones de paridad**, lo que contribuye directamente a la exclusión persistente de las mujeres de los principales cargos ejecutivos municipales del país.

La única disposición relacionada con el género que se aplica a las elecciones de alcaldía es la alternancia dentro de la fórmula alcalde(sa)-vicealcalde(sa) (síndico/a y vicesíndico/a). Si bien la **paridad en las candidaturas conjuntas puede contribuir a ampliar el acceso de las mujeres a cargos electivos, su impacto en el liderazgo ejecutivo sigue siendo desigual**. Los resultados recientes sugieren que los **partidos tienden a ubicar a las mujeres en la posición de vicealcaldía**, más que como candidatas a la titularidad. Aunque los cargos de vicealcaldía no son el foco de este análisis, el contraste entre ambos niveles es revelador. En 2024, las **mujeres obtuvieron cerca del 90 por ciento de las vicealcaldías, pero solo el 10 por ciento de las alcaldías**. Este marcado desequilibrio ilustra cómo las disposiciones de paridad, cuando se aplican únicamente a fórmulas compartidas sin abordar la jerarquía entre los cargos, pueden inadvertidamente reforzar en lugar de corregir patrones de acceso al poder marcados por el género.

Las consecuencias de estas lagunas legales son visibles en el universo de candidaturas. Las elecciones municipales de 2024 registraron solo un **aumento modesto en el número de mujeres candidatas a alcaldesas**, pasando del 14,3 por ciento en 2020 al 16,6 por ciento en 2024⁴⁰. Sin obligaciones legales que garanticen la presencia de mujeres entre las candidaturas a alcaldía, **los partidos tienen pocos incentivos para cuestionar prácticas de nominación establecidas, y las mujeres siguen siendo una minoría entre quienes compiten por cargos ejecutivos locales**.

Más allá de la legislación electoral, la República Dominicana aborda la **violencia política basada en género** principalmente a través de disposiciones contenidas en la Ley 20-23, que define dicha violencia como una infracción electoral sancionable con pena de prisión. Si bien este marco establece sanciones en el contexto electoral, su **alcance se centra en conductas ocurridas durante los procesos electorales y no regula de manera explícita mecanismos de prevención, protección o reparación más allá de ese período**. Este enfoque normativo puede dejar menos atendidas ciertas dimensiones de la participación política, particularmente aquellas que ocurren fuera de los ciclos electorales.

De igual manera, **no se han desarrollado medidas específicas para abordar las barreras relacionadas con los cuidados que limitan la participación política de las mujeres**, pese a la evidencia de que la distribución desigual del trabajo de cuidados no remunerado sigue siendo un obstáculo significativo para su involucramiento político. La **ausencia de mecanismos de cuota dirigidos a las personas jóvenes aplicables a los cargos ejecutivos locales**, incluidas las alcaldías, agrava aún más las disparidades etarias observadas entre las alcaldesas electas, reflejando brechas más amplias en materia de inclusión y renovación política.

La experiencia de la **República Dominicana muestra cómo disposiciones parciales de paridad pueden coexistir con una exclusión persistente de los cargos ejecutivos**. Con las elecciones de alcaldía mayoritariamente fuera de los requisitos de paridad y con reglas de alternancia aplicadas a candidaturas conjuntas estructuradas de manera jerárquica, las mujeres tienen más probabilidades de ser nominadas a la vicealcaldía que de encabezar la candidatura. Revertir el retroceso reciente requerirá extender las medidas de paridad a las contendidas por alcaldías, fortalecer su implementación y supervisión, y adoptar medidas complementarias que aborden las barreras que continúan limitando el acceso de las mujeres al liderazgo ejecutivo municipal.

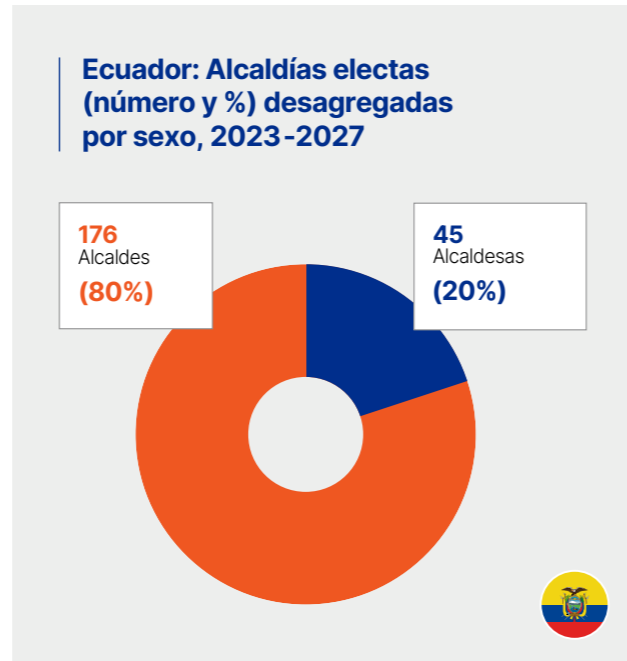
40. Observatorio de Participación Política de las Mujeres (2025), Cantidad de Candidaturas Propuestas y Electas - Alcaldía.

ECUADOR:

Avances emergentes en el liderazgo local y subnacional de las mujeres

El 5 de febrero de **2023**, Ecuador celebró elecciones seccionales para renovar autoridades locales en todos los niveles del gobierno subnacional, incluidas 221 alcaldías y 23 prefecturas provinciales. Estos comicios permiten evaluar la participación de las mujeres tanto en el liderazgo ejecutivo municipal como provincial, los dos niveles más influyentes del gobierno local electo en el país.

En estas elecciones, las mujeres lograron una presencia más sólida en el liderazgo ejecutivo local en 2023, al obtener **45 de las 221 alcaldías del Ecuador, lo que representa el 20 por ciento del total**. Esta cifra constituye el nivel más alto de representación femenina en alcaldías hasta la fecha y un **aumento sustancial respecto al 8,1 por ciento registrado en el ciclo electoral anterior**⁴¹. La magnitud de este avance sitúa a Ecuador entre los países con mayores incrementos recientes en la representación de mujeres en alcaldías en América Latina.

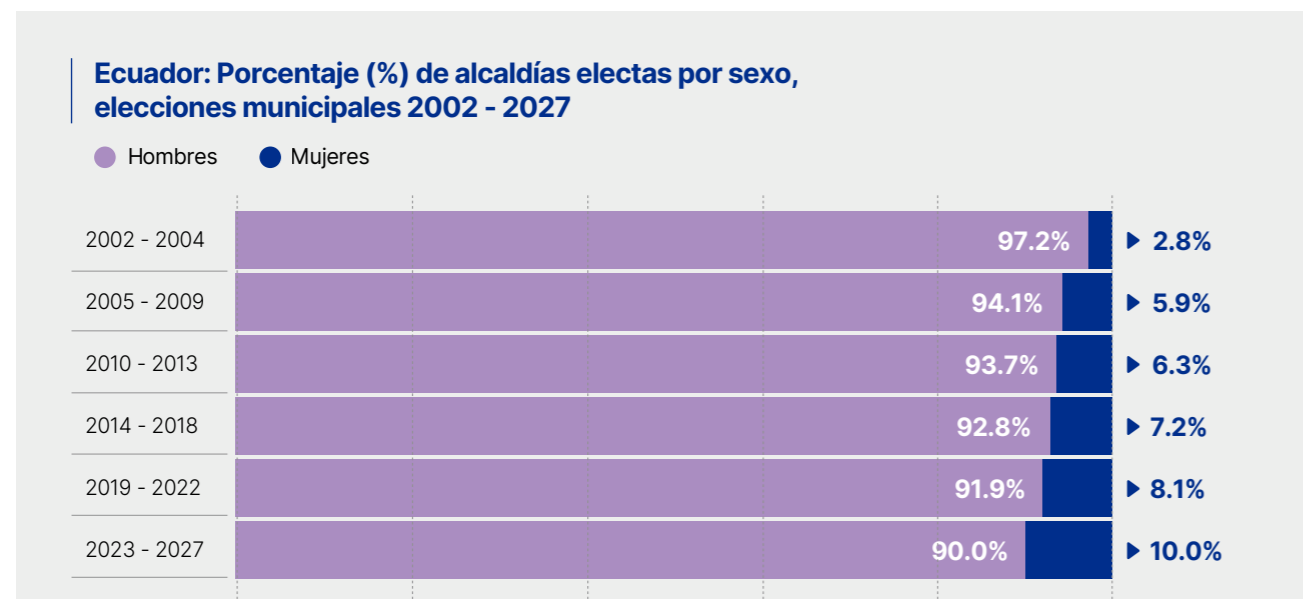


Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

En las últimas dos décadas, la representación de las mujeres en las alcaldías ha aumentado gradualmente, con un incremento cercano a 18 puntos porcentuales⁴².

Sin embargo, las mujeres siguen ocupando apenas una

de cada cinco alcaldías a nivel nacional, lo que indica que, aunque el progreso ha sido relevante, la paridad continúa siendo un objetivo distante

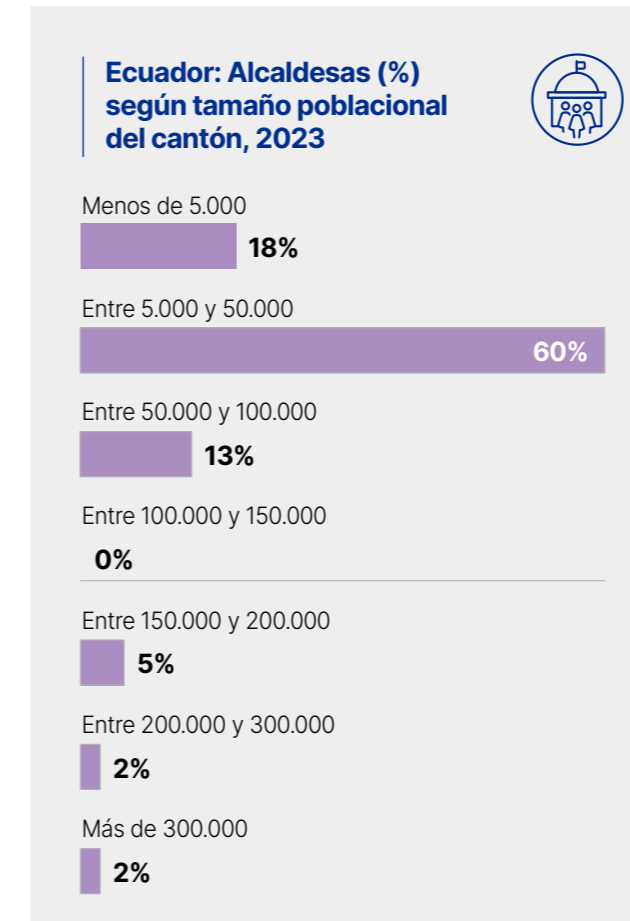


Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

41. Consejo Nacional Electoral (2019), Presentación de Resultados Finales Elecciones Seccionales 2019: Alcaldes/as.

42. Cálculos de GWL Voices basados en datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

La distribución geográfica del liderazgo municipal femenino sigue patrones regionales conocidos. Casi cuatro de cada cinco mujeres electas como alcaldesas gobiernan cantones con menos de 50.000 habitantes, mientras que su presencia disminuye de manera marcada en territorios más poblados.



Fuente: Elaborado por GWL Voices en base a datos electorales oficiales.

No obstante, aunque las mujeres asumieron alcaldías en 20 de las 24 provincias del país, con las mayores concentraciones en Manabí (seis), Guayas (cinco) y Los Ríos (cinco), permanecieron en gran medida ausentes de los principales centros urbanos del Ecuador. Ni Quito ni Guayaquil, las dos ciudades más grandes y principales polos políticos del país, eligieron a una mujer como alcaldesa. Entre las doce ciudades más pobladas, solo Ambato rompió este patrón al elegir a su primera alcaldesa mujer e indígena. Este resultado reviste particular importancia en un país donde las mujeres indígenas

43. Los datos de edad se han obtenido a través de una revisión de los materiales de campaña, la cobertura de medios, las webs municipales oficiales, entrevistas y otra información biográfica de acceso público.

enfrentan barreras acumuladas para su participación política. Sin embargo, el patrón general confirma que el acceso de las mujeres al liderazgo municipal continúa concentrado en jurisdicciones más pequeñas, donde la visibilidad política, el control de recursos y la atención mediática son más limitados.

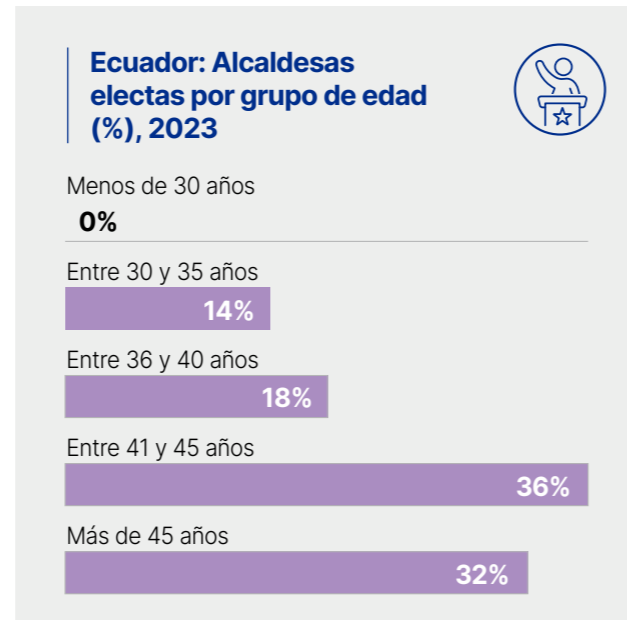
La afiliación partidaria de las alcaldesas electas refleja el carácter fragmentado del sistema político ecuatoriano. Todas las mujeres electas a alcaldías participaron mediante candidaturas afiliadas a partidos o alianzas, con poco más de la mitad (51 por ciento) vinculadas a partidos o movimientos de centroizquierda, el 31 por ciento a agrupaciones de centroderecha, el 13 por ciento a formaciones de centro y el 5 por ciento a alianzas mixtas o locales. Esta distribución es coherente con el sistema político altamente fragmentado del país, donde las alianzas locales y las candidaturas basadas en movimientos desempeñan un papel relevante en las elecciones subnacionales. Aunque la representación ligeramente mayor en fuerzas de centroizquierda se alinea con tendencias regionales, las mujeres siguen subrepresentadas en todo el espectro ideológico.



Fuente: Elaborado por GWL Voices en base a datos electorales oficiales.

Al igual que en la República Dominicana, la información sobre la edad de las alcaldesas electas en Ecuador es limitada e incompleta. Los datos electorales oficiales no incluyen desagregación sistemática por edad, y la información pertinente no está disponible públicamente a través de instituciones nacionales o locales. En consecuencia, solo fue posible confirmar la edad de 28 de las 45 mujeres electas en 2023⁴³, lo que refleja una persistente falta de transparencia y de datos sensibles al género a nivel subnacional.

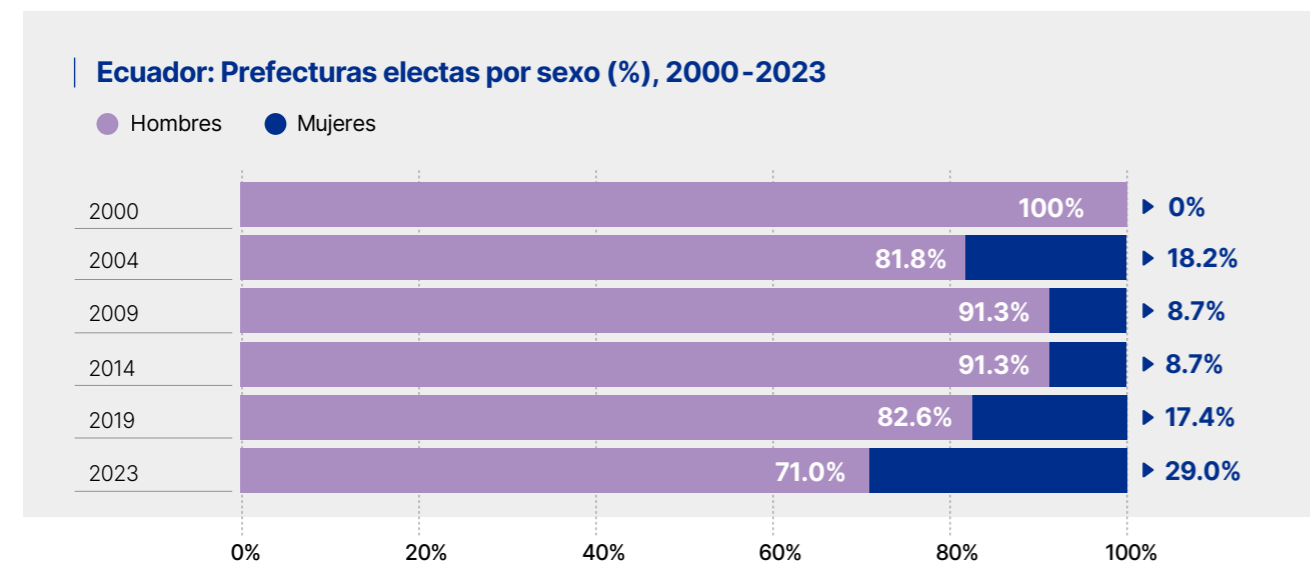
Entre los casos en que se pudo verificar la edad, la mayoría de las mujeres electas tenía entre 31 y 45 años, con **una edad promedio de 44 años**. Ninguna mujer menor de 30 años resultó electa, y aquellas de 46 años o más representaron casi un tercio del total. Aunque el conjunto de datos es limitado, estas **cifras sugieren que las mujeres que acceden a alcaldías en Ecuador tienden a hacerlo en etapas intermedias de su trayectoria profesional**, con una participación muy baja de candidatas jóvenes y comparativamente menor de mujeres en edades más avanzadas. Dado el carácter parcial de la información disponible, se requiere investigación adicional para determinar si este patrón refleja tendencias nacionales más amplias o responde a las actuales limitaciones en la disponibilidad de datos desagregados por sexo a nivel subnacional.



Nota: Los datos de edad estuvieron disponibles para 28 de las 45 mujeres electas como alcaldesas en 2023. Los porcentajes se calculan sobre la base de la información disponible.
Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

Más allá del nivel municipal, las **elecciones prefecturales de 2023 marcaron un avance modesto pero significativo en el acceso de las mujeres al liderazgo ejecutivo provincial. De las 24 prefecturas del país, siete fueron ganadas por mujeres, lo que representa el 29 por ciento del total**⁴⁴. Esto supone un aumento respecto a 2019, cuando solo cuatro mujeres fueron electas entre 23 prefecturas⁴⁵, y un cambio sustantivo respecto a 2002,

cuando ninguna mujer ocupaba estos cargos. Aunque esta tendencia al alza indica un progreso gradual, las mujeres continúan ocupando menos de uno de cada tres cargos ejecutivos provinciales, manteniéndose por debajo de la paridad y evidenciando la persistencia de barreras estructurales e institucionales que dificultan su acceso pleno y efectivo a los espacios de toma de decisiones a nivel subnacional.

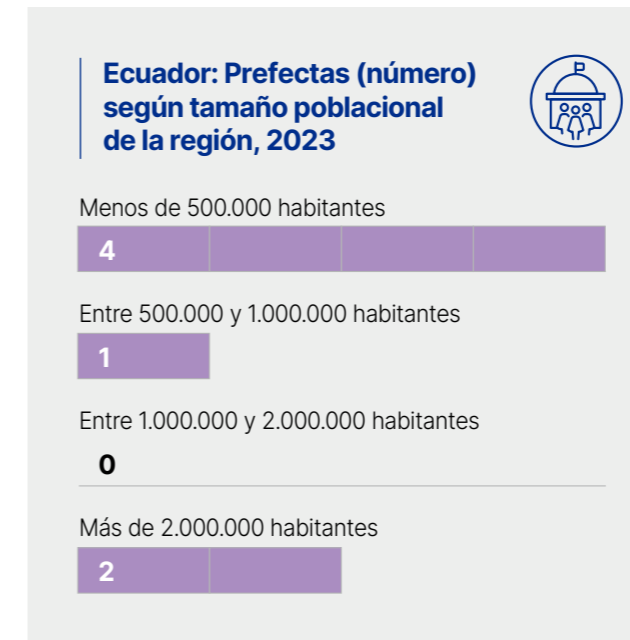


Fuente: Desarrollado por GWL Voices según datos de Serrano, S. B. (2021), Las prefectas provinciales en Ecuador 1979-2019. América Latina Hoy, Universidad de Salamanca.

44. Consejo Nacional Electoral (2023), Presentación de Resultados Finales Elecciones Seccionales 2023: Prefectos/as.
 45. Consejo Nacional Electoral (2019), Presentación de Resultados Finales Elecciones Seccionales 2019: Prefectos/as.

La distribución geográfica del liderazgo provincial femenino sigue patrones similares a los observados a nivel municipal. **Más de la mitad de las prefectas gobiernan provincias con menos de 500.000 habitantes**, mientras que solo dos lideran provincias con poblaciones superiores a dos millones. Ninguna mujer fue electa en provincias de tamaño intermedio, con poblaciones entre uno y dos millones de habitantes. Esta concentración en territorios más pequeños y, en menor medida, en los más grandes, con un vacío en el nivel intermedio, sugiere que el acceso de las mujeres al liderazgo provincial depende de dinámicas políticas locales específicas más que de un patrón consistente según el tamaño de la población.

No obstante, la elección de mujeres al frente de dos de las provincias más relevantes del país constituye un hito importante. En Guayas, una de las provincias más pobladas y económicamente influyentes, y en Pichincha, donde se ubica la capital Quito, una prefecta fue reelegida. Estos resultados indican que, **aunque el liderazgo femenino sigue concentrado predominantemente en territorios de menor tamaño, comienza a extenderse a provincias de mayor peso político y demográfico**.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

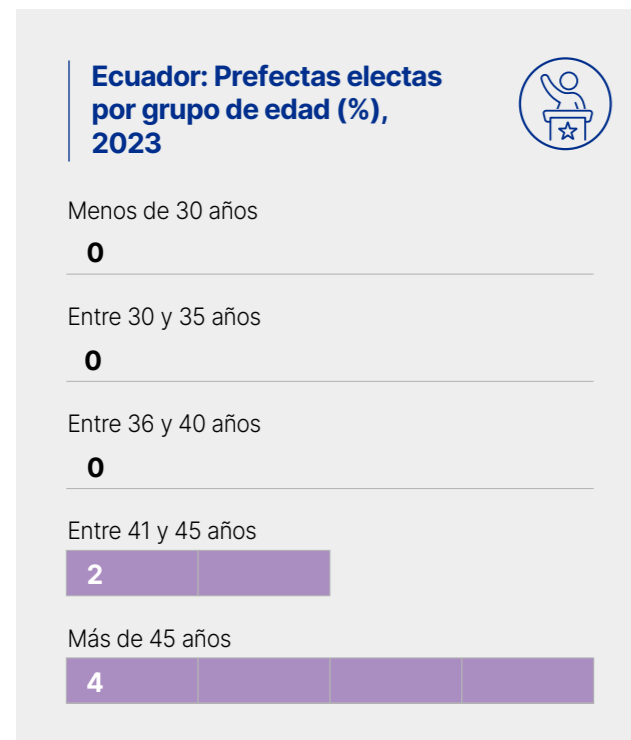
Todas las mujeres electas como prefectas en 2023 compitieron mediante candidaturas afiliadas a partidos políticos; no se registraron candidaturas independientes exitosas. La mayoría estuvo vinculada a fuerzas de centroizquierda, que concentraron seis de las siete prefectas, mientras que solo una representó a un partido de centroderecha. Esta distribución es consistente con tendencias regionales en las que los movimientos de centroizquierda han tendido a ofrecer mayores oportunidades para la participación y el liderazgo femenino a nivel subnacional. Sin embargo, dado el número reducido de casos, estos resultados deben interpretarse con cautela, pues pueden reflejar contextos políticos locales específicos y trayectorias individuales más que dinámicas partidarias sistemáticas.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.



La edad promedio de las prefectas electas en 2023 fue de 48 años, lo que indica un **predominio de mujeres en etapas intermedias y avanzadas de su trayectoria profesional en el liderazgo ejecutivo provincial**⁴⁶. Casi tres cuartas partes tenían 46 años o más, y solo una proporción pequeña se encontraba en sus primeros años de la década de los cuarenta. Este perfil etario sugiere que el acceso a niveles más altos del liderazgo subnacional continúa concentrado en mujeres con mayor experiencia, mientras que las generaciones más jóvenes siguen enfrentando barreras significativas de entrada. Patrones similares observados en otros países refuerzan el hallazgo de que las trayectorias de las mujeres hacia cargos ejecutivos, especialmente en niveles superiores de gobierno, tienden a consolidarse más tarde en sus carreras políticas.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

Los avances recientes del Ecuador en materia de representación política femenina se sustentan en una trayectoria de reformas legales progresivas. **Desde finales de la década de 1990, el país ha transitado de disposiciones básicas de cuota hacia un marco más amplio de paridad.** La Constitución de 2008 reafirmó

la igualdad entre hombres y mujeres en la selección de candidaturas, y el Código de la Democracia de 2009 tradujo este principio en la práctica al aplicar la paridad a listas plurinominales e introducir requisitos parciales para candidaturas prefecturales. Las reformas adoptadas en 2020 fortalecieron las reglas de alternancia de género y ampliaron las obligaciones de paridad en elecciones legislativas y de concejos locales, aunque los cargos uninominales como alcaldías y prefecturas permanecieron fuera de la paridad obligatoria.

Un cambio sustantivo se produjo con la reforma de 2025 al **Código de la Democracia, que establece paridad plena de género (50 por ciento mujeres y 50 por ciento hombres) en todas las candidaturas, incluidas aquellas para cargos ejecutivos.** Esta reforma cierra la brecha histórica para los cargos uninominales y configura uno de los marcos de paridad más integrales de América Latina. Asimismo, reafirma el compromiso del Ecuador de alinear sus estándares legales con los esfuerzos por ampliar la participación política de las mujeres.

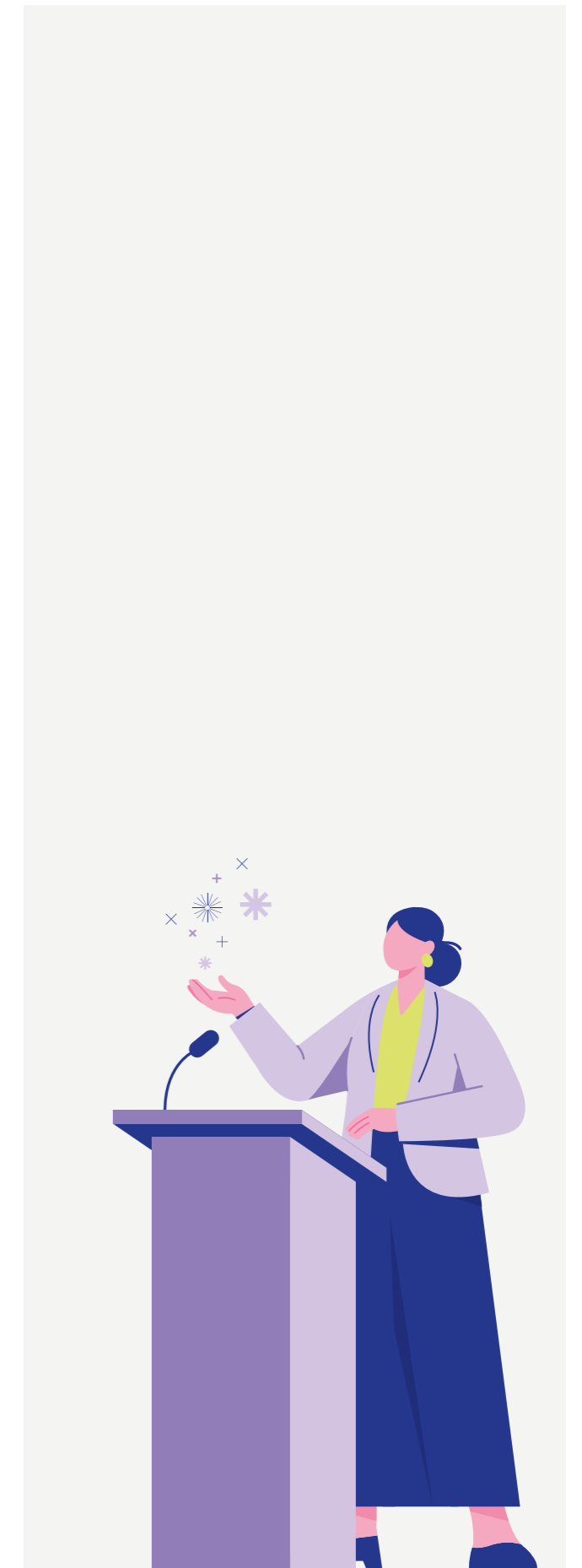
Sin embargo, los resultados analizados en este informe preceden a esta reforma, y las elecciones seccionales de 2023 aún reflejaron las limitaciones del marco legal anterior: las mujeres representaron solo el 24 por ciento de las candidaturas a prefecturas y el 31 por ciento de las candidaturas a alcaldías, con niveles particularmente bajos de participación entre mujeres jóvenes⁴⁷. Que la reforma de 2025 se traduzca en avances medibles en el próximo ciclo electoral dependerá no solo de su implementación efectiva, sino también de la solidez de los mecanismos de supervisión y del grado en que los partidos políticos cumplan con las exigencias de paridad en lugar de buscar formas de eludirlas.

Ecuador también aborda la **violencia política basada en género** en su Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, reconociéndola como un obstáculo para la participación política plena de las mujeres. No obstante, el asesinato de la alcaldesa más joven del país en 2023, en un contexto marcado por el aumento del crimen organizado y la inseguridad, ilustra el entorno complejo en el que operan las mujeres en la vida pública. Desde entonces, el país ha adoptado medidas para fortalecer las respuestas institucionales,

incluidas decisiones judiciales y la creación de mecanismos específicos para abordar la violencia política de género. Sin embargo, **persisten desafíos en garantizar su implementación consistente y su eficacia en la protección de las mujeres en posiciones de liderazgo político.**

Otra barrera persistente se relaciona con **las responsabilidades de cuidado que limitan la participación política de las mujeres, respecto de las cuales no se identificaron medidas específicas.** Asimismo, aunque Ecuador estableció una cuota juvenil del 25 por ciento en la Ley Orgánica de Juventudes, aprobada el 25 de octubre de 2022 como reforma al Código de la Democracia, esta medida se aplica exclusivamente a posiciones binominales y plurinominales y **no se extiende a las elecciones de alcaldías ni prefecturas.** Ello ocurre dentro de un marco constitucional y legal más amplio que garantiza igualdad, no discriminación y derechos de participación política para jóvenes y otros grupos históricamente excluidos. Sin embargo, estos compromisos aún no se han traducido en medidas específicas que apoyen la representación juvenil en contiendas ejecutivas uninominales. En ausencia de acciones afirmativas, las mujeres jóvenes que enfrentan barreras interseccionales de género y edad permanecen en gran medida excluidas del liderazgo ejecutivo local y subnacional.

La experiencia del Ecuador ilustra tanto el potencial de las reformas legales progresivas como los desafíos de traducir compromisos formales en igualdad sustantiva. El país ha logrado algunos de los avances más significativos de la región en representación femenina en cargos ejecutivos locales, respaldados por mejoras graduales en su marco normativo y por dinámicas políticas cambiantes. Sin embargo, las mujeres aún están lejos de la paridad, se concentran en jurisdicciones más pequeñas, permanecen mayormente ausentes de los principales centros urbanos y tienden a acceder a cargos ejecutivos en etapas intermedias de su trayectoria profesional. La reforma de paridad de 2025 ofrece una oportunidad crucial para acelerar el progreso, pero su impacto dependerá de una aplicación rigurosa, de medidas complementarias que aborden las barreras estructurales y de un compromiso político sostenido para asegurar que la paridad legal se traduzca en paridad en la práctica.



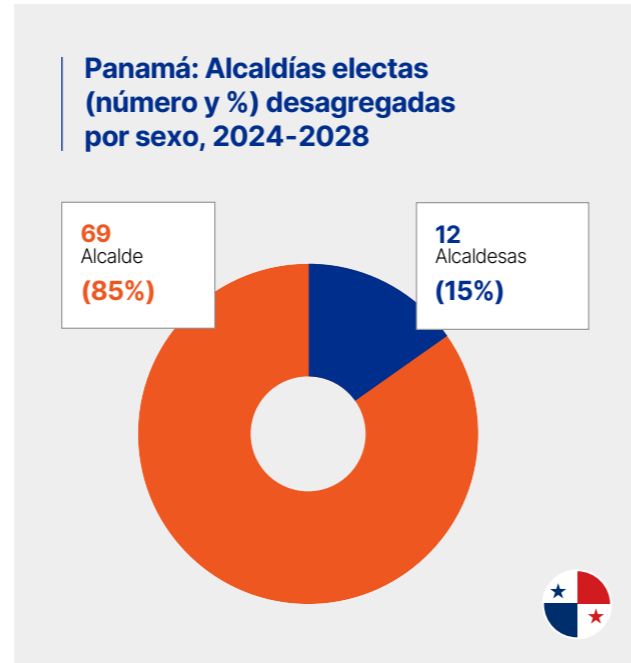
46. Los datos de edad se han obtenido a través de una revisión de los materiales de campaña, la cobertura de medios, las webs municipales oficiales, entrevistas y otra información biográfica de acceso público y se han confirmado mediante el Consorcio de Gobiernos Autónomos Provinciales del Ecuador (CONGOPE).

47. Ecuador Chequea (2023), De 244 gobiernos seccionales, apenas 48 estarán dirigidos por mujeres.

PANAMÁ: Estancamiento a pesar de las progresivas reformas legales

El 5 de mayo de 2024, Panamá celebró elecciones generales que incluyeron la renovación de las alcaldías en los 81 distritos del país. En la estructura de gobernanza panameña, las gobernaciones provinciales son designadas por el Órgano Ejecutivo y no electas por voto popular⁴⁸, lo que convierte al nivel municipal en el principal ámbito para examinar la participación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo electo a nivel local.

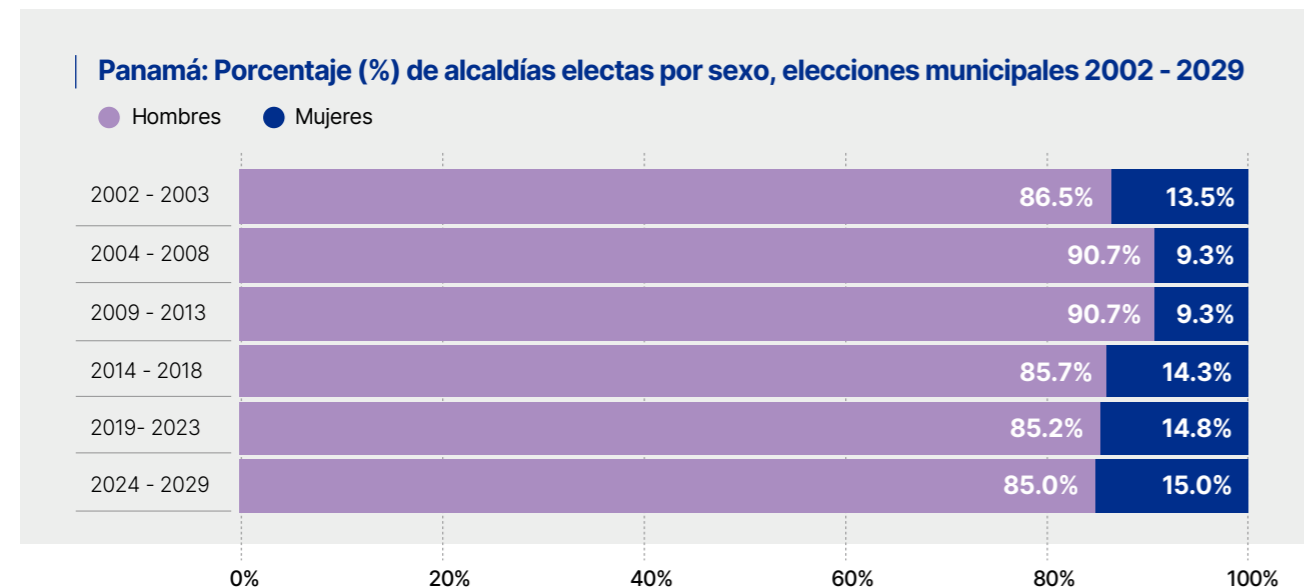
Los resultados ofrecieron escasa evidencia de avance. Las mujeres fueron electas en solo 12 de las 81 alcaldías⁴⁹, lo que representa apenas el 15 por ciento del total. Esta cifra prácticamente no registra cambios respecto a las elecciones de 2019, cuando las mujeres ocupaban el 14,8⁵⁰ por ciento de las alcaldías, lo que pone de relieve un estancamiento persistente en el acceso de las mujeres al liderazgo ejecutivo local.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

El análisis de las tendencias históricas revela un panorama aún más preocupante. Desde 2002, la representación de las mujeres en las alcaldías ha aumentado apenas 1,5 puntos porcentuales⁵¹, la tasa de progreso más baja entre los seis países analizados en este informe. A lo

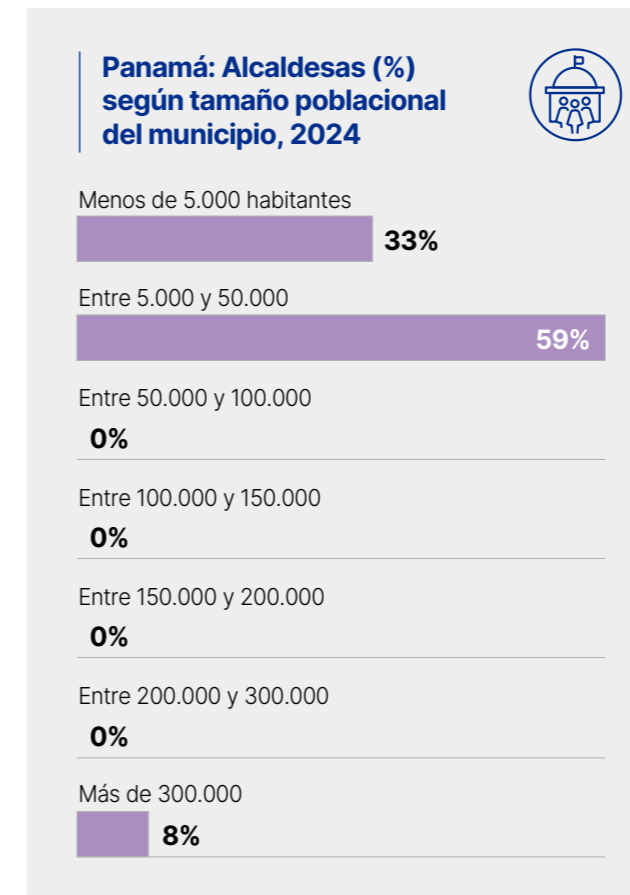
largo de más de dos décadas, la proporción de alcaldías ocupadas por mujeres se ha mantenido prácticamente inalterada, lo que evidencia la persistencia de barreras estructurales e institucionales que han demostrado ser resistentes a las reformas legales adoptadas durante este período.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

48. En julio de 2024, a principios del segundo mandato del presidente José Raúl Mulino, 5 de los 13 gobernadores/as designados/as en el país eran mujeres.
 49. Tribunal Electoral (2024), Votos Obtenidos por Alcaldes Proclamados, Según Distrito 2024.
 50. Tribunal Electoral (2019), Votos Obtenidos por Alcaldes Proclamados, Según Distrito 2019.
 51. Cálculos de GWL Voices basados en datos del CEPAL (2025), Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).

La distribución del liderazgo municipal femenino en Panamá muestra un claro desequilibrio asociado al tamaño poblacional. La mayoría de las mujeres que resultaron electas en 2024 lo hicieron en distritos con menos de 50.000 habitantes, donde la competencia política tiende a ser menos intensa. Ninguna mujer fue elegida en distritos con poblaciones entre 50.000 y 300.000 habitantes, y la representación femenina desciende a cero en los municipios más poblados del país. Este patrón revela un escenario altamente desigual, en el que el acceso de las mujeres al poder ejecutivo continúa concentrado en localidades de menor visibilidad política.

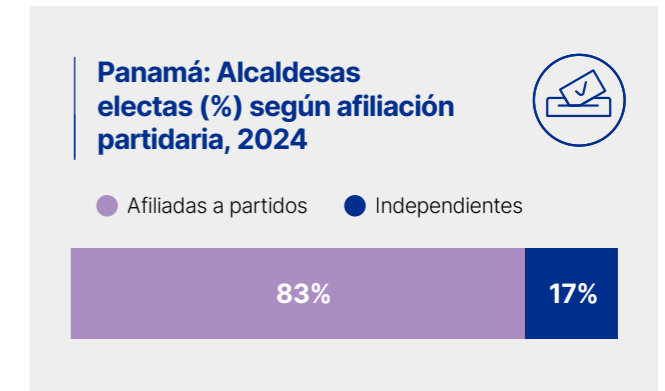


Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

No obstante, en 2024 se registró una excepción significativa. Una mujer fue electa alcaldesa de San Miguelito, el segundo distrito más poblado del país, lo que constituye un avance importante en el acceso de las mujeres al liderazgo en grandes centros urbanos. Más allá de este caso, las mujeres siguen mayoritariamente ausentes de los principales municipios de Panamá, lo que evidencia las barreras persistentes que enfrentan para alcanzar posiciones de influencia en los distritos de mayor peso político y demográfico.

52. Tribunal Electoral (2024), Voto Informado: Hojas de vida de candidatos/as para alcalde.

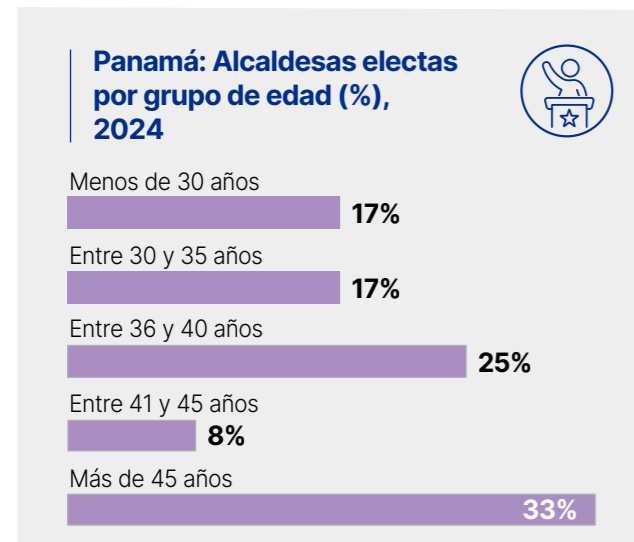
La afiliación política de las mujeres electas como alcaldesas en 2024 presenta una distribución que difiere de las tendencias regionales observadas en otros países. La mitad de las alcaldesas electas estuvo vinculada a partidos de centroderecha, un tercio a partidos de centroizquierda y menos de una quinta parte compitió como independiente. Esta configuración pone de relieve el predominio de estructuras partidarias tradicionales, particularmente en el espectro de centroderecha, en la facilitación del acceso de las mujeres al liderazgo ejecutivo local.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a datos electorales oficiales.

Panamá contrasta así con las tendencias observadas en los demás países analizados en este estudio, donde el liderazgo local femenino surge con mayor frecuencia desde plataformas de centroizquierda o progresistas. Este hallazgo sugiere que la participación política de las mujeres en Panamá continúa estando fuertemente mediada por jerarquías partidarias consolidadas, más que por proyectos políticos o agendas ideológicas centradas en la igualdad de género o la transformación social más amplia. La limitada presencia de candidaturas femeninas independientes refuerza la centralidad de los partidos como filtros determinantes en las trayectorias de acceso de las mujeres al liderazgo municipal.

Por otra parte, el perfil etario de las alcaldesas electas ofrece un panorama relativamente más alentador. La edad promedio de las mujeres electas en 2024 fue de 41 años, lo que indica una distribución etaria más equilibrada en comparación con otros países de la región⁵². Casi el 60 por ciento de las electas tenía menos de 40 años, reflejando una presencia más significativa de mujeres jóvenes en el liderazgo ejecutivo local que la observada habitualmente en América Latina.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

Un ejemplo destacado es la elección de la alcaldesa de San Miguelito, quien asumió el cargo con apenas 27 años, convirtiéndose en una de las alcaldesas más jóvenes en la historia de Panamá. Este caso ilustra el potencial del relevo generacional en el liderazgo político local. Si bien las mujeres mayores de 45 años representaron aproximadamente un tercio de las electas, el **perfil comparativamente más joven de las alcaldesas panameñas sugiere un avance gradual hacia una mayor inclusión de mujeres jóvenes en la gestión municipal**. Este patrón contrasta con las tendencias observadas en otros países analizados, donde el acceso de las mujeres a cargos ejecutivos suele producirse en etapas más avanzadas de sus trayectorias políticas.

El **estancamiento en la representación femenina persiste a pesar de importantes reformas legislativas orientadas a promover la igualdad de género en los procesos electorales**. Las enmiendas al Código Electoral introducidas desde 1997 han ampliado progresivamente las disposiciones de paridad. La reforma más reciente, la Ley 356 de 2023, establece la paridad de género en las convenciones partidarias y en los procesos de selección de candidaturas, exigiendo a los partidos nominar igual número de mujeres y hombres para cargos como alcaldías, diputaciones, representaciones, concejalías y autoridades internas partidarias.

Sin embargo, las **disposiciones de paridad incluyen cláusulas de excepción que debilitan su cumplimiento efectivo**. Los partidos pueden sustituir candidaturas femeninas por masculinas cuando alegan que no hay mujeres disponibles, previa certificación de la Secretaría

de la Mujer del propio partido. Estas disposiciones han debilitado la aplicación de la norma y limitado el acceso de las mujeres a posiciones competitivas. En las elecciones de 2024, las mujeres representaron solo el 19 por ciento del total de candidaturas⁵³ y obtuvieron apenas el 12 por ciento de los cargos electos en todos los niveles de gobierno, cifras muy por debajo de los objetivos de paridad. Esta brecha entre las exigencias legales y los resultados electorales evidencia cómo mecanismos de supervisión débiles reducen la efectividad de la legislación de paridad.

Más allá de las cuotas electorales, Panamá adoptó también la Ley 184 sobre Violencia Política (noviembre de 2020), orientada a prevenir, sancionar y erradicar la violencia política basada en género. La **ley reconoce diversas formas de violencia, incluidas la física, psicológica, económica y simbólica, como obstáculos para la participación política plena de las mujeres**. Aunque establece un marco normativo relevante, la evidencia disponible indica que persisten **desafíos en su implementación**, particularmente en lo relativo a la aplicación de sanciones, la supervisión y el alcance efectivo de las medidas.

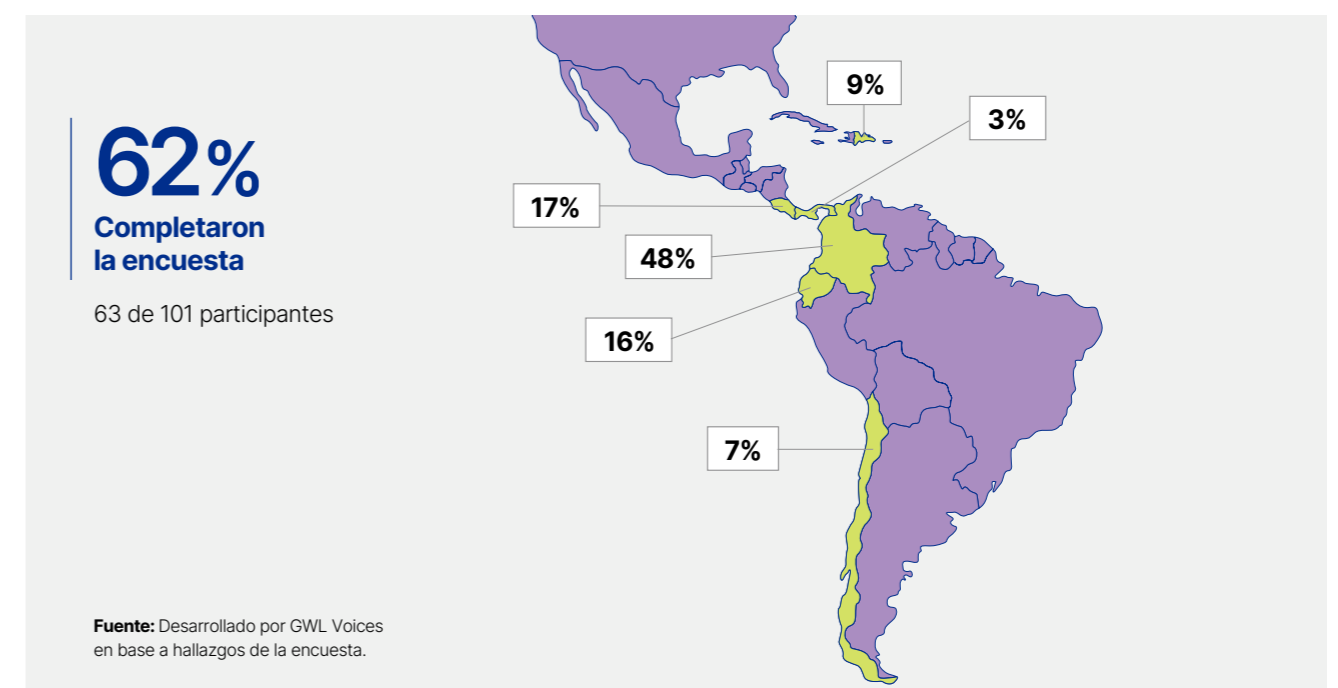
En cuanto a las **barreras relacionadas con las responsabilidades de cuidado, no se identificaron medidas específicas destinadas a apoyar la participación política de las mujeres**. Las desigualdades persistentes en la distribución del trabajo de cuidados no remunerado continúan limitando su capacidad de participar en la política en igualdad de condiciones, reforzando barreras estructurales más amplias. De igual manera, **Panamá carece de mecanismos de cuota juvenil aplicables a cargos uninominales como las alcaldías**, aunque el perfil etario relativamente más joven de las alcaldesas electas sugiere que las barreras generacionales podrían ser menos pronunciadas que en otros países analizados.

La **experiencia de Panamá demuestra cómo las disposiciones de paridad pueden resultar insuficientes cuando los mecanismos de cumplimiento permiten excepciones que diluyen su efecto**. Reducir la brecha entre compromisos legales y resultados electorales requerirá fortalecer los mecanismos de supervisión, eliminar vacíos normativos y asegurar la aplicación efectiva de sanciones por incumplimiento. Asimismo, será fundamental abordar restricciones persistentes, incluidas las responsabilidades de cuidado, la violencia política contra las mujeres y el acceso desigual a recursos de campaña, para transformar patrones arraigados de subrepresentación en el liderazgo ejecutivo local.

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

Los datos cuantitativos presentados anteriormente aportan evidencia fundamental sobre el estado de la representación de las mujeres en los cargos ejecutivos locales. Sin embargo, **comprender el liderazgo político femenino también requiere captar las experiencias, percepciones y trayectorias que configuran el acceso y el ejercicio del poder político por parte de las mujeres**. Por esta razón, GWL Voices, en colaboración con CGLU y ONU Mujeres, incorporó una **encuesta dirigida a mujeres que ocupan cargos ejecutivos electos a nivel local o subnacional en los seis países analizados** como un componente central del diseño metodológico del estudio. La encuesta fue concebida para recoger perspectivas de primera mano sobre los obstáculos que las mujeres continúan enfrentando para acceder y mantenerse en cargos de liderazgo, así como sobre los factores que han facilitado sus trayectorias políticas.

Los hallazgos que se presentan a continuación, extraídas de las experiencias de 101 alcaldesas, gobernadoras y prefectas, profundizan el análisis al visibilizar las realidades vividas que moldean los caminos de las mujeres hacia el poder ejecutivo local en América Latina.



Descripción de la encuesta y perfil de las encuestadas

La encuesta fue diseñada para captar el conjunto amplio de trayectorias políticas de las mujeres y las condiciones estructurales que configuran su liderazgo a nivel local y subnacional. **Administrada de forma anónima**, combinó principalmente **preguntas de opción múltiple** con el objetivo de documentar de manera sistemática las perspectivas y experiencias de las mujeres en dimensiones centrales de la participación política. Estas incluyeron las **vías de acceso al liderazgo, las motivaciones para ingresar en la política, los factores que facilitan o limitan su participación, las experiencias en relación con la cobertura mediática, las responsabilidades de cuidado no remunerado, la exposición a la violencia política contra las mujeres y opiniones sobre temas vinculados a la agenda de igualdad de género**.

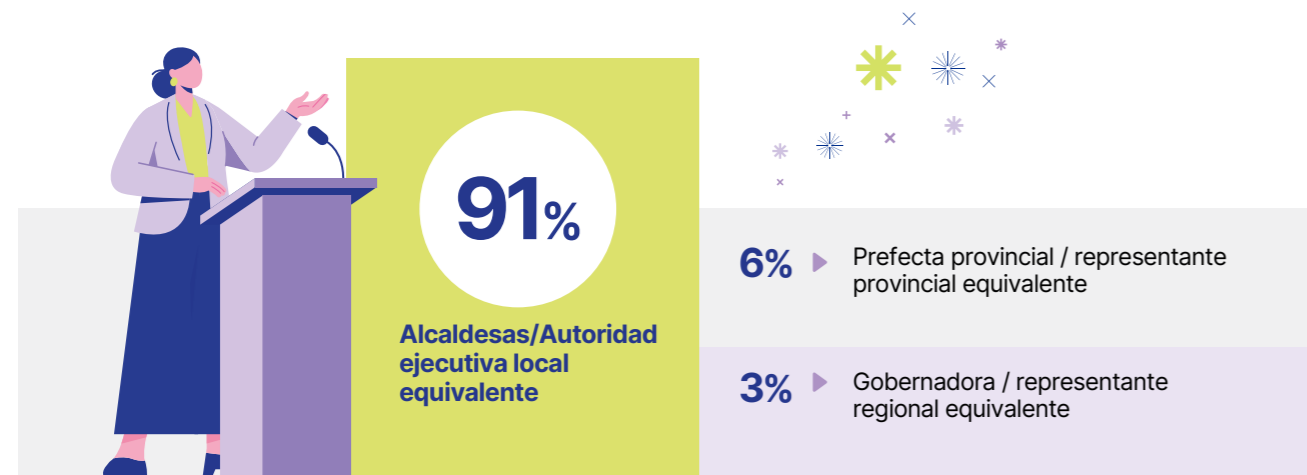
La encuesta fue **difundida entre 311 autoridades locales mujeres a través de asociaciones municipales y de gobiernos subnacionales**, contactadas con el apoyo de CGLU. El seguimiento para fomentar la participación se realizó tanto mediante la red de asociaciones de CGLU como a través de las oficinas país de ONU Mujeres, que brindaron apoyo adicional mediante contacto directo con lideresas locales electas. La encuesta alcanzó una tasa de respuesta del 32 por ciento, que incluye cuestionarios completos y parcialmente completados. Entre las participantes, el 63 por ciento completó el cuestionario en su totalidad.

53. Unión Europea (2024), Informe Final Misión de Expertos Electorales, Panamá 2024.

Como se señaló en la sección de consideraciones metodológicas, con el fin de asegurar que se utilizara la mayor cantidad posible de información compartida por las participantes, se **incluyeron todas las respuestas disponibles en el análisis de cada pregunta**. En consecuencia, el número de respuestas varía según la pregunta analizada, oscilando entre 101 y aproximadamente 64 participantes. Asimismo, los análisis de determinados subgrupos, incluidas mujeres que no tienen intención de continuar en política tras su mandato actual, aquellas que reportaron experiencias de violencia política y aquellas

pertenecientes a determinados grupos etarios o étnicos, se basan en tamaños de muestra más reducidos.

El perfil de las participantes ofrece una imagen indicativa de las mujeres que actualmente ocupan cargos ejecutivos electos a nivel local o regional en América Latina. **Las 101 mujeres que participaron provienen de los seis países analizados, aunque la distribución fue desigual.** Colombia concentró cerca de la mitad de las respuestas, seguida por Costa Rica, Ecuador, la República Dominicana, Chile y Panamá.



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

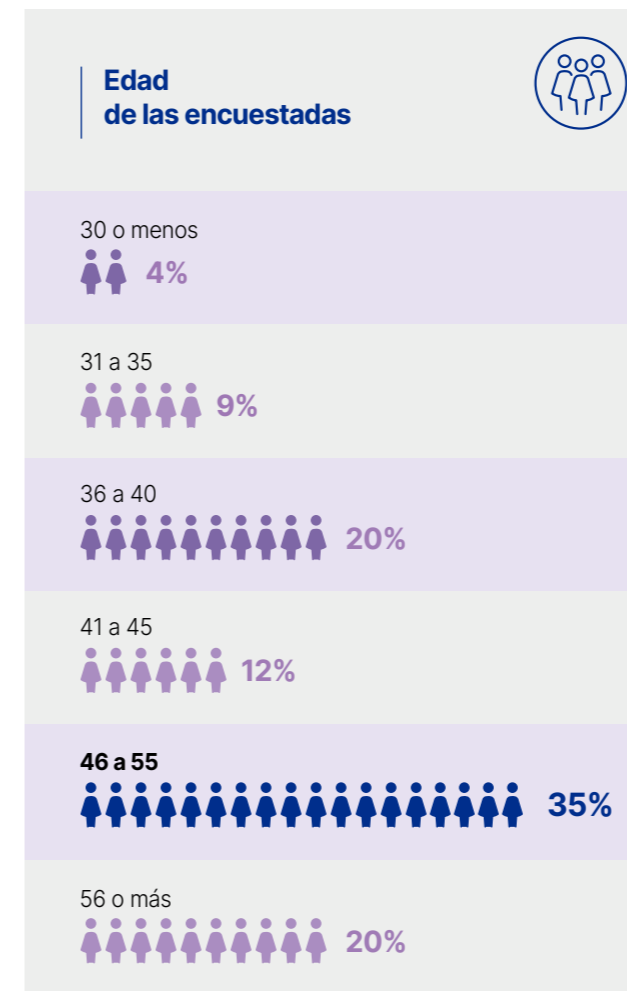
La **inmensa mayoría de las encuestadas (nueve de cada diez) eran alcaldesas** y un pequeño porcentaje, prefectas o gobernadoras. Las encuestadas gobernaban en una **amplia diversidad de territorios**: casi la mitad representaba distritos urbanos (46 por ciento), mientras que proporciones menores provenían de zonas semiurbanas (24 por ciento) y jurisdicciones rurales (22 por ciento).

Respecto a si eran la primera mujer electa en el cargo, el 47,5 por ciento respondió afirmativamente, el 48,5 por ciento indicó que no, y el 4 por ciento señaló no estar segura. Asimismo, el 82 por ciento reportó que se encontraba ejerciendo el cargo por primera vez. El 85 por ciento indicó afiliación a un partido político, mientras que una minoría se identificó como independiente.



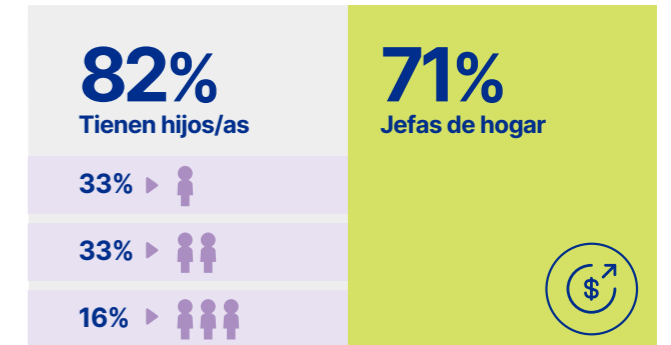
Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a hallazgos de la encuesta

En términos etarios, **dos tercios de las participantes tenían más de 40 años**, con una mayor concentración entre los 46 y 55 años. Un tercio tenía menos de 40 años, mientras que las mujeres de 30 años o menos constituyeron una fracción muy limitada de la muestra. En cuanto a la **autoidentificación étnico-racial, el 8 por ciento se identificó como indígena, el 9 por ciento como afrodescendiente y el 2 por ciento como mestiza**, mientras que ocho de cada diez no se identificaron con ninguna de estas categorías.



Fuente: Desarrollado por GWL Voices a partir de datos electorales oficiales.

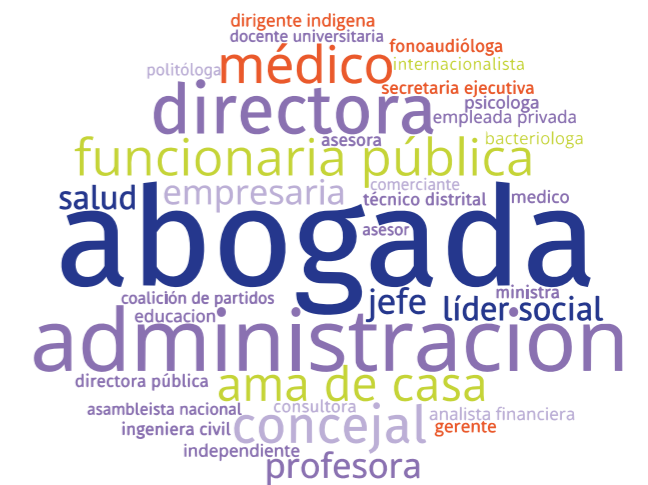
Más de cuatro de cada cinco participantes señalaron tener al menos un hijo o hija, y alrededor de siete de cada diez se identificaron como jefas de hogar, lo que pone de relieve su doble responsabilidad como lideresas públicas y principales proveedoras económicas de sus familias.



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

Las encuestadas provenían de trayectorias profesionales diversas. Las ocupaciones más frecuentes incluyeron el derecho, la administración pública, la educación y la salud, junto con proporciones menores procedentes del ámbito empresarial, el trabajo social y el liderazgo comunitario.

Esta distribución refleja la diversidad de trayectorias profesionales hacia la política local y, al mismo tiempo, ilustra patrones más amplios de segmentación ocupacional por género. La **concentración de mujeres en profesiones vinculadas al servicio público y al sector social sugiere que las trayectorias laborales influyen en los puntos de entrada al liderazgo político**, particularmente a través del acceso diferenciado a redes institucionales y a espacios de proyección pública. En conjunto, el perfil de las participantes muestra un grupo predominantemente en **etapas intermedias de su trayectoria profesional**, en su **mayoría en su primer mandato**, que **combina responsabilidades políticas y familiares** y que **opera principalmente dentro de estructuras partidarias**. Estos datos constituyen la base de las secciones siguientes, que examinan sus motivaciones, recorridos políticos y experiencias en el ejercicio del liderazgo ejecutivo local.



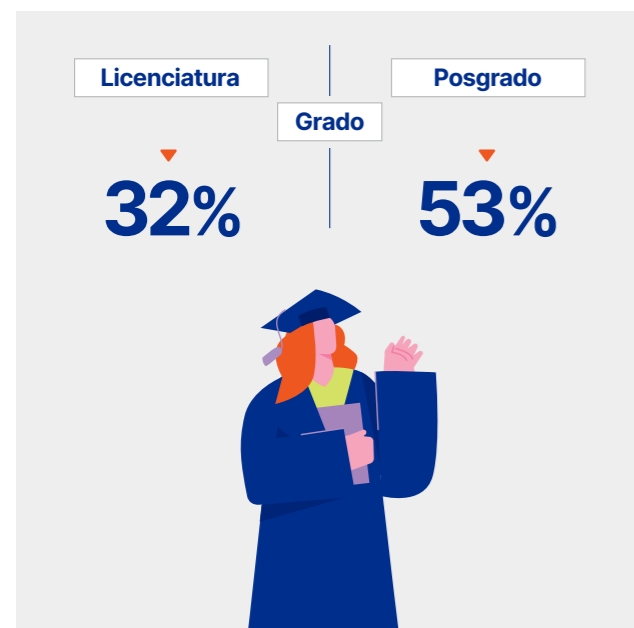
Nota: La nube de palabras ilustra la frecuencia relativa de las trayectorias profesionales reportadas por las encuestadas. Las palabras de mayor tamaño indican las ocupaciones mencionadas con mayor frecuencia.

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

Características y motivaciones de las mujeres líderes⁵⁴

Los resultados de la encuesta muestran que las mujeres que ocupan cargos ejecutivos electos a nivel local y subnacional presentan **altos niveles de formación, amplia experiencia política y una fuerte motivación basada en el compromiso social**. Sus perfiles reflejan liderazgos cuyo **ingreso a la vida pública se sustenta en la experiencia profesional y la vinculación comunitaria**, con una clara orientación hacia la **promoción de la igualdad y el desarrollo local**.

El **nivel educativo de las participantes es notablemente elevado**. El 85 por ciento cuenta con título universitario y más de la mitad (54 por ciento) ha realizado estudios de posgrado a nivel de maestría o doctorado. Este patrón sugiere que la **educación opera con frecuencia como un factor habilitador para las mujeres que aspiran a cargos públicos**, particularmente en contextos donde persisten sesgos de género y brechas de credibilidad. Al mismo tiempo, pone de relieve que el **acceso al liderazgo político no depende únicamente de las cualificaciones individuales, sino también del acceso desigual a oportunidades educativas** y de las condiciones estructurales que median la participación política.

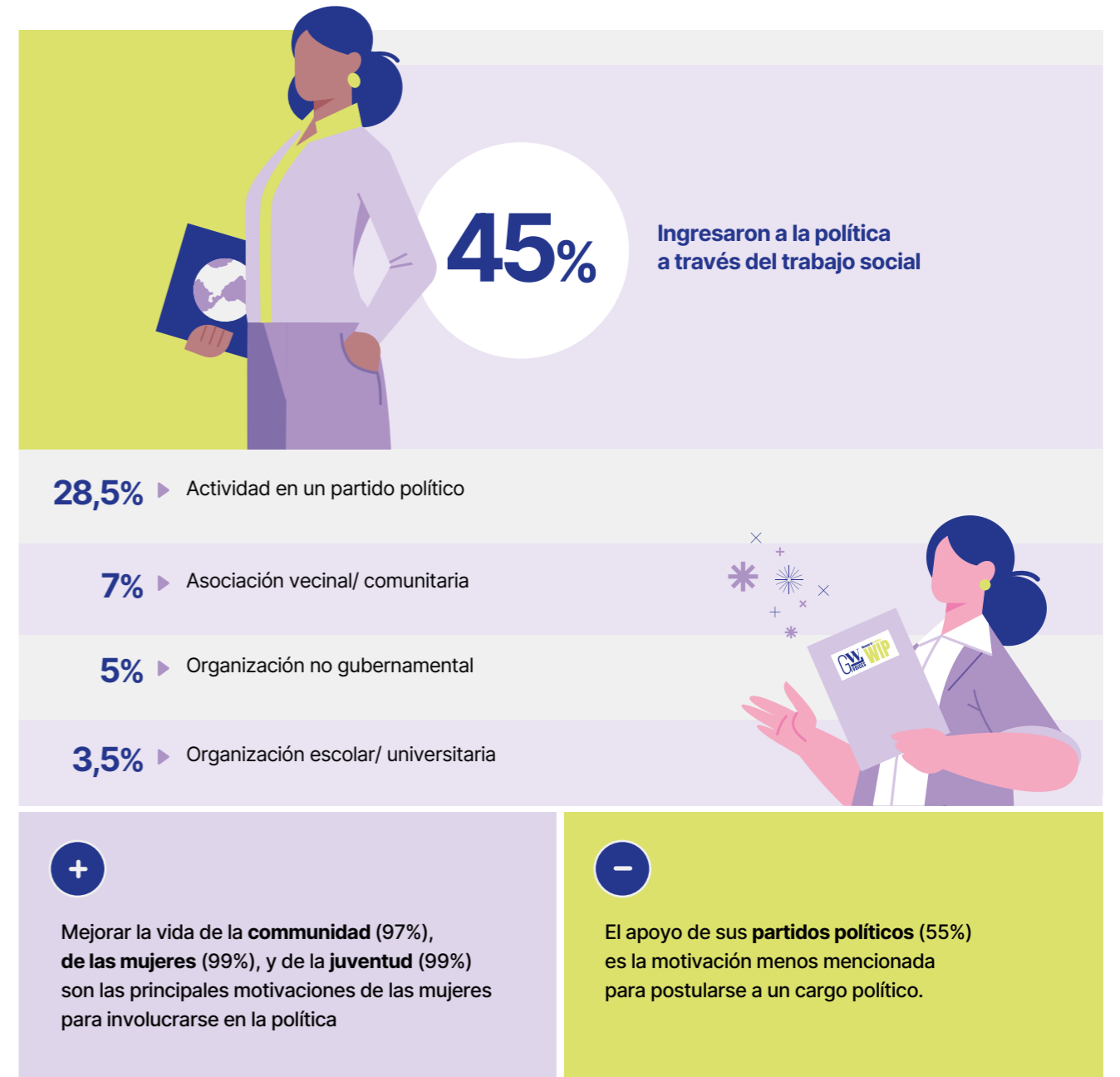


Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a hallazgos de la encuesta

Las lideresas encuestadas también aportan una trayectoria significativa en la vida pública. La mitad indicó haber estado políticamente activa durante más de diez años, lo que evidencia una **participación sostenida en procesos cívicos o políticos antes de asumir cargos ejecutivos**. Esto sugiere que las **trayectorias hacia el liderazgo** rara vez son repentinas y, con mayor frecuencia, son el **resultado de una participación prolongada que exige perseverancia en entornos donde las oportunidades de ascenso siguen siendo limitadas**.

Al ser consultadas sobre sus **vías de ingreso a la política**, las participantes señalaron con mayor frecuencia el **trabajo social o comunitario** como principal punto de entrada (45 por ciento), seguido de la **participación en partidos políticos** (28,5 por ciento). El activismo de base continúa siendo, por tanto, un fundamento central de la participación política de las mujeres, junto con la vía más formal de la militancia partidaria.

Las motivaciones para postularse y ejercer un cargo electo reflejan un fuerte compromiso con la **mejora social y una gobernanza inclusiva**. Prácticamente la totalidad de las participantes (99 por ciento) señaló que su principal motivación para competir por el cargo fue **contribuir a mejorar la vida de las mujeres** y de las personas jóvenes. De manera similar, el 97 por ciento manifestó un propósito más amplio de **mejorar las condiciones de vida en sus comunidades**. En contraste, el estímulo o respaldo de su partido político, mencionado por el 55 por ciento, fue la motivación menos citada para aspirar al cargo. En conjunto, estas respuestas evidencian un compromiso compartido con el bienestar colectivo y no tanto un respaldo institucional, lo que sugiere que **el liderazgo de las mujeres está impulsado principalmente por motivaciones sociales**.



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

El perfil que se configura es el de **lideresas altamente calificadas que articulan formación, experiencia y compromiso social y político**. Sus credenciales profesionales y sus trayectorias ancladas en el trabajo comunitario **cuestionan percepciones persistentes**

que presentan a las mujeres como insuficientemente preparadas para el liderazgo y sugieren que una mayor representación femenina en el ejecutivo local puede contribuir a una gobernanza más inclusiva, equitativa y sensible a las necesidades de la ciudadanía.

54. Tal como se indicó en la sección metodológica, el número de respuestas varía según la pregunta analizada. Los resultados sobre nivel educativo, trayectoria política y motivaciones se basan en la información proporcionada por 84 participantes.

Barreras de participación⁵⁵

Los resultados de la encuesta confirman que las mujeres que ocupan cargos ejecutivos electos a nivel local y subnacional continúan enfrentando **barreras persistentes e interrelacionadas que limitan su participación plena en la vida política**. Estos desafíos responden tanto a factores estructurales como culturales, incluidas normas de género, prácticas partidarias, sesgos en la cobertura mediática y responsabilidades de cuidado. En conjunto, estos elementos configuran el acceso de las mujeres al liderazgo y las condiciones en las que lo ejercen.

El obstáculo mencionado con mayor frecuencia fueron los **estereotipos de género y las normas sociales discriminatorias**. Casi tres de cada cuatro mujeres, el 71 por ciento, identificaron estas actitudes como barreras para su participación política, lo que refleja cómo las **expectativas tradicionales sobre el liderazgo y los roles de género continúan restringiendo sus oportunidades**. Estos estereotipos suelen privilegiar la autoridad masculina o asociar a las mujeres principalmente con funciones de cuidado, lo que limita la percepción de su idoneidad para ejercer liderazgo político en muchos contextos. Aunque los estereotipos de género son persistentes en toda la región, su expresión varía según el contexto nacional y se entrecruza con factores como la raza, la etnicidad y la situación socioeconómica, produciendo barreras diferenciadas.

No se trata únicamente de una cuestión de percepciones. Las **actitudes sociales discriminatorias se traducen en desventajas concretas**. Influyen en la forma en que las mujeres son evaluadas como candidatas, en el respaldo que reciben de las estructuras partidarias y de sus comunidades y, en algunos casos, contribuyen a la violencia contra las mujeres en la política. Esta violencia puede derivarse de los estereotipos de género y, al mismo tiempo, reforzarlos, tal como se reconoce en marcos normativos regionales como la Ley Modelo Interamericana sobre Violencia contra las Mujeres en la Vida Política.

Estos estereotipos también se relacionan con barreras de carácter económico. Alrededor de dos tercios de las encuestadas, el 61 por ciento, señalaron la **falta de recursos financieros como un obstáculo para llevar**

adelante campañas efectivas. Si bien los marcos de financiamiento político en América Latina y el Caribe suelen dar mayor peso al financiamiento público y a la asignación de recursos a través de los partidos, el **acceso a fondos sigue siendo un determinante clave de la viabilidad política**. Las mujeres a menudo enfrentan mayores dificultades para asegurar financiamiento de campaña, ya sea a través de canales partidarios, donantes privados o recursos propios, particularmente aquellas que experimentan formas interseccionales de discriminación.

La evidencia sugiere que, especialmente a nivel local, muchas mujeres dependen de redes de apoyo informales, de la recaudación comunitaria de fondos y, en algunos casos, de asumir riesgos financieros personales para sostener sus campañas. Estas dinámicas ponen de relieve la **necesidad de abordar no solo el acceso desigual a los recursos, sino también las presiones y vulnerabilidades asociadas con estrategias alternativas de financiamiento**. Asimismo, subrayan la importancia de fortalecer mecanismos de financiamiento político más equitativos que permitan a mujeres con trayectorias diversas competir en igualdad de condiciones.

El **papel de los partidos políticos como facilitadores u obstáculos en el acceso de las mujeres a cargos públicos** también emergió como un factor especialmente relevante. Más de un tercio de las encuestadas (36 por ciento) reportó haber experimentado **discriminación o apoyo insuficiente por parte de sus partidos**, mientras que el 39 por ciento señaló el **acceso limitado a redes políticas y a estructuras partidarias como una barrera**. Aunque la mayoría de las participantes confirmó su afiliación partidaria, los resultados evidencian dinámicas internas que con frecuencia dificultan el avance de las mujeres. Los procesos de selección de candidaturas, el acceso a recursos y el respaldo durante las campañas tienden a favorecer a los hombres, obligando a muchas mujeres a recorrer sus trayectorias políticas con menor apoyo institucional que sus pares masculinos.

Si bien la discriminación de género surgió como un factor central, las experiencias recogidas también sugieren que las barreras dentro de las estructuras partidarias pueden

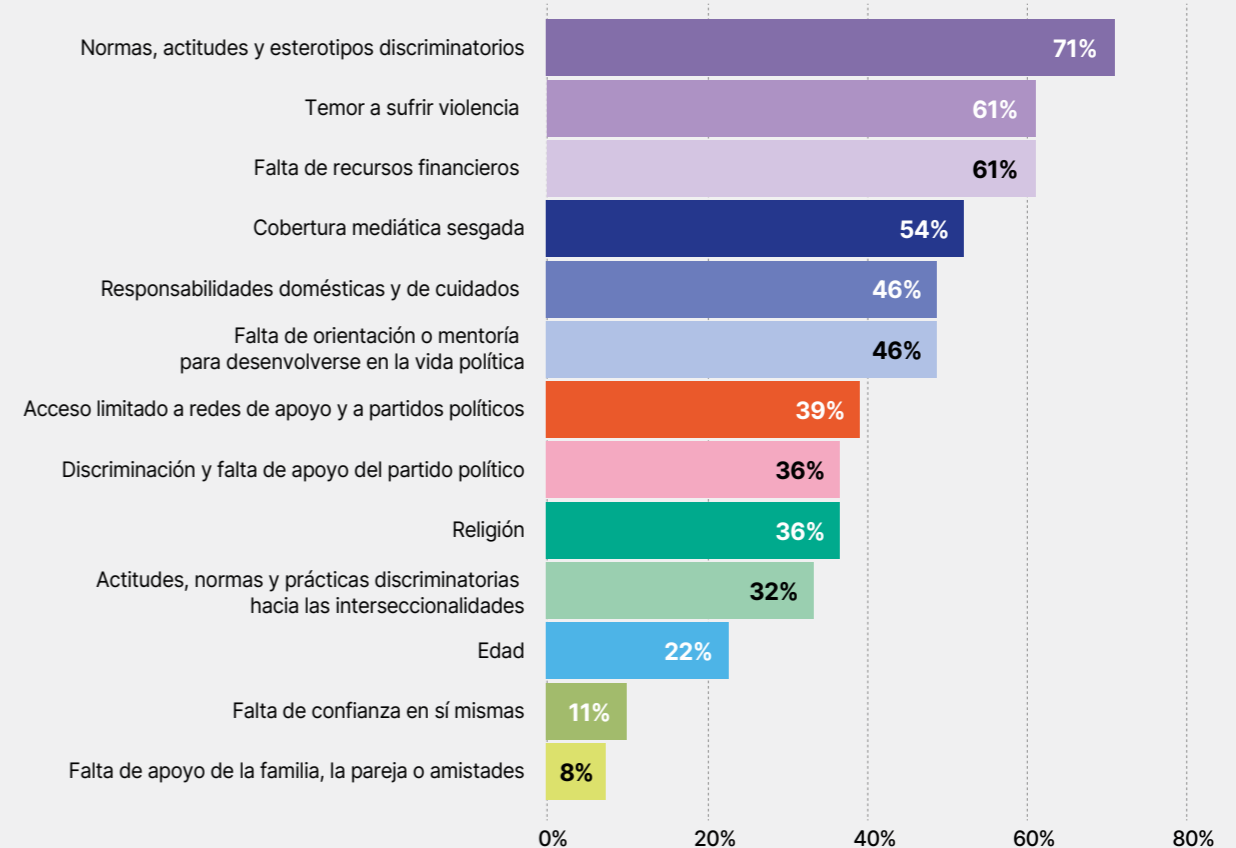
verse **agravadas por desigualdades interseccionales**, incluidas la edad, la raza y la etnicidad, la discapacidad, las desigualdades territoriales y el contexto socioeconómico. Estos **factores influyen adicionalmente en el acceso a redes políticas, oportunidades de liderazgo y espacios de toma de decisiones**.

Asimismo, casi la mitad de las encuestadas (46 por ciento) identificó la **falta de mentoría o acompañamiento como un desafío significativo**. En ausencia de lideresas con experiencia que puedan ofrecer orientación, abrir espacios y servir de referente, muchas mujeres **enfrentan sus trayectorias políticas en condiciones de aislamiento**. Esta brecha es particularmente marcada a nivel local, donde el número de mujeres en cargos ejecutivos sigue siendo reducido y las oportunidades de aprendizaje

entre pares son limitadas, lo que obliga a muchas a abrir camino por sí mismas en lugar de apoyarse en estrategias compartidas y conocimiento colectivo.

Al mismo tiempo, **fortalecer la solidaridad, el apoyo entre pares y las redes de mujeres líderes puede contribuir a transformar experiencias individuales en trayectorias colectivas** que impulsen el liderazgo político femenino. Este hallazgo subraya la **relevancia de iniciativas como Mujeres en Política**, orientadas a conectar a lideresas internacionales con mujeres autoridades locales, generando espacios de intercambio de conocimientos, orientación estratégica y acción colectiva que contribuyan a desmontar las barreras que las mujeres enfrentan en todos los niveles del liderazgo político.

Principales barreras en las trayectorias políticas de las mujeres líderes locales (Barrera moderada o significativa, % de las encuestadas)



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

Nota: Los porcentajes corresponden a las encuestadas que identificaron cada factor como una barrera moderada o significativa.

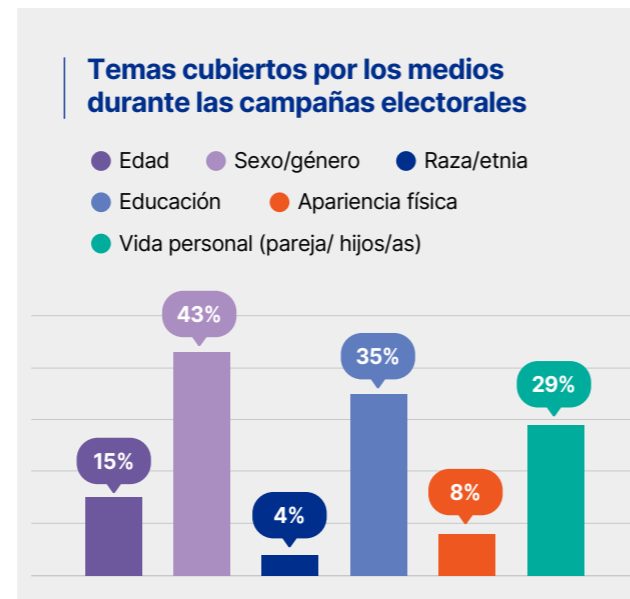
55. Los hallazgos relativos a las barreras a la participación se basan en la información proporcionada por 84 participantes.

Más allá de las barreras institucionales, alrededor de una de cada tres encuestadas (31 por ciento) señalaron **el temor a la violencia y los riesgos percibidos para su seguridad** como factores disuasivos para la participación política. En el contexto de este estudio, estas preocupaciones se relacionan principalmente con la **violencia contra las mujeres en la política**, que comprende formas de violencia física, psicológica, económica y simbólica destinadas a disuadir o castigar su participación política. Si bien esta proporción es inferior a la registrada para otras barreras, como se analizará con mayor detalle en la subsección siguiente, su prevalencia evidencia que la **participación política de las mujeres continúa desarrollándose en entornos donde los riesgos para su seguridad siguen siendo significativos**. En varios países de la región, estas **dinámicas se desarrollan en contextos más amplios de violencia política e inseguridad**, incluido el aumento de la presencia del crimen organizado, lo que puede intensificar los riesgos que enfrentan candidatas y autoridades electas.

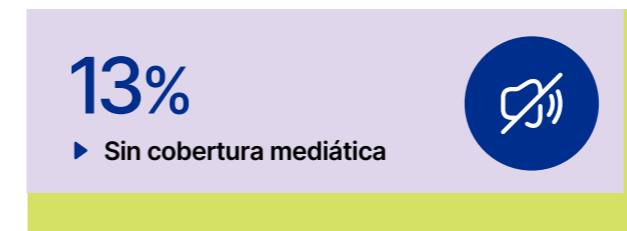
A las barreras institucionales se suman dinámicas sociales y culturales que también limitan la participación. Aproximadamente una de cada cinco encuestadas (22 por ciento) mencionó la discriminación por edad, mientras que el 17 por ciento señaló la **falta de apoyo de la familia o de la pareja**. La **baja autoconfianza** fue mencionada por el 11 por ciento de las participantes, una cifra que probablemente refleja el efecto acumulativo de desenvolverse en entornos que cuestionan las capacidades y la legitimidad de las mujeres. Asimismo, más de un tercio de las encuestadas (36 por ciento) indicó que las **creencias religiosas** influyen en las oportunidades de las mujeres para participar en la vida pública, lo que pone de relieve cómo las normas culturales y religiosas pueden reforzar dinámicas de exclusión del liderazgo político.

Las barreras que enfrentan las mujeres, sin embargo, no se limitan al proceso de campaña, sino que también se extienden a la forma en que son representadas en el discurso público. Más de la mitad de las encuestadas (54 por ciento) reportó haber experimentado una **cobertura mediática injusta o sesgada durante sus campañas**. La naturaleza de este sesgo es reveladora. Casi dos de cada cinco mujeres (43 por ciento) señalaron que la **cobertura**

se centró principalmente en su género, más que en sus propuestas o logros políticos. Una de cada tres (35 por ciento) reportó una **atención desproporcionada a su trayectoria educativa**, y el 29 por ciento indicó que la cobertura mediática puso el **foco en su vida personal o familiar**, aspectos que rara vez se destacan en el caso de candidatos hombres. Este patrón de **cobertura refuerza estereotipos, presenta a las mujeres como excepciones más que como actrices políticas legítimas y limita el reconocimiento público de sus credenciales y posiciones programáticas**.



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



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

La cobertura mediática también fue limitada. Aproximadamente una de cada ocho mujeres (13 por ciento) no recibió **ninguna cobertura mediática durante su campaña**, mientras que más de un tercio (37 por ciento) recibió cobertura de un solo medio, en la mayoría de los casos redes sociales (35 por ciento). La **concentración de la cobertura en redes sociales**, si bien ofrece cierto nivel de visibilidad, también refleja la **exclusión de las mujeres de los medios tradicionales**, que suelen contar con mayor legitimidad y alcanzar audiencias más amplias. Cuando las mujeres reciben cobertura, esta se produce con frecuencia a través de plataformas digitales o alternativas, más que en medios tradicionales o de mayor alcance, lo que puede limitar la visibilidad y la legitimidad percibida de sus voces en el debate público.

Por último, la **distribución desigual de las responsabilidades de cuidado y del trabajo doméstico** se destaca como una de las barreras más persistentes y arraigadas. La carga diaria del trabajo de cuidados pone de relieve la magnitud de este desequilibrio⁵⁶. Solo una de cada cuatro mujeres (24 por ciento) dedicaba menos de una hora diaria a tareas de cuidado, mientras que dos de cada cinco (42 por ciento) destinaban entre dos y cuatro horas al día, y una de cada diez (12 por ciento) reportó dedicar más de cuatro horas diarias al cuidado no remunerado. Esta carga desigual restringe el tiempo, la flexibilidad y la energía que las mujeres pueden destinar a la actividad política.

El impacto de estas responsabilidades es significativo. Casi la mitad de las encuestadas (46 por ciento) indicó que las **tareas domésticas y de cuidado habían limitado su posibilidad de asumir o ejercer cargos políticos**. Más allá de la carga de tiempo, las madres también enfrentan discriminación directa. El 47 por ciento de las madres

56. Los resultados relativos a los cuidados y responsabilidades domésticas se basan en las respuestas de 74 encuestadas.

indicó haber experimentado **discriminación relacionada con el embarazo o la maternidad**. Esta discriminación adopta múltiples formas, desde verse obligadas a acortar o no tomar su licencia de maternidad hasta enfrentar cuestionamientos sobre su capacidad para compatibilizar el liderazgo con la vida familiar.



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

Las **responsabilidades de cuidado también influyen en cuándo y cómo las mujeres se incorporan a la vida política**. Casi una de cada cinco encuestadas (18 por ciento) señaló haber postergado su ingreso a la política hasta que sus hijos e hijas fueran mayores. Un grupo menor pero significativo (3 por ciento) indicó haber optado por no tener hijos con el fin de desarrollar una carrera política. Estas cifras revelan las difíciles decisiones que enfrentan las mujeres y ponen en evidencia hasta qué punto los sistemas políticos no logran adaptarse a las realidades de sus vidas. La evidencia recogida sugiere que, para muchas mujeres, la **decisión de ingresar a la vida política está estrechamente vinculada a las responsabilidades familiares y de cuidado**.

En conjunto, estos hallazgos muestran que la **exclusión de las mujeres de los cargos ejecutivos locales no responde a una única barrera, sino a múltiples obstáculos que interactúan y se refuerzan entre sí.** Los estereotipos de género, amplificadas por sesgos en la cobertura mediática, influyen en la percepción del electorado sobre la credibilidad y competencia de las candidatas y condicionan la manera en que los partidos políticos las evalúan y apoyan, afectando su acceso al financiamiento y a la visibilidad de campaña. Las responsabilidades de cuidado reducen el tiempo disponible para el trabajo en redes y la construcción de relaciones que exige el avance político, mientras que la violencia contra las mujeres en la política, así como la amenaza de dicha violencia, genera entornos en los que la participación implica riesgos. En conjunto, estas barreras configuran un **sistema de desventajas acumulativas, en el que cada obstáculo intensifica los efectos de los demás, dificultando significativamente que las mujeres ingresen a la vida política, sostengan sus carreras y accedan a posiciones de liderazgo ejecutivo.**

Por lo tanto, aunque los avances hacia la paridad han ampliado el acceso formal de las mujeres a las candidaturas en algunos contextos, estos hallazgos indican que la **igualdad sustantiva**, entendida como la capacidad de participar y liderar en condiciones de igualdad, **continúa limitada por desigualdades estructurales y culturales persistentes.** Superar estas barreras exigirá más que reformas legales. Será necesario promover el empoderamiento económico de las mujeres y avanzar en cambios en las prácticas partidarias, las instituciones políticas, los estándares de los medios tradicionales y digitales, así como en las políticas de cuidado, junto con esfuerzos sostenidos para **transformar las normas sociales** que continúan asociando el liderazgo con atributos masculinos y considerándolo incompatible con ser mujer.



La violencia contra las mujeres en la política local⁵⁷

Casi seis de cada diez mujeres en cargos ejecutivos locales señalan sentirse inseguras en el ejercicio de sus funciones políticas. Los resultados de la encuesta confirman que estas preocupaciones tienen un fundamento real, ya que la violencia política basada en género continúa siendo un rasgo extendido en la experiencia de las mujeres en el liderazgo local y subnacional. Casi **tres de cada cuatro encuestadas (74 por ciento) han experimentado alguna forma de violencia política a lo largo de su trayectoria.** Los testimonios de las líderes revelan patrones sistemáticos de amenazas, intimidación y acoso que ponen en riesgo su seguridad, restringen su capacidad de actuación política y debilitan la representación democrática.

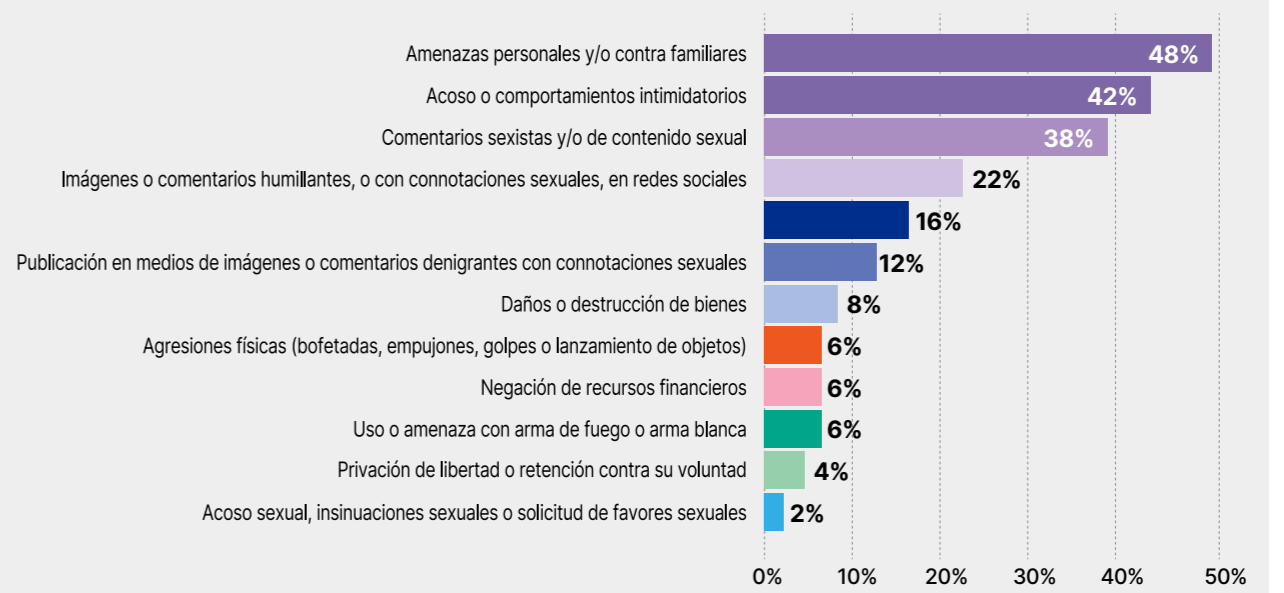


Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a hallazgos de la encuesta

La violencia a la que se enfrentan las mujeres adopta múltiples formas, a menudo superpuestas. Casi la mitad de las encuestadas (48 por ciento) recibió **amenazas directas**, mientras que dos de cada cinco (42 por ciento) experimentaron **intimidación reiterada**. Más de un tercio

(38 por ciento) fue objeto de **comentarios sexistas o de contenido sexual**, y alrededor de una de cada cinco (22 por ciento) vio circular **imágenes o comentarios humillantes o sexualizados sobre su persona en redes sociales.**

Formas más comunes de violencia política reportadas por mujeres electas a nivel local (%)



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

57. Los resultados relativos a la violencia política contra las mujeres se basan en las respuestas de 68 encuestadas.

El 6 por ciento de las encuestadas sufrió **agresiones físicas o amenazas con armas**, mientras que el 4 por ciento fue **retenida o privada de libertad contra su voluntad**. Una proporción menor, aunque significativa (2 por ciento), reportó **acoso sexual o solicitudes de favores sexuales**.

La violencia también opera mediante mecanismos económicos y simbólicos. El 8 por ciento de las mujeres declaró que sus **bienes fueron dañados o destruidos**, y el 6 por ciento señaló que se le **negaron recursos financieros a los que tenía derecho**. Estos datos muestran que la violencia política de género trasciende la agresión física o verbal e incluye acciones deliberadas orientadas a limitar los recursos materiales y la autonomía política de las mujeres.

Las repercusiones de esta violencia van mucho más allá del daño inmediato. Una de cada cuatro mujeres (25 por ciento) **restringió el uso de redes sociales**. El 17 por ciento realizó **cambios en su vida personal** y casi una de cada diez (9 por ciento) **redujo su participación o presencia en espacios públicos y políticos**. El 4 por ciento decidió no postularse nuevamente y una de cada cinco (21 por ciento) manifestó un **temor persistente**.

Principales consecuencias de la violencia política:

- 25%** ▶ Restringieron el uso de redes sociales
- 21%** ▶ Reportaron una sensación persistente de miedo
- 17%** ▶ Realizaron cambios en su vida privada
- 9%** ▶ Reducieron sus intervenciones públicas



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

Estas no son meras consecuencias individuales. Cuando las mujeres se retiran de la vida política, limitan su participación pública o se autocensuran para evitar nuevas agresiones, se **debilita la democracia**. La violencia política no solo perjudica a mujeres individuales: **excluye sistemáticamente a las mujeres de los espacios de toma de decisiones, distorsiona la competencia política y socava la legitimidad de las instituciones democráticas**.

Razones para no denunciar



- 48%** ▶ Desconfianza en el sistema judicial
- 11%** ▶ Miedo
- 30%** ▶ No identificaron que estaban sufriendo violencia política
- 4%** ▶ Vergüenza
- 4%** ▶ Riesgos para su carrera política

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

A pesar de la magnitud y gravedad de la violencia, las respuestas institucionales siguen siendo insuficientes. Entre quienes experimentaron violencia, más de la mitad (53 por ciento) optó por **no denunciar los hechos**. Las razones reflejan importantes vacíos institucionales: casi la mitad (48 por ciento) expresó **desconfianza en el sistema de justicia**, mientras que cerca de un tercio (30 por ciento) **no reconoció inicialmente lo vivido como violencia**. Otras se abstuvieron de denunciar por **temor** (11 por ciento), **vergüenza o preocupación por posibles repercusiones en sus carreras políticas** (4 por ciento). Entre la minoría que sí presentó denuncias, los resultados fueron en su mayoría inexistentes: un abrumador 97 por ciento afirmó que **no se adoptó ninguna medida contra los**

responsables o que desconocía si hubo consecuencias. Este **patrón de impunidad** transmite a los perpetradores la señal de que la violencia política conlleva riesgos mínimos, al tiempo que desalienta a las mujeres a recurrir a los mecanismos institucionales disponibles.

Solo el **3%** de los incidentes reportados tuvo consecuencias para los agresores



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

La evidencia presentada en esta sección demuestra que, **sin un fortalecimiento efectivo de la rendición de cuentas y de los mecanismos de aplicación, las disposiciones legales contra la violencia política basada en género resultan insuficientes**. Los avances en la representación formal de las mujeres documentados en otras secciones de este informe no podrán sostenerse si quienes asumen cargos enfrentan violencia sistemática e indiferencia institucional. Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en la vida política exige no solo abrirles el acceso a los cargos, sino también asegurar que puedan ejercer sus mandatos en condiciones de seguridad y sin temor, intimidación ni violencia.



Estudio de caso:

Colombia - Responsabilidades de cuidado y violencia política por razón de género como barreras estructurales para el liderazgo femenino

Un análisis más detallado de los resultados de Colombia permite comprender con mayor claridad cómo **dos factores que se refuerzan mutuamente**, las **responsabilidades de cuidado no remunerado** y la **violencia contra mujeres en la política**, inciden en el acceso, el ejercicio y la permanencia de las mujeres en cargos ejecutivos locales.

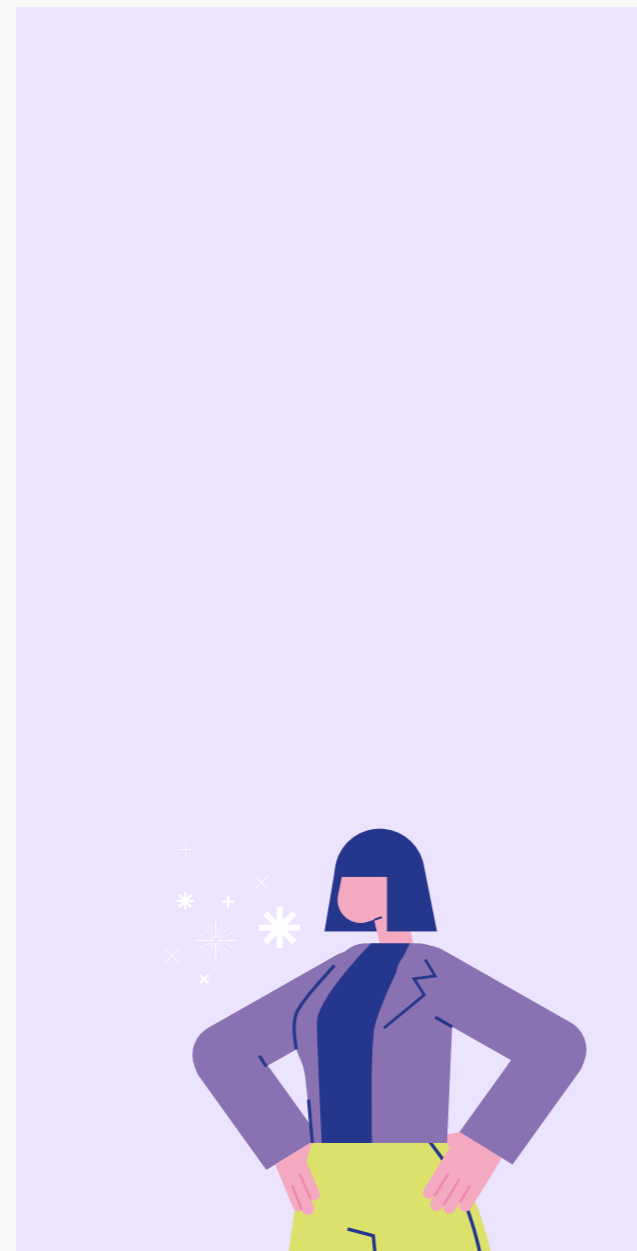
Si bien la mayoría de las encuestadas en Colombia señaló que las responsabilidades domésticas y de cuidado no habían limitado sus aspiraciones políticas (73 por ciento), más de una de cada cuatro (27 por ciento) indicó que estas responsabilidades sí habían condicionado su trayectoria política. Entre quienes experimentaron discriminación durante el embarazo o la maternidad, las formas más comunes incluyeron el cuestionamiento de sus capacidades políticas (67 por ciento), juicios sobre su rol como madres (55 por ciento) y, en algunos casos, presión para acortar o renunciar a la licencia de maternidad (11 por ciento). Estas experiencias muestran hasta qué punto las normas arraigadas en torno al cuidado continúan influyendo en las trayectorias políticas de las mujeres.

La inseguridad en el ejercicio del cargo fue ampliamente reportada: el 68 por ciento de las participantes señaló haberse sentido insegura al desempeñar sus funciones políticas. Asimismo, casi siete de cada diez indicaron haber experimentado alguna forma de violencia política a lo largo de su trayectoria. Entre las manifestaciones más frecuentes se encuentran amenazas personales o contra familiares (74 por ciento), acoso o intimidación (26 por ciento), comentarios sexistas o de carácter sexual (32 por ciento) y la difusión de imágenes o comentarios humillantes o sexualizados en medios tradicionales (11 por ciento) y redes sociales (21 por ciento). Las encuestadas también reportaron hechos de mayor gravedad, como privación de la libertad (11 por ciento), ataques con armas (16 por ciento) y agresiones físicas (5 por ciento), así como daños a la propiedad (11 por ciento) y formas de violencia económica (5 por ciento).

En conjunto, estos patrones evidencian la doble presión que enfrentan las mujeres en el liderazgo ejecutivo local: la carga desigual de las responsabilidades de cuidado y la amenaza persistente de violencia política. Cada uno de estos factores, por separado, limita la capacidad de las

mujeres para ingresar y permanecer en la vida política. En combinación, generan obstáculos acumulativos que influyen no solo en quiénes se postulan y quiénes resultan electas, sino también en quiénes pueden ejercer sus cargos de manera segura y sostenida.

Colombia fue seleccionada para este estudio de caso debido a que registró el mayor número de respuestas en la encuesta, lo que permitió contar con el conjunto de datos más robusto a nivel nacional dentro del estudio.



Más allá de la representación: Perspectivas de lideresas locales sobre la igualdad de género y la gobernanza democrática⁵⁸

Las opiniones expresadas por las mujeres que ocupan cargos ejecutivos a nivel local y subnacional reflejan un **firme compromiso con la igualdad, la inclusión y el fortalecimiento de instituciones políticas sensibles al género**. Los resultados de la encuesta muestran que estas lideresas no solo **respaldan los esfuerzos orientados a ampliar la representación de las mujeres**, sino que también **consideran que su presencia en el poder contribuye a resultados más amplios en materia democrática y de gobernanza**.

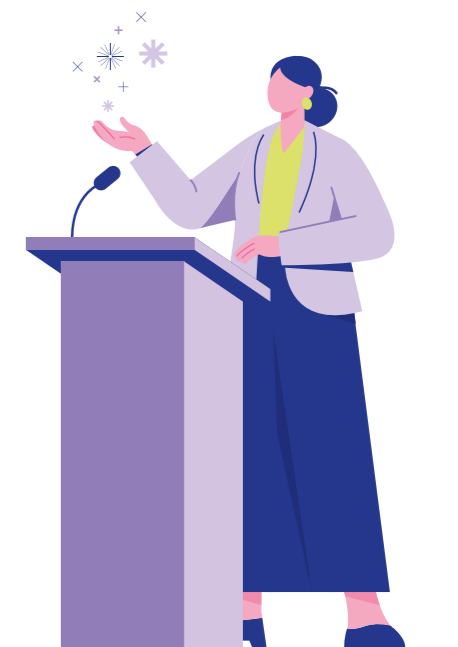
El apoyo a mecanismos institucionales para promover la igualdad de género es prácticamente unánime. Más de cuatro de cada cinco encuestadas (83 por ciento) manifestó **su respaldo a las cuotas de género, y casi la totalidad (95 por ciento) apoyó el logro de la paridad política** plena. La solidez de este consenso refleja un reconocimiento generalizado entre las lideresas de que las reformas institucionales siguen siendo fundamentales para corregir los desequilibrios estructurales en la representación política.

Las encuestadas también subrayaron los **beneficios sociales más amplios de la participación política de las mujeres**. Casi todas (98 por ciento) consideran que el liderazgo político femenino **fortalece la democracia y mejora los resultados de la gestión pública**. La mitad identificó como impacto clave una **mayor comprensión pública de la igualdad de género**, mientras que el 45 por ciento señaló un **aumento de la confianza en las instituciones políticas** y el 39 por ciento destacó **efectos positivos en el desarrollo socioeconómico**. Otras contribuciones mencionadas incluyeron la **promoción de la diversidad y la inclusión** (23 por ciento), así como **cambios en las prioridades de política pública y en las agendas políticas** (19 por ciento).

Beneficios percibidos de promover una mayor participación de las mujeres en la política:

- 50%** ▶ Mayor comprensión de las cuestiones de igualdad de género
- 45%** ▶ Aumenta la confianza en el sistema político
- 39%** ▶ Contribuye al desarrollo socioeconómico
- 31%** ▶ Promueve la diversidad y la inclusión
- 23%** ▶ Mejora la imagen y la credibilidad de las instituciones
- 19%** ▶ Influye positivamente en la agenda política

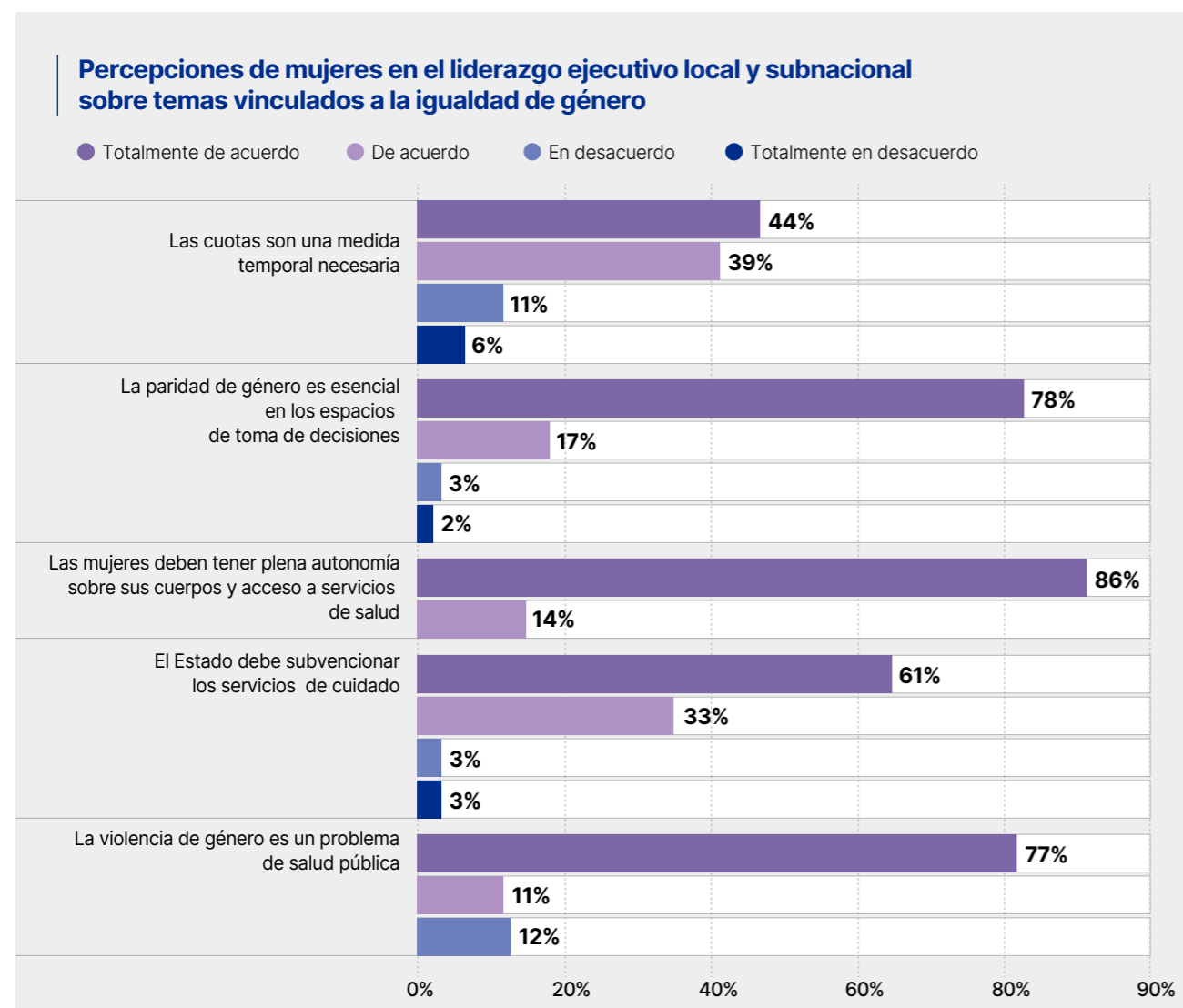
Fuente: Desarrollado por GWL Voices en base a hallazgos de la encuesta



58. Los resultados relativos a las perspectivas sobre la igualdad de género y gobernanza democrática se basan en las respuestas de 64 encuestadas.

El compromiso de las mujeres con la igualdad de género, sin embargo, va mucho más allá del ámbito electoral. La totalidad de las encuestadas afirmó el **derecho de las mujeres a la autonomía corporal y al acceso pleno a servicios de salud** (100 por ciento), y una amplia mayoría (94 por ciento) respaldó la **provisión de servicios de cuidado estatales, de tiempo completo y subsidiados,**

como medida para reducir la carga desigual del trabajo de cuidados no remunerado. De manera similar, el 88 por ciento consideró que **la violencia contra las mujeres y las niñas constituye un problema de salud pública** que requiere respuestas coordinadas entre los sistemas de salud, justicia y protección social.



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

En conjunto, estos hallazgos indican que las **mujeres en cargos ejecutivos locales asocian su liderazgo con avances democráticos, sociales y económicos que trascienden la representación individual.** Sus

perspectivas muestran cómo el fortalecimiento de la participación política de las mujeres contribuye a una gobernanza más sólida, inclusiva y receptiva a las necesidades de la ciudadanía

Proyección y permanencia: Compromiso frente a obstáculos persistentes⁵⁹

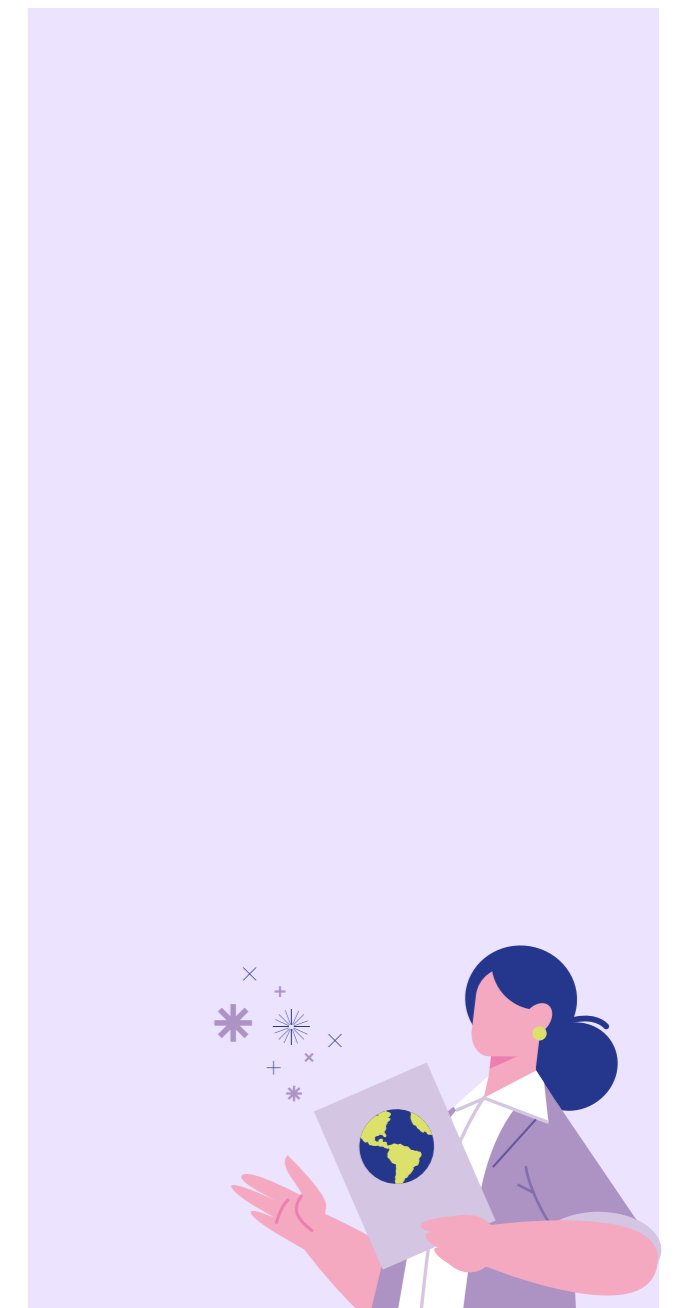
A pesar de las barreras estructurales, la discriminación y la violencia reportadas, la mayoría de las mujeres en cargos ejecutivos locales mantiene **su compromiso con el servicio público y la vida política.** Casi tres cuartas partes de las encuestadas (73 por ciento) manifestaron su **intención de continuar sus carreras políticas más allá de su mandato actual.** Una de cada cinco (20 por ciento) se mostró indecisa, y solo el 7 por ciento indicó que no desea seguir en la política.

Entre quienes expresaron su voluntad de continuar, las **aspiraciones futuras abarcan una diversidad de cargos públicos.** Alrededor de una cuarta parte (26 por ciento) manifestó interés en convertirse en **parlamentaria**, el 24 por ciento aspira a **continuar como alcaldesa** y el 11 por ciento desea **desempeñarse como gobernadora o prefecta.** Una proporción menor (12 por ciento) expresó **interés en asumir un ministerio**, mientras que el 5 por ciento aspira a la **presidencia u otros cargos en el gobierno central.** Apenas el 1 por ciento se proyecta **liderando un partido político**, lo que pone de relieve las dificultades persistentes que enfrentan las mujeres para acceder a posiciones de alta jerarquía dentro de las estructuras partidarias.

Sin embargo, las perspectivas de quienes se muestran indecisas o no desean continuar revelan las **presiones persistentes que condicionan las trayectorias políticas de las mujeres.** Entre el 27 por ciento de las encuestadas que no planea continuar en política o permanece indecisa, casi ocho de cada diez (79 por ciento) experimentó alguna forma de **violencia política basada en género**, y cerca de seis de cada diez (59 por ciento) reportó haberse sentido **insegura en el ejercicio del cargo.** El 36 por ciento mencionó **discriminación relacionada con el embarazo o la maternidad**, y el 39 por ciento señaló las **responsabilidades domésticas y de cuidado no remunerado como obstáculos significativos.** También fueron identificados como factores limitantes los estereotipos de género (65 por ciento), la **falta de recursos financieros** (60 por ciento) y el **apoyo insuficiente por parte de los partidos políticos** (50 por ciento), que afectan tanto la motivación como la capacidad de las mujeres para permanecer en cargos públicos.

59. Los resultados sobre la proyección y permanencia se basan en las respuestas de 84 encuestadas.

Los resultados sugieren que el **fuerte compromiso de las mujeres con el servicio público suele verse tensionado por las múltiples presiones que enfrentan durante el ejercicio del cargo.** Sostener su participación, por tanto, requerirá no solo garantizar paridad en el acceso, sino también asegurar condiciones institucionales de seguridad, respaldo y oportunidades equitativas a lo largo de sus trayectorias políticas.



Estudio de caso: Diferencias generacionales en el liderazgo ejecutivo local de las mujeres

Un análisis de las respuestas desagregadas por edad revela tanto **convergencias como diferencias significativas en las experiencias y perspectivas de las mujeres líderes locales menores de 40 años y aquellas de 40 años o más**. En la mayoría de las dimensiones examinadas, incluidas motivaciones, vías de ingreso a la política, barreras, experiencias de violencia política y posturas frente a la igualdad de género, los hallazgos muestran una **amplia alineación generacional**. No obstante, ciertos contrastes permiten identificar dinámicas en evolución y sugieren que las **mujeres más jóvenes enfrentan desafíos específicos**, aun cuando persiguen objetivos similares a los de sus pares de mayor edad.

Mujeres de todas las edades **comparten un fuerte sentido de vocación pública**. Tanto las más jóvenes como las mayores destacaron motivaciones vinculadas al bienestar comunitario y la igualdad de género, subrayando su compromiso con la mejora de las condiciones de vida y la ampliación de oportunidades para mujeres y jóvenes. Las encuestadas menores de 40 años mostraron una **ligera mayor tendencia a señalar el deseo de adquirir experiencia de liderazgo y desarrollar nuevas competencias** (96 por ciento frente a 84 por ciento entre las mayores de 40), aunque en términos generales los **patrones motivacionales fueron notablemente similares entre ambas cohortes**.

Las **vías de ingreso a la política también evidenciaron escasas diferencias generacionales**. Alrededor de la mitad de las mujeres en ambos grupos etarios accedió a la política a través del **trabajo social o comunitario**, y aproximadamente una de cada tres lo hizo mediante la **actividad partidaria**. Esta continuidad sugiere que el compromiso cívico sigue siendo la principal puerta de entrada a la vida política para las mujeres, independientemente de la edad.

Ambos grupos reportan enfrentar obstáculos estructurales y culturales profundamente arraigados, aunque la intensidad y forma de estas barreras difiere. Las **mujeres más jóvenes son más propensas a identificar normas discriminatorias y estereotipos de género como limitantes** (83 por ciento frente a 66 por ciento entre las mayores de 40) y a **expresar mayores preocupaciones por su seguridad personal** (75 por ciento frente a 54

por ciento). La edad en sí misma también emerge como un factor de discriminación para muchas de ellas: el 39 por ciento de las encuestadas menores de 40 años mencionó **discriminación por edad**, frente al 13 por ciento de líderes de más edad, lo que refleja la interacción entre sesgos de género y edad. Las mujeres de 40 años o más reportan **desafíos similares en relación con las responsabilidades de cuidado y las limitaciones financieras**, aunque son menos propensas a identificar la cobertura mediática sesgada como un obstáculo (49 por ciento frente a 64 por ciento entre las menores de 40). En conjunto, si bien las **barreras estructurales afectan a mujeres de todas las edades, las menores de 40 parecen enfrentar una combinación más intensa de discriminación por género y por edad, junto con mayores preocupaciones por su seguridad**, lo que incide en sus trayectorias hacia el liderazgo político.

La **prevalencia de violencia política contra las mujeres es elevada en ambos grupos etarios**, con aproximadamente tres de cada cuatro encuestadas reportando al menos una **forma de agresión o intimidación**. **No obstante, las formas y los espacios en que se manifiesta la violencia presentan diferencias generacionales marcadas. Las mujeres menores de 40 años están significativamente más expuestas a violencia digital y de carácter sexual:** el 63 por ciento reportó haber experimentado comentarios sexistas o de contenido sexual, y el 42 por ciento indicó que este tipo de contenido fue difundido en medios de comunicación, en comparación con el 23 por ciento y el 13 por ciento, respectivamente, entre las mujeres de 40 años o más.

Las mujeres de 40 años o más reportan con algo más de frecuencia **formas de violencia presencial**, como **daños a la propiedad** y, en casos mucho más excepcionales, haber sido **confinadas o retenidas contra su voluntad**. **En ambos grupos, las repercusiones son significativas.** Aproximadamente una de cada cinco encuestadas modificó aspectos de su vida personal o restringió el uso de redes sociales como consecuencia de la violencia, y una proporción menor pero preocupante redujo su participación pública o reconsideró su continuidad en la vida política. Estos patrones sugieren que la **violencia se adapta a los espacios en los que las mujeres participan con mayor frecuencia: las líderes más jóvenes enfrentan**

mayores niveles de agresión en entornos digitales, mientras que **las de 40 años o más experimentan formas más tradicionales y presenciales de intimidación**.

En ambos grupos etarios se observa un **respaldo contundente a la igualdad de género**. El **apoyo a la paridad política y a la autonomía corporal es prácticamente unánime**, y más de nueve de cada diez encuestadas, independientemente de su edad, **respaldan sistemas de cuidado subsidiados por el Estado**. Las diferencias no se encuentran en los principios, sino en los énfasis. Las **mujeres menores de 40 años tienden a vincular con mayor fuerza el liderazgo político femenino con el fortalecimiento de la confianza en las instituciones** (52 por ciento frente a 41 por ciento) **y con la promoción de la diversidad y la inclusión en la vida pública** (43 por ciento frente a 24 por ciento). **Las mujeres de 40 años o más, en cambio, destacan ligeramente más su contribución al desarrollo socioeconómico y a la cohesión social** (34 por ciento frente a 26 por ciento).

En conjunto, la comparación muestra una clara **continuidad intergeneracional en el compromiso y los valores políticos de las mujeres**, junto con **diferencias relevantes en sus experiencias y en los riesgos que enfrentan**. Las mujeres menores de 40 años reportan mayores niveles de discriminación por género y por edad, así como mayor exposición a violencia digital, y tienden a expresar con mayor énfasis la necesidad de cambios institucionales e inclusión. Las mujeres de 40 años o más, en cambio, cuentan con trayectorias cívicas más consolidadas y enfrentan con mayor frecuencia formas tradicionales de exclusión y violencia política. **Reconocer estas diferencias es clave para diseñar políticas y mecanismos de apoyo que respondan de manera integral a los desafíos que las mujeres enfrentan a lo largo de sus carreras políticas.**

Los resultados de las diferencias generacionales en el liderazgo ejecutivo local de las mujeres se basan en las respuestas de 84 encuestadas.



HALLAZGOS CLAVE Y RECOMENDACIONES DE ACCIÓN

Hallazgos clave

La evidencia recopilada a través del análisis cuantitativo y de los testimonios directos de mujeres en cargos ejecutivos locales en seis países de América Latina revela una **desconexión profunda entre los compromisos formales con la igualdad de género y las realidades que enfrentan las mujeres en la vida política**. Tres décadas después de la Declaración de Beijing, y pese a avances legales significativos en varios países, **el acceso de las mujeres al poder ejecutivo local y subnacional sigue estando severamente limitado**. Esta sección sintetiza los principales patrones identificados en los seis países analizados.

Los marcos legales importan, pero su diseño y aplicación importan aún más: Allí donde se han adoptado disposiciones de paridad integrales y se han aplicado de manera rigurosa, los avances han sido significativos. En cambio, cuando los marcos normativos son parciales, presentan vacíos, incluyen cláusulas de excepción o carecen de mecanismos efectivos de cumplimiento, la representación de las mujeres se ha estancado o incluso ha retrocedido. Una limitación central en varios de los países analizados es que las disposiciones de paridad no se aplican de manera consistente a los cargos ejecutivos uninominales o, cuando existen, no se implementan adecuadamente. Esta brecha deja a las alcaldías y gobernaciones menos protegidas por medidas de acción afirmativa que otros cargos de elección popular y contribuye a la persistencia de desigualdades de género en el liderazgo ejecutivo local y subnacional.

La exclusión de las mujeres del poder ejecutivo responde a una geografía clara del poder: En los seis países, la representación de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local sigue siendo insuficiente y distante de la paridad, con avances marginales en las últimas dos décadas. Además, la presencia femenina disminuye de manera pronunciada a medida que aumentan el tamaño de la jurisdicción, la visibilidad política y el control de recursos. Las mujeres gobiernan mayoritariamente en municipios más pequeños y menos visibles, mientras que permanecen en gran medida ausentes de los principales centros urbanos y capitales provinciales donde se concentra la influencia política. Este patrón no es casual, sino el reflejo de barreras

estructurales que limitan su acceso a los espacios donde el poder político se encuentra más concentrado.

Las diferencias generacionales e interseccionales revelan capas adicionales de exclusión: Las barreras vinculadas a la edad se entrecruzan con la discriminación de género, concentrando el acceso de las mujeres al poder ejecutivo en etapas intermedias o avanzadas de sus trayectorias profesionales y excluyendo en gran medida a las más jóvenes. Asimismo, las mujeres indígenas y afrodescendientes continúan estando significativamente subrepresentadas en el liderazgo ejecutivo local, lo que refleja patrones estructurales de exclusión que trascienden el género y la edad.

Las barreras a la participación política de las mujeres no son obstáculos aislados, sino sistemas interconectados de exclusión: Las normas y estereotipos de género siguen siendo los obstáculos más determinantes, influyendo en la selección de candidaturas por parte de los partidos, en la cobertura mediática y en la forma en que el electorado evalúa la idoneidad y capacidad de las candidatas. Las limitaciones económicas también afectan la viabilidad de las campañas, especialmente para aquellas mujeres que reciben menor respaldo institucional y enfrentan discriminación interseccional. Las responsabilidades de cuidado reducen el tiempo y la disponibilidad para la actividad política. Aunque en algunos países se han adoptado medidas específicas, estas siguen siendo insuficientes y no han dado lugar a políticas integrales que aborden las desigualdades asociadas al cuidado a lo largo de toda la trayectoria política de las mujeres. Asimismo, la violencia contra las mujeres en la política opera tanto como consecuencia como factor que reproduce la exclusión: afecta a quienes ingresan a la vida política y disuade a otras de hacerlo. En conjunto, estas dinámicas se refuerzan mutuamente y generan desventajas acumuladas que las reformas legales, por sí solas, resultan insuficientes para superar.

La violencia contra las mujeres en cargos ejecutivos locales es persistente, y las respuestas institucionales siguen siendo insuficientes: La violencia emerge como una barrera extendida y profundamente arraigada, mientras que las respuestas institucionales continúan siendo en gran medida inadecuadas. Los hallazgos muestran que las mujeres líderes enfrentan múltiples formas de violencia política, incluidas amenazas, intimidación, acoso sexual

PARTE 3

Hallazgos clave
y recomendaciones de acción



y agresiones físicas. Estas experiencias no son hechos aislados, sino parte de patrones sistémicos que socavan su capacidad para ejercer el liderazgo político de manera segura y efectiva. Las consecuencias son profundas: las mujeres restringen su participación pública, limitan su presencia mediática, modifican aspectos de su vida personal y, en algunos casos, abandonan sus trayectorias políticas. A pesar de ello, la denuncia sigue siendo limitada, en gran medida por la falta de confianza en los mecanismos de justicia y rendición de cuentas. Cuando se presentan denuncias, las respuestas suelen ser insuficientes o inexistentes, lo que refuerza la impunidad y debilita la protección institucional de la participación política de las mujeres.

Pese a la exclusión y la violencia, las mujeres en el liderazgo local mantienen un firme compromiso con el servicio público: Casi la totalidad de las mujeres encuestadas manifestó su apoyo a la paridad de género, al acceso universal a servicios de salud, a sistemas de cuidado provistos por el Estado y al reconocimiento de la violencia contra las mujeres como un problema de salud pública. Asimismo, asocian el liderazgo político femenino con democracias más sólidas, una mejor gestión pública y avances sociales y económicos. Sus motivaciones se centran en el bienestar comunitario y la ampliación de oportunidades para mujeres y jóvenes, más que en ambiciones personales o intereses partidarios.

La evidencia conduce a una conclusión clara y contundente. Los avances graduales y las reformas parciales no han sido suficientes para alcanzar la igualdad sustantiva en el liderazgo ejecutivo local. Al ritmo actual, muchas mujeres seguirán excluidas de los espacios de toma de decisiones que configuran sus comunidades y sus vidas cotidianas. Además, las mujeres que expresan dudas sobre continuar en la política son precisamente aquellas más afectadas por la violencia, la discriminación y la falta de apoyo institucional, lo que demuestra que estas barreras no solo dificultan el acceso, sino también la permanencia y el avance en la vida política.

Acercar el progreso requerirá una acción integral y coordinada para abordar el conjunto de obstáculos documentados en este informe: fortalecer y ampliar los marcos de paridad, garantizar la rendición de cuentas frente a la violencia política contra las mujeres, reducir

las limitaciones económicas y las cargas desiguales de cuidado, transformar las prácticas partidarias y la cobertura mediática, y cuestionar las normas sociales que continúan limitando la agencia política de las mujeres.

Las recomendaciones que se presentan a continuación se fundamentan directamente en esta evidencia y delimitan las medidas necesarias por parte de gobiernos, autoridades electorales, parlamentos, partidos políticos, sociedad civil y socios internacionales para avanzar hacia la igualdad sustantiva en el liderazgo ejecutivo local de las mujeres.

Recomendación de acción

01

Adoptar y garantizar la aplicación efectiva de normas de paridad de género en todos los niveles del gobierno local y subnacional, incluidos los cargos ejecutivos electivos y designados.

En consonancia con la Recomendación General N° 40 de la CEDAW, así como con los compromisos regionales e internacionales en materia de igualdad de género, los requisitos de paridad deben extenderse a todos los ámbitos y niveles de toma de decisiones políticas y públicas, incluidos los cargos electivos y designados a nivel local y subnacional. Alcanzar este objetivo requiere marcos normativos integrales y de aplicación efectiva. Las disposiciones de paridad deben garantizar el equilibrio de género en las listas de candidaturas y en los procesos de selección partidaria, e incorporar mecanismos claros para asegurar su cumplimiento, tales como la eliminación de vacíos regulatorios, la imposición de sanciones efectivas ante el incumplimiento y sistemas de monitoreo y rendición de cuentas sobre su implementación. Para asegurar que las medidas de paridad beneficien a todas las mujeres, los marcos legales deben incorporar un enfoque interseccional y, cuando corresponda, prever medidas afirmativas específicas dirigidas a apoyar la participación política de mujeres que enfrentan formas múltiples e interrelacionadas de discriminación.

02

Adoptar marcos normativos integrales para prevenir, sancionar y erradicar la violencia política contra las mujeres por razón de género, garantizando su aplicación efectiva, la rendición de cuentas y servicios integrales de protección y apoyo para víctimas y sobrevivientes.

Los compromisos globales y regionales reconocen cada vez más que garantizar el derecho de las mujeres a participar plenamente y en condiciones de seguridad en la vida política exige marcos normativos integrales que definan, prevengan y sancionen todas las formas de violencia política contra las mujeres, incluidas aquellas de carácter físico, psicológico, sexual, económico y simbólico. Estos marcos deben establecer mecanismos accesibles y seguros de denuncia, medidas efectivas de protección para candidatas y mujeres en el ejercicio de cargos públicos, así como respuestas institucionales coordinadas que brinden apoyo psicosocial, jurídico y económico a víctimas y sobrevivientes. La violencia digital, que cada vez incide con mayor fuerza en la experiencia política de las mujeres, debe ser abordada de manera explícita. Las disposiciones legales deben acompañarse de una implementación efectiva, con investigaciones oportunas, actuaciones diligentes por parte de las autoridades competentes y sanciones proporcionales, especialmente durante los procesos electorales, de modo que la violencia política contra las mujeres enfrente consecuencias reales y no quede impune.

03

Integrar el enfoque de cuidados en los marcos electorales y en las normas que regulan el ejercicio del cargo público para abordar de manera integral las responsabilidades domésticas y de cuidado no remunerado a lo largo de toda la carrera política de las mujeres.

La distribución desigual de las responsabilidades de cuidado continúa limitando la participación política de las mujeres, afectando no solo el tiempo del que disponen, sino también el momento de ingreso, la continuidad y la sostenibilidad de sus carreras. Avanzar hacia la igualdad sustantiva requiere incorporar medidas con enfoque de cuidados tanto en los procesos electorales como en el

ejercicio del cargo público. Esto puede incluir apoyos para el cuidado durante campañas y mandatos dirigidos a candidatas y autoridades con responsabilidades sobre niñas y niños, personas mayores, personas con discapacidad o con enfermedades de larga duración; esquemas de trabajo flexibles para autoridades electas; licencias parentales equitativas para mujeres y hombres en funciones públicas; y prácticas institucionales que reconozcan y acomoden las responsabilidades familiares. Al abordar de manera integral el trabajo de cuidado no remunerado a lo largo de toda la carrera política, los Estados, las autoridades electorales y los gobiernos pueden contribuir a que las mujeres ingresen, permanezcan y avancen en el liderazgo en condiciones de igualdad.

04

Establecer mecanismos de financiamiento sostenibles, accesibles y con enfoque de género para apoyar las candidaturas, campañas y la permanencia de las mujeres en la vida política.

Las barreras económicas continúan limitando la capacidad de las mujeres para competir en elecciones y desarrollar trayectorias políticas sostenidas. Superar estas desigualdades requiere sistemas de financiamiento político con enfoque de género que respalden la participación de las mujeres en todas las etapas, desde la postulación hasta el ejercicio continuado del cargo público. Los Estados, las autoridades electorales y los partidos políticos deben integrar la perspectiva de género en los sistemas de financiamiento público y en los recursos administrados por los propios partidos. Esto implica destinar recursos específicos para la participación política de las mujeres, establecer incentivos para que los partidos promuevan la igualdad de género en la selección de candidaturas y garantizar el acceso equitativo a recursos de campaña y a programas de formación y fortalecimiento de liderazgo. Cuando estas medidas ya existan, es fundamental reforzar los mecanismos de monitoreo, transparencia y rendición de cuentas. Las autoridades electorales deben evaluar de manera periódica el cumplimiento de las normas de financiamiento, publicar información desagregada sobre la asignación de recursos y aplicar sanciones efectivas ante el incumplimiento.

05

Fortalecer los sistemas nacionales de información e integrar marcos de monitoreo y evaluación con enfoque de género en la gestión pública.

Las brechas persistentes en la disponibilidad y calidad de los datos continúan dificultando el seguimiento de la participación y el liderazgo político de las mujeres. Sin información confiable, sistemática y con enfoque interseccional, ni los gobiernos ni la sociedad civil pueden evaluar plenamente los avances ni identificar dónde persisten con mayor intensidad las barreras. Resulta esencial fortalecer los sistemas nacionales de información. Las autoridades electorales y las entidades públicas deben adoptar mecanismos estandarizados para recopilar y publicar datos desagregados por sexo y otras variables clave sobre la participación política en todos los niveles de gobierno, abarcando tanto candidaturas como personas electas o designadas. Como mínimo, estos sistemas deberían incluir información sobre edad, pertenencia étnica, discapacidad, afiliación política y jurisdicción territorial. De manera complementaria, los gobiernos deben incorporar indicadores con enfoque de género en los sistemas de planificación, presupuestación, monitoreo y evaluación, tanto a nivel nacional como subnacional. Estos indicadores deben medir no solo la representación, sino también la influencia efectiva de las mujeres, su acceso real a los espacios de toma de decisiones y el grado en que las políticas públicas contribuyen a reducir las desigualdades de género. La publicación periódica de esta información fortalecerá la formulación de políticas basadas en evidencia, mejorará la rendición de cuentas y permitirá reconocer con mayor claridad el liderazgo de las mujeres en los distintos niveles de gobierno.

06

Garantizar la rendición de cuentas de los partidos políticos respecto de sus compromisos en materia de igualdad de género, incluida la adopción de políticas internas y la publicación periódica de informes sobre avances y resultados.

Los partidos políticos siguen siendo los principales actores que controlan el acceso a los cargos de elección popular y, en muchos contextos, continúan reproduciendo

prácticas que limitan el avance de las mujeres. Superar esta situación requiere más que compromisos formales; exige una transformación institucional sostenida. Los partidos deben incorporar la igualdad de género en sus normas y reglamentos internos y fortalecer el rol y la capacidad de las secretarías de mujeres o de igualdad de género, garantizando su participación efectiva en los procesos internos de toma de decisiones. Esto debe complementarse con medidas orientadas a promover la paridad en las estructuras de dirección partidaria, establecer procesos transparentes de selección de candidaturas y asegurar una distribución equitativa de recursos. Asimismo, la creación de mecanismos de desarrollo de liderazgo, programas de mentoría y la publicación regular de información sobre avances internos pueden contribuir a modificar patrones persistentes de exclusión. Los partidos deben también establecer protocolos claros para prevenir y atender la violencia política contra las mujeres, junto con iniciativas de sensibilización y formación dirigidas a su militancia. Por su parte, las autoridades electorales pueden reforzar estas medidas vinculando el financiamiento público a avances verificables en igualdad de género y aplicando de manera consistente los requisitos de paridad.

07

Promover cambios sostenidos en las normas sociales mediante la integración de la educación en igualdad de género en todos los niveles y la transformación de culturas institucionales en espacios gubernamentales y políticos.

Las normas discriminatorias siguen siendo uno de los obstáculos más persistentes para la participación política de las mujeres, al incidir en los procesos de selección partidaria, la cobertura mediática, el respaldo electoral y la experiencia cotidiana de quienes ejercen liderazgo público. Estas normas no pueden dismantelarse únicamente mediante reformas legales; requieren inversiones sostenidas en educación, comunicación pública y transformación cultural en las instituciones. La incorporación de contenidos sobre igualdad de género en los planes de estudio, en la educación cívica y en los programas de formación dirigidos al personal del sector público, incluido el de las instituciones electorales y judiciales, puede contribuir a modificar percepciones y prácticas a lo largo del tiempo. Al mismo tiempo, los

gobiernos y las instituciones políticas deben adoptar medidas concretas para revisar y transformar prácticas informales que perpetúan la exclusión, de modo que los espacios políticos se consoliden como entornos más seguros, respetuosos e inclusivos.

08

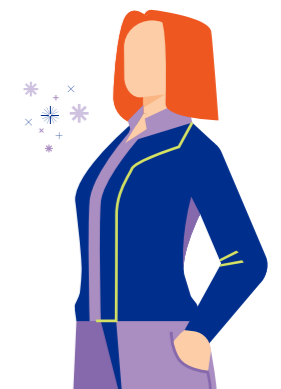
Mejorar la representación mediática mediante directrices de cobertura equitativa y su aplicación regulatoria efectiva.

El sesgo en los medios continúa moldeando las percepciones públicas sobre el liderazgo de las mujeres, reforzando estereotipos que socavan su credibilidad y limitan su visibilidad. Dado que estas dinámicas afectan directamente la capacidad de las mujeres para competir en igualdad de condiciones, los organismos reguladores de medios, las autoridades electorales y las instancias responsables de la comunicación pública deben actuar de manera proactiva para promover representaciones justas y equilibradas de las mujeres en la política. El establecimiento y la aplicación efectiva de directrices de cobertura con enfoque de género, junto con el apoyo a la formación de periodistas y equipos editoriales y la promoción del uso de lenguaje e imágenes inclusivas, pueden contribuir a modificar narrativas arraigadas. En los países donde se asignan espacios mediáticos públicos o regulados durante procesos electorales a partidos políticos o candidaturas, los marcos regulatorios deben garantizar su uso equitativo y promover la paridad de género en la comunicación política. El monitoreo regular por parte de las autoridades electorales, incluida la publicación de información sobre disparidades en la cobertura y en el acceso a plataformas mediáticas, puede fortalecer la rendición de cuentas y contribuir a que los entornos mediáticos respalden, en lugar de obstaculizar, la participación política de las mujeres.

09

Ampliar la inversión en programas de desarrollo de liderazgo, mentoría y fortalecimiento de capacidades para mujeres a nivel local, con especial énfasis en mujeres jóvenes y aquellas de comunidades históricamente excluidas.

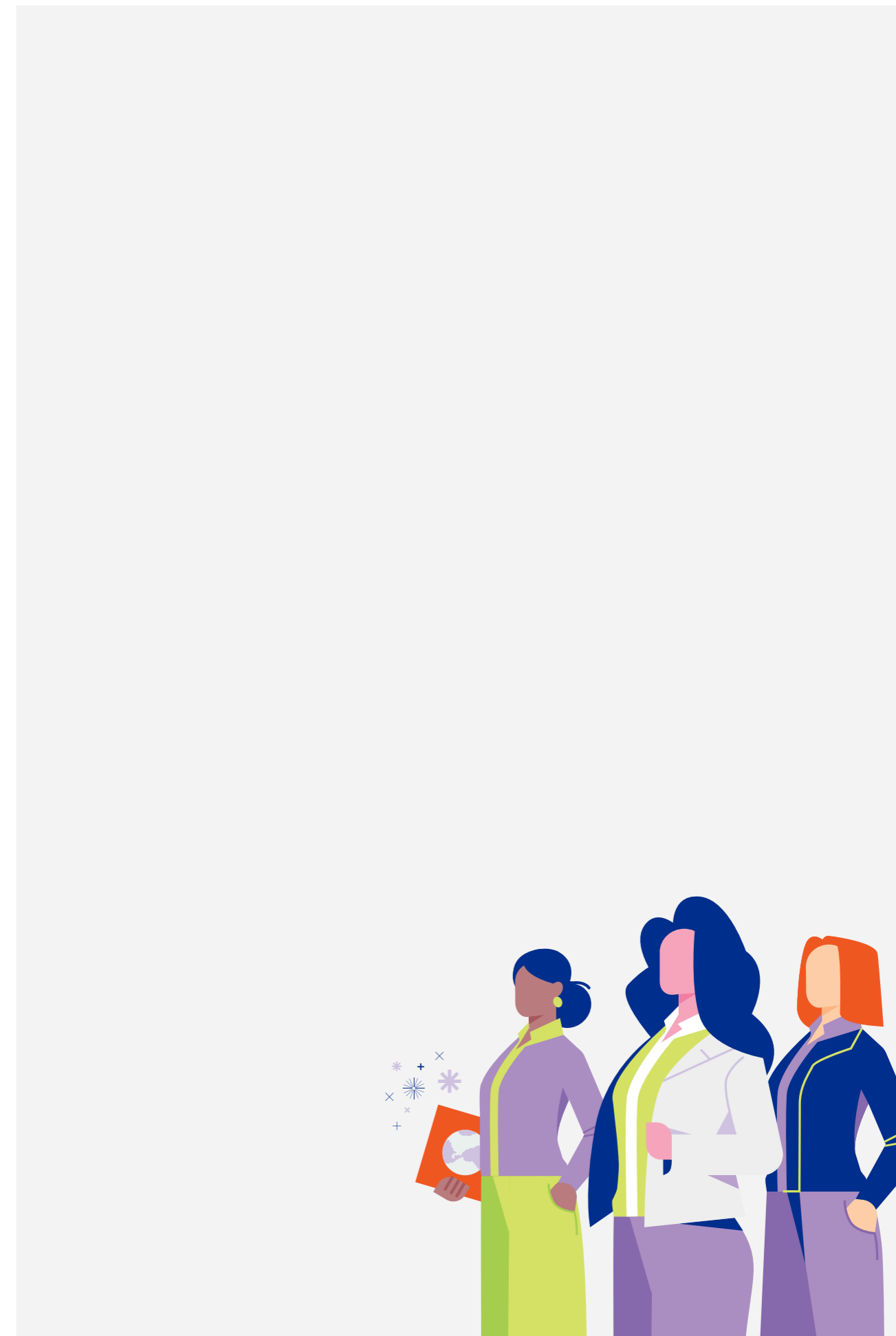
El liderazgo político de las mujeres a nivel local suele desarrollarse en contextos donde el acceso a orientación, redes profesionales y apoyo institucional sigue siendo limitado. La ampliación de programas de desarrollo de liderazgo, mentoría y formación puede desempeñar un papel decisivo para ampliar la participación de las mujeres y consolidar su presencia en espacios de liderazgo. Las iniciativas que conectan a lideresas con experiencia con mujeres que inician o consolidan su participación política, en particular mujeres jóvenes y aquellas pertenecientes a comunidades históricamente excluidas, contribuyen a fortalecer habilidades, confianza y redes de apoyo. Apoyar a organizaciones de la sociedad civil, instituciones académicas y centros especializados de formación que diseñan e implementan estas iniciativas es fundamental para garantizar su sostenibilidad y alcance. Estos esfuerzos deben coordinarse entre gobiernos, partidos políticos, organizaciones de la sociedad civil y socios internacionales, a fin de asegurar continuidad a lo largo de toda la trayectoria política de las mujeres, desde su ingreso hasta su consolidación y avance en cargos de liderazgo.

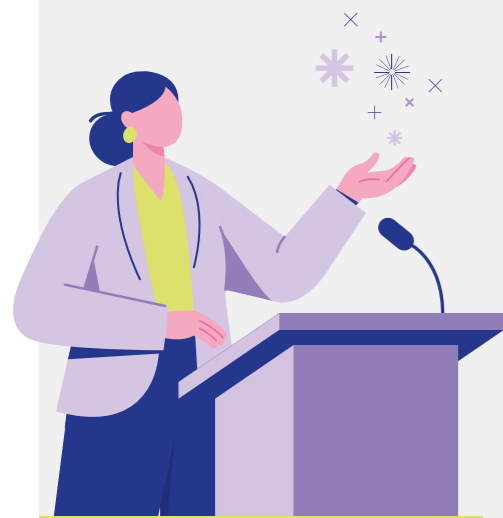


Las **recomendaciones presentadas** anteriormente **no constituyen intervenciones aisladas, sino componentes interrelacionados de una estrategia integral para avanzar hacia la participación igualitaria de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local y subnacional.** Su implementación efectiva requiere voluntad política, compromiso sostenido, recursos adecuados y coordinación entre múltiples actores y sectores.

El liderazgo de las mujeres transforma comunidades y fortalece la democracia. Sin embargo, como muestra este informe, demasiadas mujeres en cargos ejecutivos locales continúan enfrentando barreras estructurales, violencia política por razón de género y un acceso desigual al poder, simplemente por el hecho de ser mujeres. **Alcanzar una igualdad genuina en el liderazgo político exige no solo reformas legales e institucionales, sino también una transformación profunda de la cultura política, que reconozca el cuidado, la inclusión y la corresponsabilidad como pilares fundamentales de la gobernanza.**

GWL Voices, junto con sus socios CGLU y ONU Mujeres, comparte la convicción de que **cuando las mujeres lideran, las sociedades prosperan.** A través de la iniciativa Mujeres en Política (WIP), esta alianza continuará amplificando las voces de las mujeres, ampliando sus oportunidades de liderazgo y respaldando esfuerzos para fortalecer sistemas de gobernanza en los que todas las mujeres puedan participar, decidir y liderar sin temor ni discriminación. Fortalecer el liderazgo de las mujeres es ampliamente reconocido como un factor clave para construir una gobernanza más inclusiva, receptiva y democrática. **Garantizar la presencia igualitaria de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local no es, por tanto, solo una cuestión de derechos y justicia, sino también una inversión estratégica en el futuro de la democracia.**





ANEXO

Marcos jurídicos y de política pública sobre la participación política de las mujeres

04

ANEXO: MARCOS JURÍDICOS Y DE POLÍTICA PÚBLICA SOBRE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES

Este anexo presenta una recopilación de los principales marcos jurídicos y de política pública relacionados con la participación política de las mujeres en los seis países de América Latina analizados en este informe: Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador y Panamá. La información se organiza en un formato estandarizado con el fin de facilitar la comparación y consulta entre países.

Para cada país, el anexo documenta:

- El estado de ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), incluyendo tanto la Convención como su Protocolo Facultativo
- La edad mínima requerida para postular a cargos ejecutivos locales y la edad mínima para ejercer el derecho al voto
- Las leyes y políticas nacionales en materia de igualdad de género y no discriminación
- Los marcos jurídicos sobre violencia política por razón de género
- Las cuotas de género y disposiciones de paridad aplicables a elecciones locales y subnacionales
- Otras cuotas electorales a nivel local, incluidas medidas para la representación de personas jóvenes y pueblos indígenas
- Las leyes y políticas vinculadas al cuidado orientadas a apoyar la participación política de las mujeres

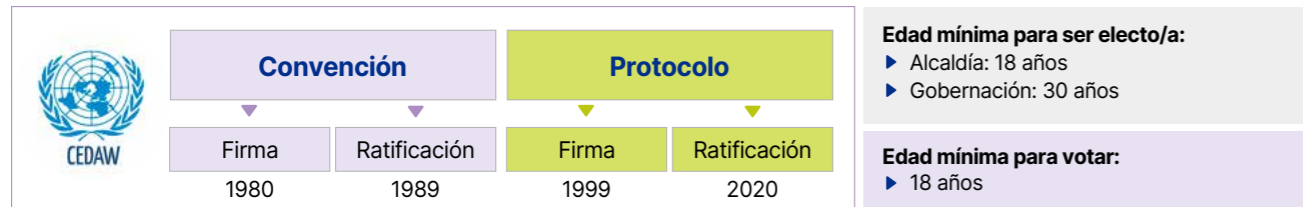
La recopilación refleja el panorama normativo vigente a inicios de 2025 y se basa en fuentes oficiales de acceso público, incluidas legislaciones nacionales, códigos electorales, documentos de política gubernamental e informes de autoridades electorales. Cuando en un ámbito específico no existen marcos jurídicos, ello se señala expresamente.

Este anexo tiene como propósito servir como herramienta de referencia práctica para responsables de políticas públicas, autoridades electorales, organizaciones de la sociedad civil y personas investigadoras que trabajan para promover la participación igualitaria de las mujeres en el liderazgo ejecutivo local. Asimismo, pone de relieve tanto los avances alcanzados como las brechas persistentes en la arquitectura jurídica e institucional que sustenta los derechos políticos de las mujeres en la región.





Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)



Igualdad de género y no discriminación:

Ley/Política	Resumen
Ley N.º 20.820	La Ley 20.820 establece la creación del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género como órgano rector responsable de diseñar, coordinar y evaluar las políticas públicas en materia de género, igualdad de derechos y eliminación de la discriminación arbitraria contra las mujeres. Asimismo, establece la obligación de incorporar el enfoque de transversalización de género en todas las políticas, planes y programas del Estado.
Plan Nacional de Igualdad 2018 - 2030	El Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018–2030 de Chile define políticas concretas hasta 2030 orientadas a cerrar brechas en distintos ámbitos del desarrollo y de la igualdad de género. Prioriza explícitamente la participación política de las mujeres a nivel local como parte de su enfoque estratégico, estableciendo metas e indicadores medibles para la representación municipal y regional. El plan instruye al Estado a actuar en todos los niveles para garantizar la inclusión de las mujeres en los órganos representativos locales y promueve la articulación entre el ministerio, los gobiernos regionales y los municipios para implementar acciones concretas. Asimismo, fija como meta al año 2030 la adopción de un requisito de paridad de género 60/40 en la legislación electoral para concejos municipales y consejos regionales.

Violencia política por razón de género:

Ley/Política	Resumen
Ley N.º 21.675 Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia En Contra De Las Mujeres, En Razón De Su Género	La Ley N.º 21.675, conocida como Ley Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, reconoce expresamente la violencia política contra las mujeres como una de las formas de violencia definidas y sancionables en su marco normativo.

Cuotas de género y leyes de paridad a nivel local:

- En elecciones uninominales, como las alcaldías, actualmente no existen requisitos de cuota ni obligaciones de alternancia de género en las nominaciones partidarias. No obstante, en línea con los objetivos establecidos en el Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018–2030 de Chile, se ha presentado un proyecto de ley para extender las cuotas de género a las elecciones de alcaldes/as, gobernadores/as y concejales/as. La propuesta establece una cuota 60/40, disponiendo que en las candidaturas presentadas por los partidos políticos ningún género podrá superar el 60%. La iniciativa fue aprobada en general por la Cámara de Diputadas y Diputados y respaldada por una Comisión del Senado como mecanismo para fortalecer la representación política de las mujeres. Actualmente continúa en tramitación legislativa y aún no ha sido promulgada como ley.

- La Ley 20.840 (2015) establece un sistema de cuotas de género para las elecciones parlamentarias. Dispone que ningún género podrá superar el 60% de las candidaturas, garantizando así un mínimo de 40% de mujeres en las listas partidarias. Esta medida de carácter transitorio se aplica a las elecciones de 2017, 2021, 2025 y 2029.

Otras cuotas electorales a nivel local:

- **Personas jóvenes:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de personas jóvenes en cargos de alcaldía o gobernación. Cabe señalar que, en el caso de las gobernaciones regionales, la edad mínima para postular es de 30 años, lo que limita formalmente el acceso de personas jóvenes a este nivel de liderazgo ejecutivo subnacional.

- **Pueblos indígenas:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de pueblos indígenas en cargos de alcaldía.

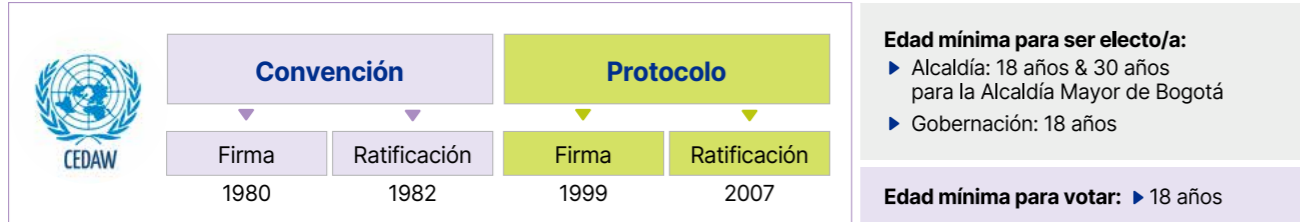
Leyes y políticas vinculadas al cuidado relacionadas con la participación política:

En 2021, el Servicio Electoral de Chile (SERVEL) incorporó en su Manual de Consulta de Financiamiento y Gasto Electoral el reconocimiento de los gastos de cuidado —incluidos aquellos relativos a recién nacidos, niñas, niños y adolescentes, personas dependientes y personas mayores— dentro de la categoría de “gastos menores y frecuentes de campaña”. Estos gastos fueron considerados erogaciones electorales reembolsables para candidaturas a cargos de elección popular, con un tope equivalente al 10% del límite total de gasto autorizado para la candidatura o el partido político. Esta disposición, que se mantuvo en las elecciones de 2024, representó un avance significativo para reducir barreras estructurales y mejorar las condiciones de participación de las mujeres en la competencia electoral.





Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)



Igualdad de género y no discriminación:

Ley/Política	Resumen
La Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el Desarrollo Sostenible del País	<p>Define la Política Nacional de Equidad de Género, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), estableciendo metas orientadas a lograr una mayor representación y cerrar brechas en ámbitos como educación, salud, trabajo y participación política.</p> <p>Uno de sus pilares centrales es el fortalecimiento de la participación política de las mujeres, tanto en cargos de elección popular como en espacios territoriales y comunitarios. A nivel local, establece como requisito obligatorio para la inscripción ante el Consejo Nacional Electoral que las listas electorales municipales y territoriales (concejos, juntas de acción comunal y otros cargos públicos) incluyan al menos un 50% de mujeres, con alternancia de género.</p> <p>Asimismo, la política promueve estrategias específicas de liderazgo y formación política dirigidas a mujeres en zonas rurales y territorios, reconociendo el enfoque de diferenciación rural como un componente central de su implementación.</p>

Violencia política por razón de género:

Ley/Política	Resumen
Ley 2453 para prevenir, atender, rechazar y sancionar la violencia contra las mujeres en política y hacer efectivo su derecho a la participación en todos los niveles	<p>La Ley 2453 establece un marco jurídico integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia política basada en género. Reconoce el derecho de las mujeres a una vida política libre de violencia y sin discriminación por razón de sexo o género. Protege sus derechos políticos y electorales, incluyendo los derechos a la expresión, reunión y asociación. Define de manera clara las acciones, conductas u omisiones que constituyen violencia política y designa a las autoridades electorales (el Consejo Nacional Electoral o su equivalente) como responsables de implementar medidas preventivas y de protección.</p>

Cuotas de género y leyes de paridad a nivel local:

- En elecciones uninominales, como alcaldías o gobernaciones, no existen actualmente cuotas ni obligaciones de alternancia de género aplicables a los partidos políticos en la presentación de candidaturas.
- La Ley 581 de 2000, "por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisivos de las diferentes ramas y órganos del poder público" (modificada en 2008), establece que al menos el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio en las distintas ramas y niveles del poder público deben ser ocupados por mujeres. Esta disposición se aplica a cargos provistos mediante ternas, en las que al menos una de las personas postuladas debe ser mujer. No aplica directamente a cargos de elección popular como alcaldías o gobernaciones.
- En 2015, una reforma constitucional incorporó los principios de paridad, universalidad y alternancia, estableciendo que al menos el 50% de los espacios de participación política deben estar ocupados por mujeres (paridad), que las cuotas deben aplicarse en todas las instituciones (universalidad) y que las listas de candidaturas deben alternar géneros (alternancia). No obstante, estas disposiciones continúan aplicándose principalmente a elecciones basadas en listas, como las legislativas, y no a cargos uninominales como alcaldías y gobernaciones.

Otras cuotas electorales a nivel local:

- **Personas jóvenes:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de personas jóvenes en elecciones de alcaldía o gobernación. La participación política juvenil se promueve a través de mecanismos consultivos y participativos establecidos en la Ley 1622 de 2013, modificada por la Ley 1885 de 2018, que creó los Consejos de Juventud a nivel municipal, departamental y nacional, sin establecer disposiciones de cuota electoral. Cabe señalar, sin embargo, que, en el caso de la Alcaldía Mayor de Bogotá (Alcalde/sa Mayor de Bogotá), la edad mínima para postularse es de 30 años, lo que limita formalmente el acceso de las personas jóvenes a este destacado cargo ejecutivo local.
- **Pueblos indígenas:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de pueblos indígenas en elecciones de alcaldía o gobernación.

Leyes y políticas vinculadas al cuidado relacionadas con la participación política:

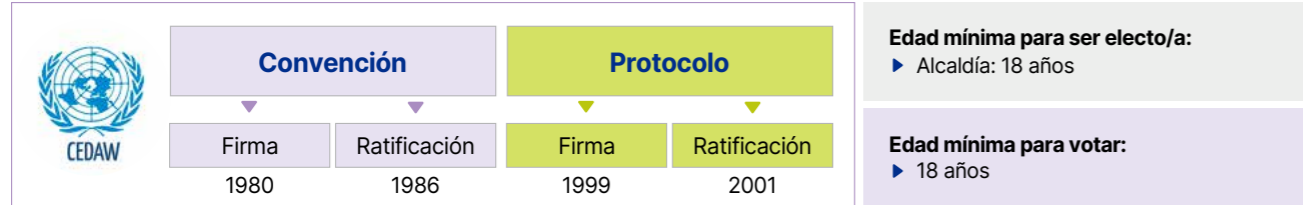
Colombia adoptó la Ley 2436, de 2024, que establece una modalidad de permiso de maternidad que permite a las mujeres en organismos públicos colegiados (incluidas las congresistas, diputadas departamentales y concejalas municipales) ejercer sus funciones políticas a distancia durante el permiso de maternidad. Sin embargo, la ley no se aplica a los cargos ejecutivos unipersonales, como las alcaldías o gobernaciones.



COSTA RICA



Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)



Igualdad de género y no discriminación:

Ley/Política	Resumen
Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Originalmente Ley 7142 - posteriormente remunerada como Ley 7801 en 1990)	<p>La Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (originalmente Ley 7142 y posteriormente reenumerada como Ley 7801) constituye una norma fundamental dentro del marco jurídico costarricense para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y, en ese sentido, tiene un impacto directo en la participación política de las mujeres.</p> <p>Ha servido como referente y base jurídica clave para la adopción de la Ley 10235 sobre violencia política contra las mujeres, el establecimiento de la cuota mínima del 40% de candidaturas femeninas (Ley 8765 del Código Electoral, 2009) y los avances posteriores hacia la paridad y alternancia (50/50) en las listas electorales. Asimismo, sentó las bases para la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG).</p>
Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (2007-2017 y 2018-2030)	<p>La Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG) constituye una estrategia de Estado promovida por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) de Costa Rica para garantizar los derechos de las mujeres y eliminar la discriminación estructural.</p> <p>Su primera fase (2007-2017) abordó ámbitos como la participación política, la violencia basada en género, el trabajo, los cuidados y la salud, impulsando reformas legales clave y planes institucionales. Su extensión (2018-2030) consolida este marco, con énfasis en la redistribución del poder, el tiempo y los recursos entre mujeres y hombres mediante acciones coordinadas de instituciones públicas, gobiernos locales y organizaciones sociales, incorporando mecanismos de seguimiento, evaluación y rendición de cuentas.</p> <p>La PIEG identifica la participación política de las mujeres, especialmente a nivel municipal, como una prioridad estratégica. Reconoce que las mujeres enfrentan mayores barreras estructurales en el ámbito local y, por ello, promueve reformas legales, acciones afirmativas, procesos de formación y fortalecimiento institucional orientados a garantizar una democracia paritaria efectiva desde el nivel local.</p>

Violencia política por razón de género:

Ley/Política	Resumen
Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la vida política (Ley 10235 - 2022)	<p>Aprobada en 2022, la Ley 10235 reconoce que las mujeres enfrentan formas específicas y sistemáticas de violencia al participar en la vida política. Su objetivo es proteger sus derechos políticos y garantizar su participación plena, libre de violencia y discriminación.</p> <p>La Ley 10235 hace referencia explícita al ámbito local y municipal, al reconocer que muchas manifestaciones de violencia política ocurren precisamente en los niveles más inmediatos del poder, como los gobiernos locales y los concejos municipales y distritales. Entre otras medidas, la ley dispone la creación de mecanismos de prevención y sanción a nivel local, incluyendo la implementación de protocolos en los partidos políticos cantonales y la capacitación de autoridades municipales.</p>

Cuotas de género y leyes de paridad a nivel local:

Ley/Política	Resumen
Código Electoral, 2009 (Ley 8765) actualizado en 2022	<p>La ley consagra los principios de paridad y alternancia, garantizando la participación política igualitaria de mujeres y hombres en todos los niveles, incluidos el ámbito local y municipal.</p> <p>Establece que las listas de candidaturas y los órganos electos deben estar integrados por un 50% de mujeres y un 50% de hombres, con una diferencia máxima de una persona, y que las listas deben organizarse con alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer), de modo que no puedan figurar dos personas del mismo sexo de manera consecutiva. Asimismo, dispone que el Registro Electoral debe rechazar cualquier lista que no cumpla con estas disposiciones.</p>

Otras cuotas electorales a nivel local:

- **Personas jóvenes:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de personas jóvenes en cargos de alcaldía.
- **Pueblos indígenas:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de pueblos indígenas en cargos de alcaldía.

Leyes y políticas vinculadas al cuidado relacionadas con la participación política:

Actualmente no existen leyes ni políticas en materia de cuidados específicamente diseñadas para promover una mayor participación política de las mujeres, incluida la participación a nivel local.

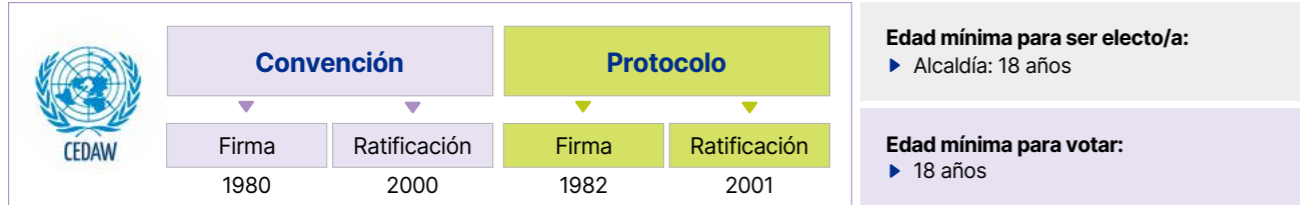


COSTA RICA

REPÚBLICA DOMINICANA



Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)



Igualdad de género y no discriminación:

Ley/Política	Resumen
Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III 2020–2030)	<p>El Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género III (2020–2030), liderado por el Ministerio de la Mujer, constituye una política integral sustentada en la Constitución (art. 39), la Estrategia Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Incluye siete ejes temáticos —salud, educación, medio ambiente, economía, violencia, ciudadanía y tecnología— y adopta un enfoque interseccional para abordar las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres.</p> <p>El plan busca avanzar en tres dimensiones clave de autonomía: económica (acceso al empleo, activos y crédito), en la toma de decisiones (empoderamiento político y liderazgo) y física (salud sexual y prevención de la violencia). Asimismo, promueve la transformación cultural, el fortalecimiento institucional y la participación ciudadana. Para asegurar su implementación efectiva, establece mecanismos de coordinación interinstitucional, capacitación continua, uso de datos desagregados por sexo y sistemas de seguimiento mediante indicadores y evaluaciones periódicas.</p> <p>El plan define la participación política de las mujeres como un componente esencial de su autonomía, incluyendo su presencia en cargos de elección popular, gabinetes ministeriales y gobiernos locales. En el Componente 4, Ciudadanía, Democracia y Participación Social y Política, el plan propone promover cambios culturales y ampliar la presencia de las mujeres en roles de liderazgo tanto a nivel central como local; fortalecer su acceso a cargos de elección popular garantizando el cumplimiento de las leyes de paridad y reformando barreras legales; adecuar la legislación, como la Ley Municipal, para asegurar candidaturas en igualdad de condiciones a nivel local; y potenciar la participación de las mujeres en el gobierno local mediante reformas legales y reglamentarias, transversalización de género y capacitación digital dirigida a alcaldesas, concejalas y otras autoridades.</p>

Violencia política por razón de género:

Ley/Política	Resumen
Law N° 20-23	La Ley Orgánica del Régimen Electoral, tipifica y busca erradicar la violencia política contra la mujer en el marco de las infracciones electorales. En particular, el artículo 316.21 establece sanciones penales de uno (1) a tres (3) años de reclusión para acciones que limiten o vulneren el ejercicio de los derechos políticos de las mujeres por razones de género.

Cuotas de género y leyes de paridad a nivel local:

Ley/Política	Resumen
Ley 176-07	La ley exige la alternancia de género en las candidaturas a alcalde/sa –vicealcalde/sa (o síndico/a y vice-síndico/a en el Distrito Nacional). Los partidos deben garantizar que, si la candidatura a la alcaldía corresponde a un hombre, la candidatura a la vicealcaldía sea de una mujer, y viceversa.

La Ley Electoral n.º 20-23, adoptada en 2023, dispone que la Junta Central Electoral no admitirá ninguna lista de candidaturas a cargos de elección popular que incluya menos del 40% ni más del 60% de personas de uno u otro sexo. No obstante, esta cuota no se aplica a cargos unipersonales, como las alcaldías.

Otras cuotas electorales a nivel local:

- **Personas jóvenes:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de personas jóvenes en elecciones de alcaldía. La cuota juvenil del 10% establecida por la Ley 33-18 se aplica únicamente a cargos plurinominales, como regidores y miembros de juntas, y no a cargos unipersonales como la alcaldía o la vicealcaldía.
- **Pueblos indígenas:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de pueblos indígenas en elecciones de alcaldía.

Leyes y políticas vinculadas al cuidado relacionadas con la participación política:

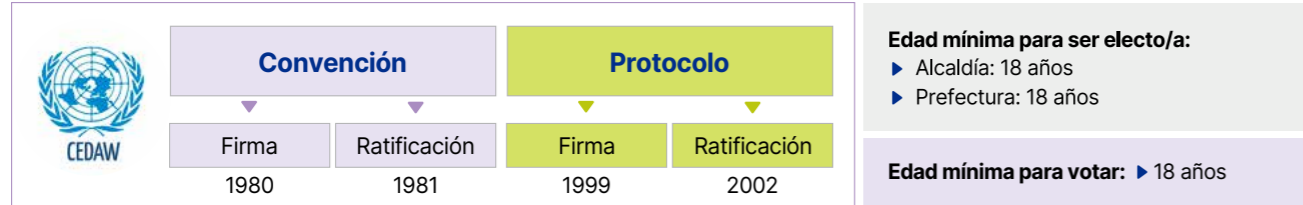
Actualmente no existen leyes ni políticas en materia de cuidados específicamente diseñadas para promover una mayor participación política de las mujeres, incluida la participación a nivel local.

REPÚBLICA DOMINICANA





Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)



Igualdad de género y no discriminación:

Ley/Política	Resumen
Agenda Nacional para la Igualdad de Género (2021–2025)	<p>La Agenda Nacional para la Igualdad de Género (2021–2025), elaborada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG), fortalece las acciones en ámbitos como salud, educación, prevención de la violencia, empleo, tecnología y participación política.</p> <p>Identifica la participación política y la toma de decisiones como una de sus nueve áreas prioritarias, incorporando medidas orientadas a ampliar el acceso y la presencia de las mujeres en las estructuras de poder regionales y locales. Asimismo, la agenda exhorta a ministerios, prefecturas, municipios y juntas parroquiales a implementar políticas locales que promuevan los derechos políticos de las mujeres en sus respectivos territorios.</p>

Violencia política por razón de género:

Ley/Política	Resumen
Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (LOIPEVM, 2018)	La ley define expresamente la violencia política basada en género como una forma de violencia contra las mujeres y reconoce que este tipo de violencia comprende acciones u omisiones que restrinjan el ejercicio de sus derechos políticos.
Código de la Democracia (reformas 2020)	Esta ley clasifica la violencia política basada en género como una infracción electoral muy grave y establece sanciones como multas, destitución del cargo y suspensión de los derechos políticos por un período de hasta cuatro años.

Cuotas de género y leyes de paridad a nivel local:

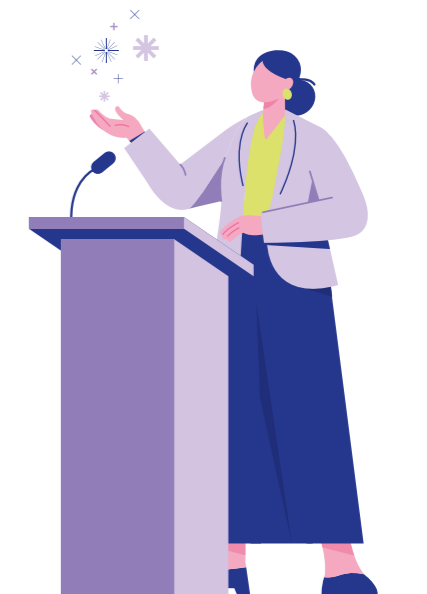
Ley/Política	Resumen
Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas (Código de la Democracia)	<p>En 2025, la Asamblea Nacional aprobó por amplia mayoría una reforma a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas (Código de la Democracia) que ratificó el principio de paridad de género en las listas de candidaturas, incluyendo tanto elecciones uninominales como plurinominales.</p> <p>La reforma establece la paridad de género (50% mujeres y 50% hombres), con alternancia en el orden de las candidaturas, como requisito obligatorio para todos los cargos de elección popular, incluyendo cargos unipersonales (como las alcaldías) y fórmulas binomiales (como presidente(a)/vicepresidente(a) o prefecto(a)/viceprefecto(a)). Esta modificación representa una ampliación significativa respecto del marco anterior, en el que la paridad se aplicaba principalmente a listas plurinominales y no se exigía de manera explícita para candidaturas uninominales ni para fórmulas ejecutivas.</p>

Otras cuotas electorales a nivel local:

- **Personas jóvenes:** No existen cuotas juveniles aplicables a elecciones de alcaldías o prefecturas en Ecuador. La cuota del 25% para jóvenes establecida en la Ley Orgánica de las Juventudes, aprobada el 25 de octubre de 2022 (como reforma al Código de la Democracia), se aplica únicamente a cargos binomiales y plurinominales (pluripersonales).
- **Pueblos indígenas:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de pueblos indígenas en los gobiernos locales.

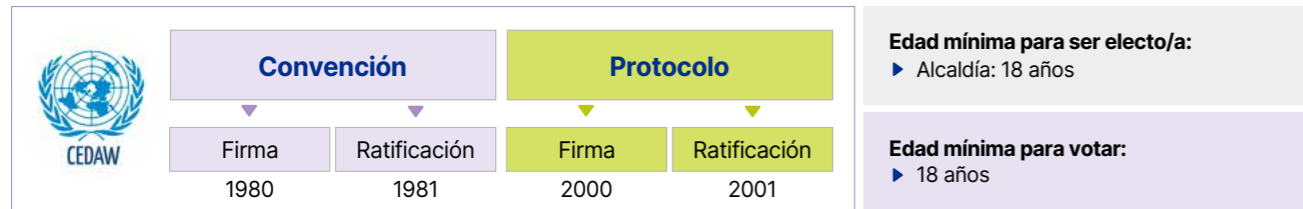
Leyes y políticas vinculadas al cuidado relacionadas con la participación política:

Actualmente no existen leyes ni políticas en materia de cuidados específicamente orientadas a promover una mayor participación política de las mujeres, incluida la participación a nivel local.





Ratificación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)



Igualdad de género y no discriminación:

Ley/Política	Resumen
Ley N° 4 de 29 de enero de 1999 – Igualdad de Oportunidades para las Mujeres	La Ley N° 4 prohíbe la discriminación y promueve la igualdad de condiciones en los ámbitos público, privado y familiar. En su Capítulo I, artículo 1, reconoce el derecho de las mujeres a participar plena y equitativamente en la vida política, social, económica, cultural y familiar, y prohíbe toda forma de discriminación por razón de sexo.
Política Pública de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres 2024–2034	Aprobada en junio de 2024, esta política establece un marco estratégico basado en los derechos humanos, el empoderamiento político, económico, social e institucional, y el seguimiento intersectorial. Entre sus objetivos, busca garantizar la participación política de las mujeres con base en los principios de paridad e igualdad de género establecidos en la normativa electoral y en los instrumentos de derechos humanos. Para ello, promueve programas de empoderamiento político orientados a asegurar la designación de mujeres en instancias de gestión local y municipal, sensibiliza sobre el derecho de las mujeres a participar en la política local y fomenta su representación igualitaria en estructuras estatales, municipales, comunitarias y partidarias.

Violencia política por razón de género:

Ley/Política	Resumen
Ley 184-2020 de violencia política	Ley pionera para combatir la violencia política basada en género, aplicable a todos los niveles, incluido el municipal. Establece obligaciones concretas para autoridades y partidos políticos en materia de prevención, denuncia, atención y sanción. La ley define la violencia política como cualquier acto, conducta u omisión, ya sea directa o a través de terceros, que —basada en el género— cause daño a las mujeres y tenga por objeto menoscabar o restringir el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos.

Cuotas de género y leyes de paridad a nivel local:

Ley/Política	Resumen
Código Electoral	El Código Electoral de 1983 (con reformas hasta 2021) establece la obligación de los partidos políticos de respetar la paridad y la igualdad de género. Las listas de candidaturas deben estar integradas por 50% hombres y 50% mujeres. En elecciones uninominales, incluidas las elecciones de alcaldía, la persona candidata principal y su suplente deben ser de distinto sexo. Asimismo, la ley dispone que el Tribunal Electoral no aprobará postulaciones que no cumplan con estos requisitos.

Otras cuotas electorales a nivel local:

- **Personas jóvenes:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de personas jóvenes en elecciones de alcaldía.
- **Pueblos indígenas:** Actualmente no existen medidas ni cuotas destinadas a promover la representación de pueblos indígenas en cargos de alcaldía.

Leyes y políticas vinculadas al cuidado relacionadas con la participación política:

Actualmente no existen leyes ni políticas en materia de cuidados específicamente orientadas a promover una mayor participación política de las mujeres, incluida la participación a nivel local.



BIBLIOGRAFÍA

Asociación Chilena de Municipalidades, 2024, *¿Quiénes son y qué los caracteriza?*

Asociación Nacional de Alcaldías e Intendencias de Costa Rica, 2020, *Informe de Resultados Elecciones Municipales 2020-2024: Alcaldías Municipales.*

CEPAL, 2025, *Elected Mayors Who Are Women. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG).*

CEPAL, 2025, *Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe (OIG).*

Consejo Nacional Electoral de Ecuador, 2019, *Presentación de Resultados Finales Elecciones Seccionales 2019: Alcaldes/as.*

Consejo Nacional Electoral de Ecuador, 2019, *Presentación de Resultados Finales Elecciones Seccionales 2019: Prefectos/as.*

Consejo Nacional Electoral de Ecuador, 2023, *Presentación de Resultados Finales Elecciones Seccionales 2023: Alcaldes/as.*

Consejo Nacional Electoral de Ecuador, 2023, *Presentación de Resultados Finales Elecciones Seccionales 2023: Prefectos/as.*

Ecuador Chequea, 2023, *De 244 gobiernos seccionales, apenas 48 estarán dirigidos por mujeres.*

Emol, 2024, *El mapa de los alcaldes de Chile: Quiénes gobiernan cada comuna del país y cómo es la distribución de fuerzas políticas.*

Emol, 2024, *Elecciones 2024: Municipales y Regionales – Guía de Candidatos.*

Foro Económico Mundial, 2025, *Why We Need More Women Leaders in Politics for the Future of Work.*

IDEA Internacional, 2024, *Informe General de las Elecciones: Panamá 2024.*

IDEA Internacional, 2025, *De la paridad legal a la paridad real: Estrategias para la igualdad sustantiva en Panamá.*

Instituto Global para el Liderazgo de las Mujeres y Fundación Westminster para la Democracia, 2021, *Women Political Leaders: The Impact of Gender on Democracy.*

Junta Central Electoral República Dominicana, 2020, *Elecciones Municipales 2020.*

Junta Central Electoral República Dominicana, 2024, *Resultados Municipales 2024.*

La Nación, 2024, *Mujeres obtienen mayor cantidad de alcaldías de la historia.*

La Nación, 2024, *Vea los nuevos alcaldes de Costa Rica.*

Observatorio de Participación Política de las Mujeres República Dominicana, 2025, *Cantidad de Candidaturas Propuestas y Electas – Alcaldía.*

ONU Mujeres, 2021, *Women's Representation in Local Government: A Global Analysis.*

ONU Mujeres, 2024, *Hacia la Democratización del Financiamiento de los Partidos Políticos y las Campañas Electorales en América Latina.*

ONU Mujeres, 2024, *Violencia contra las mujeres en política: marcos regulatorios e implementación. Una aproximación al escenario de América Latina y el Caribe.*

ONU Mujeres, 2024, *Why So Few Women Are in Political Leadership, and Five Actions to Boost Women's Political Participation.*

ONU Mujeres, 2025, *Avanzar la Democracia Paritaria en América Latina y el Caribe.*

ONU Mujeres, 2025, *Facts and Figures Women's Leadership and Political Participation.*

ONU Mujeres, 2025, *Press Release – Political Leadership Roles in 2025: Men Continue to Dominate.*

ONU Mujeres, 2025, *Women in Local Government Website.*

PNUD, 2025, *Paridad política entre avances y desafíos.*

Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral de Colombia, 2023, *Avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres en los cargos de elección territorial: La representación política de las mujeres después de las elecciones territoriales 2023.*

Registraduría Nacional del Estado Civil y el Consejo Nacional Electoral de Colombia, 2023, *Avances hacia la igualdad entre hombres y mujeres en los cargos de elección territorial.*

Registraduría Nacional del Estado de Colombia, 2019, *Elecciones Territoriales 2019: Alcaldes.*

Registraduría Nacional del Estado de Colombia, 2019, *Elecciones Territoriales 2019: Gobernador.*

Registraduría Nacional del Estado de Colombia, 2023, *Elecciones Territoriales 2023: Alcaldes.*

Registraduría Nacional del Estado de Colombia, 2023, *Elecciones Territoriales 2023: Gobernador.*

Serrano, Susana B., 2021, *Las prefectas provinciales en Ecuador 1979-2019. América Latina Hoy, Universidad de Salamanca.*

SERVEL Chile, 2021, *Elección de Alcaldes 2021.*

SERVEL Chile, 2021, *Gobernadores Regionales 2a Votación 2021.*

SERVEL Chile, 2024, *Elección de Alcaldes 2024.*

SERVEL Chile, 2024, *Gobernadores Regionales 2a Votación 2024.*

Tribunal Electoral de Panamá, 2019, *Votos Obtenidos por Alcaldes Proclamados, Según Distrito 2019.*

Tribunal Electoral de Panamá, 2024, *Voto Informado: Hojas de Vida de Candidatos/as para Alcalde.*

Tribunal Electoral de Panamá, 2024, *Votos Obtenidos por Alcaldes Proclamados, Según Distrito 2024.*

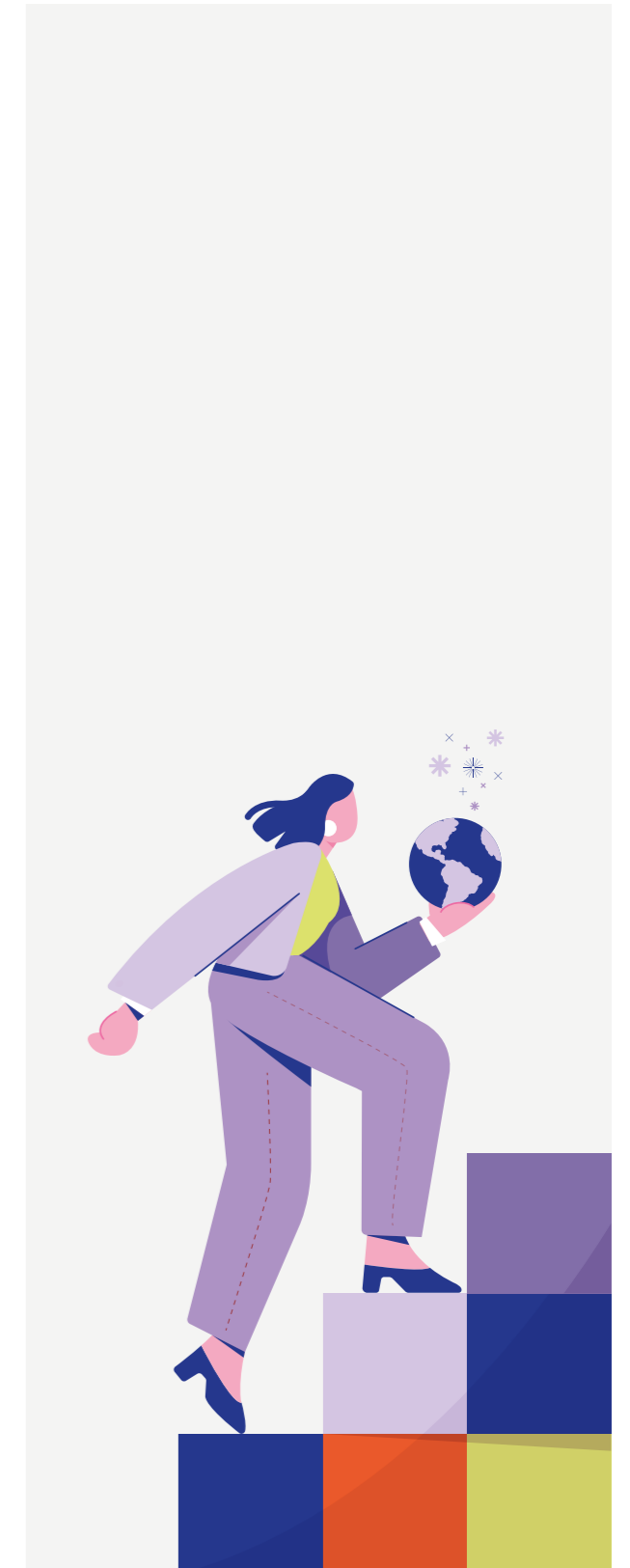
Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica, 2024, *Resultados Electorales: 2024.*

Unión Europea, 2024, *Informe Final Misión de Expertos Electorales, Panamá 2024.*

Unión Europea, 2024, *Misión de Expertos Electorales de la Unión Europea en Panamá: Informe final de la elección general 2024.*

Mujeres líderes políticas y Foro Oliver Wyman, 2023, *La representación importa: Mujeres líderes políticas.*

Exención de responsabilidad (ONU Mujeres): Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones o políticas de ONU Mujeres.



LA AUTORA

Claudia Briones Smith es especialista en igualdad de género con más de veinte años de experiencia en políticas públicas, cooperación internacional para el desarrollo y el sistema multilateral. Ha trabajado con diversas organizaciones e instituciones internacionales, entre ellas la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), donde se desempeñó como Directora de la Unidad de Género entre 2015 y 2024. En estos cargos, contribuyó al desarrollo de iniciativas regionales y globales orientadas a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, trabajando en ámbitos como la respuesta al VIH, la violencia contra las mujeres y las niñas, el empoderamiento económico de las mujeres y la participación y el liderazgo político de las mujeres. Actualmente trabaja como consultora internacional y se desempeña como Coordinadora de la iniciativa Women in Politics en GWL Voices for Change and Inclusion (GWL Voices), contribuyendo a la investigación, la generación de conocimiento y el diálogo de políticas sobre el liderazgo de las mujeres a nivel local y subnacional.





www.gwlvoices.org

LIDERANDO EL CAMBIO,
IMPULSANDO EL LIDERAZGO