

## La representación política de las mujeres en Panamá: una propuesta para superar el dilema de coordinación entre las primarias y la paridad

Flavia Freidenberg\*  
Harry Brown Arauz\*\*



DOI 10.35242/RDE\_2019\_27\_1

### Nota del Consejo Editorial



**Recepción:** 23 de julio de 2018.

**Revisión, corrección y aprobación:** 17 de octubre de 2018.

**Resumen:** Analiza la situación de las mujeres en cuanto a la representación política, los obstáculos para acceder a los cargos de elección popular que van desde su rol familiar hasta los obstáculos partidarios para acceder a candidaturas. Por último, expone las reformas que deben realizarse para que la representación de las mujeres sea equitativa y real.

**Palabras clave:** Representación política / Puestos de elección popular / Equidad de género / Mujeres / Organización interna del partido político / Panamá.

**Abstract:** It analyzes the situation of women regarding political representation, the obstacles to have access to popular election posts, which range from their role within the family to the obstacles they face in the parties to have access to candidacies. Lastly, it presents the reforms that have to be made in order for women representation to be real and equal.

**Key Words:** Political representation / Popular election posts / Gender equality / Women / Internal organization of political party / Panama.

\* Argentina, politóloga y periodista, correo flavia@unam.mx. Investigadora. Titular "B" a Tiempo Completo del Instituto de Investigaciones Jurídicas, de la Universidad Nacional Autónoma de México y Profesora de "Política Comparada" del Posgrado en Ciencias Políticas y Sociales de la misma Universidad. Doctora por la Universidad de Salamanca (2001) y máster en Estudios Latinoamericanos (1999) por la misma casa de estudios.

\*\* Panameño, politólogo, correo hbrown@cieps.org.pa. Politólogo especialista en partidos políticos, elecciones y análisis político prospectivo del Centro Internacional de Estudios Políticos y Sociales (CIEPS). Doctor en Ciencia Política y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

## 1. INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>

Panamá es uno de los países con menor representación de las mujeres en las instituciones políticas de América Latina. En 2009, ocupaba el último lugar entre las democracias centroamericanas y República Dominicana, salvo Guatemala que estaba aún peor en términos de representación política. Si bien el número de mujeres en cargos legislativos a nivel nacional se ha incrementado, las condiciones de representación descriptiva de las mujeres panameñas no alcanzaba el 20 por ciento para 2017 (CEPAL, 2018), lo que implicaba ni siquiera contar con la “masa crítica” (Dahlerup, 1993) necesaria para impulsar leyes y reformas<sup>2</sup>. La situación es dramática: pocas mujeres candidatas, pocas mujeres electas, y ausencia de una coalición articulada de actores amigable al género que impulse reformas orientadas a cambiar esta dinámica de exclusión.

Aun cuando el país es uno de los pioneros en la región por contar con una presidenta mujer a finales de la década de 1990 (Mireya Moscoso), la baja representación de las mujeres en las instituciones políticas es un déficit de la democracia panameña y evidencia la presencia de fuertes obstáculos sociales, políticos y económicos que enfrentan las mujeres cuando quieren hacer política (Došek *et al.*, 2017). Esto manifiesta una grave falla en el funcionamiento del sistema político. En los países donde las mujeres están subrepresentadas en las instituciones, como es el caso de Panamá, existen diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto al acceso y al ejercicio igualitario del poder.

La escasa representación de las mujeres debilita la legitimidad de las instituciones democráticas; violenta los derechos humanos de la mitad de la población porque la ausencia de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones supone la vulneración de los derechos políticos a ser representante y a ser representada; dificulta la deliberación en torno a los intereses de las mujeres en el proceso de diseño e implementación de las políticas públicas; expresa la existencia de una sociedad desigual; genera poco espacio para la pluralidad y la equidad en la ciudadanía y disminuye las oportunidades de contar con una democracia incluyente.

---

<sup>1</sup> Este artículo recoge las entrevistas realizadas a informantes clave (periodistas, políticas, excandidatas, diputadas, académicos, dirigentes políticas del Foro de Mujeres, miembros de INAMU, magistrados del Tribunal Electoral) y la revisión de investigaciones realizadas de manera previa sobre la participación y la representación política de la mujer en Panamá.

<sup>2</sup> Una “masa crítica” es entendida como una minoría (relevante) que es capaz de crear recursos institucionalizados que mejorarán el estatus de los grupos minoritarios representados (Dahlerup, 1993). Esto significa que alcanzar al menos esa masa crítica (lo que sería un 30 por ciento) supone un elemento positivo en la evaluación de la representación descriptiva.

Una percepción bastante arraigada en las élites políticas y en quienes ejercen el periodismo en Panamá es que la mujeres “no participan porque no quieren”, que “no están interesadas en hacer política” y que, además, “no están capacitadas” (Comunicación personal, noviembre de 2015). A diferencia de esta idea común, los datos evidencian que más del 50 por ciento de la militancia de los partidos, al menos registrada de manera formal ante el Tribunal Electoral, son mujeres; que el trabajo comunitario local es predominantemente femenino y que incluso muchas de las suplencias de los cargos de representación popular o los de designación ejecutiva (como viceministras, vicepresidenta) son (o han sido) mujeres.

El problema no estaría necesaria ni exclusivamente en la participación de las mujeres en la política, sino en los bajos niveles de representación de estas en las instituciones panameñas<sup>3</sup>. La experiencia da cuenta de que hay mujeres interesadas en participar, solo que no son elegibles por sus partidos, no suelen tener la misma experiencia previa que los hombres o ellas mismas consideran que el costo de participar es demasiado alto para los beneficios de representación que reciben por ello (Comunicación personal, noviembre de 2015).

Una de las frases más escuchadas entre los hombres y mujeres panameños pone en evidencia un obstáculo muy arraigado: “si ellas quieren una candidatura, que la ganen en las primarias” (Comunicación personal, noviembre de 2015). De este modo, las mujeres panameñas deben romper varios techos (de cristal, de cemento, de billetes) y enfrentar sesgos implícitos que las evalúan con criterios mucho más exigentes y diferentes a los hombres, lo que las pone en desventaja para conseguir el apoyo electoral que exige una competencia interna como las primarias. Esto en un escenario político donde se les exige mucho más que sólo competir (habilidades, capacitación, recursos, redes) y donde se les suele presionar para que se capaciten más y se preparen para competir, legislar; si desean gobernar desde cargos ejecutivos (Comunicación personal, noviembre de 2015).

Es más, está bastante extendida la idea de que la realización de primarias imposibilita definitivamente la aplicación de un sistema de cuotas efectivo. Este argumento es poderoso porque, más allá del valor real que las primarias tienen para las dirigencias de los partidos, el valor de la

---

<sup>3</sup> No existe evidencia empírica para sostener que las mujeres no quieren participar o las razones por las cuales no lo hacen, dado que para afirmar esto último se necesitarían datos de encuestas, que no están disponibles. Por ejemplo, en la última elección general de 2014, las mujeres participaron más que los hombres (52,3 frente a 47,7 puntos porcentuales) (Valdés, 2014).

democracia interna parece estar muy arraigado en la opinión pública panameña. A este obstáculo le hemos denominado como “primarias gana a mujer”, en el sentido de que, antes que la representación igualitaria de los sexos en las candidaturas a cargos de representación popular, importa más la democracia interna de las organizaciones partidistas (o lo que los partidos creen que sea la democracia interna) (Comunicación personal, noviembre de 2015).

Otro argumento muy esgrimido para dificultar la adopción de un sistema de cuotas efectivo es la presumible superioridad democrática del voto selectivo sobre el voto “en plancha”, que es como coloquialmente se conoce en Panamá a la lista cerrada y bloqueada. De esta manera, entendiendo que un sistema de cuotas altamente efectivo implica que las listas sean cerradas, la preferencia generalizada en Panamá por este tipo de lista genera otro obstáculo institucional al que hemos denominado como “voto selectivo gana a mujer”.

Esto da cuenta de la existencia de obstáculos institucionales, actitudinales, partidistas y sociales que enfrentan las mujeres panameñas al momento de aspirar a un cargo de elección popular. En este sentido, buscar resolver estos obstáculos en cualquier proceso de rediseño institucional debe suponer enfrentar al menos tres dilemas que cruzan la dinámica de la representación panameña: a) cómo seleccionar las candidaturas (primarias u otro mecanismo); b) cómo elegir a los representantes, en particular, respecto a la estructura del voto (voto en plancha o voto selectivo) y c) cómo mejorar los niveles de representatividad del sistema político, que implica combinar estos dos mecanismos con las leyes de cuotas y/o paridad de género.

La combinación de estos tres elementos complejiza la dinámica institucional de la representación política en el país y hace que ninguna solución sea sencilla ni unidimensional. Además, existen creencias extendidas en la ciudadanía y la clase política respecto a ciertos efectos positivos de algunos elementos institucionales (como las primarias o el voto selectivo)<sup>4</sup> que no pueden despreciarse ni impulsar su transformación a costa de la representación política de las mujeres. Es más, ninguna reforma debería pensarse sin tener en cuenta cómo resolver este dilema, toda vez que

---

<sup>4</sup> Aun cuando en la literatura comparada se han encontrado hallazgos muy convincentes respecto a los beneficios de los mecanismos de selección mixtos y/o centralizados para la selección de las candidaturas (Hinojosa y Vázquez, 2016) o la lista cerrada y bloqueada (voto en plancha) para elegir representantes (Jones, 2009; Htun y Jones, 2002). Ver también esta discusión en perspectiva comparada en Schwindt-Bayer (2018); Caminotti (2016); Krook y Norris (2014); Archenti y Tula (2014).

cualquier impulso reformista que los desconozca será inconcluso, inacabado y contará con fuertes detractores entre la élite política y la opinión pública.

La estructura de este texto tiene cuatro partes. Primero, muestra la situación de la representación política descriptiva de las mujeres (números reales) en Panamá. Segundo, identifica los principales obstáculos que enfrentan las mujeres políticas cuando quieren acceder a un cargo de representación popular. Tercero, presenta una serie de propuestas de reformas claves para contribuir en un debate plural y crítico a mejorar la representación de las mujeres panameñas.

## **2. LA REPRESENTACIÓN DESCRIPTIVA EN PANAMÁ**

A pesar de haber sido uno de los primeros países en tener a una mujer como presidenta, muy pocas mujeres han sido electas para ocupar un escaño en la Asamblea Nacional de Panamá desde la transición a la democracia (8 por ciento en 1994, 10 en 1999, 15 en 2004, 9 en 2009 y 18,31 en 2014), lo que da cuenta de los bajos niveles de representación política femenina en el principal escenario legislativo nacional<sup>5</sup>.

Junto a las pocas mujeres electas, hay pocas candidatas. En 2009, el 13 por ciento de las candidaturas que compitieron por una posición en la Asamblea Nacional fueron mujeres (14 por ciento en distritos plurinominales y 9 por ciento en distritos uninominales). Según datos del Tribunal Electoral, en 2014 las mujeres candidatas que compitieron por un cargo fueron el 14,98 por ciento (662) frente al 85,02 por ciento (3757) de hombres, donde resultaron electos 709 hombres frente a 95 mujeres.

De las 71 diputaciones electas en 2009, el 9 por ciento fueron mujeres (7 por ciento en distritos plurinominales y 12 por ciento en distritos uninominales), un valor próximo al porcentaje total de mujeres candidatas y de mujeres candidatas viables<sup>6</sup>. En la siguiente elección en 2014, la cantidad de mujeres en la Asamblea Nacional se incrementó a 18,31 por ciento del mismo modo que las candidatas mujeres titulares también se

---

<sup>5</sup> La representación descriptiva tiene que ver con cuántas personas de un grupo consiguen acceder a un cargo de representación popular. La diferencia entre representación descriptiva y sustantiva en este punto se vuelve importante (Pitkin 1971). La primera se logra cuando los miembros de un grupo son electos. La segunda, cuando las demandas de dicho grupo se ven efectivamente realizadas en el campo de la política pública, hayan sido o no electos sus miembros.

<sup>6</sup> En las circunscripciones plurinominales, se considera que un candidato o candidata es viable si su partido ganó, como mínimo, un porcentaje de votos igual a la mitad de la cuota Hare en la circunscripción. En las circunscripciones uninominales, se considera que una postulación es viable si ganó la elección o si su porcentaje de votos estuvo a menos de 10 por ciento del candidato o candidata que ganó.

incrementaron a 16,6 por ciento. Lo interesante es que en números absolutos las mujeres electas titulares aumentaron (de 5 a 13), pero el número también aumentó debido una mayor cantidad de mujeres suplentes electas<sup>7</sup>.

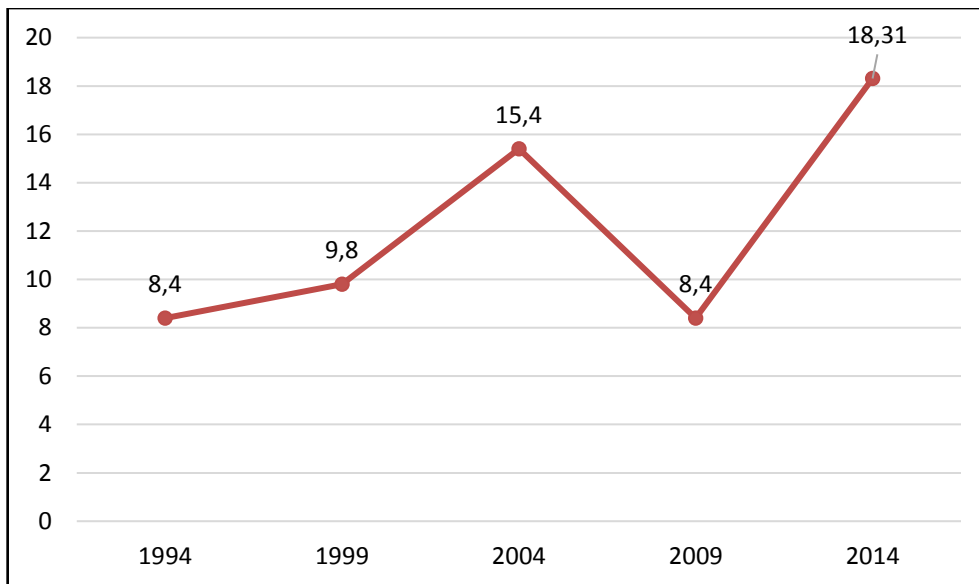


Figura 1: Presencia de las mujeres en la Asamblea Nacional (en porcentajes).

### 3. DIAGNÓSTICO: LOS OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN PANAMÁ

Las mujeres enfrentan grandes dificultades al momento de querer acceder a un cargo de representación política en Panamá y de intentar ejercerlo. Tres son los procesos que debe sortear una mujer para dedicarse a la política: elegirse a sí misma (y superar los techos de cemento); ser seleccionada por el partido (y superar los techos de cristal existentes dentro de la organización partidista) y ser elegida por el electorado (y superar los estereotipos y sesgos de género) (Freidenberg, 2017; Došek *et al.*, 2017). En Panamá, esos “techos”<sup>8</sup> están enquistados en las percepciones de los

<sup>7</sup> Una idea bastante compartida entre los políticos y periodistas panameños, en línea con lo que también piensan en otros países como Honduras (Freidenberg, 2018), es que la paridad se puede cubrir combinando diputados titulares y suplentes. Es más, muchos insistieron con que esta podría ser una solución para mejorar los niveles de representación de las mujeres en las instituciones panameñas (Comunicación personal, noviembre de 2015). El riesgo de exigir la paridad entre titulares y suplentes es que, en la práctica, los puestos titulares serían para los hombres; mientras los puestos suplentes serían para las mujeres y eso funcionaría como una nueva barrera para las carreras de las mujeres.

<sup>8</sup> La metáfora de los “techos” es utilizada para ilustrar los diferentes obstáculos que enfrentan las mujeres en el acceso, la permanencia y el ejercicio del poder político. Las mujeres rompen estos “techos” cuando superan las limitaciones impuestas basadas en creencias y prejuicios sobre sus capacidades o posibilidades de contribución en la política y deciden postularse dentro de sus partidos o utilizando otras vías en caso de que existan como la libre postulación o candidaturas independientes (Freidenberg, 2017).

políticos, de los periodistas, de la ciudadanía así como también en las propias mujeres, respecto a sus oportunidades para participar y ser representantes (Comunicación personal, noviembre de 2015).

Dado que el proceso de representación es complejo y supone diversas etapas, no hay un único factor que explique los problemas de la ciudadanía para acceder a la representación en Panamá. Esos obstáculos se pueden reunir en cuatro grupos: a) los político-institucionales; b) los partidistas; c) los culturales, actitudinales e ideológicos y, finalmente, d) los organizativos de los movimientos de mujeres.

*Los factores institucionales.* Una de las principales explicaciones de los bajos niveles de representación de mujeres en las instituciones panameñas está en la inexistencia de un sistema de cuotas de género fuerte (porcentaje de exigencia o paridad de género) y de instrumentos sancionadores respecto a la violación o incumplimiento de las medidas institucionales que se adoptan. A diferencia de la mayoría de los países de la región que tienen sistemas electorales con instrumentos que buscan promover de manera efectiva la representación de las mujeres (Freidenberg y Lajas, 2017), Panamá ha tenido herramientas débiles e incluso ha carecido de incentivos que favorezcan la representación política de los grupos subrepresentados.

En la literatura comparada, los elementos que integran los mecanismos de acción afirmativa (cuota) o el principio político de paridad de género y que se identifican como “condiciones necesarias” para elevar el nivel de efectividad del diseño electoral de género (reglas electorales y sistema electoral) son: a) un alto porcentaje de exigencia de la cuota; b) mandatos de posición claros respecto al sitio de la lista donde deben ubicarse los diferentes géneros (lo que suele conocerse como mandato de posición cremallera) y c) la existencia de fuertes sanciones a quienes no cumplan con la norma, por la incorporación de penalidades efectivas (Caminotti y Freidenberg, 2016; Schwindt-Bayer, 2009; Reynoso y D’Angelo, 2006).

La “fiebre de las cuotas”, como se le suele denominar al ritmo que adquirió la implementación de esta medida en la región (Llanos y Sample, 2008, p. 27), no ha sido unidireccional ni ha estado exenta de obstáculos en América Latina (Anexo 1). El recorrido en algunos países ha sido ascendente e incrementalista (Freidenberg y Lajas, 2017); mientras en otros ha tenido retrocesos y contradicciones. Los retrocesos se han dado fundamentalmente por las resistencias de ciertos dirigentes políticos que, aun cuando la norma exigía reglas débiles respecto a cómo armar las candidaturas, han utilizado válvulas de escape y toda una serie de artilugios

para no cumplir con lo que establecía la ley (Caminotti, 2016; Freidenberg y Lajas, 2017).

El caso panameño es un ejemplo de un recorrido tortuoso para la aprobación de arreglos institucionales favorables a la representación femenina. Los dos esfuerzos aprobados han sido autolimitados, débiles y sin exigencias fuertes por su incumplimiento. En 1997 se aprobó la exigencia del 30 por ciento de candidaturas de mujeres para las elecciones internas, sin sanciones fuertes y con válvulas de escape para no cumplir ese porcentaje. Tal diseño contenía una laguna jurídica que permitió que los partidos evitaran cumplir plenamente con el espíritu de la ley: "En los casos en que la participación femenina, de manera comprobada por la Secretaría Femenina del partido, sea inferior al porcentaje de que trata esta norma, los partidos políticos podrán completarlo con otros aspirantes a los respectivos cargos" (Ley 22 de 1997)<sup>9</sup>.

De este modo, la ley panameña establecía que si no se cumplía el porcentaje de cuota, los partidos "podrán añadir candidatos de otro sexo"<sup>10</sup>. Cuando las cuotas de género incorporan alguna excepción al cumplimiento de la disposición establecida, el sistema de cuota tiende a debilitarse. Como sostienen Hinojosa y Vázquez Correa (2018), la ley establecía una cuota mínima de 30 por ciento de candidatas mujeres, pero el hecho de que concedía una excepción, si no se registraba un número suficiente de candidatas para ser propietarias o titulares de la candidatura, generaba mayor debilidad del sistema de cuotas.

En este sentido, la Ley 22 de 1997 era débil al menos por tres razones:

- El porcentaje exigido del 30 por ciento era bajo.
- Tenía válvulas de escape ("si no encuentran mujeres, pueden completarlo con otros aspirantes de otro género").
- No tenía sanciones claras y establecidas para quienes no cumplían con ese porcentaje y, algunas veces, se les permitía registrar las candidaturas sin cumplir con lo que señalaba la ley, lo que impedía que el órgano electoral pudiera sancionar claramente a quienes incumplían la norma<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Esto generaba una presión bastante fuerte sobre las mujeres militantes de la Secretaría femenina de los partidos que tenían muchas veces que acatar lo que les indicaban las cúpulas partidistas en el sentido de que "no había militantes" suficientes para que compitieran en las internas (Comunicación personal, noviembre de 2015).

<sup>10</sup> Ley 22/1997. Disponible en la sección Normativa del Portal del Proyecto de Reformas Políticas en América Latina: <http://reformaspoliticas.org>

<sup>11</sup> Cuando existe un mecanismo sancionatorio fuerte (como en Argentina, Bolivia, Costa Rica o México), esto supone que el incumplimiento de la norma dificulta la inscripción de las candidaturas. Esto implica que los



En 2012, se aprobó una nueva norma en la que se fijó que la paridad de género en las candidaturas sería exigible para los partidos políticos, sólo en relación a sus procesos de selección de candidaturas. La norma no exigía a los partidos que cumplieran con la paridad en las candidaturas a las elecciones generales ni tampoco establecía sanciones fuertes para quienes no respetaran la exigencia de poner el 50 por ciento de mujeres en la selección interna de candidaturas<sup>12</sup>. Las reformas electorales discutidas durante los años 2015-2016, y promulgadas en 2017 establecieron la paridad (sin mandato de posición) y la sanción de no ser aceptada la lista de candidaturas si el partido no cumplía con la exigencia de la paridad. Sin embargo, igual que la norma de 1997, dejó una válvula de escape al enunciar que “en los casos en que la participación femenina, de manera comprobada por la Secretaría de la Mujer del partido, sea inferior al porcentaje establecido en esta norma, los partidos políticos podrán completarlo con otros aspirantes a los respectivos cargos”.

Esta cláusula permite un mecanismo de salida a los partidos, que pueden no cumplir con la exigencia de la paridad y no pasarles nada. En este punto, la participación e intervención del organismo electoral como el Tribunal Electoral y su política por el respeto a la exigencia normativa de la paridad de género en las candidaturas resulta crucial. Si el órgano electoral es complaciente, los partidos harán “oídos sordos” a las exigencias de la norma. Por el contrario, si el organismo electoral aplica la exigencia normativa de manera efectiva (como lo ha hecho Costa Rica o México), la situación de los partidos en este sentido es otra. Por tanto, no se trata de tener sólo una buena ley, sino actores políticos como los organismos electorales, los institutos de mujeres, la academia, o los movimientos de mujeres, proactivos en materia de género.

*Los factores partidistas.* Los partidos políticos funcionan como “cajas negras” que dificultan las carreras políticas de las mujeres (Baldez 2007; Hinojosa y Vázquez Correa, 2018). En los partidos panameños esto es más que evidente (Comunicación personal, noviembre de 2015). Las mujeres dependen del apoyo de los líderes y grupos dominantes de sus partidos para conseguir una candidatura. Los partidos funcionan como “porteros” (*gatekeepers*) de la política (Roza *et al.*, 2010, p. 9), ya que son los que

---

organismos electorales no pueden hacer oficial la lista de candidaturas si no aplican en su totalidad el porcentaje establecido por la ley de cuotas (o la paridad de género) (Baireiro *et al.*, 2004, p. 49; Llanos y Sample, 2008, p. 31).

<sup>12</sup> Las reformas del año 2012 fueron aprobadas mediante la Ley 54 y publicada en la Gaceta 27122-A, del 17 de septiembre de 2012. Resulta importante ver: “Artículo 239. En las elecciones internas de los partidos políticos y hasta las primarias, las postulaciones se harán garantizando que efectivamente, como mínimo, el cincuenta por ciento (50%) de las candidaturas sean para mujeres. Corresponderá a la Secretaría de la Mujer de los partidos políticos firmar las listas de postulaciones”.

determinarán quiénes acceden a las listas y quiénes deciden los perfiles que representarán al partido ante la ciudadanía.

Diversos trabajos dan cuenta de la existencia de núcleos o monopolios de poder masculino como una de las barreras claves dentro de los partidos (Hinojosa, 2012; Jones, 2009; Caul, 1999). En los partidos panameños estos núcleos de poder son muy compactos (Comunicación personal, noviembre de 2015)<sup>13</sup> y se encuentran de manera clara, lo que ha generado reacciones y estrategias de supervivencia de las propias mujeres políticas con el fin de superar esos obstáculos. De ahí la tendencia bastante evidente de las mujeres a desarrollar estilos de liderazgo más parecidos a los de los hombres<sup>14</sup>.

Los partidos panameños limitan las posibilidades de una mujer de participar en política en dos ámbitos: a) en el modo en que se da el proceso de selección de candidaturas para los cargos de representación popular (en las primarias), y b) por las dificultades para conseguir recursos (dinero, capital político, capacidad de movilización) para hacer campaña electoral. Los líderes o grupos minoritarios se comportan (normalmente) de modo discrecional en la distribución de las candidaturas entre sus militantes y suelen elegir las candidaturas en función de su resultado electoral más que priorizando la igualdad de género, el mérito de los candidatos o la idea de que deben dar oportunidades más igualitarias. Esta situación predomina en la vida política panameña, donde los partidos dominan el proceso de toma de decisiones e históricamente han sido los que resuelven (no) apoyar a una candidata mujer para un cargo de representación.

*Los factores actitudinales.* Las mujeres enfrentan fuertes "estereotipos de género" (Freidenberg, 2018b; D'Adamo *et al.*, 2008) cuando quieren ser candidatas, una serie de características que se consideran propiamente femeninas y que guían a la formación de ciertas expectativas, evaluaciones y formas de ser en torno a la conducta esperada de las mujeres<sup>15</sup>. El estilo de liderazgo de las mujeres, siguiendo estos estereotipos de género y, en

---

<sup>13</sup> Esos núcleos de poder son estructuras informales que cuentan con dinámicas de poder centralizadas y donde existe una "figura dominante de poder o un grupo pequeño de líderes partidistas" (Jones, 2009, pp. 47-48; Hinojosa, 2012), que controlan el proceso de toma de decisiones y que abren o cierran las oportunidades de las mujeres para hacer carrera política.

<sup>14</sup> En diversas entrevistas realizadas, las mujeres políticas panameñas describieron acerca de sus esfuerzos por "sobrevivir" en un entorno de liderazgos "duros y rudos", "masculinos", que dificultan la posibilidad de hacer política sin hacer ese tipo de discurso y estilo de política (Comunicación personal, noviembre de 2015).

<sup>15</sup> Los "estereotipos de género" se definen como un "conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen varones y mujeres, que se aplican de modo rígido, simplificado y generalizado a todos los miembros de uno de esos grupos" (D'Adamo *et al.*, 2008, p. 92). Las personas de cada género son percibidas de una determinada manera, en función de una serie de roles; pero no significa ello que las personas sean naturalmente así.

comparación con los hombres, responde a ciertas características más emocionales como seres "débiles, sumisas, dependientes, comprensivas, afectuosas, sensibles a las necesidades de los otros" (D'Adamo *et al.*, 2008, p. 92) y que suelen enfrentar muchos más problemas de imagen (que los hombres) y problemas adicionales en las campañas electorales por su condición de mujeres.

Las creencias más comunes de las élites panameñas respecto a las mujeres son contrarias a pensar que las mujeres están capacitadas y tienen habilidades para hacer política en igualdad de condiciones con los hombres (Comunicación personal, noviembre de 2015). En la investigación realizada se encuentran de manera reiterada afirmaciones de hombres y mujeres que señalan que "las mujeres no están capacitadas"; que "las mujeres cuando son políticas se masculinizan, se convierten en hombres"; que "las mujeres si quieren ser dirigentes deben ganarse ese derecho en las primarias", que las "mujeres no participan porque no les interesa la política" y que "ni las mujeres votan por las mujeres" (Comunicación personal, noviembre de 2015).

Estas percepciones de las élites políticas se ven agravadas por el modo en que los medios de comunicación de masas promueven una figura femenina sin poder, reproducen los estereotipos, asociando tareas y roles a los géneros, colocando a las mujeres en papeles que las aleja de ser prototipos que ejercen el poder. En ese sentido, el Informe de la Misión de Observación Electoral de la Organización de los Estados Americanos (OEA) indicó que en la última elección panameña había sesgos en la cobertura de los medios respecto al género de los candidatos (Informe MOE/OEA Panamá, 2014).

Los estereotipos de género también están presentes en la sociedad civil que no cuenta con un posicionamiento claro sobre la perspectiva de una sociedad igualitaria en términos de ambos sexos (Comunicación personal, noviembre de 2015). Es más, la evidencia muestra que se suelen invisibilizar las iniciativas femeninas en las instituciones públicas o en la sociedad en general, no se suele escuchar la voz de las mujeres y se las suele segregar de los espacios de poder.

*Los factores organizativos de los movimientos de mujeres.* Los movimientos feministas y las activistas visibilizan la cuestión de género, dan forma a la agenda pública y gubernamental y crean voluntad política para atender estas problemáticas (Piscopo, 2015; Krook y Norris, 2014). Estos grupos cabildean con los legisladores, generan conocimiento público sobre los problemas, denuncian violaciones a las normas, presentan informes, protestan y alteran el orden público, organizan reuniones y realizan

actividades que ponen en contacto a los miembros del movimiento con funcionarios, mujeres de negocios y otras activistas sociales.

En Panamá, los conflictos al interior del movimiento de mujeres, la debilidad organizativa y la fragmentación de opiniones respecto a la representación política de las mujeres han debilitado la acción colectiva. Se suele saber que si estos movimientos son débiles, su papel para que los partidos o el organismo electoral cumplan las exigencias de las cuotas también lo es. Cuanto más disfuncional sea el espacio que articula los intereses de las mujeres, más difícil resultará tener una agenda común y propuestas propias consolidadas que contribuyan a hacer factibles las propuestas. La debilidad del movimiento de mujeres se manifiesta en la ausencia de una coalición de actores progénero que acompañe y exija a las autoridades electorales y a los partidos políticos acciones concretas a favor de la democracia paritaria.

#### **4. LAS PROPUESTAS: LAS REFORMAS CLAVES PARA MEJORAR LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN PANAMÁ**

Las causas de la baja representación de mujeres en el ámbito legislativo en Panamá están en el diseño institucional (ausencia de sistema de cuotas y/o de paridad), el sistema electoral (que no es sensible al género), la debilidad del movimiento de mujeres, los estereotipos de género de la ciudadanía, las élites y las propias mujeres sobre las habilidades y competencias de las panameñas para hacer política. Persiste la idea de que no están capacitadas para la política, de que las mujeres no votan por mujeres, de que son conflictivas, se pelean unas con otras o se masculinizan cuando tienen poder o de que son sus peores competidores (Comunicación personal, noviembre de 2015).

Panamá puede remediar esta situación de baja representación de las mujeres en las instituciones de la mano de una amplia reforma electoral, con cambios significativos en su diseño institucional, junto a un fuerte compromiso político de las élites partidistas, de los magistrados del Tribunal Electoral, del propio movimiento de mujeres y de la sociedad en su conjunto, respecto a la necesidad de un sistema político incluyente e igualitario, dado que es imposible el ejercicio pleno de la democracia sin mujeres (Freidenberg, 2017).

Si bien en estos momentos no parece haber una estructura de oportunidad política para impulsar ese proceso de reformas electorales que busquen fomentar la representación de las mujeres; la debilidad de la democracia panameña en términos de igualdad amerita la realización de esfuerzos de

una coalición amplia de actores. Para poder contar con esa estructura de oportunidad política se requiere articular una alianza intrapartidista, interinstitucional y multisectorial que permita unificar esfuerzos conjuntos en el corto y mediano plazo y que con ello se pueda superar la situación actual.

En ese sentido, se considera que hay una serie de elementos que podrían impulsarse como parte de una propuesta de reforma electoral integral. Esa propuesta está estructurada en tres elementos vinculados para resolver el problema de coordinación entre primarias y paridad. La primera y más novedosa parte del procedimiento institucional por incorporar consistiría en seleccionar candidaturas a través de un sistema de primarias con dos boletas, una para mujeres y otra para hombres, en la que el electorado tendría la facultad de elegir candidatas y candidatos, según la magnitud de la circunscripción, de cada lista. La segunda parte consiste en que con las candidatas y los candidatos que más votos obtengan se conformaría la lista en cremallera, iniciándola con el individuo con más votos en cualquiera de las dos listas y le seguiría la persona con más votos de la otra lista, consecutivamente.

Este método de elección funcionaría incluso con el voto selectivo único en circuitos plurinominales, como estipulaba la legislación electoral de 2012, o con la triple posibilidad del voto "en plancha" o voto selectivo múltiple o el voto selectivo único en circuitos plurinominales, como establece el Código Electoral de 2017, que regirá las elecciones de 2019<sup>16</sup>. Por último, para los circuitos uninominales, se debería aprobar la paridad entre titulares y suplentes; es decir, el sexo de los miembros de la fórmula no podrá coincidir y, en su caso, respecto de mujeres titulares se buscaría que su suplente también lo fuera, para evitar fenómenos que se han dado en otros países (como México u Honduras) donde los candidatos suplentes presionan para que las mujeres titulares renuncien a sus puestos.

Esta propuesta responde a los condicionantes institucionales que se dan en el sistema político panameño. La idea extendida en la literatura comparada y en la cooperación internacional respecto a la bondad del uso de voto por listas cerradas y bloqueadas, que sería lo más óptimo para mejorar la

---

<sup>16</sup> Htun y Jones (2002) subrayan la importancia del uso combinado de listas cerradas, mandatos de ubicación en las listas, tamaños de distrito moderados o grandes (que, en promedio, generan magnitudes de partido de moderadas a grandes) y estrictas reglas de aquiescencia para resguardar la efectividad de los sistemas de cuota de género (Baldez, 2007). El sistema de cuotas produce un mayor porcentaje de mujeres electas cuando es empleado en combinación con listas cerradas y mandatos donde ubicar a las mujeres en las listas, comparado con su empleo en combinación con listas abiertas, en las cuales los mandatos de ubicación no son efectivos (Jones, 2010, p. 287).

representación política de las mujeres, dificulta presentar una visión maximalista en términos de reformas electorales para este caso de análisis. Dado que no parecen existir las condiciones políticas y sociales para promover la reforma del tipo de estructura de voto (hacia exclusivamente el voto en plancha), esta propuesta impulsa una posición intermedia. Sin embargo, siendo conscientes de que no tendría todos los efectos de una reforma maximalista como la propuesta por Jones (2010), es más factible y realista porque se adapta a la cultura política del país y porque facilita conseguir votos favorables en el órgano legislativo de los diputados y diputadas elegidos en las circunscripciones uninominales.

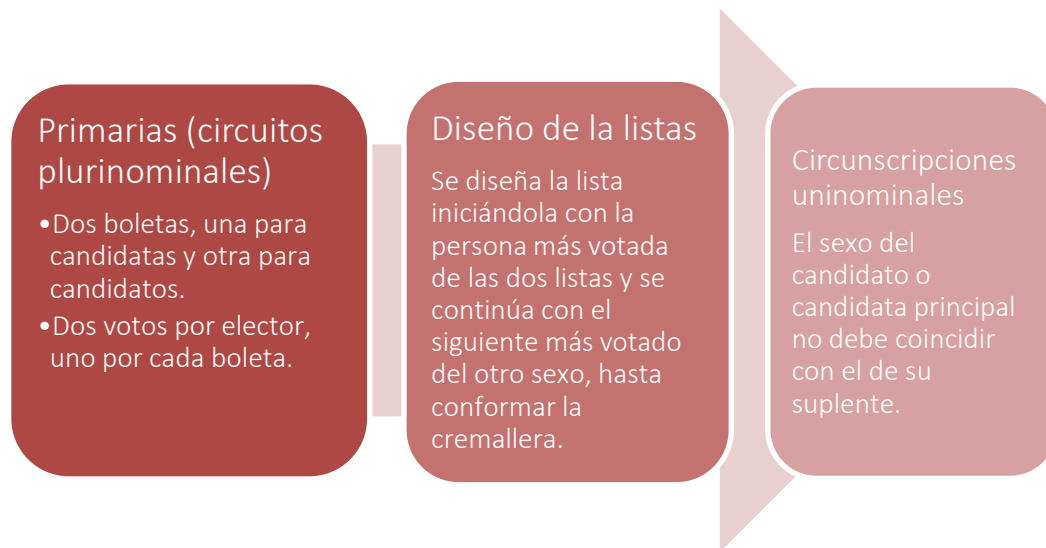


Figura 2. Propuestas de reformas electorales para una democracia paritaria.

La propuesta concreta de reformas está integrada por una serie de medidas claves orientadas a fortalecer el diseño del sistema electoral de género:

En primer lugar, se trata de *aprobar una Ley de Paridad Nacional* (o incluir los artículos en el sistema normativo vigente), que contenga los siguientes elementos: a) paridad en el registro de las candidaturas (50% de las candidaturas), con paridad vertical con mandato de posición con alternancia (cremallera) para distritos plurinominales, donde ninguna posición consecutiva de la lista del partido pueda ser ocupada por miembros del mismo sexo<sup>17</sup>. También sanciones fuertes por incumplimiento de la norma, que significa que no puede registrar candidaturas aquel partido que no

<sup>17</sup> Los distritos plurinominales con un número par de miembros consistirían de un igual número de miembros de cada sexo, mientras que, aquellos con un número impar deberían que tener, a lo sumo, un diferencial de un candidato en términos de la composición de género (i.e., el candidato "impar" podría ser mujer o varón).

cumpla con las exigencias de la norma así como también ausencia de válvulas de escape que permitan incumplir la norma, del tipo “si no encuentran mujeres, pueden poner otros miembros”.

En segundo lugar, *mantener el sistema de selección de candidaturas (las primarias), pero cambiando el modo de elegir a los candidatos (el electorado)*. El uso de primarias para seleccionar candidaturas a cargos públicos puede complicar potencialmente la implementación de un sistema nacional de cuotas, pero al mismo tiempo la utilización de primarias y de cuotas es bastante compatible siempre y cuando se incluyan mecanismos legales apropiados en la legislación electoral y partidaria (Baldez, 2007). En ese sentido, habría que mantener el sistema de primarias, pero incluyendo la elección con dos boletas, una por cada género. Los candidatos más votados de cada género, en orden según el número de votos, pasan a integrar la lista, que debe ser ordenada de manera alterna por cada uno de los sexos hasta cumplir con la cantidad de candidaturas exigida por cada distrito plurinominal.

En tercer lugar, *mantener la manera de elegir la representación política*. Aun cuando la literatura ha hecho énfasis respecto a que el mejor modo de elegir a los representantes para mejorar la elección de las mujeres es la elección por lista cerrada y bloqueada (Baldez, 2007; Jones, 2009, 2010), se propone mantener la elección con el voto selectivo y con voto por plancha, siguiendo la voluntad del elector<sup>18</sup>.

Otras *medidas complementarias* destinadas a fortalecer el liderazgo y la elección de mujeres como representantes serían *incrementar el nivel de financiamiento público* que se destina a los partidos para el fortalecimiento de liderazgo de mujeres y formación en materia de género (del 20% al 30%) y otorgar financiamiento público en publicidad específico para las candidatas, para que puedan acceder a la pauta de los medios de comunicación de manera directa (como el modelo brasileño). También, *mejorar los sistemas de fiscalización*, de manera efectiva, del destino de los recursos consignados a la financiación del liderazgo de mujeres, apoyados, por ejemplo, a través de una plataforma de fiscalización *on line* en tiempo real (ver el modelo mexicano). Asimismo, los partidos políticos *deberían ajustar sus estatutos internos* en clave de igualdad y de una democracia incluyente, incorporando la paridad para la elección de las autoridades internas, es decir, el 50% de las candidaturas de dos sexos diferentes para

---

<sup>18</sup> Por ejemplo, en ausencia de un sistema de cuotas fuertes, el efecto de utilizar listas cerradas o abiertas dependerá de la voluntad de las élites partidarias -que deciden en gran medida la composición de las listas del partido- son más o menos favorables a la elección de mujeres candidatas que el electorado (Matland, 2005).

las dirigencias, con penalizaciones fuertes para quienes no lo apliquen, supervisadas por el Tribunal Electoral.

También se debería incluir el monitoreo de la cobertura de los medios de comunicación con perspectiva de género, realizada por el Tribunal Electoral en alianza con universidades o centros de investigación, y a través de un *Observatorio de Participación Política de las Mujeres Panameñas* que pudiera generar estadísticas e información básica para detectar los obstáculos que generan los medios a través de los estereotipos de género que reproducen. Así como también que ayuden a identificar lagunas y los vacíos de la legislación y del comportamiento de los partidos y grupos sociales respecto al impacto de las reglas electorales en el sistema político.

Todas estas reformas legales requieren de un cambio de mentalidad de las élites políticas partidistas, dando cuenta de un mayor compromiso con las mejoras en la representación, como una cuestión de derechos humanos y de supervivencia democrática. También, exigen una mayor organización de las mujeres, a partir de una alianza transversal y multipartidista incluyente, que monitoree la aplicación de las normas y que exija a los partidos políticos y las autoridades electorales el cumplimiento de las reglas.

Supuestos obstáculos	Reformas claves	Reformas complementarias
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primarias</li> <li>• Voto selectivo</li> <li>• Mujeres no están unidas</li> <li>• Cultura política discriminatoria</li> <li>• Mujeres no están capacitadas (techos de cemento)</li> <li>• Mujeres se convierten en hombres</li> <li>• Ni mujeres votan por mujeres</li> <li>• Mujeres deben ganarse en las urnas el derecho a ser dirigentes</li> <li>• Partidos no ponen mujeres</li> <li>• Mujeres no quieren ser suplentes de mujeres</li> <li>• Medios no cubren mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigencia de Paridad (50%) (vertical) distritos plurinominales</li> <li>• Mandato de posición (cremallera)</li> <li>• Sanciones fuertes (TE)</li> <li>• Sin válvulas de escape</li> <li>• Primarias (2 listas, hasta dos votos por elector, uno por sexo)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Complementaridad de las candidaturas (ambos sexos en cada fórmula) a todos los cargos</li> <li>• Financiamiento público (del 20% al 30%) para liderazgo de mujeres</li> <li>• Fiscalización activa de los recursos</li> <li>• Monitoreo activo del Tribunal Electoral de la aplicación de las normas y de la cobertura de los medios de comunicación a las candidaturas por sexo</li> <li>• Cuota/paridad en los estatutos de manera obligatoria para dirigencias</li> <li>• Financiamiento para la publicidad</li> </ul>

Figura 3: Reformas legales necesarias.



## **5. A MODO DE CIERRE**

Panamá es uno de los países de América Latina con menor presencia de mujeres en las instituciones de representación política. Esto plantea retos impostergables para la democracia y su agenda de promoción y respeto de los derechos humanos en el país. Normativamente es bien sabido lo que se tiene que hacer. Los retos más importantes, pues, estarían relacionados con la articulación de los actores políticos interesados en la promoción de la entrada de más mujeres a las instituciones de representación y la generación de un clima de opinión que favorezca este empeño, con la intención de construir una democracia paritaria.

En ese sentido, resulta necesario fortalecer y legitimar los liderazgos de mujeres con agendas de género feministas en múltiples espacios, lo que significa (simplemente) una agenda centrada en la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. También, fortalecer al movimiento de mujeres, incluyendo al Foro Nacional de Mujeres de Partidos Políticos, como canales de diálogo plural y multisectorial. Esos espacios deberían servir para generar alianzas que permitan la construcción de una agenda común entre mujeres (y hombres) que ejercen cargos de representación popular y que buscan incidir en las políticas públicas desde otros ámbitos con la intención de construir una sociedad y un sistema político más igualitario.

La democracia panameña exige dar un nuevo paso. Hay que generar compromisos con la sociedad civil (profesionales, periodistas, funcionarios, administradores, empresarios) hombres y mujeres que defiendan la idea de una democracia paritaria, basada en la igualdad sustantiva, aunque no se presenten como candidatos. La base está en acompañar los cambios institucionales con una cultura política basada en la igualdad. Por ello resulta importante también desarrollar estrategias de formación (pedagogía en seminarios, debates, mesas redondas, entre otras) de las propuestas de reformas electorales para que su contenido sea conocido y comprendido por la sociedad panameña.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Archenti, N. (Ene.-Jun., 2014). El proceso hacia la paridad en América Latina. Argentina y Costa Rica, experiencias comparadas. *Revista de Derecho Electoral*, (17), 304-332.
- Archenti, N. y Tula, M. (2008). *Mujeres y Política en América Latina. Sistemas electorales y cuotas de género*. Buenos Aires: Heliasta.
- Baldez, L. (2007). Primaries vs. quotas: gender and candidate nominations in Mexico 2003. *Latin American Politics and Society*, 49(3), 69-96.
- Bareiro, L., López, O., Soto, C. y Soto, L. (2004). Sistemas electorales y representación femenina en América Latina. *CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Serie 54*, 7-94.
- Berkley R. y D'Angelo, N. (2006). Las leyes de cuotas y su impacto en la elección de mujeres en México. *Política y gobierno*, XIII, 279-313.
- Brown, H. (2010). La política de la reforma electoral en Panamá. En *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Las reformas electorales en Panamá*, pp. 13-72. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Caminotti, M. (2016). Cuotas de género y paridad en América Latina: mujeres, partidos políticos y Estado. En Freidenberg, F. y Muñoz-Pogossian, B. (Editores). *Reformas Políticas a las Organizaciones de Partidos en América Latina*. Lima: Pontificia Universidad Católica de Perú, Organización de los Estados Americanos, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM y Sociedad Argentina de Análisis Político.
- Caminotti, M. y Freidenberg, F. (2016). Federalismo electoral, fortaleza de la cuota de género y representación femenina en el ámbito subnacional en Argentina y México. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 61(228), 121-141.
- Caul, M. (1999). Women's representation in parliament. The role of political parties. *Party Politics*, 5(1), 79-98.
- D'Adamo, O., García, V., Ferrari, G. y Slavinsky, G. (2008). Mujeres candidatas: percepción pública del liderazgo femenino. *Revista de Psicología Social*, 23(1), 91-104.
- Dahlerup, D. (1993). De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la masa crítica en la política escandinava. *Debate Feminista*, 8(4), 165-206.
- Dahlerup, D. y Freidenvall, L. (2005). Quotas as a "Fast Track" to Equal Representation for Women. *International Feminist Journal of Politics*, 7(I), 26-48.
- Došek, T., Freidenberg, F., Caminotti, M. y Muñoz-Pogossian, B. (Editores) (2017). *Women, Politics and Democracy in Latin America*. New York: Palgrave MacMillan.

- Freidenberg, F. (2018a). *La representación política de las mujeres en Honduras: resistencias partidistas y propuestas de reformas inclusivas en perspectiva comparada*. Documento de Trabajo. Atlanta: Centro Carter.
- Freidenberg, F. (2018b). Ellas también saben: estereotipos de género, resistencias para la inclusión y estrategias para feminizar la política. *Pluralidad y Consenso. Revista del Senado de la República*, 8(35), 122-137.
- Freidenberg, F. (2017). ¿Por qué a las mujeres les cuesta tanto hacer política? Diagnóstico, obstáculos y buenas prácticas para mejorar la representación femenina en América Latina. En Karla Valverde, H., Gutiérrez, V., Flores, A. y Gonzákez, C. (Coords.). *Ciudadanía y calidad de vida: Debates, retos y experiencias en torno al desarrollo social en México y América Latina*. México: UNAM/IEDF/IBERO/La Biblioteca.
- Freidenberg, F. y Lajas, S. (2017). *iLeyes vs. Techos! Evaluando las reformas electorales orientadas a la representación política de las mujeres en América Latina*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Freidenberg, F., Caminotti, M., Muñoz-Pogossian, B. y Došek, T. (Editores) (2018). *Mujeres en la Política: experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. México: Instituto Electoral de la Ciudad de México e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Gilas, K. (2014). *Con las cuotas no basta. De las cuotas de género y otras acciones afirmativas*. México: TEPJF.
- Hinojosa, M. (2012). *Selecting women, electing women. Political representation and candidate selection in Latin America*. Philadelphia: Temple University Press.
- Hinojosa, M. y Vázquez, L. (2018). Selección de candidaturas, partidos y mujeres en América Latina. En Freidenberg, F., Caminotti, M., Došek, T. y Muñoz-Pogossian, B. (Editores). *Mujeres en la Política: experiencias nacionales y subnacionales en América Latina*. México: Instituto Electoral de la Ciudad de México e Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Htun, M. y Jones, M. (2002). Engendering the Right to Participate in Decision-Making: Electoral Quotas and Women's Leadership in Latin America. En Crake, N. y Molineux, M. (Editores). *Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America*, pp. 32-56. Basingstoke: Palgrave.
- Jones, M. (2010). La representación de las Mujeres en la Asamblea Nacional de Panamá: diagnóstico, buenas prácticas y propuestas de reformas. En Brown, H. (Editor). *Las reformas electorales en Panamá: Claves del Desarrollo Humano para la toma de decisiones*. Panamá: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, pp. 275-375.

- Jones, M. (2009). Gender Quotas, Electoral Laws, and the Election of Women: Evidence from the Latin American Vanguard. *Comparative Political Studies*, 42(1), 56-81.
- Krook, M y Norris, P. (2014). Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office. *Political Studies*, 62, 2-20.
- Llanos, B. y Sample, K. (2008). *30 años de democracia: ¿en la cresta de la ola? Participación política de la mujer en América Latina*. Estocolmo: IDEA.
- Lovedunski, J. y Norris, P. (1993). Gender and Party Politics in Britain. En Lovedunski, J., Norris, P. (Editores). *Gender and Party Politics*. London: Sage, pp. 309-330.
- Matland, R. (2005). The Norwegian Experience with Quotas. En Ballington, J., Binda, F. (Editores). *The Implementation of Quotas: European Experiences*. Stockholm, Sweden: IDEA Publishing.
- Piscopo, J. (2015). States as Gender Equality Activists: The Evolution of Quota Laws in Latin America. *Latin American Politics & Society* vol. 57(3), 27-49.
- Pitkin, A. (1971). *The Concept of Representation*. California: University of California Press.
- Rodríguez, A. y Madera, N. (2014). *Estructuras de oportunidades, estrategias y agendas: las articulaciones en red de los movimientos de mujeres en América Latina y el Caribe*. Documento de Trabajo.
- Roza, V., Llanos, B., Garzón, G. (2010). *Partidos políticos y paridad: la ecuación pendiente*. Nueva York y Estocolmo: Banco Interamericano de Desarrollo e IDEA Internacional.
- Schwindt-Bayer, L. (Editor) (2018). *Gender and Representation in Latin America*. Oxford: Oxford University Press.
- Schwindt-Bayer, Leslie A. "Making Quotas Work: The Effect of Gender Quota Laws On the Election of Women". *Legislative Studies Quarterly*, 2009, 34(1), 5-28.
- Valdés, O. (2014). *Elecciones Generales 2014*. Panamá: Tribunal Electoral.

## Anexo 1

### Reglas legales en vigencia en América Latina, 2018 (Julio)

País	Año aprobación diseño electoral vigente	% cuota	Posición	Sanción	Rige para candidaturas a...
Argentina	2017	50%	Sí	Sí	Cámara de Diputados y Senado
Paraguay	1996	20%	No	Sí	Cuerpos colegiados
R. Dominicana	2000	33%	Sí	Sí	Cámara de Diputados y cargos municipales, exceptuando el de síndico
Perú	2000 y 2003	30%	No	Sí	Cargos de representación popular e internas de partidos
México	2014	50%	Sí	Sí	Congreso de la Unión, congresos locales y Asamblea Legislativa del Distrito Federal
Brasil	2009	30%	No	No	Cámara de Diputados, legislaturas estatales y municipales
Costa Rica	2009	Paridad	Sí	Sí	Cargos de elección popular
Ecuador	2009	Paridad	Sí	Sí	Asamblea Nacional, Parlamentos Andino y Latinoamericano, Consejos regionales, distritales y municipales, Juntas parroquiales
Uruguay*	2009	30%	Sí	Sí	Parlamento nacional, Juntas Departamentales y locales
Bolivia	2010	Paridad	Si	Sí	Cargos de representación y elecciones internas de organizaciones políticas
Colombia	2011	30%	No	Sí	Corporaciones de elección popular
Honduras	2016	Paridad	Sí	Sí (multa)	Cargos de elección popular y de dirección de los partidos
Nicaragua	2012	Paridad	Sí	No	Asamblea Nacional, Parlamento Centroamericano y municipios
El Salvador	2013	30%	No	Sí (multa)	Asamblea Legislativa, Parlamento Centroamericano, municipios
Venezuela	1997/ 2015	Paridad**			Asamblea Legislativa
Guatemala		No tiene			
Panamá		No tiene			

*Nota:* Elaboración a partir de Caminotti (2106), con actualizaciones.

\*Esta ley se aprobó para las elecciones nacionales de 2014 y departamentales de 2015, respectivamente.

\*\* No está reglamentado.