



Participación de las Mujeres

Diagnostico estadístico de la participación política de las mujeres en Chiapas 2026



INDICE.

I. Introducción: Marco constitucional de la paridad y descripción de paridad.

II. Diagnóstico por Poderes:

- **Poder Ejecutivo:** Las secretarías frente al staff
- **Poder Legislativo:** Tener curules femeninos, pero con órganos de control masculinos
- **Poder Judicial:** Las brechas estructurales en la carrera judicial
- **H. Ayuntamientos:** El reto de la paridad a nivel territorial

III. Conclusiones y Recomendaciones Técnicas.





Marco Normativo.

El marco constitucional de la paridad en México transformó la participación de las mujeres de una acción afirmativa temporal a un requisito permanente de validez democrática. Hoy en día, ninguna autoridad puede integrarse, ni ninguna candidatura puede registrarse, si viola el principio de igualdad numérica y sustantiva entre géneros.

Artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM):

Artículo 41: Establece que los partidos políticos tienen la obligación de garantizar la paridad de género en la postulación de candidaturas a los distintos cargos de elección popular (diputaciones, senadurías, gubernaturas, ayuntamientos).

Artículo 35 (Fracción II): Eleva a derecho ciudadano el poder ser votado en condiciones de paridad para todos los cargos de elección popular.

Artículo 2: Garantiza que la elección de autoridades indígenas en sus municipios o comunidades también debe respetar el principio de paridad de género, adaptándose a sus sistemas normativos internos, pero sin vulnerar los derechos de las mujeres.

Artículos 94 y 115: Extienden la paridad al Poder Judicial de la Federación (en la integración de juzgados y tribunales) y a los gobiernos locales (ayuntamientos y alcaldías).

La Reforma de 2014 (Paridad Legislativa)

Se incorporó formalmente el principio de paridad de género en el artículo 41 constitucional.

Alcance: Obligó a los partidos a postular 50% hombres y 50% mujeres exclusivamente para el Poder Legislativo (Cámara de Diputados y Senado), tanto por mayoría relativa como por representación plurinominal.





La Reforma de 2019 (Paridad en Todo)

Esta reforma transversal e histórica reformó 9 artículos constitucionales para asegurar que la paridad no se limitara a los congresos.

Extendió la obligatoriedad del 50/50 a los tres poderes de la unión (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) y a los tres órdenes de gobierno (Federal, Estatal y Municipal).

Incluye secretarías de Estado, órganos autónomos, ayuntamientos, y la judicatura.

:





Que es un diagnóstico de paridad de género: Es una herramienta de investigación fundamental para evaluar la situación de igualdad entre mujeres y hombres dentro de una organización, sector o territorio. Su propósito principal no es solo contar cuántas personas de cada género hay, sino identificar las barreras estructurales que impiden una igualdad sustantiva.

Objetivos.

Visibilizar la composición cuantitativa: Cuantificar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles de la estructura organizacional, identificando de manera clara la existencia de segregación vertical (techo de cristal) o segregación horizontal (concentración de un género en ciertas áreas o sectores).

Identificar brechas de género: Detectar y medir las diferencias injustificadas entre mujeres y hombres en el acceso a recursos, oportunidades, remuneración, capacitación y toma de decisiones.

Fundamentar la toma de decisiones y políticas públicas: Proveer una línea base de datos confiables, desagregados por sexo, que sirva como evidencia técnica para el diseño, implementación y evaluación de planes de igualdad, acciones afirmativas o reformas institucionales.





Paridad Sustantiva: Asegura que esa representación se traduzca en una igualdad real y efectiva. El diagnóstico evalúa si las mujeres acceden a los cargos de mayor jerarquía, si reciben los mismos presupuestos, si tienen voz de mando y si el entorno está libre de violencia de género. Estos conceptos son fundamentales en el análisis de género y la economía laboral para explicar por qué, incluso cuando hay un número similar de hombres y mujeres en el mercado de trabajo o en una institución, la igualdad sigue sin ser real. Ambos fenómenos describen cómo el mercado laboral y las estructuras organizacionales se dividen y fragmentan por razones de género.

Segregación Vertical y el "Techo de Cristal"

Segregación vertical se refiere a la concentración de un género en determinados niveles jerárquicos de la estructura de una organización. Es la división que ocurre "de abajo hacia arriba".

Por lo general, se manifiesta como una abrumadora mayoría de mujeres en los puestos operativos o de soporte administrativo, mientras que la presencia femenina disminuye drásticamente a medida que se asciende en la pirámide de mando.

Techo de Cristal. Es la expresión más visible de la segregación vertical. Se define como una barrera invisible pero infranqueable que impide a las mujeres calificadas alcanzar los puestos de alta dirección, decisión y poder político o empresarial. Porque no existen leyes, normas explícitas o prohibiciones estrictas que impidan el ascenso de las mujeres. Legalmente el camino está abierto, pero en la práctica, una red de factores estructurales y culturales les impide pasar de cierto nivel.

Factores que lo causan: Sesgos inconscientes en los procesos de selección, la falta de redes de mentoría masculinas que tradicionalmente impulsan a otros hombres, y la incompatibilidad de las jornadas de alta dirección con la carga desigual del trabajo de cuidados no remunerado (maternidad y hogar). **Segregación Horizontal y el "Suelo Pegajoso"**





Segregación horizontal se refiere a la concentración de un género en determinados sectores económicos, profesiones o áreas de trabajo. Es la división que ocurre "de lado a lado". En lugar de limitarse por el rango jerárquico, las personas son canalizadas debido a roles y estereotipos sociales hacia ciertos tipos de funciones, lo que genera mercados laborales profundamente divididos.

Sectores feminizados: Tradicionalmente vinculados a las extensiones de los roles de cuidado, asistencia y administración. Ejemplos claros son la educación básica, la enfermería, el trabajo social, la administración pública de soporte o los recursos humanos. Estos sectores suelen estar asociados a salarios más bajos y menor reconocimiento social.

Sectores masculinizados: Tradicionalmente vinculados a la fuerza física, la tecnología, la ciencia o la producción pesada. Ejemplos incluyen la construcción, las ingenierías el transporte o la seguridad pública. Estos sectores suelen gozar de mejores salarios, bonos y proyección económica.

El Suelo Pegajoso Es un concepto muy ligado a la segregación horizontal. Describe las fuerzas culturales y económicas que mantienen a la mayoría de las mujeres atrapadas en la base de la pirámide laboral, en empleos precarios, de tiempo parcial o informales (sectores feminizados), impidiendo incluso que inicien una trayectoria de ascenso.

- Revisar si los procesos de reclutamiento, selección, contratación y promoción interna garantizan la igualdad de oportunidades y están libres de sesgos de género.
- Analizar la brecha salarial y de prestaciones para asegurar el principio de "igual salario por trabajo de igual valor".
- Examinar la distribución de las horas de capacitación formal para verificar que las mujeres accedan equitativamente a la formación técnica y de alta dirección.

El valor de la Línea Base: Un diagnóstico de paridad no es un fin en sí mismo, sino el punto de partida técnico. Sin esta fotografía inicial, es estadísticamente imposible medir si las futuras intervenciones o políticas de igualdad disminuyeron las brechas detectadas.





SECRETARÍA
DE LA MUJER
E IGUALDAD
DE GÉNERO
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

TRES PODERES DEL ESTADO

Analisis del equilibrio de género en los mandos del poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial de Chiapas.





Poder Ejecutivo Estatal: Gobernatura Titularidad Masculina.

Directorio General de Funcionarios del Poder Ejecutivo

La brecha se calcula mediante la formula brecha igual a % de mujeres menos 50%, donde los valores negativos indican el porcentaje de participación femenina faltante para alcanzar el principio de paridad transversal.

Institucion	Mujeres (M)	Hombres (H)	Total (N)	Mujeres %	Hombres %	Brecha de Genero	Estatus de Paridad
Organismos Autonomos	4	3	7	57.1%	42.9%	+7.1%	Paridad Alcanzada
Dependencias	9	10	19	47.4%	52.6%	-2.6%	Paridad Alcanzada
O.P. Descentralizados Dessectorizados	3	4	7	42.9%	57.1%	-7.1%	Proximo a la Paridad
Organismoa Descentralizados	5	7	12	41.7%	58.3%	-8.3%	Subrepresentacion Moderada
O.P. Descentralizados Sectorizados	8	20	28	28.6%	71.4%	-21.4%	Subrepresentacion Alta
Oficina del Gobernador	4	19	23	17.4%	82.6%	-32.6%	Subrepresentacion Critica
Empresas de Participacion Estatal	0	2	2	0.0%	100.0%	-50.0%	Ausencia de Paridad
Organismos Auxiliares	0	2	2	0.0%	100.0%	-50.0%	Ausencia de Paridad
Total	33	67	100	33.0%	67.0%	-17.0%	Brecha Significativa





Al cerrar el análisis con 100 puestos del Directorio, se observan tres realidades muy claras para el diseño de políticas públicas de igualdad:

Brecha General en el Tercio de Representación: El panorama general cierra en un 33% de participación femenina frente a un 67% masculina. Esto significa que las mujeres ocupan una tercera parte de los espacios de toma de decisiones en la estructura del ejecutivo, existiendo un déficit de 17 puntos porcentuales para cumplir el mandato de paridad.

Zonas de Exclusión Total (0% Mujeres): Tanto en los Organismos Auxiliares como en las Empresas de Participación Estatal, la presencia de las mujeres en los puestos directivos registrados es nula (0%). Son sectores con pocos integrantes en el directorio (2 personas en cada uno).

En Administración Centralizada: Persiste un contraste muy fuerte entre las Dependencias principales (47.4%), que demuestran un avance real y un compromiso por la igualdad en los primeros niveles de las Secretarías, y la Oficina del Gobernador (17.4%), donde los círculos de staff, asesoría directa y coordinación de gabinete siguen estando predominantemente masculinizados.





Poder Legislativo: Presidencia Titularidad Femenina

Directorio del Poder Legislativo: 40 Diputaciones

Poder Legislativo	Mujeres (M)	Hombres (H)	Total (N)	% Mujeres	% Hombres	Brecha/Paridad 50%	Estatus de Paridad
Diputaciones Totales	24	16	40	60.0%	40.0%	+10.0%	Paridad Superada (Mayoría Femenina)
Junta de Coordinación Política (JUCOPU)	0	1	1	0.0%	100.0%	-50.0%	Ausencia de Paridad
Mesa Directiva (Presidencia)	1	0	1	100.0%	0.0%	+50.0%	Presencia Femenina Absoluta
Auditoría Superior del Estado (ASE)	0	1	1	0.0%	100.0%	-50.0%	Ausencia de Paridad

El Pleno cuenta con un 60% de representación femenina (24 diputadas) frente a un 40% de representación masculina (16 diputados). Esto supera por 10 puntos porcentuales el umbral de la paridad formal de 50%, consolidando al Poder Legislativo como un espacio de alta inclusión y reflejo de las acciones afirmativas y reformas constitucionales en materia electoral.





A pesar de la mayoría de mujeres en las curules, la distribución de los dos órganos más importantes del Congreso revela una división del trabajo político muy común en la administración pública.

La Junta de Coordinación Política (JUCOPU): Presidida por un hombre (100%). La JUCOPU es el órgano de gobierno donde se ejerce el poder político real, se negocian los presupuestos, las agendas legislativas y los acuerdos de las bancadas. Que esté en manos masculinas en un congreso con mayoría de mujeres es un indicador de que el liderazgo político cupular aún retiene sesgos de género.

La Mesa Directiva: Presidida por una mujer (100%). La Mesa Directiva ejerce la representación legal y diplomática del Congreso y conduce las sesiones (poder institucional y protocolario).

Metodológicamente, esto se interpreta como un equilibrio de fuerzas formal, pero cualitativamente suele visibilizar un fenómeno donde las mujeres asumen la carga institucional/protocolaria (Mesa Directiva) mientras que los hombres retienen la negociación política y presupuestal (JUCOPU).

Comparativa: Poder Ejecutivo y Poder Legislativo

El Ejecutivo: es de composición mayoritariamente masculina (67% hombres / 33% mujeres), donde el reto principal está en abrir espacios en las estructuras medias y superiores de los organismos públicos y la oficina de mando.

El Legislativo: es de composición mayoritariamente femenina (60% mujeres / 40% hombres), donde el reto ya no es el acceso a la curul, sino la ocupación de los espacios clave de negociación política interna (como la JUCOPU).

Titularidad del órgano fiscalizador la ocupe un hombre muestra la segregación vertical en órganos técnicos. La Auditoría Superior requiere un perfil técnico especializado en fiscalización, contabilidad y derecho financiero. Que esté ocupada por un hombre (100%) suele reflejar un sesgo de género histórico en la administración pública, donde los cargos vinculados al control técnico-financiero y la auditoría gubernamental han sido tradicionalmente asignados a varones, limitando el acceso de las mujeres a la alta fiscalización.





Poder Judicial. Directorio de 332 personas con presidencia y consejo de la judicatura con titularidad Masculina

Poder Judicial	Mujeres (M)	Hombres (H)	Total	% Mujeres	% Hombres	Brecha/Paridad (50%)	Estatus de la Paridad
Directorio de Funcionarios	115	217	332	34.6%	65.4%	-15.4%	Brecha Significativa
Presidencia del Tribunal Superior de Justicia y Consejo	0	1	1	0.0%	100.0%	-50.0%	Ausencia de Paridad

Concentracion del Mando Unico

La titularidad del Poder Judicial se presenta una Presidencia Unificada (un solo Magistrado Presidente encabeza el Tribunal Superior de Justicia como el Consejo de la Judicatura del Estado). Que este puesto recaiga en un hombre (100%) significa que el gobierno judicial, la administración de los juzgados, el personal y la representación del diseño de la política judicial del estado están bajo una conducción masculina.

En el directorio de funcionarios (jueces, magistrados, secretarios, directores administrativos), las mujeres ocupan el 34.6% de las posiciones frente al 65.4% de los hombres. Esta proporción es casi idéntica a la del Poder Ejecutivo (33%). Esto demuestra que, históricamente, las carreras judiciales y las designaciones en las áreas de apoyo técnico y administrativo





han avanzado lentamente en la incorporación de mujeres a los niveles de mando en comparación con el ámbito electoral, legislativo.

La Carrera Judicial con una brecha de -15.4 puntos porcentuales en el directorio suele reflejar barreras estructurales institucionales. En el Poder Judicial, los ascensos dependen de exámenes de oposición y de la disponibilidad para cambiar de adscripción geográfica (juzgados en diferentes municipios), lo que muchas veces choca con las cargas desiguales de cuidado y responsabilidades del hogar que asumen las mujeres, limitando su crecimiento en el directorio de funcionarios.

Los Tres Poderes del Estado

Poder Ejecutivo (33% Mujeres / 67% Hombres): Paridad en las Secretarías del gabinete, pero fuerte exclusión en las oficinas de staff técnico, asesoría directa del Gobernador y organismos auxiliares.

Poder Legislativo (60% Mujeres / 40% Hombres): El único poder con mayoría femenina en la base representativa (curules), pero con los órganos de control estratégico y fiscalización financiera (JUCOPU y Auditoría Superior) encabezados por hombres.

Poder Judicial (34.6% Mujeres / 65.4% Hombres): Una estructura tradicional con una brecha estructural de dos tercios de hombres frente a un tercio de mujeres, y con la máxima conducción unificada en manos de un hombre.





SECRETARÍA
DE LA MUJER
E IGUALDAD
DE GÉNERO
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

HONORABLES AYUNTAMIENTOS CONSTITUCIONES





Los municipios. Reflejan lo más profundo y estructural paridad. (Titularidades de los H. Ayuntamientos) muestran una enorme disparidad, donde el poder político local sigue estando centralizado a nivel territorial. Se analizan 126 ayuntamientos.

Representacion	Mujeres(M)	Hombres(H)	Total (N)	Mujeres %	Hombres %	Brecha de Paridad	Estatus de Paridad
Presidencias Municipales	25	101	126	19.8%	80.2%	-30.2%	Subrepresentacion Critica

La brecha de genero ($Brecha = \%Mujeres - 50\%$) nos indica que para alcanzar una representación equilibrada en los municipios del estado, existe un déficit de 30.2% lo que equivale a una disparidad de 4 a 1 a favor de los hombres.

La Regla del 80-20 (El Monopolio del Poder Local): Los números demuestran que 8 de cada 10 municipios son gobernados por hombres (80.2%), mientras que las mujeres apenas logran encabezar 2 de cada 10 (19.8%). Estadísticamente, este es el indicador más bajo de presencia femenina de todos los sectores analizados (comparado con el 33% del Ejecutivo, el 34.6% del Judicial y el 60% del Pleno Legislativo).

Paridad Horizontal/Resistencia Territorial: Aunque las leyes electorales obligan a los partidos políticos a postular un 50% de candidatas a alcaldesas (paridad horizontal), los resultados finales en las urnas arrojan solo un 19.8% de efectividad. Esto muestra fenómenos complejos:

- Las inercias culturales y el arraigo patriarcal en el ámbito local influyen significativamente en el comportamiento electoral de las comunidades.
- Existe una tendencia histórica a postular a mujeres en municipios con menor densidad poblacional, menor presupuesto o con condiciones de alta complejidad y rezago, reservando los llamados municipios rentables para los hombres.





Municipios Indígenas: En el estado el cruce entre los derechos políticos de las mujeres y la elección por sistemas normativos internos (usos y costumbres) o la libre autodeterminación comunitaria suelen incidir de manera directa en el acceso a las alcaldías, requiriendo estrategias de mediación e inclusión institucional mucho más específicas.

En el nivel macro-representativo estatal, las mujeres han roto barreras históricas (ocupando el 60% del Pleno del Congreso). Sin embargo, conforme el análisis desciende hacia los espacios ejecutivos de toma de decisiones directas, el poder se masculiniza: baja al 34.6% en el directorio Judicial, al 33% en el directorio del Ejecutivo y cae de forma drástica al 19.8% en los gobiernos municipales.





CONCLUSIONES

Paridad Transversal: El diagnóstico general del estado revela una contradicción estructural: mientras que el principio de paridad de género ha sido sumamente exitoso en el acceso a la representación popular legislativa (alcanzando una mayoría histórica del 60% de mujeres en el Pleno del Congreso), este avance se frena y desciende de forma drástica al analizar los cargos de designación directa, las carreras institucionales y los gobiernos locales. Conforme el poder se vuelve más ejecutivo, técnico y territorial, la presencia de las mujeres disminuye sensiblemente, manteniéndose un promedio del 33% en el Ejecutivo, 34.6% en el Judicial y cayendo a un crítico 19.8% en los Municipios.

Techo de cristal y segregación vertical: Existe una marcada concentración masculina en las posiciones de máxima toma de decisión de los tres Poderes del Estado. Las presidencias y jefaturas de mando único (la Oficina del Gobernador con 82.6% de hombres, la Presidencia Unificada del Poder Judicial con 100% de hombres, y la JUCOPU en el Poder Legislativo con 100% de hombres) siguen estando predominantemente masculinizadas. Esto demuestra que las mujeres enfrentan barreras invisibles pero reales (techos de cristal) para acceder a los núcleos donde se coordinan las agendas políticas y de gobierno.

Exclusion en Control financiero y áreas técnicas: El análisis muestra una resistencia histórica a incorporar mujeres en áreas vinculadas a la fiscalización, la economía y el control del gasto público. El hecho de que la Auditoría Superior del Estado (100% hombres), las Empresas de Participación Estatal (100% hombres) y los Organismos Auxiliares (100% hombres) carezcan de representación femenina directiva, perpetúa el sesgo de que las finanzas y la alta fiscalización técnica son competencias exclusivas de los hombres, limitando el principio de transversalidad.

Los H. Ayuntamientos representan lo crítico del diagnóstico. La regla del 80-20 (80.2% de alcaldías gobernadas por hombres frente al 19.8% por mujeres) demuestra que la paridad horizontal (postular 50% de candidatas) no está garantizando la paridad de resultados en las urnas. Las inercias culturales locales, la violencia política en razón de género y las dinámicas territoriales siguen favoreciendo el monopolio masculino del poder local.





RECOMENDACIONES

Al Poder Ejecutivo y Judicial: Diseñar e implementar lineamientos internos obligatorios para que los próximos nombramientos en el directorio de funcionarios (direcciones, juzgados, coordinaciones y organismos desconcentrados) se realicen bajo el principio de paridad, priorizando el ascenso de mujeres preparadas.

A la Oficina del Gobernador incorporar perfiles femeninos de alta dirección en el staff directivo, asesoras y coordinaciones de gabinete, rompiendo la brecha actual del 17.4% de presencia de mujeres.

Al Poder Legislativo: Impulsar reformas a la Ley Orgánica del Congreso para garantizar que la titularidad de la Junta de Coordinación Política (JUCOPU) sea alternada por género en cada legislatura, evitando que la mayoría femenina del Pleno quede excluida de las decisiones presupuestales y de concertación política.

En Órganos Técnicos: Establecer convocatorias públicas con acciones afirmativas para la selección de la persona titular de la Auditoría Superior del Estado y contralorías de los organismos descentralizados, fomentando la postulación de mujeres especialistas en finanzas públicas.

Al Poder Judicial: Revisar los reglamentos de las convocatorias y exámenes de oposición para la designación de juezas y magistradas, incorporando criterios que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar

En el Ámbito Local Electoral: Desarrollar bloques de competitividad estrictos en la legislación electoral estatal para asegurar que los partidos políticos postulen obligatoriamente a mujeres en los municipios con mayor presupuesto, población y relevancia económica, evitando que sean enviadas a territorios con baja rentabilidad electoral o alta conflictividad.

Capacitación Interinstitucional: Implementar programas permanentes de fortalecimiento de liderazgos para regidoras, síndicas y funcionarias municipales, y ampliar las células de atención a la Violencia Política contra las Mujeres en Razón de Género a nivel comunitario.





SECRETARÍA
DE LA MUJER
E IGUALDAD
DE GÉNERO
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

