

Ley Modelo de Paridad entre Mujeres y Hombres en el Estado y en la Vida Política y Pública

Dirección general: Alejandra Mora Mora, Secretaria Ejecutiva de la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de Estados Americanos CIM/OEA

La redacción de la Ley Modelo estuvo a cargo de Alejandra Mora, Marta Martínez, María Inés Tula y Úrsula Indacochea.

La Secretaría Ejecutiva de la CIM agradece especialmente los aportes de María Noel Leoni, Ana Isabel Garita, Silvia Serrano, Ana Jimena Vargas, Lilliam Arrieta de Carsana, María José Pinto, María Eugenia Villavicencio, Leonardo López, Alexander Rivera, Gina Labanca y Catalina Rodrigo.

Quienes tengan interés en organizar reuniones de trabajo con base a esta Ley Modelo pueden solicitar la asistencia técnica de la Secretaría Ejecutiva de la CIM a través del correo electrónico spcim@oas.org

Si este instrumento ha sido de utilidad para su labor, le invitamos a comunicarlo a la Secretaría Ejecutiva de la CIM, escribiendo al correo electrónico: spcim@oas.org
Sus comentarios y sugerencias contribuirán al fortalecimiento continuo de esta herramienta.

OAS Cataloging-in-Publication Data

Inter-American Commission of Women.

Inter-American Commission of Women.

Ley modelo de paridad entre mujeres y hombres en el estado y en la vida política y pública / [Comisión Interamericana de Mujeres]. 40p.; 21 x 29,7 cm. cm. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L/II.6.58)

ISBN 978-0-8270-8000-3

1. Women's rights--America. 2. Women and democracy--America. 3. Women--Political activity--America. 4. Women--Social conditions--America. I. Title. II. Series.

OEA/Ser.L/II.6.58

Exposición de Motivos	4
Título I. Definiciones y Disposiciones Generales	13
Título II. Paridad en el Ámbito Legislativo Nacional y Subnacional	15
Título III. Paridad en el Órgano Ejecutivo Nacional y Subnacional	19
Título IV. Partidos Políticos	22
Título V. Exigibilidad y Órganos Electorales	24
Título VI. Paridad en los Sistemas de Justicia	27
Título VII. Paridad en organizaciones de la vida política y pública	30
Título VIII. Mecanismos Institucionales para la Aplicación de la Ley Modelo	31
Disposición Transitoria	31
Disposiciones finales	32
Agradecimientos	33

Exposición de Motivos



A lo largo de sus casi 100 años de trayectoria institucional, la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) ha desempeñado un papel fundamental en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida política. La CIM, creada el 18 de febrero de 1928, fue la primera organización intergubernamental del mundo dedicada a garantizar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. Su misión inicial fue “asumir la consideración de la igualdad civil y política de las mujeres en el continente”. En 1933, la CIM impulsó la adopción del primer tratado internacional sobre derechos de las mujeres: la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer. Desde sus inicios, la Comisión promovió activamente el derecho al voto de las mujeres, bajo la premisa de que el sufragio permitiría a las mujeres modificar las leyes discriminatorias que las afectaban. Este proceso alcanzó un hito histórico en 1948 con la adopción de la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer, que reconoce que “ha sido una aspiración reiterada de la comunidad americana equilibrar a hombres y mujeres en el goce y ejercicio de los derechos políticos”.

Recientemente, la Declaración de Panamá, titulada “Tendiendo puentes para un nuevo pacto social y económico liderado por mujeres”, adoptada en el marco de la Trigésimo Novena Asamblea de Delegadas de la CIM en el año 2022, reconoce que la CIM “ha visibilizado y promovido importantes avances en la región hacia las democracias paritarias, fundamentalmente a través de reformas legislativas en materia de paridad”. Y reafirma el compromiso de la Asamblea de Delegadas de “continuar apoyando el impulso de reformas legislativas en materia de paridad en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial, y en los distintos niveles del gobierno, y tomar todas las medidas adecuadas para eliminar las barreras estructurales, institucionales y culturales que impiden el acceso a los cargos de toma de decisión y de ejercicio del poder y la participación igualitaria de las mujeres en estas posiciones”. Para tal efecto, la Declaración establece la solicitud a la Secretaría Ejecutiva de la CIM de “apoyar a los Estados en compartir prácticas exitosas para garantizar el ejercicio de los derechos de todas las mujeres” y “potenciar los liderazgos de mujeres, jóvenes, pertenecientes a grupos tradicionalmente excluidos, adaptando los contenidos a sus contextos específicos; favorecer las redes regionales y comunitarias de mujeres políticas; y generar conocimiento específico respecto de los liderazgos de las mujeres en el contexto regional”. Estos compromisos se concretan en El Plan Estratégico de la CIM 2022–2026, que establece el mandato de “promover la paridad y su efectiva implementación como principio democrático fundamental”, a través del desarrollo legislativo, el fomento del diálogo político basado en buenas prácticas regionales, y la implementación de programas de formación y fortalecimiento institucional.

En este marco, la Secretaría Ejecutiva de la CIM presenta la Ley Modelo de Paridad entre Mujeres y Hombres en el Estado y en la Vida Política y Pública (en adelante, Ley Modelo), con el propósito de apoyar a los Estados Miembros en el cumplimiento de sus compromisos internacionales e interamericanos en materia de derechos políticos de las mujeres y para el fortalecimiento de la democracia en la región. La presente Ley Modelo constituye una referencia normativa para orientar el diseño e implementación de políticas públicas dirigidas a garantizar una representación igualitaria entre mujeres y hombres (50/50) en los espacios de toma de decisiones del Estado, así como en otras esferas de la vida pública, como los partidos políticos y los sindicatos, desde el nivel internacional hasta el ámbito local. La Ley Modelo contribuye así, al desarrollo del fundamento jurídico de la paridad en el ámbito regional y, específicamente, en el sistema interamericano, a la vez que fortalece el derecho internacional y el rol de la multilateralidad.

Este instrumento ha sido elaborado a partir del análisis comparado de legislaciones nacionales y subnacionales vigentes en materia de paridad, incorpora las experiencias y el conocimiento acumulado en la región sobre su implementación y resultados, así como el estudio de las decisiones y jurisprudencia de las cortes electorales y de otros tribunales competentes nacionales, que han contribuido a moldear una cultura política con enfoque igualitario. En suma, los avances recogidos se inscriben en la larga y sostenida lucha de las mujeres por sus derechos políticos y por una democracia verdaderamente representativa en las Américas. Por todo ello, la Ley Modelo contribuye también al conocimiento general al sistematizar y difundir los avances normativos y jurisprudenciales de los países de la región, tanto a nivel nacional, como subnacional, reuniéndolos en un solo instrumento.

Esta Ley Modelo debe trabajarse de forma articulada con otras leyes modelo de la CIM, que abordan las problemáticas estructurales que impiden el ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, tales como la violencia contra las mujeres en la política y la violencia digital; la falta de autonomía económica y la carga de trabajo doméstico y de cuidado.

El proceso de planificación y elaboración de esta Ley Modelo se extendió durante dos años e incluyó múltiples consultas y reuniones de trabajo. Inició con un lanzamiento público en la sede de la OEA, que contó con la participación de Representantes de los Estados Miembros. Se lanzó un llamado regional, que se mantuvo activo durante varios meses, a través del cual se recopilaron buenas prácticas, temas de interés, políticas públicas y referencias internacionales sobre la paridad política. A lo largo del proceso, se llevaron a cabo consultas presenciales en diversos países, además de numerosos encuentros virtuales realizados para analizar y revisar esta Ley Modelo. La primera consulta presencial se realizó en Guatemala, en mayo del año 2024, y fue organizada en

junto con la Secretaría Presidencial de la Mujer, el Ministerio de Relaciones Exteriores y contó con la participación de la Vicepresidenta del país. Sobre la base del trabajo realizado, se elaboró un índice preliminar de la Ley Modelo que fue aprobado por el Comité Directivo de la CIM, en su Cuarta sesión ordinaria del 27 de junio de 2024.

En noviembre del año 2024, se realizó la segunda consulta regional en la sede de la OEA, en Washington D.C., que contó con la valiosa participación de Representantes Permanentes de los Estados Miembros. También en la sede de la OEA, en marzo del año 2025, se realizó una reunión con legisladoras de distintos países de la región, en colaboración con ParlAmericas. Se consultó a los Estados Miembros sobre paridad en el servicio exterior, con base a un cuestionario que se circuló a las Misiones Permanentes ante la OEA. En abril del año 2025, se organizó una cuarta consulta presencial en Costa Rica, con el apoyo del Tribunal Supremo de Elecciones. Finalmente, la última consulta y la presentación de la Ley Modelo se realizaron en mayo del año 2025 en México, en un evento organizado con este fin por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

La CIM expresa su más profundo agradecimiento a quienes contribuyeron a la elaboración de esta Ley Modelo: a las autoridades de los Estados Miembros; legisladoras, juezas, altas autoridades del poder ejecutivo y de gobiernos subnacionales, magistradas y autoridades de órganos y cortes electorales; a académicas, expertas, representantes de organizaciones de mujeres y de la sociedad civil, defensoras de los derechos políticos de las mujeres; especialistas de la Secretaría General de la OEA, representantes de organismos interamericanos; de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, del Comité Jurídico Interamericano; así como a las entidades aliadas, ParlAmericas, ONU Mujeres, el Comité CEDAW, la Confederación Parlamentaria de las Américas (COPA), CEJIL y la Campaña GQUAL, entre otras, que participaron y brindaron su apoyo activo a lo largo del proceso. Tanto los debates generados como los aportes recogidos han sido fundamentales para la construcción colectiva de esta herramienta normativa.

II

Esta Ley Modelo se inscribe en los avances significativos que ha logrado la OEA en materia de paridad. Desde 1999 existen resoluciones de la Asamblea General de la OEA referentes a la designación de mujeres para cargos ejecutivos superiores en la Organización. Desde el año 2016, sucesivas resoluciones de la Asamblea General de la OEA establecen la paridad de género para la integración de órganos internacionales, en respuesta a la obligación de los Estados de garantizar el principio de igualdad y no discriminación, consagrado en tratados internacionales e interamericanos. Entre ellas, destaca la Resolución AG/RES. 3019 (LIV-0/24) sobre “Promoción de la paridad en elecciones de órganos, organismos y entidades colegiados de la Organización de los

Estados Americanos”, que introdujo modificaciones para ayudar a lograr la paridad de género a los Estatutos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el Comité Jurídico Interamericano, el Centro de Estudios de Justicia de las Américas y el Tribunal Administrativo. La Resolución 3020 (LIV-O/24) sobre “La igualdad sustantiva y la participación plena, igualitaria, significativa y efectiva de todas las mujeres a través de sus políticas exteriores” que, por primera vez alienta a los Estados Miembros a adoptar políticas públicas y exteriores con perspectiva de género. La Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos ha celebrado, con el apoyo técnico de la CIM, diversas sesiones para identificar y compartir buenas prácticas y avances hacia la paridad de género, la representatividad geográfica y de los sistemas jurídicos en la CIDH y en la Corte IDH con importantes resultados. Los compromisos asumidos por los Estados Miembros a través de las Resoluciones de la OEA y otros acuerdos han contribuido a avanzar hacia integraciones más representativas de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Una muestra clara de este progreso es el logro de la paridad de género en estos dos órganos de forma simultánea en el año 2022, así como la elección en el año 2025 de una mujer para ocupar, por primera vez en su historia, el cargo de Secretaria General Adjunta de la OEA.

Por su parte, el Consejo Permanente de la OEA aprobó por unanimidad en 2020, la Resolución CP/RES. 1149 (2278/20), “Representación y participación de las mujeres en la OEA”, la cual, toma nota de los avances logrados en los espacios institucionales y la incorporación de la perspectiva de género en la OEA, en seguimiento de las resoluciones aprobadas por su Asamblea General; no obstante, señala que la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en la toma de decisiones y en las más altas escalas laborales, sigue siendo un reto para la Organización. En seguimiento a dicha Resolución, en el año 2022 se adoptó el “Plan de paridad de género en los puestos de toma de decisiones de la Secretaría General de la OEA” (Orden Ejecutiva No. 22-05).

III

La paridad de género en la vida política y pública constituye un objetivo que se desprende del principio y derecho a la igualdad y no discriminación, entendido en términos sustantivos y no formales y protegido de esta forma por múltiples tratados de derechos humanos y a nivel constitucional y legal en la mayoría de las democracias constitucionales del mundo. La presencia y relevancia de este objetivo en los marcos jurídicos nacionales e internacionales que protegen la igualdad y la no discriminación, deriva de la situación de desigualdad que las mujeres han enfrentado históricamente y de las consecuentes asimetrías entre hombres y mujeres en prácticamente todos los ámbitos, también en la vida política y pública.

El reconocimiento del principio y derecho a la igualdad y no discriminación en términos sustantivos tiene implicaciones en la naturaleza de las obligaciones y el tipo de medidas que deben ser adoptadas por los Estados para lograr la igualdad de género. Los obstáculos al ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres no se superan solo mediante la eliminación de las barreras jurídicas formales. Mientras las constituciones de la región garantizan la igualdad entre las mujeres y los hombres, las mujeres continúan estando subrepresentadas en la toma de decisiones públicas, por lo que se requiere la adopción de medidas que permitan enfrentar las condiciones de desigualdad real.

Dentro de los ámbitos en los que los Estados deben lograr la igualdad de género, se incluye la vida política y pública. En este sentido, la paridad de género en la política se presenta como una exigencia normativa derivada del marco internacional de los derechos humanos. También se destaca el consenso internacional según el cual los desafíos actuales a nivel internacional, regional, nacional y local confieren a la paridad en la vida política y pública un carácter de urgencia, por ser una “solución transformadora”, lo que exige priorizar el diseño e implementación de medidas concretas para hacerla efectiva.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) constituye uno de los tratados del sistema universal que se sustenta en el reconocimiento de las asimetrías reales y en las dinámicas históricas de desigualdad entre hombres y mujeres. La CEDAW es uno de los tratados más ampliamente ratificado en el mundo, también por la amplia mayoría de Estados Miembros de la OEA. Este tratado tiene como objeto de regulación la discriminación contra las mujeres con un enfoque transversal de igualdad sustantiva. El artículo 1, define la “discriminación contra la mujer”, que los Estados parte se comprometen a eliminar, como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

De esta disposición es importante destacar dos cuestiones. Una es el reconocimiento expreso de que la discriminación puede ocurrir por “objeto” o “resultado”, con lo cual se entiende que los Estados tienen una obligación de eliminar la discriminación por resultado o en la práctica, aún si no es intencional y se desprende de normas, políticas o prácticas aparentemente neutrales. Y la otra es la inclusión también expresa de la esfera política, como una en las que opera la discriminación, tanto por objeto como por resultado.

El artículo 3 complementa el anterior e incorpora la consecuencia concreta del entendimiento de la CEDAW de la igualdad y no discriminación en términos de igualdad real y sustantiva, al establecer la obligación de los Estados de adoptar medidas. Esta

disposición de la CEDAW deja claro que el logro de la igualdad entre mujeres y hombres exige medidas positivas, que pueden ser de tipo legislativo y con especial énfasis en la vida política. El artículo 4 de la CEDAW se enfoca en un caso concreto, las medidas especiales de carácter temporal y señala que no se considerarán discriminación. Dichas medidas resultan compatibles y coadyuvan al logro de la paridad política.

Adicionalmente, la CEDAW desarrolla en disposiciones separadas los distintos ámbitos en los que los Estados tienen la obligación de asegurar la igualdad entre mujeres y hombres. Aunque la esfera política ya estaba nombrada en la definición de discriminación, el artículo 7 profundiza en la vida política y pública, e incorpora una obligación general y otras más específicas. La general es la obligación de los Estados de tomar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país”, y las más específicas se refieren a la igualdad: i) en el sufragio activo y pasivo; ii) en la participación de la formulación de las políticas gubernamentales y en su ejecución; iii) en el acceso y ejercicio de la función pública; y iv) en la participación en entes no gubernamentales vinculados a la vida política y pública del país. Por su parte, el artículo 8 de la CEDAW extiende la exigencia de igualdad al ámbito más específico de la representación del gobierno en el plano internacional y de las organizaciones internacionales.

A nivel regional, en el sistema interamericano, la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994), en el artículo 4.j establece que las mujeres deben “tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones”. Asimismo, el artículo 8 reconoce que la violencia es uno de los factores estructurales que dificulta la participación en la vida pública, al indicar que las mujeres víctimas de violencia deben contar con “programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social”.

Cabe destacar la importancia de la Carta Democrática Interamericana, que constituye un acuerdo entre los Estados de la OEA y que tiene varias disposiciones relevantes para esta Ley Modelo. El artículo 9 de la Carta Democrática Interamericana establece la relación entre la eliminación de la discriminación – incluye la discriminación de género – y “el fortalecimiento de la democracia y la participación ciudadana”. Más específicamente, el artículo 28 sostiene que los Estados deben promover “la plena e igualitaria participación de la mujer en las estructuras políticas de sus respectivos países como elemento fundamental para la promoción y ejercicio de la cultura democrática”.

Entre los desarrollos recientes de mayor relevancia está la Recomendación General 40, sobre el derecho de las mujeres a una representación igualitaria e inclusiva en los

sistemas de toma de decisión, por parte del Comité CEDAW. La Recomendación desarrolla estándares y recomendaciones de relevancia para orientar la acción de los Estados y avanzar en establecer la paridad como medida permanente de igualdad en los espacios de liderazgo. Este instrumento define el derecho a la representación igualitaria e inclusiva como “la paridad total (50/50) entre mujeres y hombres, en toda su diversidad, en materia de igualdad de acceso y de poder en los sistemas de toma de decisiones”. Asimismo, define los sistemas de toma de decisiones a los que debe aplicar este estándar como los “procesos tanto formales como informales en todos los sectores, incluidos los espacios políticos, públicos, económicos y digitales”. En la región, el sistema de Naciones Unidas también ha avanzado desde hace más de una década la cuestión de la paridad, a través de acuerdos y otros desarrollos, entre los que destacan los Consensos Regionales de la CEPAL en 2007 (Quito) y 2010 (Brasilia), así como la Norma Marco para Consolidar una Democracia Paritaria, que fue aprobada por el Parlamento Latinoamericano y Caribeño (Parlatino) con el apoyo de ONU Mujeres en el año 2015.

IV

Un aspecto relevante en las Américas ha sido el impulso de los países en la adopción y desarrollo de leyes de paridad. Este proceso tuvo su punto de partida en 1991, cuando Argentina aprobó la primera cuota legal del mundo, destinada a garantizar un mínimo del 30% de mujeres en las listas electorales. Desde entonces, América Latina ha experimentado una transformación profunda en sus marcos normativos en materia de igualdad de género en la vida política y pública. Este proceso se ha caracterizado por un tránsito progresivo desde sistemas basados en cuotas legales de género hacia la consagración del principio de paridad, concebido no únicamente como un mecanismo de participación igualitaria, sino como un principio que estructura la representación igualitaria entre mujeres y hombres. Países como Ecuador, Bolivia, Costa Rica, Nicaragua, Honduras, México, Argentina, Perú y Panamá avanzaron en esta dirección, con la aprobación de leyes de paridad, aunque con distintos alcances. Un caso emblemático es el de México que, en el año 2019, aprobó la reforma constitucional conocida como “Paridad en Todo”, que establece la paridad en los tres poderes del Estado.

Esta evolución normativa se ha institucionalizado a través de reformas constitucionales, leyes electorales, reglamentos internos de partidos políticos, disposiciones administrativas, estatutos institucionales, así como mediante el desarrollo de doctrina y jurisprudencia por parte de los tribunales competentes. Estos avances han tenido un impacto tangible en la composición de los órganos legislativos y ejecutivos. Se puede observar un incremento significativo de la participación de las mujeres, particularmente de los órganos legislativos a nivel nacional, que ha llevado a las Américas a ser la primera región del mundo con más mujeres legisladoras. Al mismo tiempo, las leyes de paridad

han propiciado transformaciones en otras estructuras del ámbito político, que esta Ley Modelo incluye con el fin de garantizar una progresiva reconfiguración de las relaciones de poder en todos los ámbitos de toma de decisiones.

La implementación de las cuotas legales de género y, posteriormente, de la paridad, ha enfrentado numerosas resistencias y desafíos, que han desvirtuado, distorsionado e incluso limitado el cumplimiento de sus objetivos. Sin embargo, estas experiencias han permitido acumular aprendizajes relevantes que han fortalecido el diseño normativo, mediante el desarrollo de mecanismos orientados a garantizar su eficacia, tales como la definición del porcentaje en 50/50, la alternancia entre mujeres y hombres y los encabezamientos igualitarios en las listas.

V

Esta Ley Modelo se estructura en siete Títulos. El Título I está dedicado a las disposiciones generales, donde se abordan los conceptos fundamentales, entre los que destacan el principio de paridad y el concepto de democracia paritaria. El Título II aborda la paridad en el ámbito legislativo nacional y subnacional. En cuanto al Estado, los avances legislativos en la región se han concentrado principalmente en el ámbito competitivo electoral, con el objetivo de promover la igualdad en los órganos legislativos nacionales. También se incluyen disposiciones sobre paridad en la composición de los órganos directivos legislativos, en la presidencia de las comisiones legislativas y se recogen una serie de medidas orientadas a asegurar condiciones igualitarias para el ejercicio de funciones legislativas.

El Título III se ocupa de la paridad en el órgano ejecutivo nacional y subnacional. A nivel de las candidaturas, el equilibrio paritario se busca en la conformación de binomios. La paridad también se busca en la conformación de los gabinetes ministeriales, así como de las altas jerarquías de la administración pública, e incluye los organismos autónomos y las empresas estatales. Una innovación destacable de la presente Ley Modelo es la incorporación de disposiciones relativas a la paridad de género en el ámbito internacional, en seguimiento a los avances impulsados por los Estados Miembros en sus políticas exteriores y en los organismos internacionales, ya reflejados en el marco de la OEA.

En el Título IV, la Ley Modelo otorga un lugar central a los partidos políticos, por su papel en la promoción de la participación y el liderazgo político de las mujeres. Como principales canales de acceso al poder, los partidos tienen la responsabilidad de garantizar condiciones equitativas para la competencia política, adoptar mecanismos internos de paridad y asegurar la representación efectiva de las mujeres en sus estructuras y candidaturas. En el Título V, la Ley Modelo establece funciones específicas para los órganos electorales en la supervisión, exigibilidad y verificación del cumplimiento

de las disposiciones en materia de paridad. Asimismo, incorpora mecanismos de exigencia y rendición de cuentas que permiten garantizar la aplicación efectiva del principio de paridad, tanto en los procesos electorales como en el funcionamiento de las instituciones representativas.

En el Título VI, sobre la paridad en los sistemas de justicia, la Ley Modelo introduce disposiciones orientadas a garantizar la paridad entre las altas autoridades de los sistemas de justicia. Se abordan tanto las altas autoridades judiciales como los órganos de gobierno y administración del sistema de justicia. También se contemplan medidas clave para asegurar condiciones de igualdad a lo largo de la carrera judicial, en reconocimiento de que este es un factor indispensable para alcanzar la paridad en las máximas instancias jurisdiccionales. Finalmente, el Título VII establece disposiciones sobre la paridad en otras organizaciones de la vida política y pública, tales como los sindicatos, los gremios o los colegios profesionales. La Ley Modelo se cierra con el Título VIII, que establece los mecanismos institucionales para la aplicación de la Ley Modelo.

El principio de paridad se encuentra en constante evolución en la región y se adapta de manera progresiva a los aprendizajes derivados de su implementación, así como a los nuevos desarrollos normativos e institucionales. En este sentido, el presente texto deberá ser objeto de revisiones periódicas que permitan su ampliación a la luz de los avances y buenas prácticas de los Estados Miembros de la OEA.

Título I

Definiciones y Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto. La presente Ley Modelo de Paridad entre Mujeres y Hombres en el Estado y en la Vida Política y Pública (en adelante, “Ley Modelo”) tiene por objeto promover y garantizar la paridad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus derechos políticos y en todos los espacios de toma de decisiones políticas y públicas. Con este fin, el Estado adoptará todas las medidas necesarias y adecuadas para asegurar el acceso, la participación y la representación igualitaria de mujeres y hombres en los distintos niveles y ámbitos de la vida política y pública, conforme a lo dispuesto en esta Ley Modelo.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación. Esta Ley Modelo se aplica a los espacios de toma de decisión de la vida política y pública, e incluye cargos electivos, de designación, nominación y representación, en los órganos legislativo, ejecutivo, judicial, en los ámbitos electorales y administrativo, tanto a nivel internacional, como nacional y subnacional.

Asimismo, esta Ley Modelo comprende a los órganos extra poderes previstos constitucionalmente que cumplen funciones fundamentales para el sistema democrático.

También se aplica a las organizaciones y entidades que debaten e inciden en los asuntos públicos, tales como partidos políticos, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, colegios profesionales, cámaras empresariales, asociaciones estudiantiles, gremios y otras entidades de naturaleza similar.

Artículo 3. Paridad. La paridad es el principio que materializa el derecho a una representación igualitaria e inclusiva de mujeres y hombres (50/50) en los espacios de toma de decisiones de la vida política y pública para alcanzar la igualdad sustantiva. Se fundamenta en el principio y el derecho a la igualdad y no discriminación consagrado en los tratados internacionales. La paridad constituye una condición necesaria para el funcionamiento efectivo de una democracia representativa y tiene carácter permanente y universal.

Artículo 4. Democracia Paritaria. Son elementos esenciales de la democracia paritaria: a) la representación paritaria de mujeres y hombres (50/50) en los espacios de toma de decisiones de la vida política y pública; b) el acceso y ejercicio del poder en condiciones de igualdad y no discriminación; c) la erradicación de la discriminación y la violencia contra las mujeres por razón de género y d) el reconocimiento y la garantía del pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, lo cual fortalece la democracia representativa.

Artículo 5. Paridad, inclusión y representación política. La paridad debe garantizar la representación efectiva e inclusiva de los diferentes grupos poblacionales, en reconocimiento de sus necesidades legítimas, de conformidad con los principios establecidos en los artículos 6, 7 y 8 de esta Ley Modelo.

Artículo 6. Principios rectores. La implementación de la presente Ley Modelo se guiará por los siguientes principios:

- a) Igualdad sustantiva y no discriminación por razones de género.
- b) Igualdad de oportunidades en la competencia y en el acceso a cargos electivos, de designación, nominación y representación.
- c) Equidad en el acceso a los recursos públicos.
- d) Universalidad y permanencia.
- e) Reconocimiento de la pertenencia étnico-cultural.
- f) Erradicación del racismo y la discriminación racial.
- g) Corresponsabilidad en las tareas de cuidado.
- h) No regresión en los accesos, participación y representación de las mujeres en la vida política y pública.

Artículo 7. Obligaciones generales de los Estados para asegurar la paridad. Los Estados tienen la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para:

- a) Garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
- b) Asegurar el acceso efectivo, oportuno y transparente a la información pública relacionada con los procesos políticos, electorales, de nominación, de designación y de representación.
- c) Establecer mecanismos de distribución equitativa de los recursos públicos en todos los ámbitos de la vida política y pública.
- d) Implementar sistemas de monitoreo, transparencia y rendición de cuentas.
- e) Evitar toda forma de segregación funcional por razón de género en la representación política.
- f) Producir, sistematizar y publicar estadísticas, indicadores e información desagregada por sexo y otros criterios que permitan evaluar el cumplimiento de la paridad.

Artículo 8. Enfoques para la implementación de la Ley Modelo. Para implementar esta Ley Modelo se deberán aplicar los siguientes enfoques:

- a) Derechos Humanos.
- b) Perspectiva de Género.
- c) Étnico-cultural.
- d) Intercultural.
- e) Territorial.

Título II

Paridad en el Ámbito Legislativo Nacional y Subnacional

Sección I: Cargos de elección popular o cargos electivos en el ámbito nacional

Artículo 9. Garantía de paridad en los cargos electivos. La autoridad competente deberá garantizar el cumplimiento de la paridad en todos los procesos y procedimientos relativos a la postulación, registro y elección de cargos electivos contemplados en esta Ley Modelo.

Artículo 10. Requisitos que garantizan la paridad en las listas a cargos electivos. La paridad en las listas a cargos electivos se aplicará con los siguientes requisitos:

- a) Porcentaje: Las candidaturas estarán conformadas por el 50 % de mujeres y el 50 % de hombres. En caso de que el número de candidaturas sea impar, la diferencia entre mujeres y hombres no podrá ser mayor a uno (1).
- b) Alternancia: La distribución entre mujeres y hombres en las candidaturas deberá respetar el principio de alternancia, en una proporción de uno a uno (1 a 1).
- c) Encabezamiento en listas plurinominales y uninominales: Se garantizará la paridad en los encabezamientos de todas las listas oficializadas.

Artículo 11. Medidas especiales de carácter temporal en las listas. Adicionalmente a la paridad, podrán aplicarse medidas especiales de carácter temporal con el fin de acelerar el equilibrio en la representación de mujeres y hombres.

Artículo 12. Criterios ordenadores de las listas con paridad. Las listas a cargos legislativos deberán observar los siguientes criterios:

- a) Paridad vertical: Distribución intercalada entre mujeres y hombres a lo largo de toda la lista, de modo que no se repita el mismo sexo en posiciones consecutivas. Cuando el número de candidaturas sea impar, la diferencia entre los sexos no podrá ser mayor a uno (1).
- b) Paridad horizontal: Del total de listas que presente cada partido o coalición en un mismo proceso electoral, el 50 % deberá estar encabezado por mujeres y el 50 % por hombres, con especial atención en las circunscripciones consideradas competitivas, conforme a lo establecido en el artículo 14 de esta Ley Modelo. En caso de un número impar de listas, la diferencia entre mujeres y hombres no podrá ser mayor a uno (1).

Artículo 13. Paridad en las candidaturas suplentes y criterios de reemplazo en los cargos. La paridad entre mujeres y hombres se aplicará también a las candidaturas suplentes. En caso de que el número de candidaturas suplentes sea impar, la diferencia entre mujeres y hombres no podrá ser mayor a uno (1).

En caso de fallecimiento, renuncia, separación, inhabilitación o incapacidad permanente de una persona titular de un cargo electivo, el reemplazo deberá realizarse conforme a los siguientes criterios:

- a) Cuando la legislación prevea fórmulas compuestas por una candidatura titular y su respectivo/a suplente, ambas personas deberán ser del mismo sexo.
- b) Cuando la composición del órgano legislativo sea paritaria, los reemplazos o coberturas de vacancias se asignarán a la persona suplente del mismo sexo que figure en la lista correspondiente, conforme al orden establecido para titulares y suplentes.
- c) Cuando la composición del órgano legislativo no sea paritaria, el reemplazo o cobertura de la vacancia deberá asignarse a una persona del sexo subrepresentado, con el objetivo de restablecer el equilibrio entre mujeres y hombres.

Artículo 14. Paridad y competitividad. Cada partido político o coalición electoral deberá garantizar la paridad entre mujeres y hombres en la presentación de candidaturas en los distritos electorales considerados competitivos, tanto en listas uninominales como plurinominales, a nivel nacional y subnacional.

Se entenderá por distritos competitivos aquellos en los que un partido político o coalición electoral haya demostrado tener posibilidades reales de obtener representación, conforme a criterios objetivos y verificables tales como: resultados electorales previos, nivel de representación histórica o actual en el distrito, u otros indicadores definidos por el órgano electoral competente.

Las reglas para la identificación y asignación de candidaturas en estos distritos deberán ser establecidas por dicho órgano, con base en criterios técnicos, objetivos y transparentes, y deberán ser notificadas a los partidos y coaliciones con la debida anticipación.

El órgano electoral será responsable de verificar el cumplimiento de esta disposición y de aplicar las sanciones correspondientes en caso de incumplimiento.

Artículo 15. Paridad en las listas a cargos legislativos nacionales de elección popular.

Todas las listas a cargos electivos se conformarán de manera que se garantice la paridad horizontal y vertical, y deberán tener en cuenta:

- a) Distritos uninominales con listas cerradas y bloqueadas: Cada partido político o coalición deberá postular un 50 % de mujeres como candidatas titulares y un 50 % como suplentes, sobre el total de circunscripciones. Cuando las candidaturas sean impares, la diferencia entre mujeres y hombres no podrá ser mayor a 1 (uno).
- b) Distritos uninominales con listas cerradas y desbloqueadas: Cada partido político o coalición deberá postular un 50 % de mujeres como candidatas titulares y un 50 % como suplentes, sobre el total de circunscripciones. Cuando las candidaturas sean impares, la diferencia entre mujeres y hombres no podrá ser mayor a 1 (uno).
- c) Distritos plurinominales con listas cerradas y bloqueadas: Cada partido político o coalición deberá postular un 50 % de mujeres como candidatas titulares y un 50 % como suplentes. Las listas deberán organizarse de manera alternada entre mujeres y hombres desde la primera hasta la última posición, tanto en candidaturas titulares como suplentes. La mitad de las listas estarán encabezadas por mujeres. Cuando las candidaturas sean impares, la diferencia entre mujeres y hombres no podrá ser mayor a 1 (uno).
- d) Listas abiertas o cerradas y desbloqueadas: Cada partido político o coalición deberá postular un 50 % de mujeres como candidatas titulares y un 50 % como suplentes. Las listas deberán organizarse de manera alternada entre mujeres y hombres desde la primera hasta la última posición, tanto en candidaturas titulares como suplentes. La mitad de las listas presentadas por un mismo partido político o alianza estarán encabezadas por mujeres. Cuando las candidaturas sean impares, la diferencia entre mujeres y hombres no debe ser mayor a 1 (uno).

Sección II: Paridad en la composición e integración de los órganos directivos y comisiones legislativas nacionales y subnacionales

Artículo 16. Paridad en la composición e integración de los órganos directivos legislativos con máxima autoridad. La autoridad competente deberá cumplir y hacer cumplir los mecanismos necesarios para garantizar la paridad en la conformación de los órganos directivos y/o de máxima autoridad en los órganos y/o cuerpos legislativos

nacionales y subnacionales. Se deberá asegurar una representación igualitaria, alternada y equilibrada de mujeres y hombres en todos los cargos de dirección, coordinación y conducción política, en la presidencia, vicepresidencias, secretarías y demás cargos de liderazgo, conforme a los siguientes criterios:

- a) **Porcentaje:** Los órganos directivos estarán conformados por el 50 % de mujeres y el 50 % de hombres. Cuando el número de integrantes del órgano sea impar, la diferencia entre mujeres y hombres no podrá ser mayor a uno.
- b) **Alternancia:** Las presidencias, vicepresidencias y cargos de dirección deberán asignarse de conformidad con el principio de alternancia de género y asegurar la rotación entre mujeres y hombres en los cargos de mayor jerarquía.
- c) **Obligación normativa:** Cada cámara legislativa deberá adecuar sus reglamentos internos y procedimientos de selección para garantizar el cumplimiento efectivo de la paridad, e incluir mecanismos de corrección, seguimiento y rendición de cuentas en caso de incumplimiento.

Artículo 17. Paridad y no segregación funcional por género en la presidencia de las comisiones legislativas. La asignación de las presidencias de comisiones legislativas, permanentes, sean temporales o especiales, deberá respetar la proporción de legisladoras y legisladores que integran el órgano legislativo, en cada una de estas categorías, y deberá evitar cualquier forma de segregación funcional por razones de género. Se asegurará el acceso equitativo de las legisladoras a la presidencia de comisiones de alta relevancia política, de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) **Tamaño:** número de integrantes.
- b) **Asignación presupuestaria.**
- c) **Duración institucional:** permanentes, temporales o especiales.

Artículo 18. Condiciones igualitarias para el ejercicio de funciones legislativas. Con el fin de garantizar la participación efectiva y en igualdad de condiciones de mujeres y hombres en los órganos legislativos, se deberán establecer normas y prácticas institucionales que aseguren entornos laborales inclusivos, equitativos y compatibles con la vida familiar y el ejercicio pleno de los derechos. Para ello:

- a) Los órganos legislativos deberán establecer horarios de trabajo razonables, previsibles y compatibles con las responsabilidades familiares y de cuidado, y deberá evitar sesiones en horarios nocturnos o de alta carga que dificulten la participación equilibrada de mujeres y hombres.
- b) Se deberán regular de forma expresa las licencias de maternidad y paternidad, y de deberá asegurar que las personas legisladoras puedan ejercer estos derechos sin

- afectación de sus funciones, derechos políticos ni trayectoria legislativa.
- c) Las licencias deberán incluir mecanismos para el ejercicio adecuado y digno del cargo durante la licencia, así como la posibilidad de delegación temporal, suplencias con paridad, y la continuidad del trabajo legislativo mediante mecanismos virtuales o asistencias técnicas.
 - d) Las normas internas de los órganos legislativos deberán promover una cultura institucional corresponsable, normas de convivencia con perspectiva de género y mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres en política.

El incumplimiento de estas disposiciones podrá ser objeto de revisión por los órganos competentes.

Sección III: Elección de cargos legislativos en ámbito subnacional

Artículo 19. Paridad en cargos electivos subnacionales. Todas las listas a cargos legislativos en los órganos subnacionales deberán cumplir con la paridad entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en los artículos 10 al 15 de esta Ley Modelo.

Título III

Paridad en el Órgano Ejecutivo Nacional y Subnacional

Sección I: Elección de las/los titulares del Órgano Ejecutivo Nacional y Subnacional

Artículo 20. Paridad en binomios del Órgano Ejecutivo Nacional y Subnacional. Cuando las candidaturas al Órgano Ejecutivo se presenten en fórmulas o binomios (por ejemplo, presidencia y vicepresidencia; gubernatura y vice gubernatura; intendencia y viceintendencia; alcaldía y vicealcaldía), los partidos políticos o coaliciones electorales deberán garantizar la paridad en su conformación.

El Estado garantizará la participación de mujeres en cargos de decisión, con la posibilidad de establecer fórmulas integradas exclusivamente por mujeres y aplicar otras medidas especiales de carácter temporal que contribuyan a la igualdad sustantiva en los cargos ejecutivos.

Artículo 21. Paridad y competitividad en candidaturas a cargos ejecutivos. Cada partido político o coalición electoral deberá garantizar la paridad en la postulación de

candidaturas a cargos ejecutivos, y velar por que dicha paridad se cumpla especialmente en los distritos electorales competitivos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de esta Ley Modelo.

Sección II. Designación de altas autoridades del poder ejecutivo en los ámbitos nacional y subnacional

Artículo 22. Paridad en el Gabinete Ministerial. En el nombramiento de personas titulares de ministerios, tanto en el ámbito nacional como subnacional, se garantizará la paridad entre mujeres y hombres. En caso de que el número total de cargos sea impar, la diferencia entre el número de mujeres y hombres no podrá ser superior a uno (1).

Artículo 23. Paridad en los órganos directivos en el sector público. El Estado garantizará la paridad entre mujeres y hombres en el nombramiento de personas titulares de los más altos cargos de dirección y responsabilidad en la administración pública, tanto a nivel nacional como subnacional. Esta obligación se extiende a las empresas estatales, entidades descentralizadas y organismos autónomos.

Sección III: Designación de altas autoridades y otros cargos en la esfera internacional

Artículo 24. Paridad en el Servicio Exterior. El Estado deberá garantizar la paridad entre mujeres y hombres en los nombramientos de las jefaturas de misión y en la composición de delegaciones internacionales. Para ello, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Promover la participación y el acceso igualitario de mujeres y hombres en todas las etapas formativas del servicio exterior.
- b) Evaluar los planes de carrera con perspectiva de género, con base en los impactos diferenciados por sexo y los ciclos de vida, bajo el principio de que la paridad es compatible con el mérito.
- c) Incluir criterios para eliminar sesgos de género en los procesos de formación y evaluación.
- d) Establecer salvaguardas para evitar la segregación de género en embajadas y otras representaciones del Estado en el exterior.
- e) Incorporar la perspectiva de los cuidados en las políticas institucionales de rotación, horarios y asignación de destinos.
- f) Crear condiciones laborales que respondan a las necesidades reales del cuerpo diplomático, que favorezcan la conciliación entre la vida personal y profesional de mujeres y hombres, y faciliten el acompañamiento familiar en los destinos asignados.
- g) Proporcionar iguales prestaciones familiares y conyugales a mujeres y hombres en el servicio exterior.

- h) Garantizar entornos laborales seguros, libres de violencia y discriminación para las mujeres que integran el servicio exterior.

Artículo 25. Medidas especiales de carácter temporal en el Servicio Exterior. Con el objetivo de acelerar la igualdad sustantiva en el servicio exterior de carrera, el Estado podrá adoptar medidas especiales de carácter temporal en los concursos de ingreso y ascenso. Dichas medidas podrán incluir, entre otras:

- a) La reserva de plazas para mujeres.
- b) La convocatoria de concursos exclusivamente dirigidos a mujeres.

Artículo 26. Paridad en los procesos de nominación y selección de Organismos Internacionales.

- a) El Estado deberá institucionalizar procedimientos de nominación y selección para cargos en organizaciones, órganos y mecanismos internacionales que dependan de su nominación, de manera que dichos procedimientos sean transparentes, participativos y con paridad. Estos procedimientos deberán contemplar:
 1. La paridad de género como criterio obligatorio en la consideración de candidaturas y la nominación, junto con la composición histórica y actual del órgano, mecanismo o puesto correspondiente.
 2. Difusión amplia y oportuna de las vacantes internacionales, con información completa sobre requisitos, funciones y criterios de selección.
 3. Inclusión de mecanismos que permitan la participación de diferentes sectores del Estado y de la sociedad civil, ya sea mediante la postulación de candidaturas o la presentación de información relevante.
 4. Procesos de selección basados en mérito y capacidad profesional.
 5. Monitoreo y publicación periódica de datos desagregados por sexo sobre las nominaciones realizadas por el Estado.
- b) El Estado promoverá activamente la paridad en puestos, órganos y mecanismos internacionales mediante su política exterior, y deberá adoptar las siguientes medidas:
 1. Emisión de pautas de votación que promuevan y garanticen la paridad de género en la elección de puestos internacionales.
 2. Establecimiento de mecanismos de alternancia o rotación por género.
 3. Reformas de estatutos y procesos de selección de puestos internacionales para incorporar la paridad de género o la alternancia como un criterio obligatorio, así como su inclusión en las pautas de conformación de nuevos puestos, órganos y mecanismos.

Artículo 27. Paridad en los procesos de reconstrucción y mantenimiento de la paz y justicia transicional. El Estado se compromete a garantizar la paridad entre mujeres y hombres en las delegaciones oficiales que participen en procesos de negociación de paz, mediación, justicia transicional y otras medidas derivadas de acuerdos de paz. La participación paritaria será obligatoria en todas las etapas del proceso, así como en los órganos o mecanismos creados para su implementación y seguimiento.

Título IV

Partidos Políticos

Artículo 28. Paridad y Partidos Políticos. Los partidos políticos deberán garantizar la paridad de género en el ejercicio de los derechos políticos de mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en los artículos 1 al 6 de esta Ley Modelo.

Artículo 29. Procesos de selección de candidaturas para cargos internos partidarios y para cargos públicos electivos. Los partidos políticos deberán garantizar la paridad en todas las etapas del proceso de selección de candidaturas tanto para cargos públicos electivos, como para cargos internos de órganos ejecutivos y deliberativos. Las precandidaturas y candidaturas deberán cumplir con las disposiciones de paridad establecidas en los artículos del 10 al 15, 19 y 20 para los ámbitos internacional, supranacional, nacional y subnacional.

Artículo 30. Paridad en órganos partidarios. Los partidos políticos deberán integrar sus órganos directivos, representativos y disciplinarios de manera paritaria, con el fin de garantizar la representación igualitaria y efectiva de mujeres y hombres, conforme a los principios de igualdad sustantiva, no discriminación y permanencia establecidos en esta Ley Modelo. Todos los cargos, tanto unipersonales como colegiados, deberán conformarse de acuerdo con una distribución paritaria de género. Cuando el número total de integrantes sea impar, la diferencia entre mujeres y hombres no podrá exceder de uno (1). Las listas para la elección de autoridades partidarias no podrán contener candidaturas consecutivas del mismo sexo y promoverán la alternancia. En caso de vacancia, los reemplazos deberán asegurar la continuidad de la paridad.

Artículo 31. Obligaciones de los partidos políticos en materia de paridad. Los partidos políticos deberán incorporar en sus estatutos y normas internas de funcionamiento las siguientes disposiciones de carácter obligatorio, aplicables a todos sus órganos e integrantes:

Establecer mecanismos y procedimientos que garanticen la paridad entre mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, en la participación y el acceso a los órganos internos de dirección, deliberación y demás espacios de toma de decisiones.

- c) Distribuir de manera equitativa el financiamiento para las campañas electorales, directo e indirecto, entre las candidaturas de mujeres y hombres.
- d) Apoyar la creación, fortalecimiento y sostenibilidad de secretarías o unidades de igualdad y derechos de las mujeres, y asegurar que cuenten con el personal y los recursos financieros adecuados para el cumplimiento efectivo de sus funciones.
- e) Implementar capacitaciones periódicas en derechos humanos, igualdad y no discriminación y violencia contra las mujeres en la política.
- f) Establecer sanciones para las listas de precandidaturas y candidaturas que no cumplan con los requisitos de paridad.
- g) Asignar un porcentaje del financiamiento público a la promoción y fortalecimiento de los liderazgos políticos de mujeres con candidaturas a cargos ejecutivos y legislativos.
- h) Adoptar mecanismos efectivos para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia basada en el género en el ámbito político y público.

Artículo 32. Informe sobre implementación de la paridad. Los partidos políticos deberán presentar anualmente un informe al órgano electoral competente que dé cuenta de las acciones adoptadas y avances logrados en la implementación del principio de paridad. El informe deberá contener, al menos, la siguiente información:

- a) Sus estatutos partidarios, así como las reformas estatutarias realizadas o propuestas para promover la participación igualitaria de las mujeres y su acceso efectivo a cargos de representación interna y pública.
- b) La composición actualizada de sus órganos directivos, con desagregación por sexo y niveles jerárquicos.
- c) Los conflictos, reclamos o denuncias vinculados a la aplicación de la paridad o a situaciones de discriminación o violencia política por razón de género, así como los mecanismos de resolución utilizados y los resultados obtenidos.

Artículo 33. Prevención y sanción de la violencia contra las mujeres en la vida política. Los partidos políticos tienen la obligación de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la vida política y pública. A tal efecto, deberán:

- a) Garantizar el ejercicio pleno de los derechos políticos y electorales de las mujeres, libres de toda forma de violencia contra las mujeres en la política.
- b) Adoptar, implementar y difundir un protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres en la vida política, que contemple mecanismos confidenciales de denuncia, procedimientos de investigación internos con perspectiva de género, medidas de protección a las víctimas, sanciones a las personas responsables y garantía del debido proceso en todas sus etapas.
- c) Sancionar, a través de sus órganos internos competentes, todo acto de violencia contra

las mujeres y asegurar que dichos órganos cuenten con personal especializado en igualdad de género y no discriminación.

- d) Informar de manera periódica a los órganos electorales competentes sobre los casos presentados y las resoluciones adoptadas en esta materia.

Artículo 34. Financiamiento Político de los Partidos Políticos. En relación con el financiamiento público, los partidos políticos deberán:

- a) Cuando las listas sean paritarias, se asegurará que, al menos el cincuenta por ciento (50 %) del financiamiento público destinado a campañas electorales se asigne a candidaturas de mujeres, en igualdad de condiciones con las candidaturas de hombres. Este mismo porcentaje deberá aplicarse al acceso a los espacios de radio, televisión u otros, durante los periodos electorales.
- b) En aquellos países donde no se haya alcanzado el 50% de mujeres en las listas electorales, el financiamiento público, directo e indirecto, que se asigne a las mujeres candidatas será proporcional al porcentaje de mujeres candidatas.
- c) Destinar anualmente un porcentaje del financiamiento público ordinario a la capacitación, promoción y fortalecimiento del liderazgo político de las mujeres.

Artículo 35. Sanciones al incumplimiento de la paridad. El incumplimiento de las disposiciones para los partidos políticos establecidas en esta Ley Modelo será sancionado por la autoridad competente mediante las medidas disciplinarias correspondientes.

Título V

Exigibilidad y Órganos Electorales

Sección I: Exigibilidad

Artículo 36. Exigibilidad. Las disposiciones contenidas en esta Ley Modelo son de cumplimiento obligatorio para todas las listas de precandidaturas y candidaturas que participen en procesos electorales para cargos públicos de elección popular a nivel nacional y subnacional. Esta obligación aplica sin distinción, ya sea que las listas sean presentadas por un único partido político, por una coalición o frente electoral compuesto por dos o más partidos, o, cuando la legislación lo permita, por candidaturas independientes o movimientos ciudadanos.

Artículo 37. Legitimación activa para impugnar actos que vulneren el principio de paridad de género. La legislación nacional determinará quiénes estarán legitimados

para interponer recursos, denuncias o impugnaciones ante las autoridades competentes, en caso de actos, omisiones o disposiciones que vulneren el principio de paridad de género en los espacios de representación política y de toma de decisiones públicas, de conformidad con el interés legítimo.

Sección II: Órganos electorales y otros órganos competentes para la aplicación de esta Ley Modelo

Artículo 38. Obligaciones del/los órgano/s electoral/es. Corresponde al/los órgano/s electoral/es u otros órganos competentes para la aplicación de esta Ley Modelo garantizar la implementación efectiva de la paridad de género y el respeto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito político y electoral. Además, deberán resolver, conforme a sus competencias, los reclamos relacionados con la aplicación de la paridad y la violencia política contra las mujeres.

Artículo 39. Recursos suficientes. El órgano de administración electoral deberá asignar los recursos humanos especializados, logísticos y presupuestarios necesarios para cumplir con las obligaciones establecidas en esta Ley Modelo.

Artículo 40. Paridad en los altos cargos de los órganos electorales. En la conformación de la instancia directiva del/los órgano/s electoral/es u otros órganos competentes para la aplicación de esta Ley Modelo, se deberá garantizar la paridad de género.

Artículo 41. Medidas a adoptar por los órganos electorales. El órgano electoral deberá adoptar, en coordinación con las autoridades competentes, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Fiscalizar el cumplimiento de la paridad en procesos internos, candidaturas y cargos, en el marco de sus competencias.
- b) Establecer un protocolo interno de actuación que identifique las dependencias responsables, acciones y sanciones aplicables ante reclamos derivados de violaciones o incumplimiento a las disposiciones destinadas a asegurar la participación paritaria de las mujeres en la vida política y para la erradicación de la violencia contra las mujeres en la política.
- c) Promover la participación y acceso igualitario de las mujeres en la totalidad de los programas de formación y capacitación que despliegue;
- d) Promover, ejecutar y evaluar el impacto de campañas periódicas sobre el derecho a la igualdad, no discriminación, participación y para la erradicación de la violencia contra las mujeres en la política.
- e) Divulgar en los medios de comunicación y en las redes sociales las disposiciones de esta Ley Modelo.

- f) Incluir en sus programas de capacitación y formación sobre los medios de impugnación electoral el tema de la participación y acceso igualitario de las mujeres en la vida política y el de la violencia contra las mujeres en la política, e incentivar el litigio estratégico en estos casos.

Artículo 42. Recopilación de información y estadísticas. El órgano electoral, o el órgano competente conforme a la legislación nacional, deberá producir, sistematizar y publicar periódicamente información y estadísticas que permitan evaluar el cumplimiento del principio de paridad de género en el ámbito político-electoral. Dicha información deberá incluir, al menos:

- a) Datos sobre la participación de las mujeres en el ámbito político-electoral, con el fin de identificar barreras estructurales, diagnosticar problemáticas persistentes y diseñar acciones específicas para superarlas.
- b) Información sobre denuncias, resoluciones administrativas y judiciales, así como jurisprudencia relevante en materia de paridad de género y participación política.

Artículo 43. Sanción al incumplimiento de la paridad en los procesos internos/candidaturas. El órgano electoral competente deberá rechazar el registro de candidaturas que no cumplan con el principio de paridad de género. En tales casos, se fijará al partido político un plazo improrrogable para la sustitución de las candidaturas incumplidoras. Si transcurrido dicho plazo no se efectúa la sustitución, no se aceptarán dichos registros.

Artículo 44. Sanción al incumplimiento de la paridad en la vida interna de los partidos políticos. El órgano electoral competente no inscribirá a los partidos políticos ni aprobará sus estatutos, ni renovará la inscripción de aquellos que incumplan el principio de igualdad y no discriminación, la paridad y el mecanismo de alternancia en la conformación de las estructuras partidarias. Asimismo, no reconocerá la validez de sus acuerdos que violen estos principios y derechos.

Artículo 45. Monitoreo, transparencia y rendición de cuentas. El órgano electoral fiscalizará el uso del financiamiento público destinado a las campañas electorales, la capacitación y el fortalecimiento de los liderazgos de las mujeres, así como el cumplimiento de las normas de paridad e igualdad de género en la distribución de estos recursos. Asimismo, establecerá las sanciones aplicables en caso de incumplimiento.

Artículo 46. Medidas en materia de violencia contra las mujeres en los partidos políticos. En armonía con el artículo 33 de esta Ley Modelo, el órgano electoral requerirá anualmente a los partidos políticos la presentación de información detallada sobre las denuncias recibidas y los casos resueltos en materia de violencia contra las mujeres en la vida política. Dicha información deberá incluir las medidas adoptadas, las sanciones

impuestas y las acciones de prevención implementadas, y deberá garantizar en todo momento la confidencialidad y la protección de las víctimas.

Título VI

Paridad en los Sistemas de Justicia

Sección I: Paridad en las altas autoridades del sistema de justicia

Artículo 47. Altas autoridades del sistema de justicia. Son altas autoridades del sistema de justicia las magistraturas de las cortes o tribunales supremos, constitucionales, electorales u otras cortes que, conforme la legislación interna, tengan calidad de alta corte en el órgano judicial. Para los efectos de esta Ley Modelo, también se consideran autoridades del sistema de justicia a la fiscalía general y a la defensa pública.

Artículo 48. Medidas para asegurar la paridad en los procedimientos de postulación y/o nominación de las altas autoridades del sistema de justicia. Considerando los diversos mecanismos de elección de las altas autoridades del sistema de justicia, el órgano o los órganos competentes implementarán las siguientes medidas, según corresponda:

- a) Promoverá activamente la postulación y/o la nominación del 50% de mujeres en las altas cortes del sistema de justicia.
- b) Cuando corresponda la conformación de listas de candidaturas, tales como ternas, quinas, u otras similares, garantizará la integración del 50% de mujeres. Cuando el número es impar, la diferencia no puede ser mayor a uno (1).
- c) Adoptará medidas reforzadas de transparencia y no discriminación, escrutinio ciudadano, y evaluará los méritos y las capacidades con perspectiva de género, sobre la base de criterios objetivos previamente establecidos.
- d) Vinculará los principios de paridad y mérito como compatibles y complementarios en los procesos de selección de autoridades judiciales.
- e) Evitará la inclusión de criterios o requisitos excesivos que discriminen directa o indirectamente a las mujeres.
- f) Garantizará mecanismos y espacios de postulación libres de violencia contra las mujeres en la política.
- g) La conformación de los órganos de selección será paritaria.

Artículo 49. Paridad en la designación de las altas autoridades de los sistemas de justicia. El órgano responsable de la designación de las altas autoridades aplicará la paridad de la siguiente manera:

- a) Cuando la renovación del órgano sea total, garantizará la designación de un cincuenta por ciento (50%) de mujeres.
- b) Cuando la renovación del órgano sea parcial, garantizará la designación de mujeres en las vacantes hasta alcanzar una composición final de un cincuenta por ciento (50%) de mujeres.
- c) Cuando el número de vacantes sea impar, la diferencia no puede ser mayor a uno (1).

Artículo 50. Composición por representación o postulación institucional. Cuando la designación de las altas autoridades se determine con base en la postulación o representación de diversas instituciones de carácter público o privado, se deberá establecer el mecanismo que asegure la paridad en la conformación final del órgano, conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de esta Ley Modelo.

Artículo 51. Paridad en las presidencias y altos cargos unipersonales y cargos adjuntos. La renovación en las presidencias y cargos unipersonales deberá garantizar la alternancia de mujeres y hombres. Asimismo, la paridad también se garantizará en la designación de cargos adjuntos.

Artículo 52. Suplencias y vacancias en las altas autoridades. Cuando la persona designada en sea una mujer, la suplencia corresponderá al mismo sexo.

Artículo 53. Designaciones interinas. Cuando por cualquier motivo, se deba realizar una designación interina para completar el mandato de una alta autoridad indicada, el órgano competente garantizará el cumplimiento de la paridad entre mujeres y hombres.

Sección II. Paridad en los órganos de gobierno y administración de los sistemas de justicia

Artículo 54. Paridad en los órganos de gobierno y administración de los sistemas de justicia. El órgano competente garantizará la paridad de mujeres y hombres en la conformación de los órganos de gobierno y administración del sistema de justicia, los cuales incluyen los ámbitos administrativo, disciplinario, presupuestario y del servicio profesional de carrera. Esta obligación se cumplirá de acuerdo con lo establecido en los artículos 57 y 58 de la presente Ley Modelo.

Artículo 55. Garantía de recurso efectivo ante el incumplimiento de la paridad. El órgano competente deberá asegurar la existencia de un recurso jurisdiccional efectivo y oportuno para denunciar cualquier incumplimiento del principio de paridad en los procesos de nominación, selección y/o designación de altas autoridades del sistema de justicia.

Sección III. Paridad en los sistemas profesionales de carrera

Artículo 56. Medidas especiales. El Estado promoverá la eliminación de toda forma de discriminación en las carreras judicial, fiscal y en la defensoría pública, para lo cual podrá adoptar, entre otras, las siguientes medidas especiales:

- a) Convocatorias exclusivas para mujeres en cargos donde su representación sea inferior al 50% del total.
- b) Implementación de listados diferenciados entre mujeres y hombres, cuando se deban cubrir cargos en condiciones de igualdad.
- c) Bonificaciones en el puntaje de los concursos públicos de méritos, para las personas que acrediten responsabilidades de cuidado.

Artículo 57. Condiciones para garantizar la igualdad sustantiva en el servicio profesional de carrera. Para hacer efectiva la paridad de mujeres y hombres en el servicio profesional de carrera, los órganos competentes deberán adoptar medidas que aseguren la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y eliminar las barreras estructurales vinculadas al trabajo de cuidado, la movilidad y las responsabilidades familiares. En particular, deberán:

- a) Formación en igualdad de género y derechos humanos. Incluir la formación y capacitación especializada en igualdad de género y derechos humanos como requisito obligatorio para el ingreso, ascenso y permanencia en la carrera judicial. Esta formación deberá fortalecer las capacidades institucionales para impartir justicia con perspectiva de género.
- b) Reconocer y valorar el trabajo de cuidado no remunerado como un factor que incide en las trayectorias profesionales de las mujeres y evitar que sea utilizado como criterio de exclusión o desventaja en los procesos de evaluación, ascenso o permanencia.
- c) Garantizar que los traslados, asignaciones y promociones no generen discriminación por razones de maternidad, paternidad, responsabilidades de cuidado o estado civil.
- d) Establecer políticas de conciliación corresponsable, tales como horarios flexibles, licencias equitativas de maternidad y paternidad, teletrabajo, y servicios de cuidado infantil accesibles y adecuados, especialmente en zonas alejadas o con difícil acceso.

Artículo 58. Paridad y medidas de igualdad de los órganos de selección y nombramiento. Todos los órganos, comités o instancias que integran el servicio profesional de carrera deberán contar con una composición paritaria. Asimismo, deberán adoptarse medidas para eliminar los sesgos de género en los requisitos, perfiles de cargos e instrumentos de evaluación, así como garantizar la máxima transparencia en los procesos de selección y nombramiento.

Título VII

Paridad en organizaciones de la vida política y pública

Sección I: Paridad en organizaciones de la vida política y pública

Artículo 59. Paridad en otras organizaciones de la vida política y pública. Las organizaciones que participan en la vida política y pública del país —incluidos los sindicatos, gremios, colegios profesionales, cámaras empresariales, instituciones de educación superior, asociaciones estudiantiles y otras entidades representativas— deberán garantizar la paridad entre mujeres y hombres en la integración de sus órganos de dirección, representación y toma de decisiones. Para ello, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Composición paritaria: Los órganos directivos deberán estar conformados por un 50 % de mujeres, distribuidas de forma equitativa y alternada en los distintos cargos jerárquicos.
- b) Paridad vertical y horizontal: La paridad deberá observarse tanto en el número total de integrantes (paridad vertical) como en la distribución de los principales cargos de responsabilidad (paridad horizontal), para evitar la concentración de mujeres en puestos de menor poder o visibilidad.
- c) Adecuación normativa interna: Las organizaciones deberán modificar sus estatutos, reglamentos internos y procesos de elección para asegurar el cumplimiento del principio de paridad en todos los niveles de decisión.
- d) Seguimiento y evaluación: La autoridad competente en materia de igualdad de género o el órgano regulador correspondiente deberá establecer mecanismos de supervisión, informes periódicos y recomendaciones para garantizar la implementación efectiva de los requisitos a los que se refiere este artículo.
- e) Proporcionalidad en caso de subrepresentación. En caso de que la membresía de mujeres sea menor al 50%, la representación deberá corresponder proporcionalmente al porcentaje real de mujeres afiliadas.

Sección II: Defensoras de los Derechos Políticos de las Mujeres

Artículo 60. Reconocimiento de las defensoras de los derechos políticos de las mujeres. Las defensoras de los derechos políticos de las mujeres son defensoras de derechos humanos, conforme a los estándares internacionales y nacionales en la materia.

Sección III: Condiciones de inhabilitación para la postulación y ocupación de cargos en la vida política y pública

Artículo 61. Inhabilitación por delitos de violencia contra las mujeres o incumplimiento de deberes familiares. Constituye causal de inhabilitación para postularse o ejercer cargos de toma de decisiones la existencia de una sentencia firme con pena privativa de libertad por delitos de violencia contra las mujeres y/o el incumplimiento de obligaciones judiciales de manutención familiar, mientras dicho incumplimiento persista.

Título VIII

Mecanismos Institucionales para la Aplicación de la Ley Modelo

Artículo 62. Responsabilidades del Gobierno Nacional. La máxima autoridad del gobierno nacional, en coordinación con el Mecanismo Nacional para el Adelanto de las Mujeres, deberá encomendar a las oficinas competentes:

- a) La valoración económica de la Ley Modelo y su incorporación al presupuesto general del Estado.
- b) La inclusión del principio de igualdad y los derechos de las mujeres en los programas educativos de nivel inicial, medio y universitario.
- c) La realización de campañas de difusión y promoción de los derechos de las mujeres, así como de los contenidos de esta Ley Modelo.

Disposición Transitoria

Artículo 63. Cuando las instituciones u órganos mencionados en esta Ley Modelo no hayan alcanzado la paridad en su composición general, la exigencia de paridad en los cargos de dirección o representación será proporcional al porcentaje de mujeres que los integran. Esta disposición tendrá carácter transitorio y se aplicará hasta que se logre la paridad en la composición total del órgano o institución.

Disposiciones finales

Artículo 64. La reglamentación de la Ley Modelo deberá ser expedida dentro del plazo establecido a partir de su entrada en vigor.

Artículo 65. En los países con régimen federal o con estructuras de gobierno subnacional, la máxima autoridad del gobierno nacional deberá promover y encomendar a las oficinas competentes la adecuación de los respectivos marcos jurídico-electoral a las disposiciones de la Ley Modelo.

Agradecimientos

La Secretaría Ejecutiva de la CIM expresa su más profundo agradecimiento a quienes contribuyeron a la elaboración de esta Ley Modelo: a las autoridades de los Estados Miembros, legisladoras, juezas, altas autoridades del poder ejecutivo y de gobiernos subnacionales; magistradas y autoridades de órganos y cortes electorales; académicas; expertas; representantes de organizaciones de mujeres y de la sociedad civil; defensoras de los derechos políticos de las mujeres; especialistas de la Secretaría General de la OEA; representantes de organismos interamericanos, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, del Comité Jurídico Interamericano; así como a las entidades aliadas, que participaron y brindaron su apoyo activo a lo largo del proceso. Tanto los debates generados como los aportes recogidos han sido fundamentales para la construcción colectiva de esta herramienta normativa.

- Adriana García García, Asesora Experta, Rule of Law Impact Lab, Stanford University School of Law
- Adriana Gutiérrez, Secretaria para el Fortalecimiento de la Democracia de la OEA
- Adriana Milena Charari Olmos, Secretaria Técnica de la Sala Plena del Consejo Nacional Electoral, Colombia
- Adriana Orocú, Ex Presidenta de la federación Latinoamericana de Magistrados (FLAM), Costa Rica
- Agatha Ciancaglini Troller, Coordinadora de Incidencia e Investigación para la Campaña GQUAL
- Alba Batres, Representante del Foro Nacional de las Mujeres por la Paz, Guatemala
- Alba Lucía Velásquez H., Magistrada del Consejo Nacional Electoral, Colombia
- Alejandra Arbuola, Tercera Secretaria, Dirección de Política Exterior, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, Costa Rica
- Alejandra Montoya, directora general de Igualdad de Derechos y Paridad de Género del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México
- Alejandra Negrete, experta en género y derechos de las mujeres, México
- Alejandra Solano, Embajadora, Representante Permanente de Costa Rica ante la OEA.
- Amrit Singh, Profesora de Práctica Jurídica, Rule of Law Impact Lab, Stanford University School of Law, Estados Unidos
- Ana Claudia Santano, Directora Adjunta de Transparencia Eleitoral, Brasil
- Ana Isabel Garita, ex Ministra de Justicia y consultora internacional, Costa Rica
- Ana Leticia Aguilar, Secretaria Presidencial de la Mujer de la República de Guatemala
- Ana Mux, Fundación Oxlajuj N'oj, Guatemala
- Ana Silvia Monzón, FLACSO, Guatemala
- Andrea Castagnola, Profesora, Universidad Torcuato di Tella, Argentina
- Andrea Villagrán, Diputada, Guatemala

- Andrés López, Secretaría Presidencial de la Mujer de Guatemala
- Antares Vázquez Alatorre, Senadora de México, integrante del Consejo de ParlAmericas
- Arlene B. Tickner, Embajadora itinerante para Asuntos de Género y Política Global Feminista
- Benoni Belli, Embajador, Representante Permanente de Brasil ante la OEA
- Blanca Ovelar, Senador de Paraguay, presidenta de ParlAmericas
- Brenda Ogando, diputada de República Dominicana
- Brenda Santamaría, Jefa de la Sección de Observación Electoral, Departamento para la Cooperación y Observación Electoral de la OEA
- Camila Araújo Toscano, Diputada, Asamblea Legislativa da Paraíba (Brasil), Presidenta de la Red de Mujeres Parlamentarias de las Américas de la COPA, Presidenta de la Comisión de la Mujer de la Unión Nacional de Legisladores Estatales (UNALE)
- Carla Dolores Xfloy, Plataforma de Mujeres Indígenas de Guatemala
- Carmen López, Convergencia Cívico Política de Mujeres de Guatemala
- Carmen Montón, Embajadora, Representante Observadora Permanente de España ante la OEA e integrante del Grupo Asesor de la Ley Modelo de Paridad de la CIM
- Carola Rivas, Ministra de la Corte de Apelaciones de Concepción, ex Presidenta de la Asociación de Magistradas Chilenas (MACHI)
- Carolina Delgado, Diputada, Presidenta del Frente de Mujeres de Partidos Políticos de Costa Rica, integrante del Consejo de ParlAmericas
- Carolina Villadiego, Coordinator of the Center for the Independence of Judges and Lawyers (CIJL), International Commission of Jurists
- Catalina Rodrigo, Consultora de la Secretaria Ejecutiva de la CIM, Bolivia
- Catherine Juvinao, Congresista de Colombia y Vicepresidenta de la Red de Parlamento Abierto de ParlAmericas
- Cecilia Olea, Organización Manuela Ramos, Perú e integrante del Grupo Asesor de la Ley Modelo de Paridad de la CIM
- Cecilia Ovalle, Unidad de Género del Ministerio de Cultura de Guatemala
- Claudia Escobar, Embajadora, Representante Permanente de Guatemala ante la OEA y Presidenta de la Comisión de Asuntos Jurídicos y Políticos
- Claudia Martin, Codirectora del Centro de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, American University
- Claudia Martínez, Ministra de la Mujer de Córdoba, Argentina
- Cristina Neves da Silva, abogada y jueza electoral de la Corte Regional Electoral del Distrito Federal (TRE/DF), Brasil
- Cruz Silva del Carpio, Directora Ejecutiva Adjunta Instituto de Defensa Legal (IDL), Perú
- Dalya Salinas Pérez, Primera Secretaria, representante Alterna, Misión de México ante la OEA
- Daniela Salazar, Vicepresidenta de la Corte Constitucional, Ecuador
- Deysee Cotom, Coordinadora Consejo Directivo Nacional de la Asociación Política de

Mujeres Mayas Moloj de Guatemala

- Diana Atamaint, Presidenta del Consejo Nacional Electoral de Ecuador e integrante del Grupo de Alto Nivel para el Fortalecimiento de la Participación Política de las Mujeres DECO/OEA
- Diana Miloslavich, Organización Flora Tristán de Perú e integrante del Grupo Asesor Ley de la Ley Modelo de Paridad de la CIM
- Diana Remolina, Magistrada del Consejo Superior de la Judicatura de Colombia
- Diana Rodríguez, Asesora Especial en Género y Diversidad para el Presidente del Banco Interamericano para el Desarrollo.
- Diego García Sayán, ex Ministro de Justicia de Perú y Ex Relator Especial de Naciones Unidas sobre la Independencia de Jueces y Abogados
- Dolores Sales Sales, equipo de la Diputada Sonia Gutiérrez, Guatemala
- Doris Méndez, especialista en derecho electoral y derechos políticos de las mujeres, Colombia
- Eduardo Nuñez, Director del Instituto Nacional Demócrata de Guatemala
- Eugenia Zamora, Presidenta del Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica
- Fernanda Hopenhyam, Presidenta del Grupo de Trabajo sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas de Naciones Unidas
- Flavia Viana, Jueza del Tribunal de Justicia del Estado de Paraná, Brasil
- Francella Ortiz, Oficina de Género, Poder Judicial de Costa Rica
- Galilea Monroy De León, Directora Ejecutiva de la Red Multicultural de Mujeres Trans de Guatemala
- Giulia Bortolotti, Asesora regional en gobernanza y participación política, ONU Mujeres
- Gloria Carrera, Representante de ONU Mujeres, Guatemala
- Gloria Ramírez Hernández, Coordinadora de la Cátedra UNESCO de Derechos Humanos de la UNAM y de la Red Nacional de Formadoras y Defensoras de Derechos Políticos Electorales de las Mujeres (REFODEP), México
- Haydeé Hernández Pérez, Jefe, Unidad Técnica para la Igualdad y Equidad de Género, Asamblea Legislativa, Costa Rica
- Helena Rocha, Co-Directora del Programa para Brasil y el Cono Sur, CEJIL
- Ileana Cristina Aguilar Olivares, Encargada del Área de Cooperación Interinstitucional, Instituto de Formación y Estudios en Democracia, Tribunal Supremo de Elecciones, Costa Rica
- Irune Aguirrezabal, Asesora del Secretario General OEI y Responsable del Instituto Iberoamericano de Educación en Derechos Humanos y Democracia, España
- Isabel Torres, Consultora internacional independiente, Costa Rica
- Ivana Mariles Toledo, Foley Hoag, LLP
- Ivania Solano, Especialista, Defensoría de la Mujer, Defensoría de los Habitantes de la República, Costa Rica

- Ivonne Coloma Peralta, Vicepresidenta del Tribunal Electoral Contencioso, Ecuador
- Javiera Arce, profesora de la Universidad de Chile
- Jeanie Herrera, Secretaria Presidencial de la Mujer, Guatemala
- Jennifer Feller, Directora General de Derechos Humanos y Democracia, Secretaría de Relaciones Exteriores, México
- Jennifer Piscopo, Profesora de Género y Política de la Royal Holloway University of London, Estados Unidos
- Juana Herrera, Ministra de la Mujer de Panamá y Presidenta de la CIM
- Juliana Oliveira de Freitas Souza, Asesora de Relaciones Internacionales, UNALE, Brasil
- Juliana Restrepo, Profesora asistente del Departamento de Ciencias Políticas de la Universidad de Florida, USA/Colombia
- Juscelia Oliveira, Diputada, Río de Janeiro, Vicepresidenta de la Unión Nacional de Legisladores Estatales (UNALE), Brasil
- Karolina Gilas, Profesora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de México
- Katia Uriona, experta e integrante del Grupo Asesor de la Ley Modelo de Paridad de la CIM, Bolivia
- Laura Albaine, Profesora e investigadora Universidad de Buenos Aires/CONICET, Argentina
- Leena Bernuy, CEO de Warmi-International y Vicepresidenta de la Red La Política Es Asunto de Mujeres, Perú
- Leonela Mejía, Secretaria Presidencial de la Mujer, Guatemala
- Lesbia Tellec, Asociación Artístico Cultural Las Poderosas, Guatemala
- Leticia Bonifaz, Profesora de la UNAM y Experta del Comité CEDAW, México
- Ligia Blanco, politóloga, Guatemala
- Line Bareiro, experta en democracia y participación política de las mujeres e integrante del Grupo Asesor de la Ley Modelo de Paridad de la CIM, Paraguay
- Linsleyd Tillit, Representante legal de la Asociación Alas de Mariposa, Guatemala
- Lisbeth Guillén, Coordinadora de Derecho y a la participación política y ciudadanía de Manuela Ramos e integrante del Grupo Asesor Ley Modelo de Paridad de la CIM, Perú
- Liz Meléndez, Flora Tristán, Perú
- Lorena Robles, Coordinadora general de la Asociación de Mujeres Trasciende, Guatemala
- Luis Ernesto Vargas, Embajador, Representante Permanente de Colombia ante la OEA
- Luz Elena Baños, Embajadora, Representante Permanente de México ante la OEA
- Luz Mary Alpizar, Diputada de Costa Rica, vicepresidenta por Centroamérica de la Red de Parlamento Abierto
- Luzmila Abad, Asambleísta de Ecuador, Vicepresidenta por Sudamérica de la Red de Parlamento Abierto de ParlAmericas
- Mactzil Ixtz'unun Camey Rodríguez, Colectiva Tuxinem, Guatemala

- Magda Díaz Bolaños, Integrante del Consejo Directivo de la Escuela Judicial y Suplente del Consejo de la Judicatura, poder Judicial y presidenta de la Asociación Costarricense de Juezas, Costa Rica
- Marcela Talamas, Secretaria de Estudio y Cuenta en la ponencia de la Magistrada Otálora, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México
- María Adelaida Ceballos, Directora de la línea de Sistema Judicial (DEJUSTICIA), Colombia
- Maria Camila Rincón, Foley Hoag, LLP
- María Clara Girbau Ronda, Embajadora de España en Guatemala
- María Dolores Miño, Directora Ejecutiva, Observatorio de Derechos y Justicia, Ecuador
- Maria Emilia Molina, Presidenta de la Asociación Nacional de Juzgadoras, México
- Maria Eugenia Gastiazoro, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina
- María Inés Tula, profesora de Ciencia Política de la Universidad de Buenos Aires, consultora de la CIM para la Ley Modelo e integrante del Grupo Asesor de la Ley Modelo de Paridad de la CIM, Argentina
- María José Pinto, especialista de la CIM/OEA, Perú
- Maria Leoni, Directora Ejecutiva Adjunta, Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) y Directora de la Campaña GQUAL, Uruguay
- María Noel Vaeza, Directora Regional de ONU Mujeres, Presentación de la Norma Marco sobre Democracia Paritaria, Uruguay
- Mariana Motta, exjueza en lo Penal del Juzgado Primera Instancia de Montevideo, Uruguay
- Mariana Yokoya Simoni, Ministerio de Relaciones Exteriores, Brasil
- Marisol Méndez, Fundación para la Justicia, México
- Marita Perceval, Presidenta de Feministas sin Fronteras (per. jur.e/t) y Experta en Política Exterior Feminista, Geopolítica y Derechos Humanos, Argentina
- Marlene Mora, Presidenta del Foro de Mujeres Políticas, Costa Rica
- Mónica Banegas, Directora de la Fundación Haciendo Ecuador, Ecuador
- Mónica Monroy, Directora de Asuntos Jurídicos de la Secretaria Presidencial de la Mujer, Guatemala
- Mónica Soto, Magistrada Presidenta del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, México
- Nathalie Martínez, Secretaria Presidencial de la Mujer, Guatemala
- Nielsen Pérez, experta y ex diputada, Costa Rica
- Nienke Grossman, Universidad de Baltimore y Comité Jurídico Interamericano, Estados Unidos
- Nineth Montenegro, política y activista de Derechos Humanos, Guatemala
- Niurka Palacio, Ministra de la Mujer de Panamá y Presidenta de la CIM
- Nora Flores, responsable de Cooperación y Proyectos de la Fundación Esquipulas, Guatemala
- Olga Villalta, Diputada de Guatemala

- Otilia Lux de Cotí, Ex Ministra y ex Diputada, Representante de la Plataforma de Mujeres indígenas, Guatemala
- Pablo Nilo Donoso, Foley Hoag, LLP.
- Patricia Melgar, Representante del Foro Nacional de las Mujeres por la Paz de Guatemala
- Piedad Vargas, Coordinadora Técnica de la Alianza de Mujeres y Mujeres Indígenas por la Justicia, Guatemala
- Rita Bell López, Consejera del Instituto Nacional Electoral, México
- Rosa Pérez de García, Jueza Titular e integrante de la Asociación de Magistradas Electorales de las Américas (AMEA), República Dominicana
- Rosalina Tuyuc, Lideresa indígena y activista de derechos humanos, Guatemala
- Rosaura Chinchilla, Jueza de Apelación de Sentencia Penal del Poder Judicial, Costa Rica
- Sara Mux, Colectiva Ixpop, Guatemala
- Sebastián Kraljevich, Embajador, Representante Permanente de Chile ante la OEA
- Shoraya Suárez, Diputada de República Dominicana, vicepresidenta por el Caribe de la Red de Cambio Climático y Sostenibilidad de ParlAmericas
- Silvia Lospennato, diputada de Argentina, Vicepresidenta tercera de la Cámara de Diputados
- Silvia Serrano, codirectora de la Iniciativa de Salud y Derechos Humanos del Instituto O'Neill y profesora de derecho de la Universidad de Georgetown, Colombia
- Solanda Goyes, Vocal del Consejo de la Judicatura de Ecuador
- Sonia Gutiérrez, Diputada de Guatemala e integrante del Grupo Interamericano de Mujeres Indígenas de la CIM
- Soraya Santiago, consultora especialista en sistemas de justicia, Bolivia
- Stella Conto, Ex Magistrada del Consejo de Estado, Colombia
- Stuart Savage, Embajador, Representante Permanente de Canadá ante la OEA
- Tania Pariona, lideresa indígena y excongresista, Grupo Interamericano de Mujeres Indígenas de la CIM, Perú
- Tania Sánchez, Directora Ejecutiva de la Coordinadora de la Mujer, Bolivia
- Teresa Sacchet, Profesora de la Universidad Federal de Bahía, Brasil
- Thelma Aldana, Ex Fiscal General, Guatemala
- Úrsula Indacochea, Directora de Programa sobre Independencia Judicial, Fundación para el Debido Proceso, consultora de la CIM para la Ley Modelo e integrante del Grupo Asesor de la Ley Modelo de Paridad de la CIM, Perú
- Vanessa Dolce de Faria, Embajadora, Alta Representante para Temas de Género, Ministerio de Relaciones Exteriores, Brasil
- Verónica Camino, Senadora de México, Presidenta de la Red Parlamentaria para la Igualdad de Género de ParlAmericas.
- Vicky de Falla, Presidenta del Foro Guatemalteco de Mujeres en Partidos Políticos, Guatemala

- Vivian Guzmán, consultora del Banco Interamericano de Desarrollo, Guatemala
- Viviana Krsticevic, Directora Ejecutiva de CEJIL, Argentina
- Yanira Zúñiga, Directora del Núcleo DESDEH, Universidad Austral, Chile
- Yara Campo Berrío, Directora Ejecutiva, Tribunal Electoral, Panamá



OEA | CIM

Comisión Interamericana de Mujeres

www.oas.org/es/cim

spcim@oas.org

 [ComisionInteramericanaDeMujeres](https://www.facebook.com/ComisionInteramericanaDeMujeres)

 [@CIMOEa](https://twitter.com/CIMOEa)

 [@cim.oea](https://www.instagram.com/cim.oea)

 [@cim.oea](https://www.tiktok.com/@cim.oea)