

Índice de Participación Política Municipal de las Mujeres en el Estado de Guanajuato

Guanajuato, Guanajuato. 19 de noviembre de 2025



TRIBUNAL ESTATAL ELECTORAL
DE GUANAJUATO



Contenido

Introducción	3
Antecedentes	4
Metodología y proceso de construcción del índice	5
Hallazgos generales del Índice de Participación Política de las Mujeres	7
Conclusiones	12
Recomendaciones	13



Introducción

El presente documento da cuenta del proceso de construcción y los resultados del Índice de Participación Política Municipal de las Mujeres (IPPMM) en el estado de Guanajuato, desarrollado en cumplimiento a la actividad 3.3 del Plan Operativo Anual 2025-2026 del Observatorio de Participación Política de las Mujeres en el Estado de Guanajuato, con el objetivo de contar con una herramienta sistemática y objetiva que permita medir, comparar y analizar el grado de inclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisiones dentro de los gobiernos locales.

La importancia de medir la participación política de las mujeres radica en que ésta constituye un indicador fundamental del avance democrático y la igualdad sustantiva en la entidad. Contar con datos precisos y metodológicamente robustos posibilita no solo visibilizar los avances y retrocesos, sino también orientar el diseño, la implementación y la evaluación de políticas públicas dirigidas a garantizar el ejercicio pleno de los derechos político-electORALES de las mujeres. En un contexto donde persisten brechas estructurales, este índice se erige como un instrumento importante para la rendición de cuentas y la incidencia en la agenda de género estatal.

El IPPMM se construye a partir de tres dimensiones centrales para evaluar la participación de género en la administración pública municipal: la participación en puestos directivos, la presencia en la dirigencia de los entes paramunicipales y el liderazgo en las comisiones municipales. Estas dimensiones reflejan de manera clara y directa la distribución del poder y la influencia en las esferas de decisión y representación del quehacer gubernamental local.



Adicionalmente, se recabó información sobre el personal eventual, cuyos datos, dada su naturaleza temporal y la complejidad para interpretarlos sin indicadores complementarios —como la distribución en plazas permanentes—, se presentan de forma separada. Esto permite un análisis más preciso, evitando interpretaciones ambiguas sobre la permanencia y estabilidad laboral de las mujeres.

Los hallazgos que aquí se presentan buscan servir como insumo para la reflexión, el diálogo interinstitucional y la acción coordinada hacia una gobernanza más paritaria, inclusiva y representativa en el estado de Guanajuato.

Antecedentes

La construcción del IPPMM en el estado de Guanajuato se sustentó en un proceso formal de solicitud de información dirigido a las 46 administraciones municipales. Este ejercicio se realizó en el marco de las atribuciones de seguimiento y evaluación de la participación política de las mujeres, mediante diversos requerimientos emitidos de manera oficial, en los cuales se solicitó a cada ayuntamiento la información correspondiente a cuatro rubros específicos: la identificación de las personas que ocupan puestos directivos dentro de la administración pública municipal, el registro de la totalidad del personal contratado de forma eventual, los datos de quienes encabezan los entes paramunicipales y la relación de las personas que presiden las comisiones del H. Ayuntamiento.

Del total de municipios contactados, treinta y ocho proporcionaron la información completa o parcial solicitada, lo que permitió integrar una base de datos sustantiva para el análisis. Sin embargo, los ayuntamientos que a continuación se señalan no enviaron respuesta alguna a la solicitud de información, a pesar de los recordatorios y gestiones de seguimiento realizados: Apaseo el Alto, Comonfort, Salamanca, San



Felipe, San Francisco del Rincón, Tierra Blanca, Valle de Santiago y Villagrán. La falta de respuesta por parte de estas administraciones municipales representa una limitante para contar con una panorámica completa del estado que guarda la participación política de las mujeres en toda la entidad.

Cabe señalar que, para los municipios que sí participaron, la información recibida fue sometida a un proceso de depuración y homogenización, con el fin de garantizar la comparabilidad de los datos. Este esfuerzo de recopilación y sistematización constituye la base fáctica sobre la cual se erige el presente índice, reflejando tanto la colaboración institucional de la mayoría de los gobiernos municipales como la necesidad de fortalecer los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas en aquellos donde persistió la omisión.

Metodología y proceso de construcción del índice

La construcción del IPPMM en el estado de Guanajuato, se sustentó metodológicamente en el procesamiento sistemático de la información oficial proporcionada directamente por los ayuntamientos, a través de los formatos estandarizados remitidos para la recolección de datos. El proceso con su homogenización garantizó la consistencia en la codificación de las variables analizadas, en particular la correspondiente a la identificación del sexo de las personas titulares de los cargos reportados, donde se adoptaron las categorías de Mujer (M), Hombre (H) y No Binario (NB) para mantener la alineación con el formato original de captura.

Para cada uno de los municipios que integraron la muestra, se calcularon tres indicadores fundamentales, correspondientes a las dimensiones consideradas

esenciales para evaluar la participación de mujeres en los espacios de decisión local: el porcentaje de mujeres en puestos directivos de la administración pública municipal, el porcentaje de mujeres al frente de entes paramunicipales y el porcentaje de mujeres en la presidencia de comisiones del H. Ayuntamiento.

Cada uno de estos porcentajes se obtuvo mediante la relación entre el número de mujeres reportadas como titulares y el total de puestos contabilizados en cada rubro, expresado como un valor porcentual que refleja el grado de representatividad de mujeres en cada ámbito específico.

Con el objetivo de establecer una métrica comparable entre municipios, independientemente de las diferencias en el tamaño de su estructura gubernamental o en el número absoluto de cargos, cada uno de los tres porcentajes fue transformado a una escala cualitativa ordinal de cinco niveles, representada mediante valores enteros del 1 al 5. Esta escala fue diseñada con rangos porcentuales no uniformes, reconociendo el carácter fundacional de la paridad como punto de referencia central.

De este modo, se asignó el valor 1 a los municipios con porcentajes entre 0% y 29%, categorizados en situación de subrepresentación crítica; el valor 2 a aquellos con porcentajes entre 30% y 44%, en condición de representación baja; el valor 3 para el rango de 45% a 55%, que define la zona de paridad alcanzada; el valor 4 para los porcentajes entre 56% y 69%, que corresponden a un liderazgo equilibrado; y el valor 5 para los casos con 70% o más, que reflejan un liderazgo de mujeres consolidado.

La conversión a esta escala ordinal permitió superar las limitaciones que habría impuesto el promedio directo de porcentajes, el cual puede verse afectado por la heterogeneidad en el número de puestos entre dimensiones o entre municipios. Una

vez asignados los valores enteros para cada una de las cuatro dimensiones, se procedió a calcular el IPPMM para cada municipio mediante el promedio aritmético simple de dichos valores. Este enfoque buscó otorgar igual peso a cada dimensión dentro del índice compuesto, reconociendo que cada una de ellas captura un aspecto distintivo y complementario de la participación política en el ámbito municipal.

Cabe destacar que, en los casos en los que alguno de los municipios no reportó información completa para las dimensiones analizadas, el cálculo del IPPMM se realizó con base en los valores disponibles, promediando exclusivamente los indicadores para los cuales se contaba con datos. Esta decisión metodológica permitió maximizar la inclusión de municipios en el ranking final, aun frente a limitaciones de información, sin perder rigurosidad en el tratamiento de los datos existentes. El resultado final es un índice que posiciona a cada municipio en una escala del 1 al 5, facilitando no solo la identificación de su nivel global de avance en la participación política de las mujeres, sino también la comparación jerárquica con el resto de los ayuntamientos del estado, ofreciendo así una perspectiva panorámica y ordinal de la situación en el territorio guanajuatense.

Hallazgos generales del Índice de Participación Política de las Mujeres

MUNICIPIO	ÍNDICE	RANKING
PUEBLO NUEVO	4.50	1
SANTA CATARINA	4.33	2
CORONEO	4.00	3
OCAMPO	4.00	4

MUNICIPIO	ÍNDICE	RANKING
YURIRIA	4.00	5
ACAMBARO	3.67	6
ATARJEA	3.67	7
JERECUARO	3.67	8
MANUEL DOBLADO	3.67	9
PURISIMA DEL RINCON	3.67	10
TARIMORO	3.67	11
DOCTOR MORA	3.33	12
DOLORES HIDALGO CIN	3.33	13
HUANIMARO	3.33	14
IRAPUATO	3.33	15
SALVATIERRA	3.33	16
SAN LUIS DE LA PAZ	3.33	17
TARANDACUAO	3.33	18
VICTORIA	3.33	19
SANTIAGO MARAVATIO	3.00	20
XICHU	3.00	21
ABASOLO	2.67	22
CELAYA	2.67	23
CORTAZAR	2.67	24
GUANAJUATO	2.67	25
JARAL DEL PROGRESO	2.67	26
PENJAMO	2.67	27
ROMITA	2.67	28
SAN MIGUEL DE ALLENDE	2.67	29
URIANGATO	2.67	30
APASEO EL GRANDE	2.33	31
LEON	2.33	32
MOROLEON	2.33	33
CUERAMARO	2.00	34

MUNICIPIO	ÍNDICE	RANKING
SAN JOSE ITURBIDE	2.00	35
SANTA CRUZ DE JUVENTINO ROSAS	2.00	36
SILAO DE LA VICTORIA	2.00	37
SAN DIEGO DE LA UNION	1.67	38
APASEO EL ALTO	N/A	0
COMONFORT	N/A	0
SALAMANCA	N/A	0
SAN FELIPE	N/A	0
SAN FRANCISCO DEL RINCON	N/A	0
TIERRA BLANCA	N/A	0
VALLE DE SANTIAGO	N/A	0
VILLAGRAN	N/A	0

El análisis de los resultados del IPPMM revela un panorama heterogéneo y estratificado en el estado de Guanajuato, donde se identifican avances notorios, situaciones de estancamiento y desafíos persistentes en materia de representación de mujeres en los espacios de poder local.

La distribución de los municipios con información completa en la escala del índice permite observar que Pueblo Nuevo se consolida como el ayuntamiento con el desempeño más destacado, alcanzando una puntuación excepcional de 4.50, lo que lo sitúa a la cabeza del ranking estatal. Le sigue Santa Catarina con 4.33, ubicándose también en la categoría de liderazgo equilibrado. Un grupo de nueve municipios, entre los que destacan Coroneo, Ocampo, Yuriria, Acámbaro, Atarjea, Jerécuaro, Manuel Doblado, Purísima del Rincón y Tarimoro, presentan puntuaciones entre 3.67 y 4.00, mostrando un desempeño sobresaliente y

ubicándose dentro del rango de paridad alcanzada en las tres dimensiones evaluadas.

Un tercer estrato, conformado por ocho municipios como Doctor Mora, Dolores Hidalgo, Huanímaro, Irapuato, Salvatierra, San Luis de la Paz, Tarandacuao y Victoria, presenta valores de 3.33, lo que indica que se encuentran en un nivel avanzado, muy cercanos a la paridad, aunque con áreas de oportunidad específicas en alguna de las dimensiones analizadas. Resulta especialmente relevante señalar que un grupo significativo de diez municipios, entre los que se encuentran Abasolo, Celaya, Cortazar, Guanajuato, Jaral del Progreso, Pénjamo, Romita, San Miguel de Allende, Santiago Maravatío y Xichú, se ubica en un nivel medio con un puntaje de 2.67, lo que evidencia una representación moderada y la necesidad de implementar acciones focalizadas para incrementar la presencia de mujeres en los cargos de decisión.

Asimismo, preocupa el caso de municipios como Apaseo el Grande, León y Moroleón, cuyos índices se sitúan en 2.33, reflejando una participación de mujeres insuficiente y distante del objetivo de paridad. Entre los municipios con los índices más bajos entre aquellos con datos disponibles se encuentran Cuerámaro y San José Iturbide, con puntuaciones de 2.00, lo que los sitúa en un nivel de subrepresentación crítica y demanda la implementación de políticas transversales para revertir esta situación. En el extremo inferior del ranking, se identifican ocho municipios que no cuentan con información suficiente para ser evaluados, lo que constituye en sí mismo un hallazgo crítico, toda vez que la falta de datos obstaculiza la rendición de cuentas y la evaluación objetiva de los avances en la materia.

La dispersión de los resultados confirma que, si bien existen experiencias exitosas y modelos a seguir, persisten notorias desigualdades territoriales en el acceso de



las mujeres a los espacios de poder, lo que refleja la necesidad de fortalecer los marcos institucionales y promover estrategias diferenciadas que consideren las particularidades de cada contexto municipal. Finalmente, la presencia de municipios metropolitanos y con mayor desarrollo relativo, como León y Guanajuato, en posiciones intermedias o bajas del ranking, sugiere que el tamaño poblacional y la capacidad institucional no son necesariamente factores determinantes para alcanzar una participación equilibrada, lo que abre la puerta a la reflexión sobre la influencia de aspectos culturales, políticos y de voluntad institucional en la configuración de los liderazgos de mujeres a nivel local.

Este panorama mixto indica que, si bien existen avances importantes en varios municipios, persisten desafíos significativos para lograr una paridad entre mujeres y hombres generalizada en la administración pública municipal del estado. Los casos de éxito demuestran que el objetivo es alcanzable, pero se requiere replicar las mejores prácticas en los municipios con menor desempeño. Estos hallazgos refuerzan la utilidad del índice como herramienta de diagnóstico, monitoreo y comparación, al tiempo que subrayan la urgencia de articular esfuerzos coordinados entre los distintos niveles de gobierno y la sociedad civil para transitar hacia una democracia paritaria en el estado de Guanajuato.

Como se señaló en el documento presentado en la sesión del mes de agosto, también se solicitó a los ayuntamientos informar si cuentan con mecanismos documentados y de carácter público que garanticen o promuevan la paridad de género, tales como acuerdos, circulares, certificaciones en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, u otras disposiciones escritas. Asimismo, se pidió indicar si existe un Comité o Comisión de Igualdad o de Paridad de Género integrado por regidoras y regidores.



De los 46 municipios, únicamente 20 respondieron a esta solicitud. Entre ellos:

- Celaya, Guanajuato, León, Jerécuaro y San José Iturbide señalaron sí contar con mecanismos documentados.
- Doctor Mora, Xichú y Yuriria informaron que no cuentan con ninguno.

En cuanto a la existencia de comités o comisiones, los municipios de San Miguel de Allende, Doctor Mora, León, Jerécuaro, Celaya, Guanajuato, Romita, San José Iturbide, Manuel Doblado, Yuriria, Irapuato y Xichú informaron que sí cuentan con estos órganos internos para la atención de temas de igualdad y paridad de género.

Conclusiones

El análisis integral de la participación de mujeres en los tres tipos de puestos dentro de la administración pública municipal revela un panorama fragmentado y complejo. En términos generales, se identifica una clara disparidad en el desempeño de los municipios, donde un grupo reducido ha logrado avances significativos, otro grupo muestra un progreso moderado y un tercer conjunto evidencia graves deficiencias o una total opacidad. La paridad entre mujeres y hombres no es una constante en el territorio, sino que depende en gran medida de factores locales, posiblemente vinculados a la voluntad política, la existencia de reglamentaciones internas, la tradición administrativa y la capacidad institucional de cada ayuntamiento.

Respecto a los **puestos eventuales**, cuya información se recabó de manera separada, es necesario realizar una reflexión cautelosa. Los bajos porcentajes de participación de mujeres en esta categoría en muchos municipios no permiten una interpretación unívoca. Si bien podrían indicar precariedad en la inclusión laboral de

mujeres, también existe la posibilidad —que los datos actuales no permiten confirmar ni descartar— de que reflejen una mayor permanencia de las mujeres en puestos base o de confianza, accediendo a plazas con mayor seguridad laboral y evitando la rotación del empleo eventual. Por lo tanto, este rubro requiere un análisis posterior y más profundo que considere, entre otros factores, la distribución de la plantilla laboral total y las tasas de rotación de mujeres y hombres, antes de poder emitir una conclusión definitiva sobre su significado en el camino hacia la equidad.

La falta de información de ocho municipios, que no reportaron datos en ninguna categoría, es en sí misma una conclusión alarmante. Esta opacidad no solo impide una evaluación completa, sino que también plantea serias dudas sobre su compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas en materia de igualdad. Finalmente, el mapa resultante del índice compuesto confirma que la igualdad de género es un logro posible, como lo demuestran los municipios en la cima del ranking, pero también que es un objetivo lejano para una parte importante de la entidad, evidenciando la necesidad de una estrategia estatal coherente y mecanismos de exigencia más robustos.

Recomendaciones

Para transitar hacia una administración pública municipal plenamente equitativa, es imperativo implementar un conjunto de medidas multi-nivel que aborden tanto las causas estructurales como las deficiencias específicas identificadas en este diagnóstico.

1. Fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas: Es prioritario subsanar la opacidad. Sería útil la estandarización y publicación semestral de estos datos desglosados por categoría laboral y nivel jerárquico.

2. Políticas de recursos humanos con perspectiva de género: Cada municipio, especialmente aquellos con índices bajos (inferiores a 2.5), debería desarrollar e implementar protocolos para cada proceso de reclutamiento, selección, contratación y promoción, donde se busque tomar en consideración las diferencias entre mujeres y hombres, para darle a ambos verdadera igualdad de oportunidades. Para los puestos eventuales, se sugiere la creación de bolsas de trabajo con criterios de paridad, así como priorizar la permanencia de las mujeres en el trabajo. Para los puestos directivos, es crucial establecer programas de mentoría y formación de liderazgo para mujeres dentro de la administración, así como revisar los procesos de ascenso para eliminar sesgos basados en estereotipos. La implementación de horarios flexibles y políticas de corresponsabilidad parental puede ser un factor clave para retener el talento de las mujeres.

3. Acciones afirmativas y metas claras: Se recomienda a los municipios, en el marco de su autonomía, establecer cuotas o porcentajes mínimos de contratación y promoción por género, con metas progresivas y con plazos definidos. El objetivo a durante esta administración municipal debería ser alcanzar al menos un 50% de participación de mujeres en cada categoría, prestando especial atención a las categorías más rezagadas (puestos directivos).

4. Capacitación y sensibilización del servicio público: Es fundamental implementar programas de capacitación obligatoria en perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación para todo el personal, con énfasis en quienes toman decisiones de contratación y asignación de puestos (titulares de áreas, personas directivas de recursos humanos). Esto ayudará a erradicar estereotipos y prejuicios que perpetúan la desigualdad en el ámbito laboral municipal.



5. Articulación intermunicipal y aprendizaje entre pares: Se propone la creación de una red o foro permanente de intercambio de experiencias entre los municipios, que podría ser facilitado por este *Observatorio*. En este espacio, podría fomentarse un aprendizaje colaborativo que acelere el cierre de las brechas identificadas. La igualdad de género no es solo un imperativo moral y de justicia, sino también una condición para construir administraciones públicas más innovadoras, representativas y eficaces.