

BALANCE Y CONSECUENCIAS DE LA LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ESPAÑA

Amparo Novo Vázquez

Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo

anovo@uniovi.es

Resumen:

El objetivo de este trabajo es analizar la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 y estudiar su efecto sobre la composición de los ejecutivos nacional y autonómicos y los órganos decisorios de la administración nacional y autonómica. Se parte de la hipótesis de que para analizar los efectos de la legislación de igualdad de oportunidades en España hay que tener en cuenta dos variables dependientes una el nivel de los puestos de responsabilidad y otra la ideología del partido. Se verá cuál es el impacto de la nueva legislación sobre la participación política de las mujeres y cómo siguen existiendo barreras a su acceso en los puestos de toma de decisión.

Nota biográfica:

Doctora en Ciencia Política y de la Administración por la Universidad de Santiago. Profesora Contratada Doctora en la Universidad de Oviedo. Pertenezco a distintos grupos de investigación: Democracia y autonomías (DASP), Comunicación y Política en el nuevo espacio público (CONEP) y Sociología de la alimentación. Mis áreas de investigación son la Sociología Política y Comunicación Política.

Palabras clave:

Ley de Igualdad de Oportunidades, puestos de toma de decisión, igualdad de resultados e ideología

INTRODUCCION

Sin necesidad de hacer una descripción detallada de todo el proceso iniciado, impulsado y ejercido por los diversos movimientos de emancipación y liberación de la mujer, especialmente en el seno de partidos políticos y sindicatos de izquierda, se pueden resumir sus acciones tanto en la consecución de derechos de ciudadanía, rechazados anteriormente por la fuerza y la imposición de la cultura patriarcal dominante, como en la importante transformación de estereotipos en torno a los roles de género que han posibilitado una mayor presencia de la mujer en los ámbitos social, económico y político. En virtud a estas luchas, las mujeres han ido construyendo sus identidades, lo que les ha permitido influir en decisiones y acciones que afectan a sus realidades específicas.

Tradicionalmente, la baja proporción de mujeres en los órganos de decisión política ha obedecido a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas, que deben superarse mediante la adopción de medidas positivas orientadas a eliminar la persistente infra-representación y, algunas veces, la marginalización de las mujeres en la vida política (Álvarez 2000: 239). Sin duda, este déficit de representación femenina se ha convertido en un problema de legitimación para las democracias actuales (Yubal-Davis 1997), de manera que el aumento de mujeres en puestos de toma de decisión ha influido y está influyendo positivamente en la dirección del cambio cultural en curso, por cuanto la existencia de voces femeninas en el seno de los partidos políticos y en el sistema representativo tiende a romper con la indiferencia acerca del papel de las mujeres en la vida pública (Diz y Lois, 2004: 218).

Este aumento progresivo de la presencia de mujeres en la mayoría de las democracias se ha debido en buena medida a la atención prestada a cuestiones de género tanto en las agendas de los partidos como en las agendas legislativas (Booth and

Bennett, 2002; Stratigaki, 2005; Lombardo and Meier, 2006). Desde la teoría feminista democrática contemporánea se considera que el aumento descriptivo de la presencia de mujeres en puestos de representación es el camino apropiado para empoderar y movilizar a grupos que han tenido un papel subordinado históricamente (Dovi, 2002, Mansbridge 1999). A raíz de la política de la presencia, la representación descriptiva (cuotas) ha servido para dar visibilidad social a las mujeres como competentes para el desempeño de funciones de mando en el ámbito político (Mansbridge, 1999). Las cuestiones que más influyen a la hora de que un partido asuma las cuotas como medida de acción afirmativa es la presencia de mujeres en las ejecutivas de los partidos, la adopción de las cuotas por otros partidos dentro del sistema y la vinculación del partido con los valores de la izquierda (Caul 2001). Ahora bien, se ha venido demostrando que la introducción de los sistemas de cuotas suponen un cambio en la política en lo que se refiere a la “igualdad de oportunidades”, pero aún no pueden ser consideradas definitivas en lo que se refiere a “igualdad de resultados” (Dahlerup, 2003:3). Las cuotas han favorecido el acceso de las mujeres a las listas de los partidos, esto no quiere decir que hayan desaparecido las dificultades para incorporarse a cargos representativos (Novo et al. 2011).

En el caso español, la introducción de la paridad se ha producido con la formación del primer Gobierno socialista de Rodríguez Zapatero (PSOE), en 2004. Después de veintisiete años de democracia, esta iniciativa ha marcado un punto de inflexión que ha conducido a la aprobación, tres años más tarde, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en donde se recomiendan criterios de paridad tanto en la elaboración de las listas electorales como en los órganos decisorios de la administración pública.

Esta ponencia presenta un balance de los resultados obtenidos en España tras la implantación de dicha ley, en el contexto de lo que ha sido la evolución de la composición de los gobiernos y las administraciones estatal (desde 1977 a 2009) y autonómica (1996 a 2009). En concreto se analiza la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión: presidentas, vicepresidentas, ministras, consejeras, viceconsejeras, directoras generales y secretarías generales técnicas.

Se parte de la hipótesis de que para analizar los efectos de la legislación de igualdad de oportunidades en España hay que tener en cuenta dos variables dependientes una el nivel de los puestos de responsabilidad y otra la ideología del partido.

El objetivo de este trabajo es, por tanto, analizar la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 y estudiar su efecto sobre la composición de los ejecutivos nacional y autonómicos y los órganos decisorios de la administración nacional y autonómica. Se comienza presentando un breve marco teórico que encuadra el estudio y a continuación se estudia la evolución de la composición de los ejecutivos estatal y autonómico a lo largo de varias legislaturas. En el caso de los órganos decisorios de la administración tanto general como autonómica, se compara la composición de dichos órganos antes y después de la implantación de la ley. Para facilitar el análisis se tiene en cuenta variables como el partido político, el tipo de cargo y la especialización. Esta comparación nos informa, en definitiva, del impacto de la nueva legislación sobre la participación política de las mujeres y de cómo siguen existiendo barreras al acceso de mujeres en los puestos de toma de decisión.

1. Las mujeres en política: de la “igualdad de oportunidades” a la “igualdad de resultados”

Dentro de la ciencia política existen numerosas investigaciones acerca de los mecanismos de difusión de las políticas. Por lo que respecta a la normativa europea relativa a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en un estudio reciente Avdeyeva (2010: 203) demuestra que para “los últimos países que se han integrado en Europa no ha tenido especial relevancia la ideología de los partidos en el gobierno a la hora de asumir la ley, sin embargo, para la implementación de la política (reforma institucional), tanto los movimientos feministas como la ideología del partido ha facilitado la creación de instituciones viables en igualdad de género en algunos de estos países”.

En España, la acción de los movimientos feministas en pos de la implantación de las cuotas como medida correctora de la desigualdad fue apoyada y consensuada por los partidos políticos de izquierda como medio para eliminar el sesgo sexista de la actividad política (García de León, 1994: 56), lo que facilitó un aumento sensible de la participación de mujeres en espacios de responsabilidad.

Asimismo, los factores institucionales juegan un papel importante en la representación política de las mujeres, las primeras investigaciones realizadas vinculan el tipo de sistema electoral, la magnitud del distrito y variables contextuales en la mayor posibilidad de presencia de mujeres en los parlamentos (Norris, 1985, 2004; Rule, 1987, 1997; Norris e Inglehart, 2003), en palabras de Wilma Rule (1994: 16) hay sistemas electorales “women-friendly” y “women-unfriendly”. Es decir, los sistemas proporcionales¹ son más favorables que los mixtos o mayoritarios. Si el distrito es plurinominal es más probable que haya mujeres candidatas y que puedan ser elegidas en comparación con los uninominales. Cuanto mayor sea la magnitud del distrito, mayor

¹ Distintos investigadores realizaron estudios acerca de la influencia de los sistemas electorales en la mayor presencia de mujeres en la vida política representativa, como Matland, 2002, Rule y Zimmeran, 1994, entre otros.

equilibrio de género. En cuanto a las listas, las abiertas permiten que el electorado indique su orden de preferencia lo que podría ser beneficioso para las mujeres, sin embargo, en las sociedades tradicionales esto podría condicionar las posibilidades de las mujeres de ser elegidas; en las listas cerradas si los partidos son favorables al equilibrio de género repercutirá positivamente en las mujeres, siempre y cuando, los puestos en los que vayan no sean un obstáculo para ser elegidas. De este modo, se observa el papel prioritario que tienen en última instancia los partidos políticos ya que son los principales actores involucrados en la fase de reclutamiento y selección de elites (Lovenduski y Norris, 1993, Norris ed. 1997).

Como el objetivo de las organizaciones partidistas es captar el mayor número de votos que les permita obtener el poder, desde los años ochenta han asumido articular distintas estrategias enfocadas hacia la promoción de las mujeres, tanto en la organización del partido como en los cargos de representación política. Norris y Lovenduski (1993, 1997:121 y ss.) identificaron las siguientes: a) estrategias retóricas: declaraciones públicas acerca de reivindicaciones de las mujeres en campañas electorales, referencias de los portavoces de los partidos en la incorporación de mujeres a la política o difusión de reivindicaciones en los programas de los partidos; b) estrategias de acción positiva: intentan ofrecer una formación especial a las mujeres candidatas, se plantean como objetivo la inclusión de mujeres fomentando que se ofrezcan como candidatas, resulta más efectiva cuando está acompañada por la actividad de las mujeres en los organismos de decisión política de los partidos; y, por último, c) estrategias de discriminación positiva: buscan asegurar espacios reservados para las mujeres a través de determinadas medidas. Las modalidades más controvertidas que se han utilizado en los partidos políticos han sido las cuotas, a través de las cuales

se reserva un número de puestos en las listas electorales o en las estructuras organizativas de decisión política (Lovenduski 1997: 121 y ss.).

En un número importante de países las organizaciones partidistas implementaron el sistema de cuotas con la finalidad de que el acceso a la vida política de las mujeres fuese factible. Se puede hablar de la existencia de dos modalidades, una sería las que asumen los partidos recogidas en los estatutos, y otras serían las constitucionales recogidas en leyes, que requieren la presencia de un número determinado de mujeres en cargos de responsabilidad. La utilización de las mismas en determinados momentos, dentro de los partidos y en la elección de representantes políticos ha jugado un papel fundamental en la promoción de la democracia paritaria. Sin embargo, aún aplicando las cuotas, el porcentaje de mujeres varía mucho de una organización política a otra, siendo los factores estructurales como el sistema electoral, el proceso de reclutamiento y la oferta y tipo de puestos elegibles, como explicábamos más arriba, lo que condiciona la presencia.

Como decíamos más arriba, el acceso a los cargos de responsabilidad está mediado por decisiones intra-partido, que son las que permiten que el proceso de elaboración de las listas electorales se traduzca en acceso a puestos de toma de decisión. Como en la mayoría de los países las ejecutivas de los partidos siguen estando encabezadas por hombres, sus decisiones favorecen que los primeros lugares de las listas sigan estando más representados por varones, en tanto que las mujeres quedan relegadas a puestos donde las posibilidades de ser elegidas son más reducidas.

Debido a esta realidad, se han ido extendiendo los planteamientos que van más allá de las cuotas y que proponen la paridad de sexos dentro de los ámbitos del poder político. Haciendo un breve recorrido histórico es a partir de la aprobación del Tratado de Amsterdam cuando se hace efectiva la exigencia de acción positiva en el acceso y la

promoción de la mujer en los cargos representativos (Freixes, 1999). Así, según el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad. Desde ese momento, se hace de uso común el concepto democracia paritaria como compensación de la discriminación que en este campo ha vivido la mujer. Si las cuotas hacían referencia a una igualdad a nivel de listas y candidaturas, la paridad reclama igualdad a nivel de resultados electorales (Trujillo 2000:355).

En España, los partidos mayoritarios² presentan diferencias significativas en cuanto a las medidas de acción positiva. Fueron las militantes y los partidos de izquierdas los que incluyendo las cuotas en sus estatutos contribuyeron al incremento sistemático de las mujeres en política (Jenson y Valiente, 2001: 96). Así, el PSOE fue el primer partido en España que inicia el camino hacia la paridad en 1988 introduciendo el sistema de cuotas (25%) como medida de acción positiva para incorporar mujeres al partido y a sus órganos de representación. En principio, se trataba de una recomendación que no se hizo obligatoria hasta seis años más tarde. En 1997 se aprueba la democracia paritaria, en virtud de la cual ningún sexo puede estar representado por debajo del 40% ni por encima del 60% en cualquier órgano de dirección, control o ejecutivo del Partido. En el caso de IU, desde finales de los ochenta incorpora obligatoriamente un mínimo de 35% de mujeres tanto para órganos internos como de representación popular. Una vez asumida la democracia paritaria, ningún sexo debe ocupar más del 60% de los puestos en los órganos de dirección y en las listas electorales. El Partido Popular, por el contrario, no es partidario del sistema de cuotas,

² Cuando hablamos de partidos mayoritarios nos estamos refiriendo a aquellos que tienen mayor número de escaños en el Parlamento. En España son Partido Socialista Obrero Español (PSOE); Partido Popular (PP) e Izquierda Unida (IU)

pero mediante reglas no oficiales³ incluyen en sus órganos internos y en sus listas electorales un porcentaje de mujeres significativo. Frente a la política de cuotas y al establecimiento de criterios de paridad, el PP no ha regulado nada al respecto, sin embargo amparándose en los derechos individuales y en la igualdad de oportunidades ha ido progresivamente incorporando mujeres tanto en los órganos de dirección como en las listas electorales. De esta manera, el PP ha ido adaptando su funcionamiento interno ante las nuevas demandas sociales, de tal manera que cuando los partidos muestran intención de equilibrar la representación de los puestos de responsabilidad, la discusión sobre las cuotas pierde relevancia (Sánchez Medero, 2008: 3).

Pero siendo cierto que el sistema de cuotas ha propiciado un aumento significativo de la incorporación de mujeres a la vida política, también es verdad que la visibilidad no es la misma que la de los varones en puestos de toma de decisión, de ahí que el gobierno socialista consideró oportuno dar un paso más presentando y aprobando la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007).

Es importante señalar, previo a la descripción de la Ley, que algunas CCAA ya habían incluido en su legislación referencias indicando la obligatoriedad de equilibrar la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política. De ahí que sea interesante recordar normativas como la del País Vasco, Andalucía o Castilla-La Mancha:

- En el caso del País Vasco, la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Ley 4/2005), de 18 de febrero, en su artículo 3.7 relativo a la representación equilibrada, dice: <<Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de

³ En concreto, los partidos de derechas, como el Partido Popular, para no entrar en contradicción en su programa aplican criterios de paridad. En los sistemas de representación proporcional es más factible que se ocurra un proceso de contagio entre partidos ideológicamente próximos adoptando políticas iniciadas por otros (Matland y Studlar 1996; Ríos 2006).

decisiones. A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%>>. Además, en la segunda de las disposiciones finales se modifica la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca añadiéndose un párrafo 2 que se dice: <<en caso de existir igualdad de capacitación, se dará prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos y escalas y categorías de la Administración en los que la representación de las mujeres sea inferior al 40%, salvo que concurran en el otro candidato motivos...>>. En la Disposición Final tercera, se añade un párrafo al artículo 17, modificando la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno, según el cual «en el Gobierno ambos sexos estarán representados al menos en un 40%». Y, por último, se modifica la Ley Electoral en la Disposición Final quinta, según el artículo 6 bis, punto 1: <<Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras estarán integradas por al menos un 50% de mujeres>>.

- En Andalucía en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de igualdad de género en Andalucía, se regula de manera explícita la garantía de representación del 40% o la representación equilibrada.

- Para finalizar, en Castilla-La Mancha se añade un nuevo apartado 1 bis al artículo 23 de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, que dice que «para garantizar el principio de igualdad en la representación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, alternarán hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares. La Junta Electoral sólo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para los candidatos como para los suplentes».

La aprobación de la Ley de Igualdad implica a España con una medida legal que garantiza la representación de las mujeres en las instituciones, con lo que pasa a ser uno de los 44 países del mundo con regulación en esta materia legislativa.

La Ley de Igualdad modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General en lo que se refiere a la obligación de presentar candidaturas que cumplan con el principio de presencia equilibrada tanto a nivel europeo, estatal, autonómico como local. Se hace asimismo una mención específica en el caso de que el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, además en cada tramo de cinco puestos la proporción mínima será del 40 %.

El art.16 de la Ley regula que los poderes públicos procurarán atender al principio de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. Es un principio general, no de obligado cumplimiento, lo que significa que puede darse el caso que el Gobierno de España no siga las recomendaciones de la Ley o, lo que es lo mismo, que no se forme un gobierno paritario.

En lo que atañe a los gobiernos de las Comunidades Autónomas, el artículo 44 bis dispone que las leyes reguladoras de los respectivos regímenes electorales podrá establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones en las Asambleas Legislativas.

Y, por lo que respecta a la titularidad de los órganos del Estado, el artículo 52 de la Ley dispone que “el Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda”.

En los siguientes epígrafes observaremos hasta qué punto se han seguido las recomendaciones de la Ley de paridad tanto por el gobierno nacional como por los distintos gobiernos autonómicos.

2. Participación política de la mujer en el poder ejecutivo y puestos de responsabilidad en la administración del Estado

El paso más importante que se ha dado en España en cuestión de paridad fue el iniciado por Rodríguez Zapatero con la formación de un gobierno paritario en 2004, paridad que se ha mantenido desde entonces. Significativo ha sido, en este contexto, la decisión de promocionar la presencia femenina en dos vicepresidencias de especial relevancia, con motivo de su última remodelación (2009), lo que ha permitido que dos de las vicepresidencias estén ocupadas por mujeres (la Vicepresidenta Primera de Gobierno y la Vicepresidenta Segunda de Economía), además del nombramiento de Carme Chacón como la primera Ministra de Defensa en España. Como señala Lawless (2004:81) “el incremento de mujeres en puestos de alta responsabilidad no sólo disminuye la posibilidad de que cuestiones importantes de género queden en el olvido sino que se introducen “otras voces” en el proceso legislativo (Swers 2002; Dodson 1998); Rosenthal 1998; Paolino 1995; Thomas 1994)”.

En las siguientes líneas nos vamos a detener en el análisis de los datos referentes a la presencia de mujeres en los sucesivos gabinetes del gobierno de España y, a continuación, presentaremos datos referidos las Secretarías de Estado, las Direcciones Generales y las Subsecretarías, a fin de comparar su composición antes y después de la promulgación de la Ley de Igualdad.

Para empezar, la tabla 1 nos informa de la evolución de la presencia de mujeres en los gabinetes del gobierno de España, desde la legislatura constituyente (1977-1979) hasta la actual (2008-...). Si nos atenemos a la evolución global, el balance no puede

ser más positivo, la participación de mujeres en las cinco primeras legislaturas fue inferior al 15 por ciento. No es hasta la VI Legislatura cuando se empieza a apreciar un aumento de la presencia de mujeres en carteras ministeriales, que llega a un 26,92 por ciento de ministras en la legislatura siguiente (2000-2004). Pero el verdadero avance se percibe en la VIII Legislatura, cuando se llega a una situación de paridad.

Tabla 1: Presencia femenina en los sucesivos gobiernos españoles desde 1977

| Legislaturas | Presidentes del Gobierno | Nº de Gobiernos | Total de ministros | Total de mujeres ministras | Porcentaje de mujeres sobre el total |
|-----------------------------------|---|-----------------|--------------------|----------------------------|--------------------------------------|
| Legislatura Constituyente (77-79) | Adolfo Suárez | 2 | 24 | 0 | 0 |
| I Legislatura (1979-82) | Adolfo Suárez/ Leopoldo Calvo Sotelo | 6 | 43 | 1 | 2'33 |
| II Legislatura (1982-86) | Felipe González | 2 | 25 | 0 | 0 |
| III Legislatura (1986-89) | Felipe González | 2 | 22 | 2 | 9'09 |
| IV Legislatura (1989-93) | Felipe González | 2 | 26 | 2 | 7'69 |
| V Legislatura (1993-96) | Felipe González | 3 | 22 | 3 | 13'64 |
| VI Legislatura (1996-2000) | José María Aznar | 2 | 18 | 4 | 22'22 |
| VII Legislatura (2000-04) | José María Aznar | 3 | 26 | 7 | 26'92 |
| VIII Legislatura (2004-2008) | José Luis Rodríguez Zapatero | 2 | 18 | 9 | 50 |

| | | | | | |
|-------------------------------|------------------------------------|---|----|---|----|
| IX Legislatura (2008-) | José Luis Rodríguez Zapatero | 2 | 18 | 9 | 50 |
|-------------------------------|------------------------------------|---|----|---|----|

Por lo que respecta a la presencia femenina en la Administración General del Estado, la Ley contempla que para la designación de representantes se debe responder al principio de presencia equilibrada. Como se aprecia en la tabla 2, la proporción de mujeres que ocupaban una Secretaría de Estado en 2006 (antes de la aprobación de la Ley) se ha visto superada en 8 puntos porcentuales en la actual legislatura, pero sin llegar al deseable 40 por ciento. Si observamos los datos de la tabla 3 relativos a la presencia de mujeres en Direcciones Generales, su incorporación ha sido sobresaliente, se ha pasado de un 19 por ciento a un 30 por ciento, es decir, once puntos porcentuales de diferencia. Pero, sin duda, lo más significativo en cuanto a incremento de presencia de mujeres se ha producido a nivel de Subsecretarías, donde, de acuerdo con los datos reflejados en la tabla 4, se puede apreciar el paso de un 25 por ciento a algo más de la mitad de mujeres en este nivel de responsabilidad.

Tabla 2: Secretarías de Estado, en porcentaje

| | Mujeres | Hombres |
|-----------------|---------|---------|
| 2006* | 22,6 | 77,4 |
| 2007** | 26 | 74 |
| (julio) 2009*** | 31 | 68 |

Fuente: *Instituto de la Mujer según datos del Ministerio para las Administraciones Públicas

**Themis 2007

***Elaboración propia según datos de los Ministerios

Tabla 3: Directoras/es Generales, en porcentaje

| | Mujeres | Hombres |
|--------------|---------|---------|
| 2006* | 18,9 | 81,1 |
| Julio 2009** | 32 | 67 |

Fuente: *Instituto de la Mujer según datos del Ministerio para las Administraciones Públicas

**Elaboración propia según datos de los Ministerios

Tabla 4: Subsecretarías, en porcentaje

| | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
|--|---------|---------|

| | | |
|--------------|------|------|
| 2006* | 24,7 | 75,3 |
| Julio 2009** | 53 | 47 |

Fuente: *Instituto de la Mujer según datos del Ministerio para las Administraciones Públicas

**Elaboración propia según datos de Ministerios

En consecuencia, la Ley de Igualdad ha tenido una clara repercusión a la hora de que los responsables políticos de los nombramientos asumiesen las recomendaciones de la ley, si bien algunos escalones de la Administración general del Estado están alejados del deseable y esperado equilibrio entre hombres y mujeres (tal como hemos observado a nivel de Secretarías de Estado y de Direcciones generales).

3. Presencia de la mujer en el gobierno y puestos de responsabilidad de la administración autonómica

En virtud de la normativa legal, la obligatoriedad de presentar candidaturas que cumplan el principio de presencia equilibrada o la recomendación, cuando menos, de que los nombramientos se ajusten igualmente a este principio, ha llevado a una mayor participación de mujeres en los gobiernos en la mayoría de las Comunidades Autónomas, tal como veremos a continuación.

En la tabla 5 se hace un repaso de la evolución en el conjunto de los gobiernos autonómicos desde el año 1996 hasta el 2009. De las 19 autonomías sólo la Comunidad de Madrid tiene una mujer como presidenta de gobierno. Más significativo ha sido el avance a nivel de consejerías, que han pasado de diecinueve (las cuales representaban el 12%, en 1996) a ochenta y cinco (40,4%, en 2009) consejerías de titularidad femenina en los gabinetes autonómicos, lo que es tanto como decir que se ha conseguido la paridad en el conjunto de los gobiernos autonómicos.

Tabla 5: Presencia total de mujeres en los Gobiernos Autonómicos españoles

| Presencia total de mujeres en los Gobiernos Autonómicos españoles | | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| AÑOS | 1996 | 1999 | 2006 | 2009 | AÑOS | 1996 | 1999 | 2006 | 2009 |

| | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-------------|-------------|--|--------------|--------------|--------------|-------------|
| Total de presidencias en la totalidad de los Gobiernos Autonómicos | 19 | 19 | 19 | 19 | Total de consejerías en la totalidad de los Gobiernos Autonómicos | 163 | 166 | 207 | 210 |
| Total de mujeres presidentas en la totalidad de los Gobiernos Autonómicos | 0 | 0 | 1 | 1 | Total de consejerías con titularidad femenina en la totalidad de los Gobiernos Autonómicos | 19 | 23 | 75 | 85 |
| % de mujeres sobre el total | 0 | 0 | 5,26 | 5,26 | % de mujeres sobre el total | 11,66 | 13,86 | 36,23 | 40,4 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por los gobiernos autonómicos

En la tabla 6 se compara la presencia de mujeres altos cargos (presidencia y consejerías) entre 2006 y 2009 (antes y después de la Ley) en todas las Comunidades Autónomas, comparación de la que se desprende lo siguiente: así como en 2006 los gobiernos que se situaban por encima del 40 por ciento de presencia femenina eran cinco, en la presente legislatura han aumentado a siete. Asimismo, en 2006 había ocho ejecutivos autonómicos próximos al 30 por ciento y en 2009 hay siete. Esto supone un pequeño avance en comparación con la presencia de mujeres antes de la aprobación de la Ley, de tal forma que, como veíamos más arriba, se puede concluir que la Ley ha contribuido a una mayor presencia de mujeres en el ejecutivo.

Tabla 6: Presencia de mujeres altos cargos en los Gobiernos Autonómicos (legislaturas 2006-2009)

| CCAA | Total de cargos ⁴ en cada gobierno autonómico | | Total de cargos ocupados por mujeres en los gobiernos autonómicos | | Porcentaje de presencia femenina sobre el total | |
|---------------------------|--|------|---|------|---|------|
| | AÑOS | 2006 | 2009 | 2006 | 2009 | 2006 |
| Andalucía | 15 | 16 | 8 | 9 | 53'3 | 56,2 |
| Baleares | 15 | 15 | 7 | 6 | 46'6 | 40 |
| Pais Vasco | 13 | 12 | 6 | 5 | 46'1 | 41 |
| Galicia | 14 | 11 | 6 | 4 | 42'8 | 36,3 |
| Castilla-La Mancha | 15 | 11 | 6 | 6 | 40 | 35,2 |
| Asturias | 11 | 11 | 4 | 4 | 36'36 | 36,3 |
| Canarias | 12 | 12 | 4 | 5 | 33'3 | 41 |
| Cantabria | 12 | 12 | 4 | 3 | 33'3 | 25 |
| Madrid | 15 | 12 | 5 | 5 | 33'3 | 41 |
| Castilla y León | 13 | 15 | 4 | 5 | 30'7 | 33,3 |
| Extremadura | 13 | 13 | 4 | 7 | 30'7 | 53,8 |
| Murcia | 10 | 10 | 3 | 3 | 30 | 30 |
| Cataluña | 17 | 15 | 5 | 4 | 29'4 | 26,6 |
| La Rioja | 11 | 12 | 3 | 3 | 27'2 | 25 |
| Aragón | 12 | 13 | 3 | 4 | 25 | 30 |
| Com. Valenciana | 13 | 17 | 3 | 5 | 23'1 | 29,4 |
| Navarra | 13 | 15 | 1 | 5 | 7'6 | 33 |
| Total | 224 | 207 | 76 | 83 | 33,9 | 40,1 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por los Gobiernos Autonómicos

Si desglosamos los datos de puestos de más alta responsabilidad política de los gobiernos autonómicos, esto es Presidencia y Vicepresidencias, tal como se puede apreciar a través de los resultados reflejados en la tabla 7, lo primero que hay que reseñar es que sólo Madrid cuenta con una mujer como máxima dirigente del gobierno autonómico. De las trece Comunidades autónomas que tienen Vicepresidencias de

⁴ Presidencias y Consejerías

gobierno, sólo Extremadura (dos mujeres), Castilla-La Mancha, Cantabria (candidata del PSOE) y La Rioja cuentan con mujeres para desempeñar este puesto, siendo las nueve restantes de titularidad masculina. Esto significa que la participación de mujeres en presidencia es del 5,26 por ciento y en vicepresidencias es del 27,7 por ciento, muy lejos de la paridad en cuanto a presencia de mujeres en los puestos de más alta responsabilidad en las Comunidades Autónomas.

Tabla 7: Presidenta/es y Vicepresidentas/es de los Gobiernos Autonómicos

| | Presidenta | Presidente | Vicepresidenta | Vicepresidente |
|-------------------------|-------------|-------------|----------------|----------------|
| País Vasco | | 1 | | 1 |
| Castilla-La Mancha | | 1 | 1 | |
| Comunidad Valenciana | | 1 | | 3 |
| Cantabria | | 1 | 1 | |
| Madrid | 1 | | | 1 |
| Andalucía | | 1 | | |
| La Rioja | | 1 | 1 | |
| Canarias | | 1 | | 1 |
| Castilla y León | | 1 | | 2 |
| Baleares | | 1 | | |
| Extremadura | | 1 | 2 | |
| Aragón | | 1 | | 1 |
| Galicia | | 1 | | |
| Navarra | | 1 | | 2 |
| Cataluña | | 1 | | 1 |
| Asturias | | 1 | | |
| Murcia | | 1 | | |
| Ciudad de Melilla | | 1 | | |
| Ciudad de Ceuta | | 1 | | 1 |
| % sobre el TOTAL | 5,26 | 94,7 | 27,7 | 72,2 |

Fuente: Elaboración propia según datos de Comunidades Autónomas 2009

Si descendemos al nivel de consejerías, los datos son más alentadores, tal como se refleja en la tabla 8, donde se observa un progreso significativo en el proceso de incorporación de la mujer a los gobiernos autonómicos: de hecho, doce de las diecisiete

Comunidades Autónomas han asumido la presencia equilibrada que recomienda la Ley de paridad. Cantabria, La Rioja y la Ciudad de Melilla aún están lejos de alcanzar dicho principio, en tanto que otras como la Comunidad Valenciana, Aragón, Murcia y Cataluña presentan aproximadamente un tercio de consejerías de titularidad femenina. Es claro, por tanto, que las diferencias entre comunidades son significativas, lo que plantea una notable disparidad en la aplicación de la Ley, disparidad que se explica por el partido gobernante, de tal forma que las CCAA gobernadas por socialistas consiguen los niveles más altos de presencia femenina: así, en Andalucía las consejeras representan un 60 por ciento o en Castilla-La Mancha el 55 por ciento, frente al 20 por ciento de La Rioja y Cantabria o el 25 por ciento de Melilla (CCAA gobernadas por el PP o por una coalición de partidos).

Tabla 8: Porcentaje de Consejeras/os 2009

| | Consej/as | Consej/os |
|----------------------|-----------|-----------|
| País Vasco | 5 50% | 5 50% |
| Castilla-La Mancha | 5 55% | 4 44% |
| Comunidad Valenciana | 5 35% | 9 64% |
| Cantabria | 2 20% | 8 80% |
| Madrid | 4 40% | 6 60% |
| Andalucía | 9 60% | 6 40% |
| La Rioja | 2 20% | 8 80% |
| Canarias | 5 50% | 5 50% |
| Castilla y León | 5 41% | 7 58% |
| Baleares | 6 42% | 8 57% |
| Extremadura | 5 50% | 5 50% |
| Aragón | 4 36% | 7 63% |
| Galicia | 4 40% | 6 60% |

| | | |
|-------------------|----------|----------|
| Navarra | 5 41% | 7 58% |
| Cataluña | 4 30% | 9 69% |
| Asturias | 4 40% | 6 60% |
| Murcia | 3 33% | 6 66% |
| Ciudad de Melilla | 3 25% | 9 75% |
| Ciudad de Ceuta | 5 50% | 5 50% |

De los datos expuestos con anterioridad se desprende que si bien la presencia de mujeres en presidencias y vicepresidencias es todavía exigua, la Ley ha tenido una incidencia positiva en lo referente, sobre todo, al incremento de mujeres a nivel de consejerías. Una vez llegados a este punto, conviene que nos detengamos en la manera como se reparten hombres y mujeres en función de las áreas de trabajo.

Desde esta perspectiva, nos encontramos un reparto desigual de responsabilidades entre las distintas áreas de gobierno, de manera que se mantienen algunos de los criterios tradicionales de asignación de responsabilidad según el género, tal como podemos comprobar en el continuado predominio de hombres adscritos a las áreas de economía y orden público (Hacienda, Justicia, Interior, etc.), lo que contrasta con un aumento muy importante de presencia femenina en el área de servicios sociales. Así, por ejemplo, Trabajo cuenta en la actualidad con un 80 por ciento de mujeres, seguida de Administraciones Públicas y Empleo, con una presencia equilibrada de mujeres en relación a los hombres (véase Tabla 9). La presencia de mujeres es también muy importante en áreas como Sanidad y Educación (45 por ciento). Por contraste, siguen siendo mayoría los hombres titulares de Economía, Justicia, Industria, Interior y Presidencia, áreas ocupadas por hombres entre un 70 y un 87 por ciento de los casos.

Tabla 9: Titularidad de las Consejerías por sexo, en porcentaje

| | Mujeres | Hombres |
|--|---------|---------|
|--|---------|---------|

| | | |
|--|----|----|
| Economía y Hacienda | 25 | 75 |
| Interior | 20 | 80 |
| Industria | 22 | 77 |
| Trabajo y Asuntos sociales | 80 | 20 |
| Administraciones Públicas (o Política territorial) | 40 | 60 |
| Justicia | 27 | 73 |
| Empleo | 42 | 58 |
| Presidencia | 13 | 87 |
| Educación | 45 | 55 |
| Sanidad | 45 | 55 |
| Cultura | 53 | 46 |
| Medioambiente, Agricultura, Pesca | 27 | 72 |

Fuente: Elaboración propia según datos de Comunidades Autónomas 2009

Estos datos nos recuerdan que si bien es importante la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión, su vinculación a determinadas áreas sigue siendo reducida, como consecuencia de que el reparto de funciones está asociado al reparto de roles que ha sido tradicional en la sociedad (Diz, 2007).

A continuación, vamos a centrarnos en los segundos escalones de la Administración autonómica: viceconsejerías, direcciones generales y secretarías generales técnicas. Las viceconsejerías dependen del titular del departamento y sirven de refuerzo a las direcciones generales en su gestión. Si nos fijamos en la proporción de mujeres que las ocupan, se observa que ninguna comunidad ha alcanzado la paridad. Si descendemos de nivel, hay cinco CCAA que han alcanzado la paridad a nivel de direcciones generales (País Vasco, Comunidad Valenciana, Andalucía, Extremadura y Cataluña) y otras cinco que la han alcanzado a nivel de secretarías generales técnicas (Comunidad Valenciana, Madrid, Andalucía, La Rioja y Aragón), dándose la circunstancia de que otras dos comunidades han ido más allá de la paridad (Castilla-La Mancha, con un 80% de SGT ocupadas por mujeres, y Baleares con un 65%).

Tabla 10: Altos cargos de la Administración autonómica, en porcentaje

| | Vicecj/as | Vicecj/os | Direct/as G. | Direct/es G. | SGT/as | SGT/os |
|----------------------|-----------|-----------|-----------------|-----------------|--------|--------|
| País Vasco | 24 | 76 | 42 | 57 | 25 | 75 |
| Castilla-La Mancha | | 100 | 34 | 65 | 80 | 20 |
| Comunidad Valenciana | | | 50 | 50 | 45 | 55 |
| Cantabria | | | 23 | 76 | 20 | 80 |
| Madrid | 35 | 64 | 32 | 67 | 45 | 55 |
| Andalucía | 21 | 78 | 58 | 41 | 53 | 47 |
| La Rioja | | | 33 | 66 | 50 | 50 |
| Canarias | 35 | 64 | 29 | 70 | 25 | 75 |
| Castilla y León | 33 | 66 | 30 | 64 | 16 | 84 |
| Baleares | | | 29 | 70 | 65 | 35 |
| Extremadura | | | 40 | 60 | 30 | 70 |
| Aragón | 14 | 85 | 25 | 74 | 50 | 50 |
| Galicia | | | 23 | 76 | 35 | 65 |
| Navarra | | | 26 | 73 | 10 | 90 |
| Cataluña | | | 52 | 47 | 22 | 78 |
| Asturias | 33 | 66 | 25 | 75 | 38 | 62 |
| Murcia | | | 20 | 80 | 22 | 78 |
| Ciudad de Melilla | 33 | 66 | 25 | 75 | 30 | 70 |
| Ciudad de Ceuta | 12 | 87 | s/i | s/i | s/i | s/i |

Fuente: Elaboración propia según datos de Comunidades Autónomas 2009

Por último, hay una cuestión de interés que ya hemos adelantado parcialmente que es la influencia del partido gobernante en esta presencia femenina que estamos estudiando y que merece un examen más detallado. Para ello vamos a comparar la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad según que gobierne el PSOE o el PP (tabla 11).

Tabla 11: Diferencias de presencia femenina en cargos de responsabilidad según partido en el gobierno

| | Comunidades PSOE | | Comunidades PP | |
|---------------------------|---------------------|--------------|-------------------|--------------|
| | % hombres | % mujeres | % hombres | % mujeres |
| Presidentes/as | 100 | 0 | 88,8 | 11 |
| Vicepresidentes/as | 50 | 50 | 87,4 | 12,5 |
| Consejeros/as | 50,6 | 49,3 | 63,3 | 36,6 |
| Viceconsejeros/as | 69,6 | 30,3 | 70 | 30 |
| S. G. T. os/as | 51,6 | 48,3 | 60 | 40 |

| | | | | |
|------------------------------------|------|------|------|------|
| Directores/as Generales | 61,5 | 38,4 | 68,2 | 31,7 |
|------------------------------------|------|------|------|------|

Fuente: Elaboración propia según datos de Comunidades Autónomas 2009

Dejando aparte el hecho ya mencionado de que la única mujer presidenta de Comunidad Autónoma pertenece al PP, la diferencia que se observa a nivel de vicepresidencias y de consejerías es favorable al PSOE, por cuanto ha conseguido una situación de paridad en esos dos niveles de alta responsabilidad, niveles que en el caso del PP siguen dominados por hombres (87% en el caso de las vicepresidencias y 63% en el de las consejerías). Si descendemos en el nivel de responsabilidad, hay predominio de hombres en ambos casos a nivel de viceconsejerías y direcciones generales y paridad en ambos casos a nivel de SGT. En conjunto, el PSOE alcanza la paridad en tres de los seis niveles de responsabilidad estudiados, en tanto que el PP sólo la alcanza en uno, lo que corrobora una vez más que el PSOE ha sido mucho más activo en la tarea de equilibrar la representación por género (Novo et al 2011).

Conclusiones

Para conseguir una sociedad igualitaria son muchos los esfuerzos que se deben realizar tanto a nivel micro como macro social. A través de este trabajo se ha querido mostrar de qué manera la Ley de Igualdad ha contribuido, desde su aprobación en 2007, a la visibilidad de las elites políticas femeninas en equilibrio con sus homónimos, tanto a nivel estatal como a nivel autonómico. Se puede concluir que la aprobación en 2007 de la Ley de Igualdad ha favorecido el incremento de la presencia de mujeres en puestos de toma de decisión en el gobierno del Estado y en más de la mitad de los gabinetes autonómicos. Es verdad que en algunos casos no se han seguido las recomendaciones normativas en lo referente a paridad (especialmente en algunas autonomías gobernadas por el PP o en comunidades gobernadas por una coalición de partidos), pero en general

el aumento de presencia femenina en los niveles de máxima responsabilidad es muy sensible.

Por lo que se refiere a la Administración general del Estado se ha incrementado la proporción de mujeres, aunque no se haya llegado a la paridad en todos los niveles de responsabilidad. En cuanto a la Administración autonómica, también se ha producido un aumento muy significativo, si bien sigue habiendo una gran disparidad de situaciones en función de cuál sea el partido gobernante, siendo el partido socialista en el que más lejos ha llegado en esta dirección.

Esto nos indica la existencia de una doble dimensión en cuanto a la aplicación de la Ley. Por un lado, nos encontramos con que la aplicación de la ley es más efectiva en los puestos más altos de responsabilidad, debido a que son de directa designación del titular del gobierno. Es probable también que con estos nombramientos los titulares del ejecutivo persigan un cierto efecto demostración, por ser los puestos de mayor visibilidad social. En tanto que, por otro lado, es fundamental tener en cuenta la variable partido político, por cuanto existen diferencias significativas entre PSOE y PP a la hora de la aplicación de la ley.

En definitiva, el acceso de las mujeres a la elite de poder es una iniciativa que, además de estimular a las jóvenes (Wolbrecht y Campbell 2005; Novo 2008), favorece una conciencia social igualitaria y facilita el cambio en las instituciones y en la cultura política (Lovenduski, 1997). Asimismo, los beneficios de la mayor presencia femenina en la elite de poder, junto a las políticas de mainstreaming iniciadas por el gobierno socialista, pueden conducir a una normalización de relaciones igualitarias entre hombres y mujeres, como demuestran Galligan y Tremblay (2005) en la experiencia vivida en Holanda.

Bibliografía

Adveyeva, Olga (2008), States' Compliance with International Requirements: Gender Equality in EU Enlargement Countries, *Political Research Quarterly* 63, pp. 203-217

Aleman, Angela et al (2007) *Las mujeres y la toma de decisión*, (23-07-2009) <http://www.muieresjuristasthemis.org/container.php?seccion=intro>.

Alvarez, Enrique (2000) "Las mujeres en el gobierno y en los altos cargos de la Administración", pp.235-256 in AAVV *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales y Políticos.

Booth, Cristine and Bennett, Cinnamon (2002) Gender mainstreaming in the European Union: Towards a New Conception and Practice of Equal Opportunities? *European Journal of Women's Studies* vol. 9 (4): 430-446.

Caul, Miki (2001), Political Parties and the Adoption of Candidate Gender Quotas: A Cross-National Analysis, *The Journal of Politics* , 63:1214-1229

Dahlerup, Drude (2003) "Quotas are changing the history of women". <http://www.statsvet.su.se/quotas/pretoria2.doc>, 1-7.

Delgado, Irene y Jerez, Miguel, *Mujer y política en España*, Revista Española de Ciencia Política, nº19: 41-78.

Diz, Isabel (2007) "La presencia de las mujeres en las instituciones políticas autonómicas: perfiles, carreras y rol político" pp. 79-138 in I. Diz y M. Lois (eds) *Mujeres, Instituciones y Política*. Barcelona: Bellaterra.

Diz, Isabel y Lois, Marta (2004), La presencia política de las mujeres. Una comparación de la clase política y la opinión pública gallegas, *Zona Abierta* 106/107, pp.175-225

Dovi, Suzanne (2002) Preferable descriptive representatives: Will just any woman, black, or Latino do? *American Political Science Review* 96: 729-44

Galligan, Yvonne y Tremblay, Manon (eds.) (2005) *Sharing Power: Women, Parliament and Democracy*. Aldershot: Ashgate.

García de León, M^a Antonia (1994), *Elites discriminadas. Sobre el poder de las mujeres*. Barcelona: Anthropos.

García de León, M^a Antonia (2002) *Herederas y Heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Valencia: Cátedra.

Instituto de la Mujer (2006) “Poder y toma de decisiones”, http://genet.csic.es/cifras/myh08_capitulo%207%20poder%20y%20toma%20de%20decisiones.pdf

Jenson, Jane, y Valiente, Celia (2001) “El movimiento a favor de la democracia paritaria en Francia y España” *Revista Española de Ciencia Política*, n.º 5: 79-110.

Lois, Marta (2007), “Mujeres y toma de decisiones. Una aproximación a la literatura especializada”, pp. 17-45 in I. Diz y M. Lois *Mujeres, Instituciones y Política*. Barcelona: Bellaterra.

Lombardo., Emanuela and Meier, Petra (2006) “Gender mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading?”. *European Journal of Women’s Studies*, vol.13 (2): 151-166.

Lovenduski, Joni and Norris, Pippa (1993), *Gender and Party Politics*. London: Sage

Mansbridge, Jane (1999) “Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent Yes”, *Journal of Politics*, 61 (3): 628-57

Matland, Richard E. y Studlar, Donley T. (1996): “The Contagion of Women Candidates in Single Member and Multi-Member Districts”, *Journal of Politics* 58 (3), pp. 707-733.

Matland, Richard (2002) “Estrategias para ampliar la participación femenina en el Parlamento. El proceso de selección de candidatos legislativos y los sistemas

electorales”, en Montalvo, M. y Ballington, J. (eds.), *Mujeres en el Parlamento. Más allá de los números*. Estocolmo, IDEA.

Informe-Balance ministerio de Igualdad (2009), *2 años de aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: Ministerio de Igualdad.

Novo, Amparo (2008) Posibilidades de cambio en el orden social patriarcal: El caso de Asturias, *Papers* 88, 45-60.

Novo, Amparo, Cobo, Mercedes y Gayoso, Luis. (2011) “La participación política de la mujer. Un estudio de caso”, *Revista de Sociología e Política*, vol.19, nº 38.

Norris, Pippa and Inglehart, Roland 2003. *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change around the World*. New York: Cambridge University Press

Sánchez, Gema (2008), “El papel de las mujeres en la política española: el caso del PSOE”, *Revista Estudios Feministas*, vol. 16 no.2, may/aug.

Ríos Tobar, Marcela (2006): *Cuotas de género: democracia y representación*, Internacional IDEA, p.18.

Rule, Wilma (1994) Parliaments of, by, and for the people: Except for Women?, in Rule, Wilma y Zimmerman, Joseph. F. (1994) *Electoral Systems in Comparative Perspective: Their Impact on Women and Minorities*, Greenwood Publishing Group, Inc., USA.

_____ (1984) Electoral Systems, Contextual Factors and Women’s opportunity for election to parliament in twenty-three democracies, *Western Political Quarterly* 34: 60-77.

Stratigaki, Maria (2005) “Gender mainstreaming vs positive Action: An Ongoing Conflict in EU Gender Equality Policy”, *European Journal of Women’s Studies* , 12; 165-185.

Trujillo, M^a Antonia (2000), “La paridad política”, pp. 355-383 in AAVV *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales y Políticos.

Tremblay, M. and Pelletier (2001) “More Women Constituency Party Presidents”. *Party Politics*, 7 (2): 157-190

Wolbrecht, Christina y Campbell, David E. (2005) Leading by Example: Female Members of Parliament as Political Role Models, *American Journal of Political Science*, vol 51, n^o4, 921-939.

Yubal-Davis, Nira (1997) Women, citizenship and Difference, *Feminist Review* n^o 57, pp. 1-27.