

RESUMEN

El trabajo tiene como propósito el estudio teórico y empírico del fenómeno del “techo de cristal” en el marco institucional de los parlamentos autonómicos españoles. Su propósito es determinar si existen diferencias significativas por género en la representación de puestos de poder, así como en la capacidad de toma de decisiones, en el ámbito político. Así mismo, se valora si los mecanismos legislativos implantados hasta ahora han sido efectivos para mejorar las situaciones de disparidad de género en el marco del empoderamiento político. Además, se analiza la composición por género de los diferentes puestos de poder en las instituciones autonómicas de referencia. Finalmente, confeccionamos un índice como método para cuantificar las barreras de acceso de las mujeres a altos cargos.

Palabras clave: techo de cristal, parlamentos autonómicos, igualdad de género, empoderamiento femenino, poder institucional.

ABSTRACT

The purpose of this work is the theoretical and empirical study of the glass ceiling phenomenon in the institutional framework of the Spanish autonomous parliaments. The purpose is to determine if there are significant differences by gender in the representation of positions of power, as well as in decision-making capacity, in the political field. Likewise, it assesses whether the legislative mechanisms implemented have been effective in improving the situations of gender disparity of the different positions of power in the autonomous parliaments. Finally, we created an index as a method to quantify the barriers to access for women to high positions.

Key words: Glass ceiling, autonomic parliaments, gender equality, female empowerment, institutional power.

Índice

Introducción	1
1. Marco teórico	3
1.1. <i>Marco conceptual</i>	3
1.2. <i>Factores determinantes del techo de cristal</i>	5
1.3. <i>Consecuencias económicas del techo de cristal</i>	9
2. Cómo se mide el “techo de cristal”	11
2.1. <i>Índice de Potenciación de Género (IPG)</i>	13
2.2. <i>Índice Mundial de Brecha de Género (Global Gender Gap Index)</i>	16
2.3. <i>Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)</i>	19
2.4. <i>Índice de Techo de Cristal de The Economist</i>	22
3. Composición y representatividad de la mujer en los parlamentos autonómicos españoles	24
3.1. <i>Marco legislativo</i>	24
3.2. <i>Estructura genérica de los parlamentos autonómicos</i>	28
3.3. <i>Evolución del “techo de cristal” y representatividad de la mujer en los parlamentos autonómicos</i>	30
3.4. <i>Composición actual de los parlamentos autonómicos</i>	34
4. Análisis del techo de cristal en los parlamentos autonómicos	51
5. Conclusiones	58
ANEXOS	61
Referencias bibliográficas	88

Introducción

La importancia del papel de la mujer en las instituciones y en el panorama social ha ido evolucionando progresivamente, aunque a un ritmo frenéticamente lento. La historia ha demostrado que el sufragio a voto ha sido un importante hecho histórico y un auténtico logro como sistema democrático. A pesar de ello, para algunos colectivos, como es el caso de las mujeres, dicho logro ha ido acompañado de un notable retraso temporal con respecto a los hombres (Serra Cristóbal, 2008). Sin embargo, un hecho constatable y que puede recriminarse a la democracia representativa, es la segregación de género en las instituciones, el cual ha ido mejorando en las últimas décadas con gran influencia de la legislación vigente.

Durante las primeras legislaturas, el Congreso de los Diputados estaba representado por mujeres en torno a un 6%, porcentaje que fue creciendo hasta la legislatura del período 2000-2004 con un 28% de representación (Valiente, Ramiro & Morales, 2003). En 2022, se sitúa en un 43,4% de representación femenina, de acuerdo a la información oficial del Congreso de los Diputados (2022). Este es solo un ejemplo de que asistimos durante los últimos años a un incremento notable en los puestos institucionales de las mujeres. Sin embargo, esto no significa que esa mejora de representatividad femenina se traduzca en un incremento en los puestos de poder. Tal y como veremos durante el desarrollo del trabajo, a pesar de que las instituciones españolas mantienen una composición por género con paridad representativa (tal y como se recoge en la legislación), esta situación no se traduce en una representatividad femenina equitativa a la que ocupan los hombres en los órganos rectores u otros cargos de poder. Este fenómeno entra dentro de lo que la literatura denomina “techo de cristal”, es decir, aquellas dificultades y limitaciones “invisibles” que dificultan a las mujeres el ascenso a puestos de poder (Guil Bozal, 2008).

En el ámbito político, la representación por género en los consejos de gobierno¹ también refleja dicho fenómeno. De acuerdo a las webs oficiales de los gobiernos autonómicos (2022), mientras que la participación femenina en estos consejos es de 44,56% (45,89% si consideramos además a Ceuta y Melilla), solo 4 de las 17 comunidades autónomas (CCAA) son presididas por mujeres, un 23,5%. Aunque dicha

¹ Los consejos de los gobiernos nacionales y autonómicos están integrados por la presidencia del gobierno y los puestos de consejerías.

situación ha mejorado con el tiempo, pues hasta antes de los 2000 solo una mujer alcanzó este cargo, Antonia Martínez García se convirtió en la primera presidenta de la Región de Murcia (y en la primera presidenta de una región española) desde abril de 1993 hasta 1995. No sería hasta 2004 cuando de nuevo una mujer ocupase dicho puesto en una CCAA, pues Esperanza Aguirre se convirtió en la presidenta de la CCAA de Madrid en dicho año. La representación de mujeres en estos puestos se ha mantenido constante desde estas primeras incorporaciones, en cifras en torno al 20% del total, excesivamente bajo y sin cambios considerables, que constatan una vez más que el ascenso de mujeres a altos cargos sigue siendo de mayor complejidad. Esta situación se traslada también a muchos otros ámbitos del espacio social².

La mejora de representación institucional, política y económica de la mujer, está tardando en trasladarse a un incremento en la ocupación de puestos de poder. Por ello, el propósito de este trabajo es estudiar el fenómeno del “techo de cristal” en las instituciones legislativas autonómicas de España, para comprobar si con la legislación vigente, se ha traducido en un incremento en la representación de los altos cargos públicos. La estrecha similitud en la estructura de los parlamentos regionales permitirá una fácil comparación entre ellos.

Dadas las características particulares de este concepto, lo estudiaremos tanto de forma teórica, como analítica y empíricamente. Ya que los trabajos en relación al techo de cristal son bastante escasos, uno de los objetivos fundamentales del estudio será proponer una medida de dicho fenómeno.

Es por ello que, el trabajo se ha estructurado en 5 capítulos. En el primero, se realiza un repaso de la literatura con el propósito de determinar aquellos factores que motivan y mantienen este fenómeno, así como las consecuencias de esta desigualdad, que van más allá de razones puramente éticas y que se traducen en problemas de rentabilidad económica. En el segundo apartado, analizaremos metodológicamente cuatro índices de género elaborados por importantes organismos, relevantes para mejorar la orientación del análisis empírico final. Tras ello, el tercer capítulo analiza la composición de los parlamentos autonómicos de España, tanto desde una perspectiva histórica, hasta una

² En el ámbito económico, las mujeres difícilmente ocupan puestos de dirección. En el año 2019, según datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2019), en los órganos directivos de las empresas del IBEX 35, más del 97% de puestos de CEO (*Chief Executive Officer*) eran ocupados por hombres (solo el 2,941% son ocupados por mujeres), así como en los puestos ejecutivos y no ejecutivos de los órganos directivos, solo un 16,2% y 30,4% eran representados por mujeres, respectivamente.

representación institucional completa y actual, centrándose en los principales puestos de poder. Para finalizar, en el apartado 4, se presenta la metodología del Índice de Techo de Cristal Parlamentario y se determinan sus resultados. Se cierra el trabajo con las conclusiones del estudio, acompañadas por una serie de futuras líneas de investigación.

1. Marco teórico.

1.1. Marco conceptual.

En primer lugar, definir el concepto de “techo de cristal” es clave para el correcto seguimiento del trabajo. Es por ello por lo que, una vez concretado dicho concepto, se delimitará la definición de otros términos relacionados con el propósito principal de evitar la confusión entre ellos que puedan resultar similares.

Barberá et al (2002) determinan que el incremento del nivel formativo de la mujer y el aumento de su presencia en el mercado laboral, no han generado un incremento proporcional en las posiciones de poder que ocupan. Se ha comprobado cómo mujeres bien preparadas que han tenido la oportunidad de entrar a una posición con gran status, encuentran en un momento dado, barreras para el progreso de su profesión.

El concepto de “techo de cristal” se acuñó en el artículo de The Wall Street Journal, “The glass ceiling: why women can’t break the invisible barrier that blocks them from the top jobs” (Hymowitz y Schelhardt, 1986). No sería hasta los 90 cuando la expresión alcanza gran repercusión, estableciendo una definición más completa, refiriéndose a aquella como barreras invisibles que obstaculizan a las mujeres en la obtención de cargos más altos, manteniéndose estas inmovilizadas en puestos de nivel medio (Peck, 1991). Así, Barberá et al (2002), lo definen como una metáfora que pretende explicar de una manera sutil las modalidades de actuación de algunos mecanismos discriminatorios, obstaculizando el desarrollo profesional de las mujeres, que las limitan y les marcan un tope difícil de superar, siendo estas barreras muchas veces poco evidentes y transparentes, así como su afrontamiento, a menudo manifestado en un camino largo y lleno de tropiezos. No se trata, como ocurría años atrás, de la existencia de una legislación laboral discriminatoria, sino de un freno profesional interno en las instituciones.

Guil Bozal (2008, pág 213) define el techo de cristal como “barreras invisibles que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de mayor poder, prestigio o salario, en cualquier ámbito laboral y en cualquier país”. En la misma línea, Bustos Romero (2002,

pág 2) lo describe como ‘una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres que resulta difícil de traspasar, impidiendo que las mujeres sigan avanzando’. Se refiere, por tanto, a aquellos límites o barreras implícitos que impiden que las mujeres continúen ascendiendo en su carrera laboral (Guillén, 1997).

Es de interés diferenciar el techo de cristal de otros conceptos similares, como es el denominado “**precipicio de cristal**” (‘glass-cliff’). Dicho concepto hace referencia a que las mujeres que alcanzan posiciones de liderazgo tienen un mayor riesgo de fracaso (García Beaudoux, 2015). Este trabajo analiza los organigramas de cien empresas británicas y comprobaron que, las organizaciones que atraviesan momentos de crisis o con desempeños en caída, son aquellas que tienen una mayor implicación por contratar mujeres para que ocupen posiciones de liderazgo, con la esperanza de revertir la situación. Sin embargo, estos puestos representan un alto riesgo de fracaso dada la complicada situación de la empresa desde el inicio de la incorporación. De igual forma, para comprobar si esta idea era extensible al ámbito político, analizaron los datos de las elecciones generales para comprobar si las mujeres eran seleccionadas para aquellos puestos más difíciles de ganar, corroborando la hipótesis, ya que las mujeres aspiraban a escaños en los que tenían una probabilidad significativamente menor de ganar que los ocupados por hombres.

Otro concepto que también puede estar relacionado con el techo de cristal, es el denominado “**suelo pegajoso**”, definido por Upegui Valencia y Cervera Delgado (2018, pág 1846) como “pegamentos que hacen disminuir las oportunidades para su ascenso y mejor colocación laboral; las mujeres al tener que hacerse cargo de sus familias, dejan a un lado parte de su formación continua en cursos fuera de su horario laboral y tienen más dificultades para asistir a eventos fuera del trabajo, etcétera”.

La metáfora del “**muro de cristal**” (Lupano, 2009) se aplicaba especialmente durante el transcurso del siglo pasado en las décadas de los 60 y 70, con las primeras incorporaciones de las mujeres al mundo laboral. Durante estos años, había una clara diferenciación de los roles de género, donde la mujer se encargaba principalmente del mantenimiento del hogar y de la crianza de los hijos. Su incorporación al mundo laboral fue un proceso lento y paulatino, igual que lo fue el proceso de la incorporación al mundo académico. De hecho, sus incorporaciones se mantenían en puestos de complicado ascenso o en ocupaciones de puestos meramente administrativos, donde su relevancia en

el liderazgo del negocio era mínima. Los “muros” encasillaban entonces a las mujeres en determinados puestos como la Docencia o los Recursos Humanos.

También se habla de otro tipo de metáfora mucho más cercana al concepto “techo de cristal” como es el denominado **“laberinto de cristal”**. Esta sólida relación de conceptos surge cuando en un artículo del *Wall Street Journal* en 2014, destacó que el concepto de “techo de cristal” ya no servía para seguir describiendo la realidad que se vivía en la promoción de mujeres a puestos más elevados (Lupano, 2019). Esta metáfora consideraba que ya no existían estas barreras invisibles que imposibilitaban el ascenso a puestos más elevados, sino que tenían mayores dificultades y obstáculos que los hombres que debían superar para llegar a estos puestos de poder, y donde los caminos correctos para alcanzar estos, pueden ser difíciles de encontrar, de ahí el símil con el laberinto. De esta forma, estos ascensos, en el caso de las mujeres, son mucho más lentos que en el de los hombres en condiciones de igualdad de experiencia académica y laboral.

Para finalizar este apartado, mencionaremos en último lugar la denominada metáfora de las **“tuberías con fugas”- “like pipeline”-** (Verdugo et al., 2019), que se refiere a la existencia de una mayor probabilidad de que las mujeres abandonen el sector STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) en cualquier momento de su vida, tanto durante su etapa formativa como durante su etapa laboral. Esta situación no viene únicamente de un menor reclutamiento de mujeres en dichas áreas, sino también por los estereotipos de género existentes vinculados al ámbito STEM.

1.2. Factores determinantes del techo de cristal.

En este subapartado se recogen los factores determinantes de la existencia del techo de cristal. De acuerdo a las investigaciones actuales, se pueden distinguir dos tipos de barreras en el acceso de las mujeres a las élites: las barreras externas, centradas en los factores socioculturales derivados de una cultura patriarcal y asociados al establecimiento de roles de género diferenciales en detrimento de la mujer; y barreras internas, asociadas a la identidad de género femenina influenciada por la socialización que explica el desarrollo de características diferenciales entre hombres y mujeres (Barberá, et al., 2009; Sarrió, et al., 2002).

Dentro de las barreras externas, existen ciertas teorías que confirman cómo los estándares sociales derivan a una mayor dificultad del ascenso de las mujeres. La *Teoría del Capital Humano* centra especial atención a los conocimientos y las habilidades que

se adquieren a través de la experiencia y la formación continua. Sin embargo, las condiciones sociales han perjudicado a la figura de la mujer ya que al tener hijos estas quedan marginadas de la promoción y no pueden dedicar el tiempo suficiente en mejorar su formación, ya que la mujer ha adquirido el rol de cuidadora tanto de los hijos como de personas familiares con necesidades de dependencia por razones de la cultura social, además de ejercer, de manera general, las tareas del cuidado del hogar (Guillén, 1997). También destacamos la *Teoría de la Elección Racional*, focalizada en las decisiones que tienen que tomar las mujeres con respecto a los compromisos familiares, los cuales restan las posibilidades de éxito profesional. Tienen que decidir si mantenerse en la competencia profesional o relegar esta aspiración si tienen que compatibilizarlo con obligaciones familiares. Otra de las teorías sociológicas a destacar son aquellas basadas en la estructura organizacional, las cuales consideran que más que la existencia de estereotipos de género, lo que importa es la posición ocupada en la jerarquía organizacional, asimilando las mujeres los puestos más bajos de la empresa ante la tendencia general a que los hombres ocupen aquellos más altos. (Sarrió et al., 2002).

La cultura organizacional también ha sido ampliamente reconocida como uno de los factores limitantes al ascenso. Esta cultura organizacional está dominada por valores androcéntricos, excluyentes de lo femenino, que provocan altas dificultades para que las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente (Sarrió et al., 2002). Tradicionalmente, la cultura organizacional ha asociado el éxito empresarial al liderazgo masculino, excluyendo los roles femeninos, por lo que las mujeres han tenido que asumir un liderazgo masculinizado para encajar así en un entorno puramente masculinizado, impidiendo de esta forma que las mujeres desarrollen su estilo de liderazgo propio y obstaculizando su éxito (Barberá, et al., 2009). Varios procesos de la cultura organizacional han contribuido al detrimento de la promoción de las mujeres, una de ellas a destacar es el *networking* con gran fortalecimiento masculino, ya que debido a la situación patriarcal mucho más latente años atrás, los directivos y altos cargos eran hombres que han fortalecido los lazos y redes de contacto, determinantes en la política organizacional y el proceso de decisión, excluyendo de estos círculos informales a las mujeres. Barberá, et al. (2009) también señalan las creencias erróneas de que las mujeres no se adecúan al perfil directivo o que supondrán un coste extra por su conciliación familiar o, en determinados casos, por la situación de baja por maternidad. La ausencia de una política laboral que favorezca la conciliación familiar y el trabajo limita en gran medida que las mujeres puedan ser

contratadas. Muy pocas empresas aplican políticas activas de género para que estos asuntos no sean un problema de contratación.

Por su parte, las barreras internas, como mencionamos, hacen referencia a la influencia de la socialización en el desarrollo de características diferenciales entre hombres y mujeres significativas en el acceso a las élites. Los estereotipos de género, diferencias entre géneros en sus características de personalidad y motivación de logro, las diferencias en intereses profesionales o las características diferenciales de liderazgo y trabajo pueden señalarse como barreras internas.

Sarrió et al. (2002), en sus investigaciones, analizaron los rasgos motivacionales y de personalidad que demostraron pequeñas diferencias entre ambos sexos. Las mujeres sobresalían en rasgos como la capacidad de comunicación y la empatía, mientras que los hombres destacaban en la fidelidad a la organización, interés por el poder y ambición personal. En cuanto a las investigaciones orientadas a la eficacia en la acción directiva, se observó que los hombres tenían un estilo de dirección autocrático y orientado a las tareas mientras que las mujeres tenían resultados más favorables en un estilo de liderazgo interpersonal y democrático. Sarrió et al. (2002) concluyen que las diferencias entre hombres y mujeres se deben más a estereotipos de género y a factores intervinientes y contextuales (como la personalidad o las cargas familiares) que por razones de diferencias de sexo. Destacan el poder que tiene en estas barreras internas la “profecía autoincumplida”, es decir, que la creencia sociológica de que los hombres están diseñados para los puestos directivos puede llevar a que las mujeres sean contratadas en menor medida por ello y que las propias mujeres no se preparen o se presenten a este tipo de puestos por haberles hecho creer la propia sociedad que no sirven para ello.

Munduate (2003) coincide en que los modelos de socialización para ejercer la función de directivo han sido desarrollados por hombres, incorporándose la mujer lentamente y viéndose obligada a imitar los modelos de liderazgo ejercidos por los hombres. De esta forma, se limita el desarrollo de liderazgo propio de las mujeres, al tener que adaptarse a un modelo de liderazgo masculino. Además, no solo asocia estas barreras psicológicas a la propia conducta, sino también como señalaban Sarrió et al. (2002), a los estereotipos de género. Munduate (2003) recoge el estudio llevado a cabo por Schein (2001) para evidenciar su propuesta, pues tanto las mujeres como los hombres en puestos directivos medios en empresas norteamericanas, percibían que aquellas características asociadas al éxito del trabajo como directivo, estaban más próximas a las características

asociadas a los hombres que a las mujeres. De ahí surge el lema *think manager-think male* (pensar en dirección-pensar en masculino), indicando que este fenómeno podría determinar los sesgos que tienden a desfavorecer a las mujeres en la selección para puestos directivos.

Berthoin e Israeli (1993) siguen la misma línea afirmando que el aspecto más relevante que impide a las mujeres el acceso a altos cargos es el persistente estereotipo que asocia la dirección con el sexo masculino. Si la función directiva es observada como rasgo masculino, entonces un candidato masculino parece más cualificado que uno femenino.

Por último, dentro de las barreras internas, a parte de las diferencias en el estilo de liderazgo y los estereotipos de género, conviene mencionar que el proceso de socialización también fomenta el desarrollo de intereses profesionales diferentes según el sexo y que, por tanto, podrían afianzar el encasillamiento en determinados puestos (Sarrió et al., 2002). Atendiendo a los datos de matriculados en el sistema universitario de España, facilitados por el Ministerio de Universidades (2021), a pesar de que durante el curso 2019-2020 un mayor número de mujeres se matricularon en una titulación académica universitaria (55,3%), se siguen manteniendo a día de hoy diferencias de género en los intereses profesionales. Las mujeres se decantan por formarse en las ciencias sociales y jurídicas (60,1% de mujeres frente al 39,9% de hombres), en artes y humanidades (61,9% de mujeres y 38,1% de hombres) y en las ciencias de la salud (70,8% de mujeres frente al 29,2% de hombres). Sin embargo, la rama de la ingeniería y la arquitectura sigue presentando año tras año bajas matriculaciones de mujeres (solo el 25,1% representan matriculaciones de mujeres en esta rama). Las ciencias sería una de las ramas académicas más igualada según sexo (50,7% mujeres y 49,3% hombres). Así, los estereotipos de género siguen permaneciendo en el sector STEAM-Science, Technology, Engineering and Mathematics.

Como hemos visto, los determinantes del techo de cristal no vienen únicamente en una misma dirección, sino que suponen un conjunto de factores que se entrelazan entre sí y que han fraguado dichas barreras sociales y psicológicas en un sistema androcentrista difícil de romper. Es necesario un cambio tanto sociológico como psicológico para que la presencia igualitaria de mujeres y hombres en altos cargos sea una realidad.

1.3. Consecuencias económicas del techo de cristal.

La necesidad de incorporar a las mujeres en altos cargos de dirección o en los órganos de organización de las empresas va más allá de razones puramente éticas, ya que responden también a otro tipo de razones como las económicas y competitivas (Barberá, et al., 2009). La incorporación de las mujeres fomenta el aprovechamiento del talento interno y conlleva un ahorro de costes que es clave para el desarrollo empresarial al reducir las tasas de rotación, minimizando consecuentemente los costes de formación. De esta forma, se aprovecha prácticamente la mitad de los empleados de la empresa, sacando rédito del talento interno. Así mismo, también se fomenta la atracción, retención y promoción del talento externo, elementos claves del éxito empresarial (Castaño & Lafarga, 2006).

Barberá, et al. (2009) afirman que una organización con diversidad de género en sus altos cargos fomenta el crecimiento del negocio al mejorar el conocimiento de los mercados, ya que esta composición heterogénea contribuye a mejorar la comprensión de las distintas realidades existentes en los mercados. Además, señalan que la capacidad creativa y la innovación, considerados elementos estratégicos clave en una organización, son mayores cuanto mayor sea la diversidad de género existente en sus equipos. Adicionalmente, esta diversidad favorece la resolución de problemas, ya que un entorno integrado por perfiles diversos favorece un mayor número de soluciones.

Por su parte, Barberá, et al. (2002) consideran que el dinamismo de la economía actual y su consiguiente globalización exigen que las organizaciones empresariales se vean obligadas a transformarse para asegurar su supervivencia, ante un entorno social incierto, complejo e inestable. Esto hace conscientes a las organizaciones de la importancia de la disponibilidad de los recursos humanos y del impacto positivo que estos recursos puedan tener sobre la actividad empresarial. Es necesario aplicar la diversidad de género y reivindicar su valor potencial como determinante del progreso social.

Existen numerosos estudios que remarcan los efectos positivos de la ocupación de mujeres en cargos de mayor rango en el desarrollo empresarial y organizacional. González (2015) recoge en su estudio del techo de cristal la investigación del Estudio Catalyst (2008), el cual demostró la correlación entre diversidad de género e ingresos financieros, ya que las empresas con resultados financieros más favorables, también eran aquellas que tenían un mayor número de mujeres en los órganos y equipos de la alta

dirección. El estudio se aplicó sobre una muestra de 500 empresas de todo el mundo con importante presencia internacional. Se demostró que las empresas con mejores resultados no solo eran aquellas con mayor presencia de mujeres, sino que se complementaban con la forma de organización empresarial y la importancia de la buena gestión de los recursos humanos, enfocada en la gestión del talento interno con una promoción interna con poca influencia del género del trabajador. La importancia del estudio se sustenta en que la incorporación de mujeres a altos cargos no es solo una cuestión ética, sino que va más allá, afectando a la propia productividad empresarial.

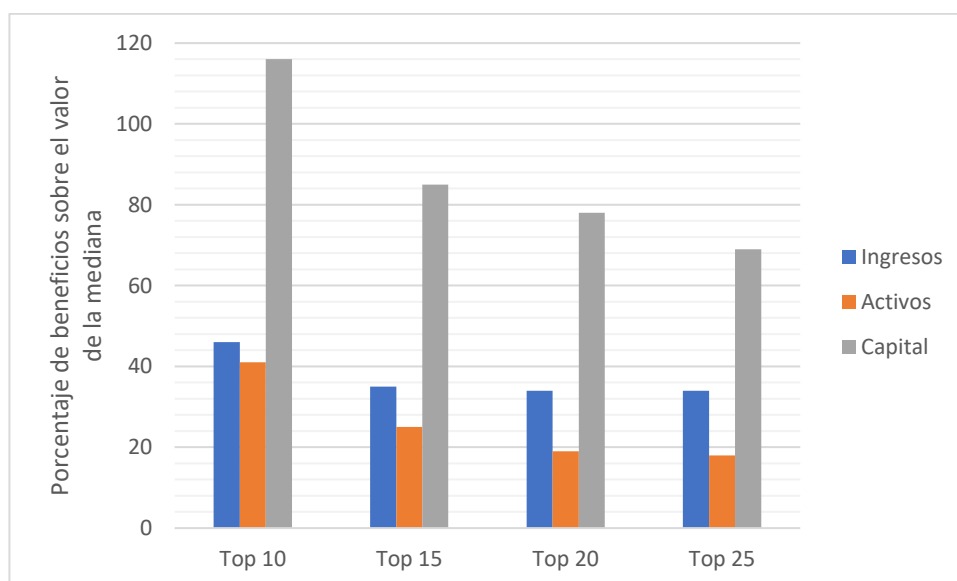
Adler (2001) fue uno de los primeros investigadores que trató de cuantificar los costes del “techo de cristal”. Adler era consciente que a principios del milenio no existían estudios suficientes dada la dificultad durante estos años de la recopilación de datos empresariales y la escasísima presencia de mujeres en altos cargos empresariales, lo que hacía difícil obtener una comparación estadística básica entre un número muy pequeño de empresas con mujeres influyentes y la gran cantidad de empresas sin ellas. A partir de la lista Fortune 500³, se les demandó a las 500 empresas si podían proveer los datos anuales en el período comprendido de 1980 a 1998 del número de mujeres en las 10 posiciones ejecutivas más altas de la empresa, los siguientes 10 puestos ejecutivos más altos y los directores de la Junta principal. Se consiguieron los datos solicitados para 215 empresas. Adler puntuó con dos puntos por cada mujer que las empresas tuvieran dentro de las 10 posiciones ejecutivas más altas hasta el año 1992 y un punto por mujer en la misma posición de 1993 a 1998 (por la mayor dificultad del acceso de mujeres a puestos ejecutivos en relación al tiempo). De forma similar, aplicó un punto por cada mujer en los 10 puestos ejecutivos siguientes a los 10 más altos y como directoras de la Junta principal hasta 1992, y medio punto en años posteriores para los dos tipos de puestos. Una vez computado el valor para cada empresa y ordenado el ranking, se estudió la rentabilidad de las 25 empresas con mejor valor. Los resultados del estudio fueron bastante claros, pues las empresas con mayor número de mujeres ejecutivas superaban en rentabilidad a aquellas cuyo número de mujeres en estos puestos eran escasos o simplemente no tenían mujeres en estos cargos. Según se consideren los beneficios como porcentaje de ingresos, de los activos o del capital contable, las 25 empresas con mejor valor en representación femenina superaron al valor de la mediana de las industrias en un

³ Fortune 500 es una lista anual de las 500 empresas con mayor volumen de ventas a nivel mundial publicada por la revista Fortune.

34%, 18% y en un 69%, respectivamente. Así mismo, la figura 1 muestra la rentabilidad de las empresas si se limitan a aquellas 25 con mejor representación de las mujeres en altos cargos, demostrando una vez más que en aquellas con una mayor representación se obtienen mayores beneficios.

Figura 1

Porcentaje de beneficios sobre el valor de la mediana de la industria de las empresas a nivel mundial con mejor representación de mujeres en cargos altos. Período 1980-1998.



Fuente: Adler (2001)

Por último, mencionar que en una línea similar a la de Adler, Welbourne (1999) también vinculó empíricamente la presencia de mujeres en altos cargos con un mejor rendimiento de las empresas a nivel económico. Las empresas que salieron a bolsa con un mayor número de mujeres en sus órganos principales y ocuparon relevantes puestos ejecutivos, obtuvieron un mejor desempeño tanto a corto como a largo plazo que aquellas empresas que no tenían mujeres en dichos cargos o que contaban con un porcentaje de ocupación de mujeres en estos puestos muy bajos.

2. Cómo se mide el “techo de cristal”.

Un indicador puede definirse como una herramienta para evaluar y predecir tendencias de la situación de una región o zona geográfica en lo referente a cuestiones económicas y sociales, así como para valorar el cumplimiento de las metas y de los objetivos fijados (López y Gentile, 2008). De esta forma, se trata de una herramienta que

puede ser útil para la medición del “techo de cristal”, a partir de la selección de las variables relevantes a estudiar que permitan medir este fenómeno.

En la actualidad, la realidad social de las mujeres suele tener un fiel sustento a partir de las mediciones de los distintos indicadores de género (Román y Jiménez, 2009), que se caracterizan por señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo, mostrando la situación y midiendo los cambios producidos entre hombres y mujeres. Son muy importantes ya que permiten cuantificar, caracterizar y evidenciar estas desigualdades sociales. Informan sobre el punto de partida diferencial de hombres y mujeres, dan visibilidad a las desigualdades latentes, establecen relaciones entre las situaciones observadas y los factores de desigualdad y observan cambios en la presencia, la participación o el poder de hombres y mujeres en dos momentos distintos del tiempo.

Desde la perspectiva de género, podemos señalar cuatro indicadores de género comúnmente utilizados. Resumimos cada uno de ellos:

1. Índice de concentración (Fernández y Llorente, 2010): se usa para medir relaciones intra-sexo. Es decir, no informa sobre la relación entre sexos, pero es útil para comprobar la distribución por sexo entre las categorías de una variable. Se mediría dividiendo el número de mujeres (u hombres) en una determinada categoría entre el total de mujeres (u hombres).
2. Índice de distribución (Fernández y Llorente, 2010): usado para medir relaciones entre sexos, para comprobar las diferencias entre los sexos en una categoría determinada. Se mide dividiendo el número de mujeres (o de hombres) en una determinada categoría entre el total de hombres y mujeres de esa categoría. Será el indicador utilizado en el análisis de datos en el apartado 3, ya que lo que nos interesa en este caso, es determinar el porcentaje de puestos ocupados por mujeres en los diferentes cargos de los parlamentos.
3. Brecha de género (Fernández y Castro, 2009): es usado para determinar la diferencia entre tasas masculina y femenina en una categoría (calculado como tasa femenina-tasa masculina). Un valor negativo de la diferencia indica una mayor tasa masculina.
4. Índice de feminización (Fernández y Castro, 2009): representa a las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable, dividiendo el número de mujeres en esa categoría entre el número de hombres en esa misma

categoría. Si tomamos valores sobre 1, un resultado igual a 1 indicaría igualdad absoluta entre sexos, mientras que un valor inferior a 1 indica mayor representación de hombres y un valor superior a 1 indica la feminización de esa determinada categoría.

A continuación, se exponen los siguientes índices para mejorar la orientación metodológica de nuestro estudio: el Índice de Potenciación de Género (IPG) del Programa de las Naciones Unidas (PNUD) (Pillarsetti & Gillivray, 1998), el Índice Mundial de Brecha de Género (World Economic Forum, 2020), el Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) (Barbieri et al., 2017) y, el más reciente, el Índice de Techo de Cristal de *The Economist* (De Miguel, 2015). Dado que la existencia de índices orientados exclusivamente al fenómeno del “techo de cristal” son escasos, hay que dejar claro que no todos los índices que estudiaremos están orientados específicamente a dicho concepto, como es el caso del Índice Mundial de Brecha de Género y el Índice de Igualdad de Género, pero que se ha incluido ya que la mayor parte de su contenido y las variables que estudia están bastante orientadas al empoderamiento político y económico de la mujer.

2.1. *Índice de Potenciación de Género (IPG)*

El índice de Potenciación de Género (IPG) y el Índice de Desarrollo de Género (IDG) fueron introducidos por primera vez en 1995 durante la Cuarta Conferencia de la Mujer, celebrada en Beijing, cuando la Oficina sobre el Desarrollo Humano de las Naciones Unidas (Human Development Report Office (HDRO)) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), dedicó su Informe Anual de Desarrollo al empoderamiento de la mujer (Charmes & Wieringa, 2003).

El Informe de Desarrollo Humano incluye el Índice de Desarrollo Humano (IDH) desde 1990, que se fundamenta en que el desarrollo humano tiene como eje primordial el bienestar humano, y no la renta como fuente de desarrollo, como venía enfocándose desde entonces. Mide el promedio del logro de los países en alcanzar las capacidades humanas básicas. Esto es, la longevidad de la vida, la salud, educación, el acceso a la información y la capacidad de poder disfrutar de unas condiciones de vida decentes. Los principales indicadores de su composición, son la esperanza de vida, el nivel educativo y el ingreso real ajustado (Charmes & Wieringa, 2003).

Con la introducción del IDG, se trataba de ajustar el IDH a las disparidades de género existentes, ponderando de distinta forma determinados logros en función de la desigualdad de rendimientos entre hombres y mujeres. De esta forma, se calculan un índice masculino y otro femenino, de acuerdo a las variables mencionadas.

El cálculo del IPG se articula a partir de tres variables que lo confeccionan y que reflejan la participación o empoderamiento de la mujer en la sociedad (Schüler, 2006). Estas tres variables están relacionadas con tres formas de participación y poder que se enumeran a continuación:

1. Participación política y poder en la toma de decisiones políticas. Este aspecto lo mide el IPG mediante la representación de las mujeres en los parlamentos, considerando la proporción de escaños de un parlamento que son ocupados por mujeres.
2. Participación económica y acceso a oportunidades profesionales. Se representa teniendo en cuenta el porcentaje de hombres y mujeres en altos cargos de funcionarios o ejecutivos, así como la proporción de mujeres que ocupan puestos técnicos y profesionales.
3. Poder adquisitivo. Se recoge mediante los ingresos de la renta nacional que provienen efectivamente de aquellos puestos ocupados por mujeres y de aquellos ocupados por hombres. Se estudia con la variable de ingresos per cápita.

Cada una de estas tres dimensiones, utiliza promedios ponderados de la población para derivar porcentajes equivalentes distribuidos equitativamente por sexos. Las dos primeras variables descritas, utilizan el índice de Atkinson con un parámetro de aversión a la desigualdad, descrito por la fórmula siguiente (Pillarsetti & Gillivray, 1998, p. 198):

$$X_i(\varepsilon) = (p_f x_{i,f}^{1-\varepsilon} + p_m x_{i,m}^{1-\varepsilon})^{\frac{1}{1-\varepsilon}}, \text{ donde:}$$

- X_i es la variable considerada para incluirla en el IPG (en este caso, i sería la variable participación política y poder en la toma de decisiones política (E) o la variable participación económica y acceso a actividades profesionales (P)).
- p_f es el porcentaje de mujeres en la población.
- p_m es el porcentaje de hombres en la población.
- $x_{i,f}$ es el porcentaje de mujeres en la categoría i .

- $x_{i,m}$ es el porcentaje de hombres en la categoría i .
- ε evalúa el nivel de desigualdad existente, mide la aversión hacia dicha desigualdad. Es igual a 2 para garantizar la coherencia con el IDH y el IDG.

Dado que X_i tiene como valor máximo 50, una vez obtenido dicho valor se divide por 50 ($X_i(\varepsilon)/50$), obteniendo así un valor de número índice comprendido entre 0 y 1 (entre 0 y 100 una vez aplicados porcentajes).

Por otra parte, la tercera variable “poder adquisitivo”, se calcula de acuerdo a la siguiente fórmula (Pillarsetti & Gillivray, 1998, p. 199):

$$I(\varepsilon) = (p_f \left[\frac{w_f}{w} a_f \frac{1}{p_f} \right]^{1-\varepsilon} + p_m \left[\frac{w_m}{w} a_m \frac{1}{p_m} \right]^{1-\varepsilon})^{\frac{1}{1-\varepsilon}}, \text{ donde}$$

- w_f es el salario promedio femenino (sin considerar el salario agrícola).
- w_m es el salario promedio masculino (sin considerar el salario agrícola).
- w es el salario promedio.
- a_f es la proporción de mujeres económicamente activas con respecto a la población activa total.
- a_m es la proporción de hombres económicamente activos con respecto a la población activa total.
- ε evalúa el nivel de desigualdad existente, mide la aversión hacia dicha desigualdad. Es igual a 2 para garantizar la coherencia con el IDH y el IDG.

Una vez calculado el resultado, se multiplica por el PIB per cápita real no ajustado tal y como se muestra. Se ajusta en valores entre 0 y 1 (o entre 0 y 100 una vez aplicados porcentajes).

$$X_I = \frac{I(\varepsilon)y - y^{min}}{y^{max} - y^{min}}, \text{ donde}$$

- y es el PIB per cápita real no ajustado.
- y^{max} es el PIB real per cápita máximo observado entre la muestra de países considerados.
- y^{min} es el PIB real per cápita mínimo observado entre la muestra de países considerados.

Finalmente, se obtiene el IPG mediante la suma del promedio de las tres variables calculadas (Klasen & Schüler, 2011).

$$IPG = \frac{1}{3} (X_E + X_P + X_I)$$

Este índice, como todos, posee algunas características que pueden limitar su uso y reflejar inadecuadamente algunos aspectos sobre el empoderamiento femenino.

En primer lugar, un número adecuado de mujeres ocupando escaños en el parlamento nacional, no tienen que reflejar un grado de poder equivalente en la toma de decisiones. De hecho, dentro de un parlamento, existen diferentes puestos con diferentes niveles de responsabilidad, por lo que, no todos los asientos parlamentarios son equivalentes. Por tanto, la utilización de esta variable en el IPG resulta simplista y no representa la realidad de la implicación de las mujeres en un determinado país en la toma de decisiones políticas (Charmes & Wieringa, 2003).

Por otro lado, el IPG no se ocupa en absoluto de las cuestiones relacionadas con el cuerpo y la sexualidad, las cuestiones religiosas, culturales o legales y, en definitiva, los derechos de las mujeres. Este no se preocupa por la violación de los derechos de las mujeres y no mide, por ejemplo, si un país se ha adherido a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de la ONU, como variable para determinar si un país tiene especial interés en la lucha contra la discriminación de las mujeres en el marco social y político (Charmes & Wieringa, 2003).

2.2. Índice Mundial de Brecha de Género (Global Gender Gap Index).

El Foro Económico Mundial de Davos elabora desde 2006, el Índice Mundial de Brecha de Género que mide las brechas de género en cuatro dimensiones: 1. Participación y oportunidades económicas, 2. Logros educativos, 3. Salud y supervivencia, y 4. Empoderamiento político (World Economic Forum, 2020). En la edición del 2020, se evaluaron 153 países diferentes de todos los continentes y proporciona clasificaciones que permiten comparaciones efectivas entre regiones. La metodología de confección del índice se ha mantenido desde su nacimiento en 2006, con el propósito de permitir comparativas temporales.

Los indicadores utilizados para la elaboración del índice, de acuerdo a cada una de las dimensiones utilizadas, se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Indicadores del Global Gender Gap Index, del Forum Económico Mundial.

Participación y oportunidades económicas.
<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de participación en la fuerza laboral.• Igualdad de salarios entre hombres y mujeres para el mismo trabajo.• Estimación de ingresos ganados.• Porcentaje de participación en puestos de dirección, altos cargos funcionarios y gerentes.• Porcentaje de representación en cargos como trabajadores profesionales y técnicos.
Logros educativos.
<ul style="list-style-type: none">• Tasa de alfabetización.• Porcentaje de matriculación en educación primaria.• Porcentaje de matriculación en educación secundaria.• Porcentaje de matriculación en educación terciaria.
Salud y supervivencia
<ul style="list-style-type: none">• Proporción de sexos al nacer.• Años de esperanza de vida saludable.
Empoderamiento político
<ul style="list-style-type: none">• Porcentaje de mujeres en escaños del parlamento.• Porcentaje de mujeres en cargos ministeriales.• Número de años con jefa de estado durante los últimos 50 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de World Economic Forum (2020)

La metodología seguida en la construcción del índice, se inicia convirtiendo todos los datos en ratios de mujer a hombre, para garantizar que el índice capture las brechas entre los niveles de logro de los hombres y de las mujeres, en lugar de tener solo en cuenta los niveles en sí. Por tanto, un país que tenga un 20% de puestos ministeriales frente al 80% que tendrían los hombres, se le asigna una ratio de 0.25 (World Economic Forum, 2020, p. 47). Tras esta conversión, los datos son truncados al “punto de referencia de igualdad” considerado con el valor 1, indicando dicho valor que hay el mismo número de hombres que de mujeres para la categoría estudiada. Este punto de referencia es considerado para todos los indicadores vistos anteriormente, excepto los dos indicadores

de salud y supervivencia. En el caso de los nacimientos por sexos, es de un valor de 0.944⁴ y el de la esperanza de vida, de 1.06⁵.

Además, se utiliza una escala unilateral de calificación donde se le asigna el mismo valor a un país donde exista plena igualdad entre hombres y mujeres en una categoría determinada que en otro donde las mujeres superen a los hombres. Es decir, mide lo cerca que están las mujeres de alcanzar la paridad, pero no penaliza ni recompensa por superar dicho punto de referencia y tener una brecha de género en la otra dirección.

Posteriormente, se calculan los cuatro subíndices que conforman el Índice Mundial de Brecha de Género como promedio ponderado de los indicadores subyacentes que conforman cada uno los subíndices. Para asignar los pesos a cada indicador, primero se calculan las desviaciones estándar de cada uno de ellos. Tras ello, se determina en qué se traduciría un cambio de 1% en términos de desviación estándar dividiendo 0.01 por la desviación estándar para cada indicador. El resultado de esta última operación, es utilizado como ponderación para calcular el promedio ponderado de los indicadores que conforman el subíndice. Esta forma de ponderar los indicadores permite asegurar que cada indicador tenga el mismo impacto relativo en el subíndice. Un indicador con baja variabilidad, como por ejemplo la tasa de primera matriculación, obtiene un peso mayor dentro del subíndice de logro educativo que la tasa de tercera matriculación, con mayor variabilidad entre países. De esta manera, se castiga a aquellos países con brecha de género en la tasa de matriculación, ya que supone un indicador en el que existe paridad entre hombres y mujeres de forma genérica en el mundo. El anexo 1 recoge las operaciones descritas y las asignaciones de pesos para cada indicador.

Finalmente, el indicador final es obtenido como la media ponderada de los cuatro subíndices, los cuales obtienen un valor entre 1 (igualdad total entre sexos) y 0 (total desigualdad entre sexos).

⁴ Se usa un valor diferente a 1 ya que es considerado como norma general que, por cada nacimiento femenino, se produce 1,06 nacimientos masculinos.

⁵ La ratio está basada en los estándares usados para la confección del Índice de Desarrollo de Género, ya que usa como edad máxima de esperanza de vida para mujeres y hombres, 87.5 y 82.5, respectivamente. Las mujeres tienen una esperanza de vida mayor a los hombres. Como tal, se considera que existe igualdad cuando la mujer supere al hombre en esperanza de vida en 5 años.

2.3. *Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).*

El Índice de Igualdad de Género o *Gender Equality Index* estudia seis ámbitos de género, el “poder” es uno de ellos, disgregando dicho dominio en tres subdominios: político, económico y social (Barbieri et al., 2020)

El EIGE lanzó la primera edición del Índice de Igualdad de Género en 2013 con cifras relativas a 2010. Desde entonces, anualmente realiza un nuevo informe y el cálculo de los indicadores para analizar su evolución. El objetivo del índice en primera instancia era identificar las diferencias más sutiles que en materia de igualdad de género se producen dentro de los países más desarrollados y, dado que la disponibilidad de la información estadística en este grupo de países permitía refinar los indicadores empleados hasta ahora, se hacía necesario un índice que midiera la situación de desigualdad de género de los países miembros de la Unión Europea (Olaskoaga Larrauri & Salaverri Ruiz Ozaita, 2020).

La metodología empleada para la construcción del índice sigue cuatro pasos principales: 1. Selección y tratamiento de los indicadores, 2. Cálculo de la brecha de género, 3. Ponderación, agregación y normalización y 4. Obtención de una medida del indicador final (Barbieri et al., 2017).

1. Selección y procesamiento de indicadores.

En primer lugar, se utilizan 31 indicadores para confeccionar el Índice de Igualdad de Género clasificados en 6 dominios principales (Trabajo, Dinero, Conocimiento, Tiempo, Poder y Salud) que se disgregan en subdominios. Para ampliar información, el anexo 2 recoge los indicadores utilizados detallando el procedimiento de obtención y el procesamiento de datos necesario, si corresponde⁶.

2. Cálculo de la brecha de género.

Se consideran y tratan de la misma manera todas las brechas, independientemente de que favorezcan a hombres o a mujeres. El índice considera perjudicial cualquier brecha de género para la sociedad en su conjunto. Además, para el cálculo de la brecha se identifica el punto de igualdad para permitir la interpretación y comparación y asegurar

⁶ El EIGE ha utilizado para la obtención de los indicadores las bases de datos de Eurostat, Eurofound y datos propios de su base de datos estadística de género.

que comprende un valor que puede asociarse con la igualdad de género. La fórmula de dicha brecha que combina los valores de hombres y mujeres para cada variable se describe:

$$\Gamma_{(X_{it})} = 1 + [\alpha_{(X_{it})} \cdot (1 - \Upsilon_{(X_{it})})] \cdot 99$$

De esta forma, se permite la comparación entre indicadores de un mismo país, así como permite la comparación de cada indicador entre los países analizados. La fórmula toma valores entre 0 y 100, siendo 0 total desigualdad y 100 igualdad completa entre géneros. El resultado de la brecha de género es consecuencia de la multiplicación de dos conceptos: el coeficiente de corrección y el coeficiente de brecha de género.

- $\alpha_{(X_{it})}$ es el coeficiente de corrección. Permite tener en cuenta el contexto del país comparando los niveles alcanzados en todos los países miembros de la UE para cada indicador. Un indicador con buena puntuación refleja tanto baja brecha de género como alto nivel de logro. El propósito del coeficiente es comparar el desempeño de cada país con el mejor de los desempeños de los países de la UE. El coeficiente de corrección se expresa:

$$\alpha_{(X_{it})} = \left(\frac{\bar{X}_{it}^T}{\max \{ \bar{X}_{i2005}^T, \bar{X}_{i2010}^T, \bar{X}_{i2012}^T, \bar{X}_{i2015}^T \}} \right)$$

El denominador del coeficiente de corrección se ha mantenido desde la 3ª edición, permaneciendo fijo en futuras ediciones y permite así un análisis de tendencias del índice, mejorando de esta forma la interpretación de indicadores en diferentes ediciones.

El coeficiente de corrección toma valores entre 0 y 1 y, para cada indicador, se penaliza a los países con bajo nivel de alcance.

- $\Upsilon_{(X_{it})} = \left| \frac{\bar{X}_{it}^w}{\bar{X}_{it}^a} - 1 \right|$ es el valor de brecha de género donde \bar{X}_{it}^w representa el valor del porcentaje de mujeres de la variable X para un determinado país y \bar{X}_{it}^a representa el promedio de los valores del porcentaje de hombres y mujeres de la variable X para ese mismo país. Se usa valor absoluto con el fin de evitar efectos compensatorios entre hombres y mujeres, consiguiendo de esta manera que todas las brechas de género

independientemente del sexo sean tratadas indiferentemente. Por razones de interpretación, se invierte el componente en la fórmula $(1 - Y_{(x_{it})})$, con valores entre 0 y 1, siendo 1 igualdad total y 0 total desigualdad.

3. Ponderación, agregación y normalización.

En este último paso, se desarrollan los métodos de ponderación, agregación y normalización seguidos para llegar a un valor final de la brecha de género por país. La primera decisión se basa en asignar los pesos a cada variable, subdominio y dominio. El proceso de jerarquía analítica (AHP *-analytic hierarchy process*) es un enfoque participativo utilizado en la construcción del índice por la cual las ponderaciones son asignadas en función de la opinión de un grupo de expertos. Este enfoque combina aspectos cualitativos, mediante la consideración técnica de la preferencia entre dos dominios, y aspectos cuantitativos, asignando puntuaciones a la intensidad de preferencia de los dominios. El AHP sigue una comparación por pares de dominios y, posteriormente, se asigna una fuerza de preferencia a un dominio seleccionado del 1 (igual importancia de dominios) al 9 (dominio más importante). Las ponderaciones a cada dominio deben ser consistentes y coherentes. Finalmente, un análisis de robustez involucró todos los aspectos para el cálculo de un indicador compuesto y confirmó el uso de ponderaciones iguales de los indicadores a nivel de subdominio, así como establecer también ponderaciones iguales en los propios subdominios. Además, confirmó la necesidad de establecer diferentes ponderaciones a nivel dominio, de acuerdo al AHP. Estas ponderaciones utilizadas hasta ahora son las siguientes⁷: Conocimiento: 0.22; Poder: 0.19; Trabajo: 0.19; Dinero: 0.15; Tiempo: 0.15; Salud: 0.10.

Posteriormente, el proceso de agregación agrupa las variables para crear índices a nivel de subdominio, dominio o para crear el indicador final. La agregación de media aritmética permite una mayor compensación entre variables, donde el mal desempeño de algunas de ellas puede ser compensada con una ventaja suficientemente grande en otras; mientras que la agregación geométrica y armónica disminuye ese potencial compensatorio. Se utiliza el método aritmético para incluir las variables en los

⁷ Los pesos señalados corresponden a valores redondeados. La ponderación exacta es la siguiente: Trabajo, 0.193293420026752; Dinero, 0.154066793988684; Conocimiento, 0.216676323111808; Tiempo, 0.14589100376959; Poder, 0.190954414426013; Salud, 0.0991180446771528.

subdominios y el método geométrico para agregar los subdominios en los dominios, así como para compactar los dominios y calcular el índice final.

Las variables contempladas se normalizan para que estén acotadas entre 0 y 1, donde 1 representa la igualdad plena y 0 la desigualdad total. De este modo, se permiten los procesos de agregación y ponderación, a la vez que posibilitan la comparación de aspectos de un mismo país.

4. Cálculo del índice final.

Una vez desarrollados los pasos anteriormente vistos, se puede obtener el Índice de Igualdad de Género del EIGE para un país i en el año t a través de la fórmula siguiente:

$$I_i^t = \prod_{d=1}^6 \left\{ \prod_{s=1}^{n_{sd}} \left[\sum_{v=1}^{n_s} \frac{r(X_{itv})}{n_s} \right]^{\frac{1}{n_{sd}}} \right\}^{W_{AHP_d}}, \text{ donde:}$$

- $i = 1, \dots, 28$. País de la UE.
- t es el año para el cual se calcula el índice.
- $d = 1, \dots, 6$. Dominio.
- $s = 1, \dots, 14$. Subdominio.
- $v = 1, \dots, 31$. Variable.
- n_{sd} representa el número de subdominios en el dominio d .
- n_s representa el número de indicadores en el subdominio s .
- $r(X_{itv})$ es la fórmula de la brecha de género calculada en el paso 2.
- W_{AHP_d} es la ponderación asignada por los expertos a cada dominio.

De esta forma, es posible obtener el índice para todos los países integrantes de la UE y facilitar de esta forma la comparación entre países en un año determinado.

Finalmente, el EIGE comprueba la capacidad descriptiva de la fórmula obtenida a través de un análisis estadístico mediante estadísticos descriptivos, análisis multivariante y análisis de robustez.

2.4. *Índice de Techo de Cristal de The Economist.*

Por último, se describe el Índice de Techo de Cristal de *The Economist* que es uno de los más recientes. Aparece por primera vez en 2014, con el objetivo de medir la situación de la mujer en diversos países, especialmente centrándose en el mercado laboral. Se ha calculado para 27 países de la OCDE, entre ellos España. Para la formulación del

indicador, *The economist* ha utilizado tanto datos propios, como estadísticas oficiales de la OECD, la *Catalyst European Comision*, los *GMI Ratings*, el *Graduate Management Admissions Council* y del *Inter-Parliamentary Union* (De Miguel, 2015).

Se trata de un índice porcentual (toma valores entre 0 y 100) y se calcula a partir de nueve indicadores que finalmente se ponderan sobre el indicador final. La ponderación de cada uno de los indicadores se realiza a partir de las propuestas de un panel de expertos seleccionados por la revista. Los criterios utilizados en la confección del índice son los siguientes:

- **Diferencias en educación superior.** Mide las diferencias por género en la proporción de población con estudios superiores en las edades comprendidas entre los 25 y 64 años. Este indicador se pondera por el 14% del indicador final.
- **Participación en el mercado de trabajo.** Mide las diferencias por género en la tasa de participación en el mercado de trabajo. Se pondera por el 14% del indicador final.
- **Diferencia salarial.** Porcentaje de salario menos que recibe la mujer con respecto al hombre en el mismo puesto de trabajo. Se mide como el salario medio del hombre menos el de la mujer, dividido por el salario medio del hombre. Este indicador se pondera por el 14% sobre el indicador final.
- **Mujeres ejecutivas.** Proporción de puestos ejecutivos ocupados por mujeres en las empresas. Se pondera por 14% sobre el índice final.
- **Mujeres en los consejos de administración.** Proporción de mujeres en los consejos de administración de las empresas. Se pondera sobre el 14% del indicador final.
- **Coste de guardería.** Porcentaje que supone el coste mensual de una guardería sobre el total del salario medio mensual. Se pondera sobre el 8% del indicador final.
- **Permiso de maternidad.** Se considera el número de semanas que se dan por permiso de maternidad. Se pondera por el 8%.
- **Proporción de mujeres que se examinan del GMAT** (*Graduate Management Admission Test*). Mide la proporción de exámenes del GMAT realizados al año por mujeres, esto es, el examen para ser admitido en un programa de estudios en administración y dirección de empresas. Se pondera por el 8% del indicador final.

- **Presencia femenina en el parlamento.** Calcula la proporción de mujeres en el parlamento nacional. En el caso de que el país tenga dos Cámaras, se contabiliza solo la Cámara Baja. Se pondera por el 6% del indicador final.

3. Composición y representatividad de la mujer en los parlamentos autonómicos españoles.

3.1. Marco legislativo.

Los poderes públicos han desarrollado una importante actividad legislativa para mejorar la representatividad femenina en las instituciones y, más concretamente, de mayor representación de mujeres en altos puestos de poder, hay que ir desde la “norma” más general, hasta la normativa más específica. Es por ello que, se concretan resumidamente aquellos artículos de la Constitución española que mejoran el posicionamiento de la mujer, así como la normativa más importante a nivel nacional y autonómico, para finalizar con las medidas legislativas comunitarias.

La Constitución Española constituye la norma suprema del ordenamiento español, por lo que, en primer lugar, se realiza una revisión de los artículos constitucionales en el texto publicado por el Boletín Oficial del Estado (BOE), número 311, de 29 de diciembre de 1978, que favorecen la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

El artículo 14, puede reflejar uno de los artículos más importantes en materia de igualdad. En él se dice literalmente “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*”. El artículo prohíbe así, expresamente, la discriminación por sexos en cualquier ámbito público, político o personal. Así, el Tribunal Constitucional ha definido el principio de igualdad como la prohibición de toda diferencia de trato que carezca de justificación objetiva y razonable. Además, ha establecido criterios que permiten distinguir si la desigualdad de trato es justificada o discriminatoria y ha otorgado a las categorías enunciadas en el artículo 14, la condición de “categorías enunciadas sospechosas de discriminación”.

Por otra parte, el artículo 9.2 define que “*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política,*

económica, cultural y social’’. Recoge la llamada ‘‘igualdad real’’ y promueve la participación de todos los ciudadanos en la vida política y económica, sin ningún tipo de exclusión o discriminación.

En el ámbito nacional, la ley que mayor importancia tiene en materia de representación femenina en el ámbito político es la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE, 71, de 23 de marzo de 2007). Supone un marco legislativo de lo más destacable a nivel nacional en materia de igualdad de género en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo; así como al acceso igualitario a bienes y servicios.

La ley recoge una amplitud de artículos que favorecen la representatividad femenina. En lo que se refiere al ‘‘techo de cristal’’ en la política, aporta normativa relevante en representación parlamentaria, a través del Título II de la Ley Orgánica 3/2007, en su capítulo I, que sienta las bases de la actuación de los poderes públicos en relación a la igualdad y consagra el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos. Esto es, que cada sexo tenga una representación tal, que no supere el 60% ni sea menos del 40%.

Así mismo, la Ley Orgánica 3/2007 anuncia que se añada un nuevo artículo 44 bis a la Ley Orgánica 5/1985, del 19 de junio, ley que recoge el Régimen Electoral General (LOREG). Así, en primer lugar, defiende que ‘‘*las candidaturas que se presenten para las elecciones de los representantes en el Congreso, ayuntamientos, consejos, cabildos insulares, Parlamentos Europeo y Autonómicos, deberán tener una composición equilibrada de hombres y mujeres, componiendo cada uno de los sexos un mínimo del 40% de las listas electorales, sin perjuicio de otras medidas que se puedan establecer para favorecer la presencia de las mujeres en las candidaturas*’’. En el Senado, las listas también deberán tener una composición equilibrada. En segundo lugar, se establece como excepción a esta regla a municipios con menos de 3.000 residentes y a islas con un número inferior a 5.000 residentes.

También conviene detallar el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE, 57, 7 de marzo de 2019). Surge como una nueva ley

que trata de paliar las condiciones de desigualdad de trato en el empleo, que no solucionó la anterior Ley Orgánica 3/2007, como la materia de la brecha salarial. No se consiguió reducir de la manera que se pretendía, al igual que el acceso y el desarrollo de las mujeres en la ciencia, la investigación, la innovación y la tecnología.

Así mismo, realiza modificaciones en la Ley Orgánica 3/2007, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se modifican la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley del Estatuto del trabajo autónomo. En estas nuevas modificaciones se especifica la completa retribución salarial en iguales condiciones entre hombres y mujeres, se garantiza la seguridad laboral en caso de incapacidad o embarazo de la mujer y, además, se establecen medidas para la adaptación de la empresa a sus trabajadores para la conciliación de la vida laboral y familiar, atendiendo también a las necesidades que puedan tener los hijos, así como también la ampliación a 16 semanas del permiso de maternidad.

En materia de “techo de cristal”, existen numerosas mejoras de igualdad de trato en el empleo, pero podríamos mencionar el artículo 28.15 en el que literalmente dice *“...aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”*.

De igual forma, se han incluido recientemente dos reales decretos en materia de igualdad, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 (BOE, 272, de 14 de octubre de 2020), de 13 de octubre, de igualdad redistributiva entre mujeres y hombres y, por el que se regulan los planes de igualdad, respectivamente.

Por otra parte, en cuanto a la normativa autonómica aplicada más importante en mejora del posicionamiento de la mujer en altos cargos, se recoge en el anexo 3 un cuadro-resumen de las leyes de igualdad más relevantes en esta materia. Se ha excluido en la exposición del cuadro-resumen la legislación en materia de violencia de género, enfocándonos solo en aquellas leyes que mejoran la representación de la mujer en los

órganos⁸. Remarcar que las únicas CCAA que no tienen aún una ley de igualdad autonómica son La Rioja y Madrid.

Existe cierta similitud entre las consideraciones normativas de las leyes de igualdad autonómicas entre las CCAA. Hay coincidencias en que todas ellas remarcan la necesidad de una representación igualitaria en todos los órganos legislativos y ejecutivos, de dirección y de decisión en el ámbito social, político y económico, así como dentro de los órganos internos en el ámbito privado. Se considera que un órgano legislativo goza de representación equilibrada por sexo aquella que mantiene, de forma genérica, una representación mínima del 40% de representación por género. Así mismo, señalan la necesidad de mantener un salario igualitario independientemente del género del trabajador y remarcan la obligatoriedad de establecer en las candidaturas a elecciones al parlamento una presencia equilibrada entre hombres y mujeres. Además, todos los gobiernos autonómicos velarán por cumplir con la paridad igualitaria en cualquier ámbito político, económico y social, así como promocionar la presencia de mujeres en sectores masculinizados como es el caso del sector tecnológico y de ingeniería. Por último, existen coincidencias en varias de las normativas de aportar subvenciones públicas a los escaños ocupados por mujeres.

Finalmente, destacamos la legislación comunitaria más relevante en la lucha contra esta situación de desigualdad. En primera instancia, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, obtenida a través del Diario Oficial de la Unión Europea (2022), supone el documento que refuerza la protección de los derechos fundamentales en los que está fundada la Unión, sobre los valores universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la democracia y el Estado de Derecho (Comisión Europea, 2003). Es por ello que, en materia de igualdad, la Carta recoge artículos que refuerzan la defensa de la igualdad real entre hombres y mujeres. En concreto, el título tercero de la carta recoge el derecho a la igualdad. El artículo más relevante es el 23, titulado “igualdad entre mujeres y hombres”, recoge la necesidad de que se garantice dicha igualdad en el empleo, el trabajo y la retribución. Así mismo, señala un hecho fundamental pues, citado textualmente, “El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado” (Comisión Europea, 2003, p.3).

⁸ Toda la información de contenido de la normativa ha sido extraída de los boletines oficiales autonómicos correspondientes y del Boletín Oficial del Estado.

El artículo 21 de “No discriminación” señala la prohibición de cualquier discriminación por sexo en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea. El artículo 33 señala la necesidad del derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional y el derecho a ser protegida ante un despido laboral por causas relacionadas con la maternidad.

Por último, mencionar la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación y la Directiva 2010/41/UE de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma; las cuales garantizan equidad en el marco laboral, social y político en el ámbito comunitario.

3.2. Estructura genérica de los parlamentos autonómicos.

Los parlamentos autonómicos se encargan de determinadas cuestiones autonómicas como la aprobación de presupuestos de la CCAA y de los planes económicos, en los que se fijan las medidas gubernamentales en fomento y desarrollo de la región autonómica. Así mismo, tiene la potestad de exigir y controlar determinados impuestos. Los estatutos autonómicos son los encargados de establecer la organización parlamentaria y su funcionamiento. (Cólera Leirado, 2006).

Los parlamentos se componen de una serie de órganos que coordinan, organizan y ejercen la función legislativa. De manera genérica, los estatutos autonómicos establecen como órganos rectores del parlamento regional a la Mesa, la Presidencia y la Junta de portavoces. Además, se establecen como órganos para el correcto funcionamiento del parlamento, al Pleno, las comisiones (permanentes y no permanentes) y la Diputación permanente (Porrás et al., 2002).

La Mesa supone el órgano rector supremo del parlamento autonómico, organiza el trabajo interno del mismo y decide sobre la tramitación de las iniciativas propuestas por los grupos parlamentarios. Está integrada por el presidente/a del parlamento, figura principal del parlamento, y el/los puesto/s de vicepresidencia/s y secretaria/s. Estos últimos sustituyen al presidente/a cuando este/a se ausenta en orden de relevancia y votan como miembros de la Mesa de las distintas iniciativas.

El Pleno supone el hemiciclo de representación de la ciudadanía y está compuesto por todos los miembros integrantes del parlamento. Dichos miembros suelen agruparse en grupos parlamentarios, normalmente correspondiente al partido político al que presta representación. Sin embargo, dependiendo del estatuto autonómico, se establece una cuantía mínima de miembros para formar grupo parlamentario propio, por lo que aquellos miembros representativos de un partido político que no sobrepasen el límite establecido, pasan a formar parte de un grupo mixto.

La Junta de Portavoces se compone por el conjunto de los portavoces de los distintos grupos parlamentarios. El portavoz habla en nombre del grupo parlamentario al que representa. Está dirigida por la Mesa y tiene la función de fijar los distintos criterios de organización de los debates y otras iniciativas.

La Diputación Permanente tiene la función de asumir los poderes del parlamento en sesiones extraordinarias o ante la disolución de las Cortes o se hubiera expirado el mandato y vela por los poderes de las Cortes cuando estas no están reunidas. La Diputación Permanente está compuesta por un número determinado de miembros, establecidos en cada uno de los reglamentos parlamentarios de cada CCAA, e integrados por los grupos parlamentarios en función de la proporción de escaños de cada uno, así como de la Mesa del Parlamento. Su funcionamiento interno es similar al del Pleno, de hecho, se podría decir que es la versión reducida del Pleno ante las circunstancias mencionadas.

En cuanto al último de los órganos por mencionar, las comisiones están compuestas por diputados y diputadas elegidos por sus grupos parlamentarios. En ellas, se discuten y se conocen las iniciativas antes de que lleguen al Pleno, de acuerdo a la competencia de la que se encargue cada una de las comisiones. Estas pueden ser permanentes y no permanentes que, como su nombre indica, las primeras se mantienen legislatura tras legislatura, mientras que las segundas se crean en un momento determinado, para desarrollar un trabajo concreto, y una vez que su función se ha resuelto, estas se disuelven. Además, podemos distinguir, dentro de las Comisiones Permanentes, dos tipos: las Comisiones Permanentes Legislativas, cuya función es legislar y tiene capacidad, si las Cortes delegan esta función, de aprobar proyectos o proposiciones de ley; mientras que las Comisiones Permanentes No Legislativas, no participan en absoluto en la función legislativa del parlamento y sirven principalmente como órganos de debate (Cólera Leirado, 2006).

Además, todo parlamento cuenta con la Secretaría General, encargada de la gestión de los distintos servicios administrativos y técnicos. Está dirigida por el/la letrado/a general que, a pesar de ser un funcionario que ha accedido mediante oposición pública, es designado por la Mesa del parlamento entre los miembros del Cuerpo de Letrados de cada parlamento, pudiendo elegirse a aquellos perfiles que tengan como mínimo cinco años de antigüedad en el Cuerpo de Letrados. Este órgano administrativo se encarga de prestar asistencia, apoyo y asesoramiento a los distintos órganos del parlamento (Lozano Miralles, 2006).

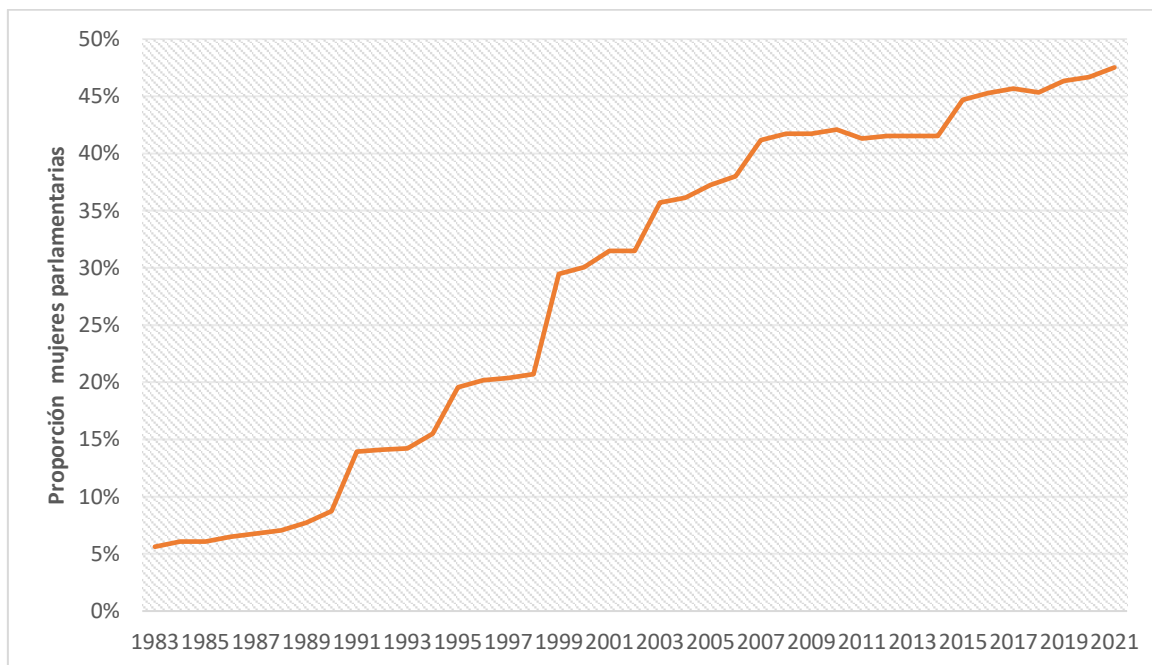
3.3. Evolución del “techo de cristal” y representatividad de la mujer en los parlamentos autonómicos.

Las posiciones de poder de la mujer en el área política han evolucionado notoriamente desde la transición a la democracia. En el presente trabajo se va a estudiar la evolución en la composición de los parlamentos o asambleas autonómicas, según denominación.

La representación por género en el cómputo del conjunto de plenos de los parlamentos o asambleas legislativas, se refleja en la figura 2. El anexo 4.1 recoge los diputados y diputadas correspondientes desde la primera hasta la última legislatura disponible en cada una de las cortes parlamentarias. Además, el anexo 2.2, refleja la participación correspondiente de mujeres en el Pleno en cada una de las legislaturas hasta ahora.

Figura 2

Evolución de la representación de parlamentarias en el Pleno de los parlamentos autonómicos españoles (1983-2021)



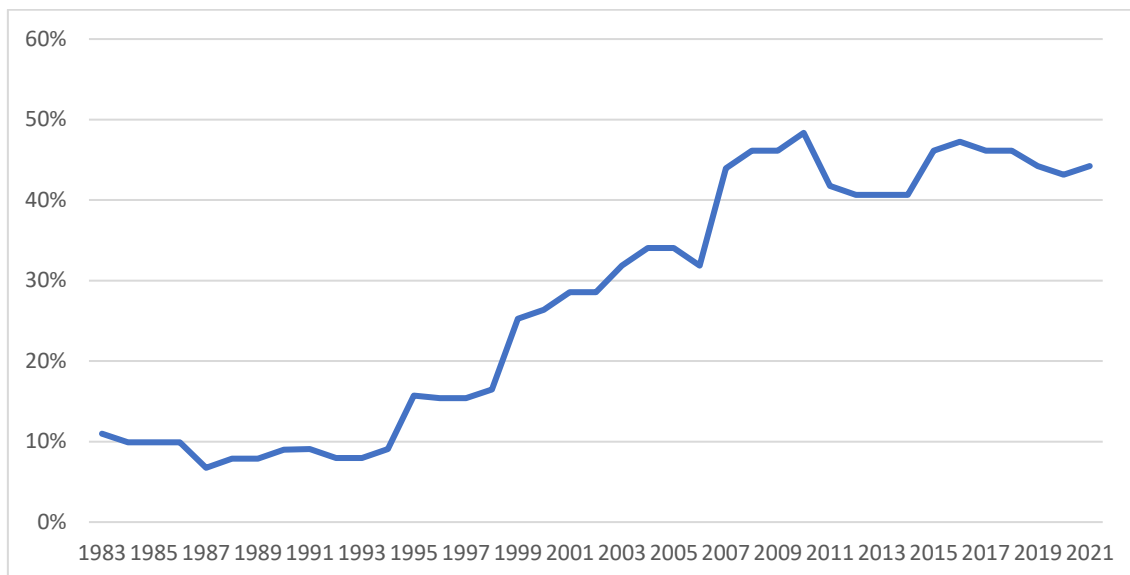
Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos e Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2022).

Como se observa, la situación de la mujer en el área política en los años 80, representaba un porcentaje residual, con valores en torno al 5%-10%, con tendencia estable y sin destacables cambios. La situación se mantiene anteriormente a 1997, por debajo del 20% de representación, pero a destacar la consiguiente tendencia positiva. Ya a principios del milenio, con el cambio de legislatura en 1999, se produce un incremento de 10 puntos porcentuales, llegando al 30% de representación y manteniendo esa buena tendencia de representación política en el Pleno durante los años posteriores. Superado el margen del 40% de representación en 2007, la tendencia ha seguido positiva desde entonces, aunque a un menor ritmo, aunque hay que destacar un ligero descenso durante los años de la crisis económica. Actualmente, la representación de mujeres se sitúa en el 47,3%.

La Mesa de las cámaras se compone por tres tipos de puestos: presidencia, vicepresidencia y secretaría. Estos dos últimos puestos, pueden ser ocupados por más de un cargo, de acuerdo a lo acordado en los estatutos. El anexo 5 recoge cada uno de los puestos ocupados en cada una de las CCAA a lo largo de la historia.

Figura 3

Evolución de la participación de las mujeres en el total de los puestos de las mesas de los parlamentos autonómicos españoles (1983-2021).



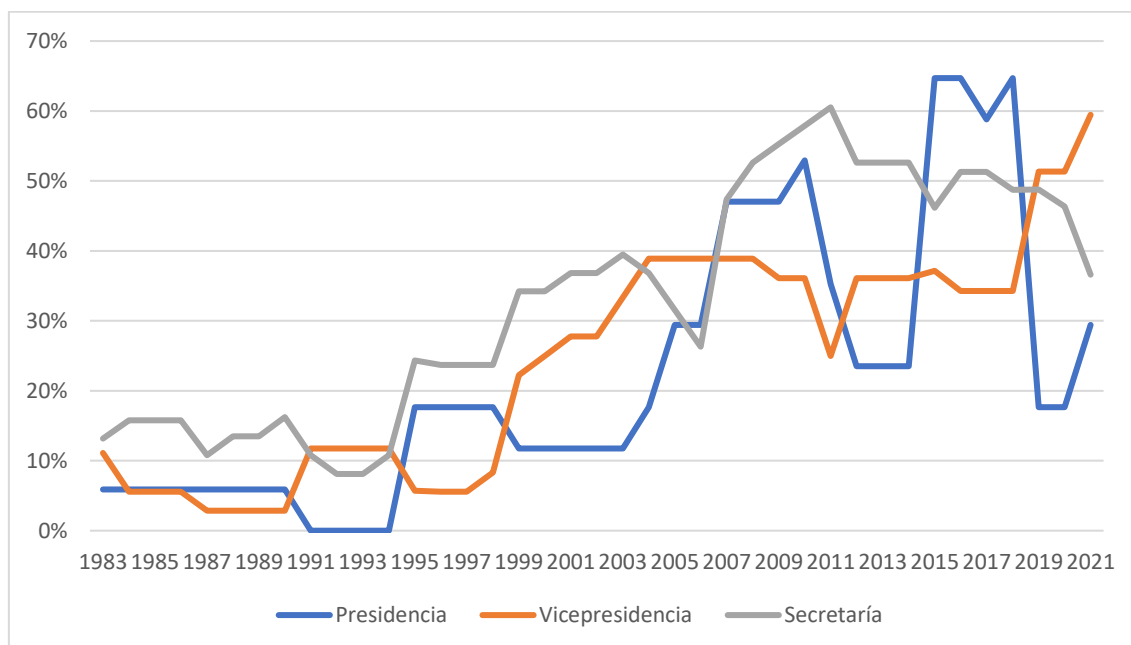
Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

La figura 3 refleja la evolución del porcentaje de representación femenina sobre el total de puestos desde 1983 hasta la actualidad. Teniendo en cuenta la evolución del porcentaje de parlamentarias en el Pleno, se comprueba cómo a pesar de que la tendencia de representación iba incrementándose año tras año desde el inicio de la primera legislatura, esto no se refleja en el número de puestos en las mesas ocupados por mujeres, pues representaban menos del 10%. No sería hasta a partir de 1993 cuando esta tendencia se mantendría con una mayor positividad. Igualmente, hasta 2003 no se supera el margen del 30% y desde 2007 empezaría a superarse el margen del 40% con la entrada en vigor de la Ley 3/2007, que recordamos exigía una mínima representación por género del 40%.

Sin embargo, cabe destacar que no todos los puestos de la Mesa gozan del mismo poder. La presidencia del parlamento sería el máximo rango político dentro del órgano. Es por ello, que se disgregan los diferentes cargos de las mesas parlamentarias en el siguiente gráfico.

Figura 4

Evolución de la participación de las mujeres en los diferentes puestos de las mesas de los parlamentos (1983-2021).



Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

En primer lugar, durante los primeros años, las mujeres solían ocupar, a pesar de ser un número muy reducido, principalmente los puestos de secretaría, siendo inferiores a estos las vicepresidencias y presidencias de las mesas. Desde luego, la ocupación de las presidencias por mujeres ha sido uno de los aspectos que más destacan en el gráfico por la dificultad de la propia evolución de mantener una tendencia positiva, pues no será hasta el 2004 cuando se supere el 20% de presidentas. Una vez más, ante la llegada de la Ley 3/2007, se produce un incremento notorio en la representatividad femenina, con fluctuaciones bastante acusadas de los puestos de presidencia, pues durante los años de crisis económica los puestos ocupados por mujeres en las presidencias disminuyó hasta por debajo del 25%, mientras que entre 2015 y 2019, se llega a superar el 60% de representación, volviendo a caer en 2019 a valores por debajo del 20% y situándose en 2021 con unas cifras de representación inferiores al 30%, lo cual mantiene la existencia de las dificultades actuales de mantener este tipo de puestos en mujeres. Por último, destaca la disminución que se ha producido desde 2019 en las secretarías ocupadas por mujeres.

Finalmente, se han analizado los coeficientes de correlación de Pearson entre los tres tipos de puestos en las mesas, comprobando que existen correlaciones positivas entre las variables (con valores entre 0,6 y 0,8).

3.4. Composición actual de los parlamentos autonómicos.

En este subapartado, se analiza la composición actual en 2022 de los parlamentos autonómicos de las CCAA.

En primer lugar, es importante analizar aquellos puestos en la cúspide de la organización interna de los partidos políticos. Por ello, el líder regional del partido es una figura con especial importancia en el resultado político de su partido y su consiguiente representación en el parlamento autonómico.

Dado que, en ocasiones, se ha comprobado que el fenómeno del “precipicio de cristal” es una realidad social, se ha considerado la contabilización de solo aquellos candidatos en los que su partido político al que representa haya alcanzado al menos un diputado en las últimas elecciones autonómicas. La tabla siguiente recoge los candidatos y candidatas por CCAA a la que se presentaron.

Tabla 2

Distribución por género de los/las candidatos/as a la presidencia por género en las últimas elecciones autonómicas de cada CCAA y CA y porcentaje de representación femenina. Período 2018-2022.

	HOMBRE	MUJER	% representación femenina
ANDALUCÍA	3	2	40%
ARAGÓN	7	1	13%
ASTURIAS	3	4	57%
BALEARES	6	1	14%
CANARIAS	5	2	29%
CANTABRIA	4	1	20%
CASTILLA-LA MANCHA	2	1	33%
CASTILLA Y LEÓN	7	0	0%
CATALUÑA	5	3	38%
C. VALENCIANA	3	3	50%
EXTREMADURA	3	1	25%
GALICIA	2	1	33%
LA RIOJA	2	2	50%
MADRID	2	3	60%
MURCIA	4	1	20%
NAVARRA	2	4	67%
PAÍS VASCO	2	4	67%
TOTAL CCAA	62	34	35%
CEUTA	4	1	20%
MELILLA	4	1	20%
TOTAL CA	8	2	20%
TOTAL	70	36	34%

Fuente: Elaboración propia a partir de las webs de los parlamentos autonómicos.

Actualizado el 04/02/2022

La tabla muestra que los candidatos fueron hombres de forma mayoritaria. La representación femenina en los parlamentos se sitúa frecuentemente por debajo del 40%, siendo en promedio del 34%. Existe igualdad (entre el 40 y 50% de representación) en las últimas elecciones de Andalucía, Comunidad Valenciana y La Rioja, mientras que superan el 55% de representación de candidatas en Navarra, País Vasco, Madrid y Asturias. El resto de CCAA reflejan datos por debajo del 40%, destacando a Castilla y León, Aragón, Baleares, Cantabria, Murcia, Ceuta y Melilla, donde solo un 20% o menos han sido mujeres presentadas como candidatas.

Este análisis primario confirma a simple vista la existencia de dificultades de acceso de las mujeres para ser candidatas a presidentas de los gobiernos, pues presentan datos excesivamente bajos que remarcan el “techo de cristal” existente.

Situación similar a la que se presenta si se observan los cargos de poder de presidencias y secretarías regionales de las formaciones políticas, tal y como representa la tabla 3.

Tabla 3

Distribución por género de los altos cargos de poder (presidencias y secretarías regionales) en la organización interna de las formaciones políticas con representación parlamentaria. Año 2022.

	HOMBRE	MUJER	% representación femenina
ANDALUCÍA	7	2	22,2%
ARAGÓN	8	4	33,3%
ASTURIAS	8	3	27,3%
BALEARES	8	7	46,7%
CANARIAS	8	3	27,3%
CANTABRIA	6	2	25%
CASTILLA-LA MANCHA	2	3	60%
CASTILLA Y LEÓN	9	2	18,2%
CATALUÑA	9	6	40%
C. VALENCIANA	5	6	54,5%
EXTREMADURA	5	2	28,6%
GALICIA	6	1	14,3%
LA RIOJA	4	3	42,9%
MADRID	5	4	44,4%
MURCIA	5	3	37,5%
NAVARRA	6	5	45,5%
PAÍS VASCO	5	4	44,4%
TOTAL CCAA	106	60	36,1%
CEUTA	6	2	25%
MELILLA	4	1	20%
TOTAL CA	9	2	18,2%
TOTAL	115	62	35%

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de las formaciones políticas.

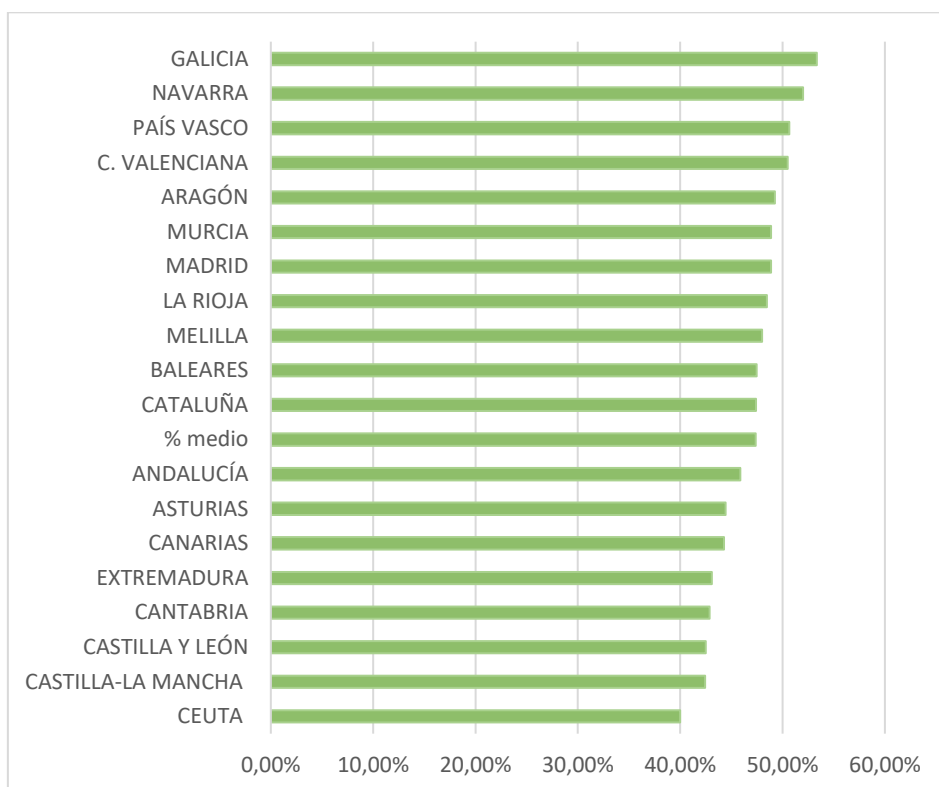
Las formaciones políticas tampoco tienen preferencia para que las mujeres presidan la organización regional de su partido, siendo en la mayoría de ellos una presencia de mujeres inferior al 40%. Datos muy bajos especialmente en Galicia y Castilla y León, mientras que en Castilla La Mancha y Comunidad Valenciana, las formaciones políticas sí son más propensas a que las mujeres encabecen el liderazgo interno.

En segundo lugar, y una vez detallado la organización interna de las formaciones por género, desglosamos la composición de los órganos parlamentarios.

Como mencionamos con anterioridad, el Pleno supone el hemiciclo de representación de la ciudadanía y está compuesto por todos los miembros integrantes del parlamento. En el contexto del “techo de cristal”, su estudio no determina cargos relevantes ocupados. Sin embargo, permitirá determinar si se cumple con el mínimo del 40% de representación, así como los miembros totales del parlamento divididos por género, ya que estos mismos miembros serán los que complementen el resto de órganos y determinantes en la representación por género del resto de órganos parlamentarios. La figura 5 muestra la proporción de parlamentarias en dicho órgano.

Figura 5

Proporción de parlamentarias en el Pleno de los parlamentos autonómicos en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas web oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

Actualizado a 4/02/2022

Analizando los datos de composición actual de los plenos de los parlamentos autonómicos, podemos confirmar que se alcanza en todos ellos el mínimo exigido en la representación del 40% por género. A pesar de ello, existen diferencias entre ellos, pues mientras que, en Galicia, Navarra, País Vasco y la Comunidad Valenciana las parlamentarias superan en número a los parlamentarios, en el resto de CCAA, ocurre lo contrario, mostrando la mayor presencia de hombres en las instituciones legislativas autonómicas. De hecho, son Ceuta, Castilla La-Mancha, Castilla y León y Cantabria las CCAA con menor representación femenina en los plenos, no llegando a alcanzar el 43% de representación.

En cuanto a la Mesa de las cámaras, como mencionamos anteriormente, supone el órgano rector y organiza el trabajo del parlamento. Además, decide sobre la tramitación de determinadas iniciativas. En el marco del “techo de cristal”, supone un órgano muy relevante a estudiar dado el carácter relevante de su función como órgano rector y por la integración de puestos que suponen altos cargos en la institución. De hecho, integra al presidente de la institución, que supone el máximo cargo de la misma. Es por ello que en

la tabla 4 se representa la ocupación actual de los puestos de la Mesa del parlamento de cada CCAA y de las Ciudades Autónomas (CA) de Ceuta y Melilla. Así mismo, la tabla 5 refleja el porcentaje de ocupación por mujeres en cada una de las mesas autonómicas.

Tabla 4

Distribución por género de los puestos en las mesas de los parlamentos autonómicos y de las asambleas de las Ciudades Autónomas. 2022.

	Presidencia		Vicepresidencia/as		Secretaría/as	
	DIPUTADOS	DIPUTADAS	DIPUTADOS	DIPUTADAS	DIPUTADOS	DIPUTADAS
ANDALUCÍA	0	1	1	2	2	1
ARAGÓN	1	0	1	1	1	1
ASTURIAS	1	0	1	1	2	0
BALEARES	1	0	1	1	1	1
CANARIAS	1	0	0	2	1	1
CANTABRIA	1	0	0	2	1	1
CASTILLA-LA MANCHA	1	0	0	2	2	0
CASTILLA Y LEÓN	1	0	1	1	2	1
CATALUÑA	0	1	0	2	3	1
C. VALENCIANA	1	0	1	1	1	1
EXTREMADURA	0	1	3	0	1	3
GALICIA	1	0	1	1	0	2
LA RIOJA	1	0	1	1	0	2
MADRID	0	1	2	1	3	0
MURCIA	1	0	1	1	2	0
NAVARRA	1	0	0	2	2	0
PAÍS VASCO	0	1	1	1	2	0
TOTAL CCAA	12	5	15	22	26	15
CEUTA	1	0	1	1	0	0
MELILLA	1	0	1	1	1	0
TOTAL CA	2	0	2	2	1	0
TOTAL	14	5	17	24	27	15
% Representación femenina	26,3%		58,5%		35,7%	
% Representación femenina en total de puestos de las mesas	43,1%					

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en las páginas webs oficiales de los Parlamentos autonómicos.

Actualizado a 4/02/2022

Tabla 5

Porcentaje de representación femenina en los puestos de las mesas de los parlamentos autonómicos de las CCAA y de las CA en 2022.

	% Representación femenina en las mesas
ANDALUCÍA	57,1%
ARAGÓN	40,0%
ASTURIAS	20,0%
BALEARES	40,0%
CANARIAS	60,0%
CANTABRIA	60,0%
CASTILLA-LA MANCHA	40,0%
CASTILLA Y LEÓN	33,3%
CATALUÑA	57,1%
C. VALENCIANA	40,0%
EXTREMADURA	50,0%
GALICIA	60,0%
LA RIOJA	60,0%
MADRID	28,6%
MURCIA	20,0%
NAVARRA	40,0%
PAÍS VASCO	40,0%
TOTAL CCAA	44,2%
CEUTA	33,3%
MELILLA	25,0%
TOTAL CA	28,6%
TOTAL	43,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos.

Actualizado a 4/02/2022

A pesar de superar el margen del 40% de representación por género en el total de mesas, hay claras distinciones con la categoría del puesto. Únicamente en 5 de las 19 asambleas (incluyendo a Ceuta y Melilla) hay presidencia femenina, lo que representa algo más del 25%. Un dato que a simple vista hace constatar de las existencias notorias de desigualdad en estos cargos con mayor rango. De igual forma, las mujeres suelen

ocupar rangos secundarios, como se aprecia en este caso en los puestos de vicepresidencias, pues son ocupados por un 58,54%. Por último, también existe una clara distinción por género en el puesto de secretaría, pues solo el 35,71% lo representan mujeres.

Siguiendo en la línea, los puestos en las portavocías de los grupos parlamentarios de las asambleas regionales se distribuyen por género como muestra la tabla 6

Tabla 6

Distribución por género en la portavocía de los grupos parlamentarios por género en los parlamentos autonómicos.

	DIPUTADOS	DIPUTADAS	% Representación femenina
ANDALUCÍA	3	2	40,0%
ARAGÓN	8	0	0,0%
ASTURIAS	3	4	57,1%
BALEARES	6	2	25,0%
CANARIAS	4	3	42,9%
CANTABRIA	4	1	20,0%
CASTILLA-LA MANCHA	1	2	66,7%
CASTILLA Y LEÓN	4	0	0,0%
CATALUÑA	4	4	50,0%
C. VALENCIANA	2	4	66,7%
EXTREMADURA	1	3	75,0%
GALICIA	2	1	33,3%
LA RIOJA	3	1	25,0%
MADRID	1	4	80,0%
MURCIA	4	1	20,0%
NAVARRA	3	3	50,0%
PAÍS VASCO	3	3	50,0%
TOTAL CCAA	56	38	40,4%
CEUTA	-	-	-
MELILLA	4	1	20,0%
TOTAL CA	4	1	20,0%
TOTAL	60	39	39,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos.

Actualizado a 4/02/2022

Como observamos, existen diferencias sustanciales entre cámaras legislativas, aunque a nivel general, las mujeres no son las preferidas para ocupar este puesto. Esto se constata en que, en 8 de las 18 asambleas analizadas (a falta de datos de Ceuta); Galicia, Baleares, La Rioja, Cantabria, Murcia, Melilla, Aragón y Castilla y León; se sitúan por debajo del 40% de representación femenina, siendo especialmente destacados los casos de Aragón y Castilla y León donde todos los grupos parlamentarios están representados por portavoces masculinos. Destaca el caso de Aragón pues, a pesar de que cuenta con un número considerable de grupos parlamentarios (8 durante esta legislatura), ninguno de ellos tiene como portavoz a una mujer. A pesar de esto; en Madrid, Extremadura, Comunidad Valenciana, Castilla La-Mancha y Asturias disponen de un mayor número de mujeres como portavoces. El resto de CCAA no mencionadas se encuentran entre el 40 y 50% de representación.

En cuanto a la composición de la diputación permanente por género, se recoge su distribución en la siguiente tabla.

Tabla 7

Distribución por género de las diputaciones permanentes de los parlamentos autonómicos de España en 2022.

	DIPUTADOS	DIPUTADAS	% DIPUTADAS
ANDALUCÍA	9	9	50,00%
ARAGÓN	16	8	33,33%
ASTURIAS	10	9	47,37%
BALEARES	7	11	61,11%
CANARIAS	10	11	52,38%
CANTABRIA	5	6	54,55%
CASTILLA-LA MANCHA	8	7	46,67%
CASTILLA Y LEÓN	12	5	29,41%
CATALUÑA	11	12	52,17%
C. VALENCIANA	9	14	60,87%
EXTREMADURA	7	10	58,82%
GALICIA	12	11	47,83%
LA RIOJA	10	9	47,37%
MADRID	23	22	48,89%
MURCIA	8	7	46,67%
NAVARRA	6	5	45,45%
PAÍS VASCO	12	8	40,00%
TOTAL	175	164	48,38%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información contenida en las páginas webs oficiales de los Parlamentos autonómicos.

Nota 1. Las diputaciones permanentes incluyen el total de puestos de la Mesa del Parlamento y los vocales de cada grupo parlamentario.

Nota 2. Código de colores: naranja <40%, verde claro entre 55% y 60% y verde oscuro >60%.

Actualizado a 4/02/2022

Destacan las diferencias entre los parlamentos autonómicos, sin llegar a ser tan notables como las que existen en las portavocías. Dos CCAA no respetan el mínimo de representación del 40%, que son Aragón y Castilla y León, en el 33,33% y 29,41%, respectivamente. Estas mismas CCAA son también las que, como vimos anteriormente en la representación de portavocías, las únicas que no tienen ninguna mujer como portavoz en sus respectivos parlamentos.

Por el contrario, las CCAA con una representación femenina más elevada son las Islas Baleares, Comunidad Valenciana y Extremadura. Todas ellas superan el 55% de presencia de mujeres.

Las tablas 8 y 9 muestran la proporción de representación de mujeres en el total de comisiones por parlamento, diferenciando las comisiones permanentes de las no permanentes y distinguiendo según el cargo ocupado. Los anexos 6.1 y 6.2 recogen numéricamente los diputados y diputadas representados en cada cargo.

Tabla 8

Proporción de mujeres en las comisiones permanentes según puesto de los parlamentos autonómicos de España en 2022.

	Comisiones permanentes				Total
	Presidencia	Vicepresidencia	Secretaría	Portavocía	
ANDALUCÍA	60,0%	40,9%	36,4%	35,5%	44,3%
ARAGÓN	33,3%	61,5%	50,0%	*	50,6%
ASTURIAS	53,8%	42,9%	28,6%	*	45,9%
BALEARES	42,9%	60,0%	33,3%	*	48,5%
CANARIAS	56,3%	58,8%	35,3%	*	48,1%
CANTABRIA	25,0%	66,7%	41,7%	*	46,1%
CASTILLA-LA MANCHA	42,9%	33,3%	42,9%	*	44,4%
CASTILLA Y LEÓN	60,0%	66,7%	47,1%	44,1%	50,6%
CATALUÑA	55,0%	57,9%	38,1%	45,0%	49,1%
C. VALENCIANA	36,8%	50,0%	50,0%	*	52,3%
EXTREMADURA	50,0%	60,0%	50,0%	*	45,5%
GALICIA	46,2%	46,7%	66,7%	*	54,1%
LA RIOJA	66,7%	77,8%	41,7%	*	53,3%
MADRID	50,0%	55,6%	58,8%	46,7%	49,0%
MURCIA	50,0%	83,3%	28,6%	34,5%	44,6%
NAVARRA	70,6%	44,4%	11,1%	62,5%	53,9%
PAÍS VASCO	47,1%	72,2%	50,0%	*	54,2%
TOTAL	50,4%	55,7%	42,1%	46,1%	49,2%

Fuente: Elaboración propia a partir las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos.

Nota 1. Los miembros totales incluyen la suma de los puestos de la mesa de la comisión, portavoces (si los hubiera) y los diputados miembros de las comisiones.

Actualizado a 4/02/2022

Tabla 9

Proporción de mujeres en las comisiones no permanentes de los parlamentos autonómicos de España en 2022.

	Comisiones no permanentes				
	Presidencia	Vicepresidencia	Secretaría	Portavoces	Total
ANDALUCÍA	0%	0%	100%	47%	60%
ARAGÓN	100%	-	-	-	75%
ASTURIAS	50%	0%	100%	-	48%
BALEARES	0%	0%	0%	-	31%
CANARIAS	100%	0%	50%	-	59%
CANTABRIA	67%	33%	33%	-	50%
CASTILLA-LA MANCHA	0%	-	0%	-	43%
CASTILLA Y LEÓN	100%	-	-	33%	61%
CATALUÑA	-	-	-	-	71%
C. VALENCIANA	80%	20%	80%	-	55%
EXTREMADURA	33%	67%	67%	-	43%
GALICIA	50%	75%	100%	-	62%
LA RIOJA	100%	100%	0%	-	71%
MADRID	-	-	-	-	-
MURCIA	100%	67%	33%	29%	45%
NAVARRA	0%	100%	100%	-	45%
PAÍS VASCO	-	-	-	-	-
TOTAL	59%	46%	63%	39%	53%

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos.

Nota 1. Los miembros totales incluyen la suma de los puestos de la Mesa de la comisión, portavoces (si los hubiera) y los diputados miembros de las comisiones.

Actualizado a 4/02/2022

Centramos el análisis en las comisiones permanentes, que suponen un número más numeroso que las no permanentes, pues estas últimas, en la mayoría de CCAA, la conforman solo una o dos comisiones, además de la mayor falta de información de datos, lo que puede deteriorar el análisis si se toman a la misma relevancia que las comisiones permanentes. Estas son más comparables, pues siguen un esquema similar en todas las cámaras.

La primera idea que puede suscitaros al observar la tabla 8 de comisiones permanentes puede enfocarse en una representación bastante elevada de mujeres en los puestos de vicepresidencia, pues en 11 de las 17 CCAA, se supera el 55% de participación en estos puestos, solo Castilla La-Mancha mantiene un dato inferior al 40% de

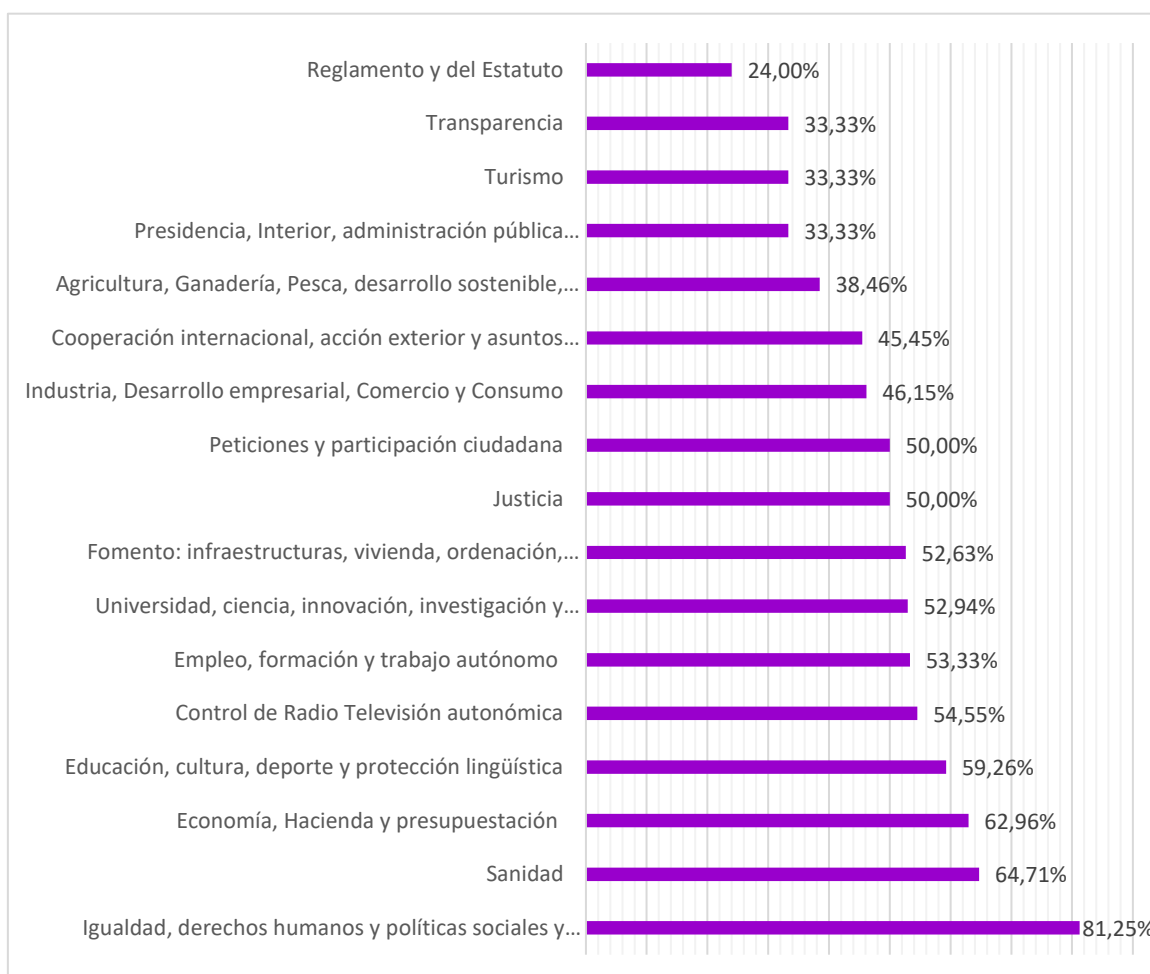
representación en este puesto. Además, los cargos de presidencia, tampoco parecen mostrar diferencias significativas de representación (a excepción de Aragón, Cantabria o Comunidad Valenciana, con datos inferiores al 40% de representación femenina), manteniendo a Navarra, La Rioja, Castilla y León, Andalucía y Canarias con una representación de mujeres en dichos cargos superior al 55%. De esta forma, a simple vista las presidencias no parecen relegar a las mujeres a los puestos de vicepresidencia para aumentar la presencia de hombres en las presidencias.

Por otra parte, el puesto de secretaria sí que se mantiene en datos inferiores que los ocupados por hombres, al igual que ocurre en los puestos de portavocía (aunque hay que tomar dichos datos con precaución ante la falta de datos en la mayoría de CCAA). Mencionar que se respeta la paridad de género en todas las CCAA, manteniendo todos los datos entre el 44 y 55% de representación por géneros.

Finalmente, se analizan los cargos de las presidentas en función de la temática de constitución de la comisión que preside, para comprobar si existen diferencias significativas según géneros. Los datos que se presentan, se han normalizado, ya que cada parlamento autonómico dispone de comisiones diferentes y con integraciones de temáticas distintas.

Figura 6

Proporción de mujeres que presiden comisiones por temática. Año 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

Actualizado a 4/02/2022

Como se observa en el gráfico, existen diferencias sobre el tipo de comisión que se suele presidir según el género. Así, se aprecia que las mujeres están especializadas en las comisiones enfocadas en la defensa de la igualdad, la protección de los derechos humanos, las políticas sociales y las políticas integrales de discapacidad. En total, un 81,25% de este tipo de comisiones está presidida por mujeres, seguido de sanidad (64,71%), las comisiones de economía y hacienda (62,96%) y las enfocadas a la educación, la cultura y el deporte (59,26%). Sin embargo, los hombres suelen presidir en mayor volumen, las comisiones de reglamento y del estatuto (24%), las dirigidas a promover la transparencia de cuentas y de la financiación pública (33,33%), turismo (33,33%), las comisiones de administración pública, presidencia e interior (33,33%) y

aquellas de ganadería, pesca, medio ambiente, transición ecológica y de la lucha contra el cambio climático (38,46%).

Podemos concluir de esta forma, que las mujeres continúan orientadas a cubrir puestos con temática de sanidad, de educación o de igualdad y de políticas sociales; como venía haciéndose, ya que las mujeres eran las que en su mayoría cubrían puestos de enfermería y ejercían como maestras en las escuelas. Aunque hay que decir que sí se alcanzan algunas temáticas, para las que antes era más difícil acceder, como las comisiones de economía y hacienda o las de empleo y trabajo.

Dentro del sector administrativo del parlamento, se ha considerado también la introducción del Letrado Mayor del Parlamento pues, a pesar de ser un funcionario que ha accedido mediante oposición pública, resulta elegido por la Mesa de los parlamentos entre los miembros del Cuerpo de Letrados de cada parlamento, pudiendo elegirse a aquellos que tengan una antigüedad de como mínimo cinco años. Supone un alto cargo ya que tiene especial importancia en el asesoramiento jurídico a los órganos y asume la dirección de la sección administrativa del parlamento autonómico.

La pregunta que suscita es, ¿el órgano rector del parlamento tiene preferencia por la elección de hombres en el liderazgo del servicio administrativo? La tabla 10 recoge el género del Letrado/a Mayor de cada parlamento en 2022.

Tabla 10

Distribución por género de los letrados mayores de los parlamentos autonómicos en 2022.

	Letrado Mayor	
	Hombre	Mujer
ANDALUCÍA	1	0
ARAGÓN	0	1
ASTURIAS	1	0
BALEARES	0	1
CANARIAS	1	0
CANTABRIA	1	0
CASTILLA-LA MANCHA	1	0
CASTILLA Y LEÓN	1	0
CATALUÑA	1	0
C. VALENCIANA	1	0
EXTREMADURA	0	1
GALICIA	1	0
LA RIOJA	1	0
MADRID	0	1
MURCIA	0	1
NAVARRA	0	1
PAÍS VASCO	1	0
TOTAL	11	6
% Representación femenina	35,29%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los Parlamentos autonómicos.

Actualizado a 4/02/2022

Estadísticamente, los hombres tienen preferencia en la ocupación del liderazgo del sector administrativo de los parlamentos autonómicos. Se refleja un dato por debajo del 40%, siendo solo de un 35,29% el porcentaje de representación femenina como letradas mayores, liderando por mujeres el sector administrativo de los parlamentos en Aragón, Baleares, Extremadura, Madrid, Murcia y Navarra.

Dentro del sector administrativo, se pueden encontrar jefaturas y dirección de secciones pero que no sirven para estudiar la problemática del “techo de cristal” ya que estos ocupan puestos de funcionarios y acceden por oposición.

Para cerrar el apartado de composición de los parlamentos, una vez que hemos desglosado dicha composición institucionalmente, resulta también interesante categorizar

determinados cargos en función del partido político al que se pertenezca. Es por ello que, se ha elegido la presentación de datos de los diputados, portavoces y candidatos a la presidencia correspondientes a cada partido político, centrándonos en los partidos políticos con representación a nivel nacional; siendo estos PP, PSOE, Ciudadanos, VOX y Unidas Podemos por la mayor diversidad de datos disponibles y permitiendo una correcta comparación sin sesgos. De igual forma, los anexos del 7 al 9 contiene las diferentes categorías de puestos estudiados en el resto de partidos regionales con representación parlamentaria.

Presentamos en la tabla 11, los datos por partidos políticos, del porcentaje de puestos ocupados por mujeres en el Pleno de los parlamentos como diputadas, el porcentaje de los puestos como portavoces y el porcentaje de representación de candidatas a la presidencia autonómica. Para un mayor detalle del número de puestos ocupados en los partidos políticos que se presentan a continuación, así como su descomposición por CCAA, se puede encontrar en el anexo 7.1, 8.1 y 9. Así mismo, el anexo 7.2 y 7.2, presentan los datos de los partidos regionales.

Tabla 11

Porcentaje de representación femenina por partidos en el Pleno de los parlamentos autonómicos y las CA de Ceuta y Melilla en 2022.

	% Parlamentarias	% Portavoces mujeres	% Candidatas
PP	42,99%	29,41%	22,22%
PSOE	50,53%	55,56%	31,58%
Ciudadanos	43,27%	28,57%	20,00%
VOX	34,85%	27,27%	23,08%
UNIDAS PODEMOS	56,94%	52,94%	58,82%

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas web oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

Nota 1. Se han fusionado los datos de diputados de los partidos Podemos e Izquierda Unida en la coalición de Unidas Podemos en aquellas CCAA donde se presentaron por separado (Aragón, Asturias, La Rioja y Navarra) para facilitar el análisis.

Nota 2. Se han disgregado aquellos diputados pertenecientes a Ciudadanos o PP en aquellas CCAA donde pertenecen a una misma confluencia (en el caso del País Vasco, PP+Cs; y en Navarra mediante la confluencia Navarra Suma).

Nota 3. El color rojo refleja un resultado de representación inferior al 40%, el amarillo una situación moderada y donde se respeta la igualdad paritaria (entre un 40 y 50%) y el color verde representa una situación donde las mujeres tienen una representación en el cargo mayor que los hombres (mayor al 50%).

Actualizado a 4/02/2022

Como se observa, existen diferencias significativas entre los cargos ocupados y entre los diferentes partidos políticos que representan a la ciudadanía.

A nivel de representación parlamentaria en el Pleno, solo Vox es el partido que no alcanza ese mínimo de representación del 40%, manteniéndose PSOE, Ciudadanos y PP en términos de paridad, con una representación entre el 40 y 50% (aunque PSOE llega a superar el 50% de representación). Quien mejores cifras registra en estos cargos es Unidas Podemos, con un 56,94%. El fenómeno del techo de cristal es más significativo en los puestos de portavoz y de candidatura a la presidencia del gobierno.

En cuanto a la representación de portavoces en los Parlamentos, claramente se distinguen, por un lado; los partidos más conservadores y liberales, dentro del marco ideológico de la centro-derecha y derecha, con datos de mujeres portavoces bastante bajos, por debajo del 30% de representación; y por otro, los partidos socialistas y progresistas, de centro-izquierda e izquierda, con un mayor número de portavoces de género femenino que de género masculino, siendo PSOE, en este caso, el partido con mayor representación de mujeres en este cargo.

Por último, si los datos eran excesivamente bajos en las portavocías, aún peor son en el caso de las candidaturas presidenciales, ya que PSOE se une a los otros partidos con datos inferiores al 40%. Eso sí, mientras PP, Ciudadanos y Vox se sitúan entre el 20-23% de representación, PSOE se sitúa en el 31,58%. Solo Unidas Podemos es el partido político que, no solo respeta el mínimo de 40%, sino que tiene un mayor número de candidatas que de candidatos.

Finalmente, como conclusión a lo analizado, a medida que el cargo es “más alto”, los partidos considerados “de derechas”, tienden a cubrir estos puestos con hombres, mientras que en los considerados “de izquierdas”, hay diferencias entre los dos partidos existentes, pues mientras PSOE mantiene mayores números de mujeres en las portavocías, cuando se sube de rango, esto no se mantiene (a pesar de presentar mayor representación de mujeres que los partidos “de derechas”). Unidas Podemos sería el único de los cinco partidos que presenta mayor número de mujeres en los altos cargos.

4. Análisis del techo de cristal en los parlamentos autonómicos.

Para entender mejor la presencia femenina en los parlamentos autonómicos, es preciso definir una medida que agrupe la información anterior para comparar el grado de

igualdad entre ellos. Con tal fin, proponemos un índice numérico al que hemos denominado Índice de Techo de Cristal Parlamentario (ITCP). En concreto, empleamos la estructura que sigue el Global Gender Gap del Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2020).

Partiendo de dicha metodología, el ITCP considera 5 dimensiones diferentes:

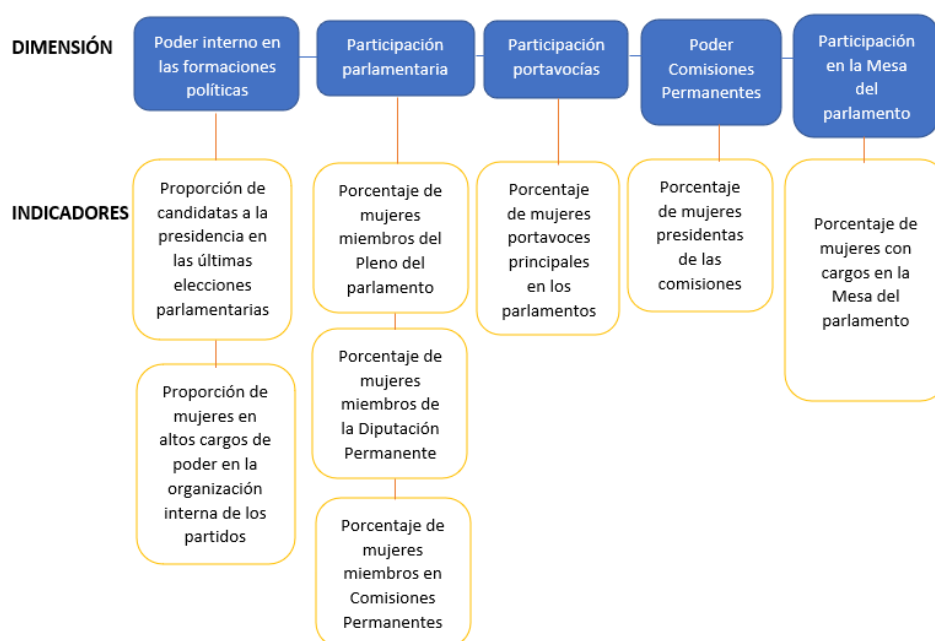
- Poder interno en las formaciones políticas: bajo esta dimensión, se estudia la influencia y poder de las mujeres en la organización interna regional de los partidos políticos con presencia en el parlamento de la CCAA. Para su cómputo, se tendrán en cuenta dos indicadores:
 - ❖ Proporción de candidatas a la presidencia en las últimas elecciones autonómicas (considerando únicamente aquellas candidaturas por las cuales obtuvieron como mínimo un escaño de representación para su partido).
 - ❖ Proporción de mujeres en altos cargos de poder en la organización interna de los partidos políticos (considerando solo la organización interna regional de los partidos políticos con representación mínima de un escaño).
- Participación parlamentaria: mide la presencia de mujeres como miembros delegados en los órganos de los parlamentos autonómicos. Se ha limitado dicha participación a su presencia como miembros del Pleno, la Diputación permanente y las comisiones permanentes. No se han incluido las comisiones no permanentes ante su limitado número en la mayoría de parlamentos (incluso de ausencia de ellos en otros). La Junta de Portavoces y la Mesa rectora del parlamento se consideran por el ITCP como dos dimensiones adicionales, ante la relevancia en el contexto del techo de cristal de pertenecer a dichos órganos. Los indicadores que se emplearán para su construcción, son tres:
 - ❖ Proporción de mujeres miembros del Pleno.
 - ❖ Proporción de mujeres miembros de la Diputación permanente.
 - ❖ Proporción de mujeres miembros de las comisiones permanentes.
- Participación en portavocías: proporción de mujeres que ocupan puestos de portavoces en el parlamento regional. Supone un cargo de interés en el estudio del techo de cristal pues, el portavoz es el encargado de representar

y transmitir las ideas del grupo parlamentario al que pertenece, siendo este designado por su propio grupo.

- Poder en las comisiones parlamentarias: dicho poder se mide mediante la proporción de mujeres que efectivamente ocupan puestos de presidencia en las comisiones permanentes.
- Participación en la Mesa del parlamento: la Mesa supone el órgano rector del parlamento. Es por ello que la presidencia de la Mesa supone el mayor rango al que aspirar dentro de la organización del parlamento. Se consideran los puestos de presidencia, vicepresidencia y secretaría ocupados por mujeres en dicho órgano.

Figura 7

Estructura del Índice de Techo de Cristal Parlamentario.



Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar, los datos presentados en el apartado 3 son considerados. Consecuentemente, se obtienen fácilmente los porcentajes de hombres para cada uno de los indicadores. A partir de aquí, es posible convertir todos los datos en ratios de mujer a hombre, garantizando así que se capturen las brechas entre los niveles de logro de hombres y de mujeres, en lugar de tener solo en cuenta los niveles en sí. Por ejemplo, en el caso de Andalucía, la proporción de candidatas a presidir la Junta de Andalucía en las

elecciones de 2018 fue del 40%, por lo que consecuentemente el 60% fueron candidatos, por lo que la ratio sería de 0,67 (40/60). Se utiliza una escala unilateral de calificación donde se asigna el mismo valor a un país donde exista plena igualdad entre hombres y mujeres en una categoría determinada que en otro donde las mujeres superen a los hombres. Es decir, mide lo cerca que están las mujeres de alcanzar la paridad, pero no penaliza ni recompensa por superar dicho punto de referencia y tener una brecha de género en la otra dirección. Por ello, el valor máximo de las ratios será de 1. La tabla 12 muestra la matriz de ratios mediante la conversión mencionada.

Tabla 12

Matriz de ratios del Índice del Techo de Cristal Parlamentario (ITCP)

DIMENSIÓN	Poder interno en las formaciones políticas		Participación parlamentaria			Participación portavocías	Poder comisiones permanentes	Participación Mesa Parlamento
	Candidatas a la presidencia en las últimas elecciones autonómicas	Altos cargos de poder	Miembros Pleno	Miembros Diputación Permanente	Miembros comisiones	Portavoces principales	Presidentas de las comisiones permanentes	Mujeres en cargos de la Mesa del Parlamento
INDICADOR								
ANDALUCÍA	0,67	0,29	0,85	1,00	0,80	0,67	1,00	1,00
ARAGÓN	0,15	0,50	0,97	0,50	1,00	0,00	0,50	0,67
ASTURIAS	1,00	0,38	0,80	0,90	0,85	1,00	1,00	0,25
BALEARES	0,16	0,88	0,90	1,00	0,94	0,33	0,75	0,67
CANARIAS	0,41	0,38	0,79	1,00	0,93	0,75	1,00	1,00
CANTABRIA	0,25	0,33	0,75	1,00	0,86	0,25	0,33	1,00
CASTILLA-LA MANCHA	0,49	1,00	0,74	0,88	0,80	1,00	0,75	0,67
CASTILLA Y LEÓN	0,00	0,22	0,74	0,42	1,00	0,00	1,00	0,50
CATALUÑA	0,61	0,67	0,90	1,00	0,96	1,00	1,00	1,00
C. VALENCIANA	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,58	0,67
EXTREMADURA	0,33	0,40	0,76	1,00	0,83	1,00	1,00	1,00
GALICIA	0,49	0,17	1,00	0,92	1,00	0,50	0,86	1,00
LA RIOJA	1,00	0,75	0,94	0,90	1,00	0,33	1,00	1,00
MADRID	1,00	0,80	0,96	0,96	0,96	1,00	1,00	0,40
MURCIA	0,25	0,60	0,96	0,88	0,81	0,25	1,00	0,25
NAVARRA	1,00	0,83	1,00	0,83	1,00	1,00	1,00	0,67
PAÍS VASCO	1,00	0,80	1,00	0,67	1,00	1,00	0,89	0,67

Fuente: Elaboración propia a partir de World Economic Forum (2020).

Nota: Las ratios con valores superiores a 1 se han truncado al punto de referencia de igualdad, es decir, se ha asignado un valor de 1.

Posteriormente, para las dimensiones con más de un indicador, se calculan las ponderaciones que les corresponden a cada uno. Primero, se calcula la desviación

estándar para cada uno de ellos y, en segundo lugar, se determina en qué se traduciría un cambio del 1% en términos de desviación estándar, obtenida mediante la división de 0,01 por la desviación estándar. El resultado de esta operación se utiliza como ponderación para calcular el promedio ponderado de los indicadores que conforman cada subíndice. Esta forma de ponderación permite asegurar que cada indicador tenga el mismo impacto relativo en el subíndice. A continuación, se muestra el cálculo de las ponderaciones para los indicadores de las dimensiones de poder interno en las formaciones políticas y en la participación parlamentaria.

Tabla 13

Cálculo de las ponderaciones sobre cada subíndice del ITCP.

	Desviación estándar	Desviación estándar ante cambio del 1%	Ponderación sobre subíndice
Poder interno en las formaciones políticas			
Candidatos a la presidencia	0,3611	0,0277	0,4319
Altos cargos de poder	0,2745	0,0364	0,5681
Participación parlamentaria			
Miembros Pleno	0,1027	0,0973	0,3546
Miembros Diputación Permanente	0,1794	0,0557	0,2031
Miembros comisiones	0,0824	0,1214	0,4423

Fuente: Elaboración propia a partir de World Economic Forum (2020).

Una vez obtenidas dichas ponderaciones, ya es posible obtener los valores del indicador final. Se recuperan los valores de las ratios obtenidas y se aplican las ponderaciones correspondientes. De esta forma, se obtiene una matriz de ratios final, por lo que para determinar un valor de indicador final para cada CCAA solo habrá que aplicar la media ponderada de las cinco dimensiones, con valores entre 0 (total desigualdad entre sexos) y 1 (igualdad plena entre sexos).

Se muestra, en primer lugar, la matriz final de resultados en la siguiente tabla:

Tabla 14*Matriz final de resultados del ITCP*

	Poder interno en las formaciones políticas	Participación parlamentaria	Participación portavocías	Poder comisiones permanentes	Participación Mesa Parlamento	INDICADOR FINAL
ANDALUCÍA	0,4500	0,8554	0,6667	1	1	0,7944
ARAGÓN	0,3482	0,8880	0	0,4993	0,6667	0,4804
ASTURIAS	0,6452	0,8417	1	1	0,2500	0,7474
BALEARES	0,5681	0,9399	0,3333	0,7513	0,6667	0,6519
CANARIAS	0,3897	0,8949	0,7513	1	1	0,8072
CANTABRIA	0,2973	0,8473	0,2500	0,3333	1	0,5456
CASTILLA-LA MANCHA	0,7808	0,7922	1	0,7513	0,6667	0,7982
CASTILLA Y LEÓN	0,1264	0,7890	0	1	0,4993	0,4829
CATALUÑA	0,6434	0,9494	1	1	1	0,9186
C. VALENCIANA	1	1	1	0,5823	0,6667	0,8498
EXTREMADUR A	0,3715	0,8407	1	1	1	0,8424
GALICIA	0,3075	0,9831	0,4993	0,8587	1	0,7297
LA RIOJA	0,8587	0,9588	0,3333	1	1	0,8302
MADRID	0,8856	0,9584	1	1	0,4006	0,8489
MURCIA	0,4488	0,8730	0,2500	1	0,2500	0,5644
NAVARRA	0,9062	0,9661	1	1	0,6667	0,9078
PAÍS VASCO	0,8856	0,9323	1	0,8904	0,6667	0,8750
Total CCAA	0,5831	0,9006	0,6520	0,8627	0,7294	0,7456

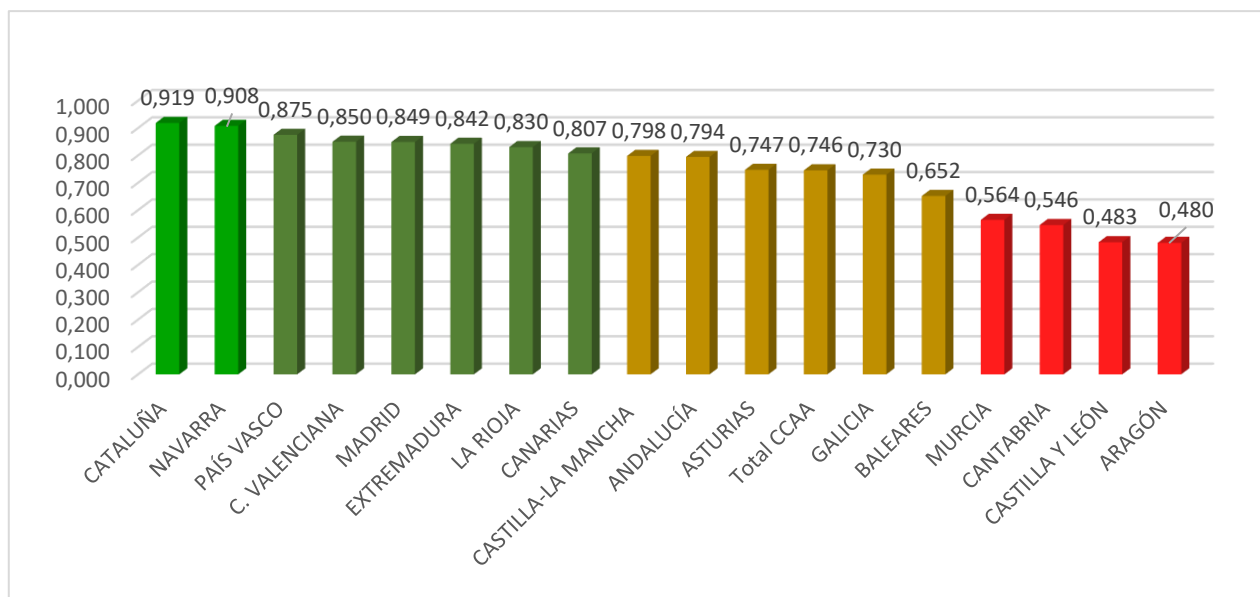
Fuente: Elaboración propia a partir de World Economic Forum (2020).

Como se observa en el promedio total de las CCAA, hay fuertes distinciones de valores en las distintas dimensiones que contempla el índice. Mientras que la participación económica femenina y la presidencia de las comisiones de los parlamentos existe una clara igualdad entre sexos, no ocurre lo mismo en el poder que las mujeres tengan en la organización de su formación política. Tampoco están suficientemente representadas en las portavocías de sus grupos parlamentarios. La participación en la Mesa parlamentaria tiene también cierta infrarrepresentación en muchos de los parlamentos.

Finalmente, los resultados del indicador final podemos observarlos en la figura 8.

Figura 8

Resultados del Índice del Techo de Cristal Parlamentario 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de World Economic Forum (2020).

Nota: El color verde claro y oscuro indican valores superiores a 0.9 y entre 0.8 y 0.9, respectivamente. El amarillo señala las asambleas con valores en el índice entre 0.6 y 0.8 y, finalmente, el color rojo indica parlamentos con valores inferiores a 0.6.

Obtenidos los valores del ITCP para el año 2022 en los parlamentos autonómicos españoles, se comprueba que no solo hay diferencias marcables entre las distintas dimensiones que se han abordado en el índice, sino que existen grandes diferencias en el resultado final entre los diferentes parlamentos. Cataluña y Navarra son las dos CCAA que mejores resultados les otorga el índice, con valores superiores al 0.9, por lo que gozan de amplia representación femenina en altos cargos. Le siguen el País Vasco, la Comunidad Valenciana, la Comunidad de Madrid, Extremadura, La Rioja y Canarias, con valores más que aceptables al superar un valor de 0.8. De acuerdo a los resultados obtenidos, se podría decir que las CCAA mencionadas en el año 2022 han tenido una buena representación de la mujer en sus instituciones y, más concretamente, una representación equitativa en cargos con alto rango de poder.

En contraposición, Aragón sería la CCAA con peores resultados seguida muy de cerca por Castilla y León, con valores del índice inferiores al 0.5. Le siguen Cantabria y Murcia, con menos del 0.6. Estas CCAA no tienen una fuerte representación de la mujer en los altos cargos institucionales y carecen de una equidad justa entre sexos. Se confirma de esta forma que el techo de cristal se mantiene en las instituciones españolas y existen oportunidades limitadas para la mujer en la esfera política e institucional.

5. Conclusiones.

Tras realizar la correspondiente sistematización literaria y el análisis correspondiente, hemos comprobado la importancia de romper con el techo de cristal, no solo por razones éticas, sino por razones económicas que afectan a la rentabilidad de las empresas y, consecuentemente, a la economía nacional. Eso sí, el eje de este problema se fragua en la educación y la estructura patriarcal, arraigada en el encasillamiento de los roles de género, los cuales son difíciles de sobrepasar. La mejora de la posición de la mujer es lenta y difícil de alcanzar en contraposición a la figura del hombre.

Los datos facilitados y el análisis empírico del techo han demostrado la existencia de dicho fenómeno en los parlamentos regionales de España. A pesar de la existencia de igualdad de género en la participación económica en las instituciones públicas analizadas, a medida que vamos subiendo de rango, las mujeres van obteniendo menos presencia. Eso sí, no se aplica de forma general, pues en algunos parlamentos regionales sí que se alcanza una igualdad no solo de participación, sino que en puestos de mayor rango también se aplica dicha igualdad, como ocurre con Cataluña y Navarra (CCAA con los mejores resultados en el ITCP), por lo que hay diferencias sostenibles entre CCAA. Sería interesante comprobar los datos de dichas autonomías en legislaturas diferentes, para determinar si se tratan de hechos aislados en este año concreto o si realmente sí que mantienen medidas de equiparación de género.

La mayor disparidad de género en altos cargos se encuentra dentro de las propias organizaciones políticas, pues estas tienden a no optar por una mujer como líder del mismo, dejando claro que a pesar de que a nivel parlamentario hay cierta mejora de representación, la legislación no evita a día de hoy estas prácticas de desigualdad. Todavía sigue quedando mucho por hacer dentro y fuera de las instituciones.

El techo de cristal es una realidad social latente en el ámbito político. La legislación debe ser reforzada para garantizar el mínimo de representación en todos los órganos, así como en la organización de los propios partidos. Debe evitar que haya diferencias tan notables de representación femenina entre parlamentos de una misma nación.

Finalmente, puede ser interesante determinar aquellas áreas consideradas por las cuales puede ser conveniente realizar un estudio más detallado de la materia y enfocarlas para resolver la verdadera problemática presente y futura de la desigualdad de género y,

más concretamente, a la problemática del “techo de cristal” en otros ámbitos sociales. Así, enumeramos a continuación diferentes líneas de investigación por las cuales sería interesante profundizar:

1. Como vimos anteriormente, el “techo de cristal” es una realidad en aquellos puestos de liderazgo en áreas como, por ejemplo, la económica. De este modo, sería interesante profundizar en la composición de las empresas más relevantes del panorama español, por ejemplo, analizando aspectos de las empresas del IBEX35 como la composición de sus órganos, puestos directivos y de jefatura, así como determinar y profundizar en aquellas barreras que limitan el ascenso a las mujeres. Incluso una buena forma de medición sería aplicando un análisis empírico similar al realizado en este trabajo y que sea acorde a la temática y al contexto tratado.

Así mismo, se podría aplicar un análisis similar a otros órganos institucionales, como el Congreso o el Senado, en las formaciones de los gobiernos autonómicos, nacionales o provinciales e incluso gobiernos locales.

2. A pesar de haber reflejado algunos datos de las composiciones de los partidos políticos más relevantes que conforman el parlamento, se podría ahondar aún más en este tema analizando las secretarías, presidencias u otros puestos de poder de los partidos políticos. Las diferencias de género entre partidos o la legislación correspondiente de cada formación política son también interesantes líneas de investigación.
3. Las diferencias en desigualdad de género y la “altura” del techo de cristal no suelen resultar similares entre regiones y cambian en función del país que analicemos. En este trabajo, hemos comprobado que este techo de cristal es cada día más frágil y que, con el paso de los años, las mejoras de representatividad en los órganos parlamentarios son latentes, así como una mayor ocupación de las mujeres en los puestos de poder. Sin embargo, esta situación es poco probable que se dé de igual forma en otros países europeos, por lo que otra futura línea de investigación podría orientarse hacia una aplicación de análisis empírico similar a la realizada en el presente trabajo, pero entre parlamentos de países diferentes.
4. Hemos mencionado anteriormente el concepto de “precipicio de cristal”, que, como recordamos, hace referencia a que aquellos puestos de dirección que las mujeres ocupan, suelen tener un mayor riesgo de fracaso o sean menos valorados

que los altos puestos ocupados por hombres. Teniendo esto en cuenta, otra línea de investigación podría ir orientada a analizar si la elección de una mujer como candidata a presidenta en una determinada circunscripción, pueda estar en ocasiones relacionada a una mayor probabilidad a no ser elegida, a un mayor riesgo a que su candidatura no obtenga representación en el órgano electo o a que pase a ser una fuerza minoritaria en el territorio sujeto a elecciones.

5. El análisis de las listas electorales también resulta interesante como una posible futura línea de investigación. Con esta investigación nos gustaría dar respuesta a si las mujeres suelen ocupar puestos más bajos en las listas electorales de una determinada circunscripción o tienen una mayor probabilidad a no obtener representación e incluso si suelen ocupar aquellos puestos de las listas para los que resulta prácticamente imposible ser elegida. Analizar también los porcentajes de ocupación por género de aquellos puestos “de relleno” y situados en las partes bajas de las listas podría ser interesante incorporarlo.

ANEXOS

Anexo 1. Cálculo de las ponderaciones de los indicadores que conforman el Índice Mundial de Brecha de Género.

Indicadores	Desviación estándar	Desviación estándar ante cambio del 1%	Ponderación sobre el subíndice
Participación y oportunidades económicas.			
Porcentaje de participación en la fuerza laboral	0.160	0.063	0.199
Igualdad de salarios entre hombres y mujeres para el mismo trabajo	0.103	0.097	0.310
Estimación de ingresos ganados	0.144	0.069	0.221
Porcentaje de participación en puestos de dirección, altos cargos funcionarios y gerentes.	0.214	0.047	0.149
Porcentaje de representación en cargos como trabajadores profesionales y técnicos.	0.262	0.038	0.121
Logros educativos			
Tasa de alfabetización.	0.145	0.069	0.191
Porcentaje de matriculación en educación primaria.	0.060	0.167	0.459
Porcentaje de matriculación en educación secundaria.	0.120	0.083	0.230
Porcentaje de matriculación en educación terciaria.	0.228	0.044	0.121
Salud y supervivencia			
Proporción de sexos al nacer.	0.010	0.998	0.693
Años de esperanza de vida saludable.	0.023	0.441	0.307
Empoderamiento político			

Porcentaje de mujeres en escaños del parlamento.	0.166	0.060	0.310
Porcentaje de mujeres en cargos ministeriales.	0.208	0.048	0.247
Número de años con jefa de estado durante los últimos 50 años.	0.116	0.086	0.443

Fuente: World Economic Forum (2020)

Anexo 2. Indicadores del Índice de Igualdad de Género del EIGE.

Dominio trabajo	
Participación	
1.Tasa de empleo equivalente a tiempo completo	Este indicador permite medir a las personas empleadas de una manera que permite compararlas independientemente de que trabajen una cantidad de horas diferentes por semana. Se obtiene comparando el promedio de horas trabajadas de un trabajador por el promedio de horas trabajadas por un trabajador a tiempo completo. Un trabajador a tiempo completo tiene un valor de este indicador a 1, mientras que un trabajador a jornada parcial consigue un valor proporcional a las horas a jornada completa. Se considera solo a la población mayor de 15 años.
2.Duración de la vida laboral.	Mide el número de años que se espera que una persona con más de 15 años se encuentre activa en el mercado laboral. El indicador es extraído directamente de Eurostat.
Segregación e igualdad en el trabajo	
3.Personas empleadas en la educación, salud y trabajo social	Obtenido mediante la proporción de personas empleadas en estas actividades del total de actividades, considerando solo a la población mayor de 15 años.
4.Flexibilidad. Capacidad para tomarse una o dos horas libres durante la jornada laboral para ocuparse de asuntos personales y familiares	Indicador obtenido de una de las preguntas que conforman la Encuesta europea sobre las condiciones del trabajo (EWCS): Dirías que coger una o dos horas libres durante la jornada laboral para ocuparte de asuntos personales y familiares te resulta... 1. Muy fácil 2. Bastante fácil 3. Bastante difícil 4. Muy difícil. Se transforma en un valor porcentual ponderando los valores anteriores.
5.Perspectivas. Índice de perspectivas.	Obtenido directamente del Eurofound, el cual emplea una metodología que incluye variables para su construcción como la situación de empleabilidad, el tipo de contrato o cómo ve las perspectivas laborales en su trabajo actual. Toma valores de 0 a 100, siendo mayor cuanto mejor sea la calidad del trabajo.
Dominio Dinero	
Recursos financieros	
6.Ingresos mensuales medios.	Medida en PPS (paridad de poder adquisitivo) en el sector de la industria, construcción y servicios (excepto la administración pública, la defensa o la seguridad social).
7.Ingreso neto equivalente medio.	Ingresos totales de una casa en PPS, después de tasas y otras deducciones, dividido por el número de miembros ponderados cada

	uno según su edad, usando la denominada escala de equivalencia de la OECD.
Situación económica	
8.Pobreza. Situación sin riesgo de pobreza.	Se ha realizado un procesamiento de la “ratio de población en riesgo de pobreza” de Eurostat para permitir la homogeneidad con el resto de datos, permitiendo que, a un mayor valor, mejor situación de igualdad, calculando 100 menos dicha ratio y de esta forma obtener la proporción de población sin riesgo de pobreza.
9.Distribución de ingresos.	Se calcula como la inversa de la ratio del total de ingresos del 20% de la población más rica entre el total de ingresos del 20% de la población más pobre ($1/(S80/S20)$). La inversa de esta ratio es un procesamiento específico para que se refleje de mejor forma que ante una mayor participación en los ingresos, mayor es la igualdad.
Dominio Conocimiento	
Logro y participación	
10.Graduados en educación terciaria.	Porcentaje de personas con educación terciaria completada sobre el total de la población con más de 15 años.
11. Participación en educación formal o no formal.	Porcentaje de personas que participan en educación y formación formal o no formal sobre la población total mayor a 15 años. El período de referencia para la participación en educación y formación son las cuatro semanas anteriores a la entrevista.
Segregación	
12.Estudiantes en educación terciaria en los campos de educación, salud, humanidades y arte.	Porcentaje de personas estudiando en las áreas mencionadas sobre el total de estudiantes mayores a los 15 años.
Dominio Tiempo	
Actividades de cuidado	
13.Porcentaje de personas que cuidan a sus hijos o nietos, ancianos o personas con discapacidad diariamente.	Porcentaje de personas con 18 años o más que participan en cualquiera de estas actividades de cuidado cada día: cuidado de niños, ancianos, nietos o personas con discapacidad. Indicador obtenido por la Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) de Eurofound.
14.Personas haciendo de cocinar y labores de casa diariamente.	Porcentaje de personas con 18 o más años envueltas en labores de cocina y labores de casa fuera de la jornada laboral diariamente. Indicador obtenido por la Encuesta europea sobre calidad de vida (EQLS) de Eurofound.
Actividades sociales	

15.Trabajadores que hacen deporte, actividades culturales o al aire libre diariamente o varias veces por semana.	Porcentaje de personas empleadas (con más de 15 años) que hacen deporte, actividades culturales o al aire libre diariamente o varias veces al mes. Indicador obtenido por la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) de Eurofound.
16. Trabajadores que realizan voluntariados o actividades caritativas al menos una vez al mes.	Porcentaje de personas empleadas (con más de 15 años de edad) que realizan voluntariados o actividades caritativas al menos una vez al mes. Indicador obtenido por Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) de Eurofound
Dominio Poder	
Poder político	
17.Porcentaje de ministros/as.	Porcentaje de ministros por sexo basado en un promedio de los últimos tres años sobre la población mayor a los 18 años. Solo tiene en cuenta los ministros del gobierno nacional.
18.Porcentaje de miembros del parlamento.	Porcentaje de miembros del parlamento por sexo basado en un promedio de los últimos tres años sobre la población mayor a los 18 años. Solo tienen en cuenta los parlamentos nacionales.
19.Porcentaje de miembros de asambleas regionales.	Porcentaje de miembros de las asambleas regionales por sexo basado en un promedio de los últimos tres años sobre la población mayor a los 18 años. Si en un país no existieran las asambleas regionales, se incluyen niveles políticos locales.
Poder económico	
20.Porcentaje de miembros de las juntas directivas de las empresas cotizadas más importantes, en el consejo de supervisión o en el consejo de administración.	Porcentaje de miembros de las juntas de dirección de las empresas cotizadas más importantes basado en un promedio de los tres últimos años sobre la población mayor a los 18 años.
21.Proporción de miembros de la junta del banco central.	Porcentaje de miembros de las juntas de dirección de las empresas cotizadas más importantes basado en un promedio de los tres últimos años sobre la población mayor a los 18 años diferenciada por sexo.
Poder social	
22.Proporción de miembros de la junta de organizaciones de investigación de la financiación.	Porcentaje de miembros del órgano con mayor poder de decisión de los organismos de investigación de la financiación basado en un promedio de los tres últimos años sobre la población con 18 o más años (diferenciados por sexo).
23.Proporción de miembros en la junta en organismos de radiodifusión de propiedad pública.	Porcentaje de miembros en la junta de organismos de radiodifusión de propiedad pública basado en un promedio de los tres últimos años sobre la población con 18 o más años por sexo.

24. Proporción de miembros del máximo órgano de decisión de la organización olímpica nacional.	Porcentaje de miembros del máximo órgano de toma de decisiones de las 10 organizaciones deportivas olímpicas nacionales más populares. Basado en un promedio de los últimos tres años sobre la población con 18 o más años por sexo.
Dominio Salud	
Estado	
25. Salud autopercibida.	Porcentaje de personas que consideran su salud como “muy buena” o “buena” en la población mayor a 16 años. Extraído de Eurostat donde se pregunta cómo percibe su salud la persona encuestada, teniendo como respuestas “muy buena”, “buena”, “regular”, “mala” o “muy mala”.
26. Esperanza de vida al nacer (en valor absoluto).	La esperanza de vida en una determinada edad es el número de años adicional que de promedio una persona con esa edad puede esperar vivir manteniendo las condiciones de vida actuales. Indicador extraído de Eurostat.
27. Años de vida saludable al nacer (en valor absoluto).	Mide el número de años que se espera que una persona viva si ningún tipo de problema de salud grave o moderado. Extraído de Eurostat por un indicador compuesto que combina datos de mortalidad con datos de estado de salud.
Comportamiento	
28. Proporción de gente que no fuma y que no está envuelta en problemas de alcoholemia.	Porcentaje de personas que no han estado involucradas en conductas de riesgo: no fuman y no están involucradas en episodios de consumo excesivo de alcohol, considerando este como la ingesta de 6 bebidas o más de 60 gramos de alcohol puro durante los últimos 12 meses (diferenciando en la frecuencia de ingesta: en una ocasión, mensualmente o con más frecuencia). Se considera que todas las personas que fumen y estén involucradas en episodios de ingesta excesiva han ejercido conductas de riesgo. Se considera solo a la población con 16 o más años.
29. Proporción de gente que hace ejercicio físico y/o consume frutas y vegetales.	Porcentaje de gente que realiza ejercicio físico al menos 150 minutos por semana y/o consume al menos 5 porciones (400 gramos) de fruta y vegetales al día, de acuerdo a la recomendación de la Organización Mundial de la Salud, sobre la población con 16 o más años.
Acceso	
30. Porcentaje de población sin necesidades insatisfechas de examinación médica.	Proporción de personas que afirmaron que no tienen necesidades insatisfechas que declarar de examinación médica. Se examina mediante la propia evaluación del encuestado de si él o ella necesitó algún examen o tratamiento pero nunca lo tuvo. Se tienen en cuenta como “cuidados médicos” a los servicios de salud individuales (se

	excluye tratamiento dental) prestados bajo supervisión directa de médicos o profesionales equivalentes de acuerdo al sistema nacional de salud.
31. Porcentaje de población sin necesidades insatisfechas de examinación dental.	Proporción de personas que afirmaron que no tienen necesidades insatisfechas que declarar de examinación dental. Se examina mediante la propia evaluación del encuestado de si él o ella necesitó algún examen o tratamiento, pero nunca lo tuvo. Se tienen en cuenta como “cuidados dentales” a los servicios de salud individuales (se excluye tratamiento dental) prestados bajo supervisión directa de dentistas. Se incluyen servicios de ortodoncia.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del informe metodológico del Índice de Igualdad de Género 2017. EIGE.

Anexo 3. Legislación autonómica en materia de mejora de representatividad femenina y lucha contra el “techo de cristal”.

CCAA	Legislación/normativa, decretos	Aspectos más importantes en cuanto al <i>techo de cristal</i> .
Andalucía	Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOE, 269, de 7 de noviembre de 2018).	<p>Artículo 11 <i>“Cada Consejería, organismo público y entidad de derecho público, vinculado o dependiente de la Administración pública andaluza, garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos”</i></p> <p>Artículo 26.1 <i>“Fomentará la igualdad en la promoción profesional, en la participación en procesos de formación continua, en el desarrollo de la trayectoria profesional”</i></p> <p>Artículo 26.2 <i>“Garantizará la igualdad de oportunidades en todas las facetas de la relación laboral y, en especial, en relación con la igualdad de retribución por trabajo de igual valor...tenga carácter prioritario el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y del empleo”</i></p> <p>Artículo 27.2 <i>“Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.”</i></p> <p>Artículo 27.3 <i>“Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.”</i></p> <p>Artículo 53 <i>“Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Andalucía garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres.”</i></p> <p>Artículo 56.2 <i>“Las Administraciones públicas fomentarán la igualdad de oportunidades en la participación de las mujeres y hombres en los ámbitos políticos y económicos.”</i></p> <p>Artículo 56.3 <i>“Las Administraciones públicas competentes promoverán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y decisión en el ámbito social, político y económico.”</i></p>

<p>Aragón</p>	<p>Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. (BOE, 209, de 29 de agosto de 2018).</p>	<p>Artículo 24</p> <p><i>“Se garantizará el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. En el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón cuya designación corresponda al Gobierno de Aragón, procurando la representación de mujeres procedentes de grupos minoritarios.</i> <i>2. En la composición de los órganos colegiados de la Comunidad Autónoma de Aragón...</i> <i>3. En la designación de los representantes del Gobierno de Aragón en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.</i> <i>4. En los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.</i> <i>5. En la composición de cualesquiera órganos colegiados que se constituyan para la selección de personal de nuevo ingreso...”</i> <p>Artículo 46</p> <p><i>“1. La Comunidad Autónoma de Aragón fomentará y promoverá acciones para que las empresas y otras entidades privadas se comprometan a alcanzar el objetivo de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección, especialmente en aquellos sectores profesionales más feminizados.</i></p> <p><i>“2.se articularán mecanismos de promoción de la participación de la mujer en dichos órganos...”</i></p> <p>Artículo 81</p> <p><i>“1. Se fomentará que en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres...”</i></p> <p><i>“2. Las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas,</i></p>
----------------------	---	--

		<i>culturales o de otra índole que discriminen a las mujeres, en su funcionamiento o en la participación de sus órganos de decisión o consultivos, no podrán recibir subvenciones o ayudas públicas...</i> ”
	Decreto 72/2021, de 2 de junio, del Gobierno de Aragón, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la Igualdad. (BOA, 127, de 15 de junio de 2021).	Artículo 3.1 “ <i>Coordinar las actuaciones a realizar dentro de los objetivos fijados por la Ley 7/2018, de 28 de junio, para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres</i> ”
Asturias	Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género. (BOE, 106, de 4 de mayo de 2011).	Artículo 1 “ <i>...promover la presencia equilibrada de unas y otros en los ámbitos público y privado del Principado de Asturias</i> ” Artículo 6 “ <i>...aprobará cada Legislatura ... un plan estratégico de igualdad de oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres</i> ”. Artículo 8 “ <i>Composición equilibrada de los órganos directivos y colegiados, donde se atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de altos cargos de la Administración del Principado de Asturias y sus organismos públicos...respetar el principio de presencia equilibrada en la composición de sus órganos colegiados</i> ”.
Baleares	Ley 12/2006, de 20 de septiembre, para la mujer. (BOE, 248, de 17 de octubre de 2006).	Artículo 52 “ <i>Representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento o en la designación de personas, para constituir o formar parte de órganos o instituciones</i> ” Artículo 54 “ <i>Las subvenciones electorales se incrementarán en un 10% para los escaños obtenidos por mujeres</i> ”.
	Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. (BOE, 202, de 22 de agosto de 2016).	Artículo 4.1 “ <i>El Gobierno de las Illes Balears garantizará la representación equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración...</i> ” Artículo 40 “ <i>Las empresas deberán procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y consejos de</i>

		<i>administración, y el Gobierno de las Illes Balears deberá promover las medidas necesarias para conseguirlo”</i>
Canarias	Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de igualdad entre mujeres y hombres. (BOC, 45, 5 de marzo de 2010).	<p>Artículo 12</p> <p><i>“1. Se atenderá a la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias cuya designación corresponda al Gobierno de Canarias.</i></p> <p><i>2. En la composición de los órganos colegiados de la Administración canaria deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:</i></p> <p><i>a) Del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen.</i></p> <p><i>b) Cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada.”</i></p> <p>Artículo 60</p> <p><i>“Las candidaturas para las elecciones al Parlamento de Canarias garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres”</i></p>
Cantabria	Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. (BOE, 76, de 29 de marzo de 2019).	<p>Artículo 128</p> <p><i>“Las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de personas electoras para procesos electorales al Parlamento de Cantabria, garantizarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres...sólo admitirá aquellas candidaturas que cumplan lo señalado en este artículo, tanto para las personas candidatas como suplentes”</i></p>
Castilla La-Mancha	Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha. (BOE, 37, de 12 de febrero de 2011).	<p>Artículo 5</p> <p><i>“1. Se tenderá al principio de participación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos públicos de decisión, ejecutivos, consultivos y asesores de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, de sus organismos autónomos y de todas las entidades que conforman el sector público regional. Para los altos cargos y los órganos unipersonales del Gobierno Regional se tenderá a la misma proporción en el conjunto de nombramientos. Estos</i></p>

		<p><i>...criterios se seguirán, igualmente, en las designaciones, por las Administraciones públicas, de las personas integrantes de los órganos de administración de entidades públicas..."</i></p> <p><i>"2...se entenderá por participación equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40."</i></p> <p><i>"3. Se entenderá por representación equilibrada la alternancia de mujeres y hombres en las candidaturas a las Cortes Regionales que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, de forma que las personas de un sexo ocupen todos los puestos pares y las del otro todos los puestos impares."</i></p> <p>Artículo 18</p> <p><i>"1. Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad en el acceso a la representación pública.</i></p> <p><i>2. La Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha garantizará a las mujeres y a los hombres la participación y representación equilibrada..."</i></p>
<p>Castilla y León</p>	<p>Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León. (BOE, 71, de 24 de marzo de 2003).</p>	<p>Artículo 17</p> <p><i>"1. Incrementar la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses públicos."</i></p> <p><i>"2. Favorecer la participación de la mujer en las organizaciones representativas de intereses públicos."</i></p> <p><i>"4. Eliminar los obstáculos que existen para la participación equilibrada de mujeres y hombres en lo público y en lo privado."</i></p> <p>Artículo 24</p> <p><i>"Los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Castilla y León promoverán las medidas, incluso de carácter económico, que fueran necesarias para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a las funciones y cargos públicos."</i></p>
	<p>Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha</p>	<p>Artículo 20</p> <p><i>"...en las Administraciones Públicas de la Comunidad y en las entidades a ellas vinculadas, exista una representación equilibrada entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, y una participación paritaria en los distintos órganos que las conformen, en especial, en los órganos superiores de dirección..."</i></p>

	<p>salarial de género en Castilla y León. (BOE, 107, de 4 de mayo de 2019).</p>	<p>Artículo 21.1 <i>“...impulsando la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y dirección, promoviendo la paridad en los órganos de selección y participación, así como en los órganos de dirección de las empresas”</i></p>
Cataluña	<p>Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (BOE, 2015, 8 de septiembre de 2015).</p>	<p>Artículo 19 <i>‘principio de presencia paritaria de mujeres y hombres en el reparto del poder político’ y ‘fomentar la participación de las mujeres en áreas o cargos en que están poco presentes’</i></p>
Comunidad Valenciana	<p>Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres. (BOE, 110, 8 de mayo de 2003).</p>	<p>Artículo 10 <i>“Las Corts Valencianes y el Consell de la Generalitat procurarán en el nombramiento o designación de personas, para constituir o formar parte de órganos o instituciones, que exista una presencia paritaria de mujeres y hombres.”</i></p> <p>Artículo 11 <i>“Se favorecerá la presencia de mujeres en las candidaturas presentadas a las Corts Valencianes por los partidos políticos”</i></p> <p>Artículo 12 <i>“las subvenciones electorales se incrementarán en un 10 por ciento para los escaños obtenidos por mujeres”</i></p>
Extremadura	<p>Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. (BOE, 88, 13 de abril de 2011).</p>	<p>Artículo 72.1 <i>‘Las Administraciones Públicas extremeñas impulsarán la participación social y política de las mujeres en todos los ámbitos materiales de actuación en que sean competentes’</i></p> <p>Artículo 72.4 <i>“La Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura ha de promover que, en los órganos de dirección de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, ... exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres...podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.”</i></p>
Galicia	<p>Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres. (DOG, 149, de 3 de agosto de 2004).</p>	<p>Artículo 7 <i>“...han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.”</i></p>

	Decreto legislativo, 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad. (BOE, 32, de 17 de febrero de 2016).	<p>Artículo 83</p> <p><i>“1...fomentará, sin vulnerar la libertad sindical, una composición equilibrada entre ambos sexos en la representación legal de la totalidad del personal funcionario, estatutario o laboral a su servicio y en la representación legal de trabajadores y trabajadoras de empresas...”</i></p> <p><i>“2...elaborar, con ocasión de cualquier proceso electoral, recomendaciones generales sobre el nivel adecuado de representación equilibrada de mujeres y hombres atendiendo al número de mujeres y de hombres del censo de cada unidad electoral.”</i></p> <p>Artículo 84</p> <p><i>“Cada sindicato o asociación empresarial ejercerá sus derechos de participación institucional en cualquier organismo de la Comunidad Autónoma de Galicia conforme a criterios de equilibrio entre ambos sexos”</i></p>
La Rioja	Decreto 26/2020, de 24 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de La Rioja. (BOLR, 78, de 26 de junio de 2020).	<p>Artículo 2</p> <p><i>“Funciones a) Promover la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de La Rioja”</i></p>
Madrid	No existe normativa de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Comunidad de Madrid, sí contra la violencia de género.	
Murcia	Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. (BOE, 176, de 22 de julio de 2008).	<p>Artículo 28</p> <p><i>“no se producirá discriminación de la mujer para la designación de sus órganos superiores y directivos”</i></p>
Navarra	Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres. (BON, 71, de 11 de abril de 2019).	<p>Artículo 26</p> <p><i>“Los poderes públicos deben atenerse al principio de empoderamiento y de representación equilibrada de mujeres y hombres en el reparto del poder político, y fomentar la participación de las mujeres y niñas en los ámbitos en que están infrarrepresentadas.”</i></p>

		<p>Artículo 27</p> <p><i>“Los poderes públicos deben llevar a cabo acciones concretas con la finalidad de...c) Impulsar la participación de las mujeres, del movimiento feminista y de las entidades de mujeres en los órganos consultivos.”</i></p> <p>Artículo 28</p> <p><i>“...permitan su plena participación con equidad en los procesos de desarrollo rural y contribuyan a una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.”</i></p>
<p>País Vasco</p>	<p>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. (BOE, 274, de 14 de noviembre de 2011).</p>	<p>Artículo 3.7</p> <p><i>“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 decisiones”</i></p> <p>Artículo 23</p> <p><i>“deben promover que en el nombramiento y designación de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una presencia equilibrada de mujeres y hombres”</i></p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Boletín Oficial del Estado (BOE) y otros boletines oficiales autonómicos.

Última actualización el 10/01/2022

ANEXO 4. Composición del Pleno de los parlamentos por género.

ANEXO 4.1. Composición del Pleno de los parlamentos por género desde la primera a última legislatura.

C. AUTÓNOMA		SEXO	Nº LEGISLATURA Y PERÍODO												
			I 1982-1986	II 1986-1990	III 1990-1994	IV 1994-1996	V 1996-2000	VI 2000-2004	VII 2004-2008	VIII 2008-2012	IX 2012-2015	X 2015-2018	XI 2018-X		
ANDALUCÍA	M	5	5	14	24	31	38	43	50	52	54	50			
	H	104	104	95	85	78	71	66	59	57	55	59			
			I 1983-1987	II 1987-1991	III 1991-1995	IV 1995-1999	V 1999-2003	VI 2003-2007	VII 2007-2011	VIII 2011-2015	IX 2015-2019	X 2019-X			
ARAGÓN	M	4	1	5	6	20	21	24	22	32	33				
	H	62	66	62	61	47	46	43	45	35	34				
BALEARES	M	3	4	10	18	20	21	29	27	28	28				
	H	51	55	49	41	39	35	30	32	31	31				
CANARIAS	M	1	1	4	8	17	21	24	22	32	31				
	H	59	59	56	52	43	39	36	38	28	39				
CANTABRIA	M	3	3	3	6	14	16	17	17	14	15				
	H	32	36	36	33	25	23	25	22	22	20				
CASTILLA-LA MANCHA	M	1	4	9	11	19	25	25	23	14	14				
	H	43	38	38	36	28	22	22	26	19	19				
CASTILLA Y LEÓN	M	3	3	8	17	23	27	36	32	35	34				
	H	81	81	76	67	60	48	47	52	49	46				
EXTREMADURA	M	3	2	10	11	20	24	26	26	31	28				
	H	62	62	51	54	45	41	39	39	34	37				
LA RIOJA	M	4	3	7	7	11	13	13	13	15	16				
	H	31	30	26	26	22	20	20	20	18	17				
C. VALENCIANA	M	6	5	12	22	36	37	45	40	44	50				
	H	83	85	77	67	53	52	54	59	55	49				
MURCIA	M	2	0	5	7	9	14	18	18	16	22				
	H	41	45	40	38	36	31	28	27	29	23				

NAVARRA	M	1	4	7	9	13	16	19	17	24	26			
	H	49	46	43	41	37	34	31	33	26	24			
		I 1983-1987	II 1987-1991	III 1991-1995	IV 1995-1999	V 1999-2003	VI 2003-2007	VII 2007-2011	VIII 2011-2012	IX 2012-2015	X 2015-2019	XI 2019-X		
ASTURIAS	M	4	5	9	9	15	14	15	19	19	22	20		
	H	41	40	36	36	30	31	30	26	26	23	25		
		I 1983-1987	II 1987-1991	III 1991-1995	IV 1995-1999	V 1999-2003	VI 2003-2003	VII 2003-2007	VIII 2007-2011	IX 2011-2015	X 2015-2019	XI 2019-2021	XII 2021-X	
MADRID	M	12	16	24	28	33	42	42	51	57	55	61	66	
	H	82	80	77	75	69	69	69	69	72	74	71	69	
		I 1981-1985	II 1985-1989	III 1989-1993	IV 1993-1997	V 1997-2001	VI 2001-2005	VII 2005-2009	VIII 2009-2012	IX 2012-2016	X 2016-2020	XI 2020-X		
GALICIA	M	1	1	10	10	13	25	25	30	30	34	40		
	H	70	70	75	65	65	50	50	45	45	41	35		
		I 1980-1984	II 1984-1986	III 1986-1990	IV 1990-1994	V 1994-1998	VI 1998-2001	VII 2001-2005	VIII 2005-2009	IX 2009-2012	X 2012-2016	XI 2016-2020	XII 2020-X	
PAÍS VASCO	M	5	5	10	13	18	22	26	39	34	37	40	38	
	H	70	70	65	62	57	53	49	36	41	38	35	37	
		I 1980-1984	II 1984-1988	III 1988-1992	IV 1992-1995	V 1995-1999	VI 1999-2003	VII 2003-2006	VIII 2006-2010	IX 2010-2012	X 2012-2015	XI 2015-2017	XII 2017-2021	XIII 2021-X
CATALUÑA	M	7	12	15	17	20	32	40	49	56	54	53	57	64
	H	130	123	120	118	115	103	95	86	79	81	82	77	71

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y actualización de datos por páginas webs oficiales de los parlamentos.

Actualizado a 4/02/2022

ANEXO 4.2. Proporción de mujeres en el Pleno de los parlamentos autonómicos desde la primera a última legislatura.

C. AUTÓNOMA	Nº LEGISLATURA Y PERÍODO												
	I 1982-1986	II 1986-1990	III 1990-1994	IV 1994-1996	V 1996-2000	VI 2000-2004	VII 2004-2008	VIII 2008-2012	IX 2012-2015	X 2015-2018	XI 2018-X		
ANDALUCÍA	4,6	4,6	12,8	22,0	28,4	34,9	39,4	45,9	47,7	49,5	45,9		
	I 1983-1987	II 1987-1991	III 1991-1995	IV 1995-1999	V 1999-2003	VI 2003-2007	VII 2007-2011	VIII 2011-2015	IX 2015-2019	X 2019-X			
ARAGÓN	6,1	1,5	7,5	9,0	29,9	31,3	35,8	32,8	47,8	49,3			
BALEARES	5,6	6,8	16,9	30,5	33,9	37,5	49,2	45,8	47,5	47,5			
CANARIAS	1,7	1,7	6,7	13,3	28,3	35,0	40,0	36,7	53,3	44,3			
CANTABRIA	8,6	7,7	7,7	15,4	35,9	41,0	40,5	43,6	38,9	42,9			
CASTILLA-LA MANCHA	2,3	9,5	19,1	23,4	40,4	53,2	53,2	46,9	42,4	42,4			
CASTILLA Y LEÓN	3,6	3,6	9,5	20,2	27,7	36,0	43,4	38,1	41,7	42,5			
EXTREMADURA	4,6	3,1	16,4	16,9	30,8	36,9	40,0	40,0	47,7	43,1			
LA RIOJA	11,4	9,1	21,2	21,2	33,3	39,4	39,4	39,4	45,5	48,5			
C. VALENCIANA	6,7	5,6	13,5	24,7	40,4	41,6	45,5	40,4	44,4	50,5			
MURCIA	4,7	0,0	11,1	15,6	20,0	31,1	39,1	40,0	35,6	48,9			
NAVARRA	2,0	8,0	14,0	18,0	26,0	32,0	38,0	34,0	48,0	52,0			
	I 1983-1987	II 1987-1991	III 1991-1995	IV 1995-1999	V 1999-2003	VI 2003-2007	VII 2007-2011	VIII 2011-2012	IX 2012-2015	X 2015-2019	XI 2019-X		
ASTURIAS	8,9	11,1	20,0	20,0	33,3	31,1	33,3	42,2	42,2	48,9	44,4		
	I 1983-1987	II 1987-1991	III 1991-1995	IV 1995-1999	V 1999-2003	VI 2003-2003	VII 2003-2007	VIII 2007-2011	IX 2011-2015	X 2015-2019	XI 2019-2021	XII 2021-X	
MADRID	12,8	16,7	23,8	27,2	32,4	37,8	37,8	42,5	44,2	42,6	46,2	48,9	
	I 1981-1985	II 1985-1989	III 1989-1993	IV 1993-1997	V 1997-2001	VI 2001-2005	VII 2005-2009	VIII 2009-2012	IX 2012-2016	X 2016-2020	XI 2020-X		
GALICIA	1,4	1,4	11,8	13,3	16,7	33,3	33,3	40,0	40,0	45,3	53,3		

	I 1980-1984	II 1984-1986	III 1986-1990	IV 1990-1994	V 1994-1998	VI 1998-2001	VII 2001-2005	VIII 2005-2009	IX 2009-2012	X 2012-2016	XI 2016-2020	XII 2020-X	
PAÍS VASCO	6,7	6,7	13,3	17,3	24,0	29,3	34,7	52,0	45,3	49,3	53,3	50,7	
	I 1980-1984	II 1984-1988	III 1988-1992	IV 1992-1995	V 1995-1999	VI 1999-2003	VII 2003-2006	VIII 2006-2010	IX 2010-2012	X 2012-2015	XI 2015-2017	XII 2017-2021	XIII 2021-X
CATALUÑA	5,1	8,9	11,1	12,6	14,8	23,7	29,6	36,3	41,5	40,0	39,3	42,5	47,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y actualización de datos por páginas webs oficiales de los parlamentos.

Actualizado a 4/02/2022

ANEXO 6. Composición de las comisiones autonómicas clasificadas por género y cargo.

ANEXO 6.1 Puestos de las comisiones permanentes clasificados por cargos ocupados en los parlamentos autonómicos en 2022.

	Comisiones permanentes									
	Presidencia		Vicepresidencia		Secretaría		Portavoces		Miembros totales	
	Diputados	Diputadas	Diputados	Diputadas	Diputados	Diputadas	Diputados	Diputadas	Diputados	Diputadas
ANDALUCÍA	8	12	13	9	14	8	60	33	185	147
ARAGÓN	8	4	5	8	6	6	*	*	172	176
ASTURIAS	6	7	8	6	10	4	*	*	133	113
BALEARES	8	6	6	9	10	5	*	*	88	83
CANARIAS	7	9	7	10	11	6	*	*	136	126
CANTABRIA	9	3	4	8	7	5	*	*	62	53
CASTILLA-LA MANCHA	8	6	8	4	8	6	*	*	55	44
CASTILLA Y LEÓN	6	9	5	10	9	8	33	26	125	128
CATALUÑA	9	11	8	11	13	8	88	72	173	167
C. VALENCIANA	12	7	12	12	12	12	*	*	106	116
EXTREMADURA	8	8	6	9	8	8	*	*	138	115
GALICIA	7	6	8	7	5	10	*	*	68	80
LA RIOJA	4	8	2	7	7	5	*	*	49	56
MADRID	9	9	8	10	7	10	48	42	151	145
MURCIA	3	3	1	5	5	2	19	10	46	37
NAVARRA	5	12	10	8	16	2	36	60	119	139
PAÍS VASCO	9	8	5	13	9	9	*	*	114	135
TOTAL	126	128	116	146	157	114	284	243	1920	1860

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos.

Nota 1. Las casillas marcadas con “*” indican ausencia de información sobre ese aspecto.

Nota 2. Los miembros totales incluyen el puesto de presidencia, vicepresidencia, secretaría, portavoces y vocales de la comisión.

Actualizado a 4/02/2022

ANEXO 6.2. Puestos de las comisiones no permanentes clasificados por cargos ocupados en los parlamentos autonómicos en 2022.

	Comisiones no permanentes									
	Presidencia		Vicepresidencia		Secretaría		Portavoces		Miembros totales	
	Diputados	Diputadas	Diputados	Diputadas	Diputados	Diputadas	Diputados	Diputadas	Diputados	Diputadas
ANDALUCÍA	2	0	1	0	0	1	10	9	4	6
ARAGÓN	0	1	*	*	*	*	*	*	2	6
ASTURIAS	1	1	1	0	0	1	*	*	14	13
BALEARES	1	0	1	0	1	0	*	*	9	4
CANARIAS	0	2	2	0	1	1	*	*	9	13
CANTABRIA	1	2	2	1	2	1	*	*	15	15
CASTILLA-LA MANCHA	1	0	0	0	1	0	*	*	4	3
CASTILLA Y LEÓN	0	3	0	0	0	0	2	1	9	14
CATALUÑA	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5
C. VALENCIANA	1	4	4	1	1	4	*	*	30	36
EXTREMADURA	2	1	1	2	1	2	*	*	17	13
GALICIA	2	2	1	3	0	4	*	*	16	26
LA RIOJA	0	1	0	1	1	0	*	*	4	10
MADRID	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MURCIA	0	2	1	2	2	1	10	4	18	15
NAVARRA	2	0	0	2	0	2	0	0	12	10
PAÍS VASCO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	13	19	14	12	10	17	22	14	165	189

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos.

Nota 1. Las casillas marcadas con “*” indican ausencia de información sobre ese aspecto.

Nota 2. Los miembros totales incluyen el puesto de presidencia, vicepresidencia, secretaría, portavoces y vocales de la comisión.

Actualizado a 4/02/2022

ANEXO 7. Parlamentarios/as del Pleno de los parlamentos clasificados por partidos políticos.

ANEXO 7.1. Parlamentarios/as del pleno de los parlamentos clasificados por partidos políticos con representación nacional.

	PP		PSOE		Ciudadanos		VOX		UNIDAS PODEMOS	
	DIPUTADOS	DIPUTADAS	DIPUTADOS	DIPUTADAS	DIPUTADOS	DIPUTADAS	DIPUTADOS	DIPUTADAS	DIPUTADOS	DIPUTADAS
ANDALUCÍA	15	11	19	14	11	10	8	3	3	3
ARAGÓN	9	7	12	12	6	6	2	1	2	4
ASTURIAS	5	5	10	10	3	2	1	1	3	2
BALEARES	9	7	9	10	4	1	2	1	2	4
CANARIAS	7	4	13	12	1	1	0	0	2	2
CANTABRIA	6	3	3	4	2	1	2	0	0	0
CASTILLA-LA MANCHA	6	4	11	8	2	2	0	0	0	0
CASTILLA Y LEÓN	18	11	19	16	6	5	0	1	1	1
CATALUÑA	1	2	16	17	4	2	8	3	5	3
C. VALENCIANA	12	7	14	13	6	7	4	6	1	7
EXTREMADURA	13	7	17	17	5	2	0	0	2	2
GALICIA	21	21	6	8	0	0	0	0	0	0
LA RIOJA	8	4	7	8	2	2	0	0	0	2
MADRID	34	30	10	14	0	0	9	4	4	6
MURCIA	8	8	8	9	3	3	3	1	1	1
NAVARRA	2	0	4	7	2	1	0	0	1	2
PAÍS VASCO	2	2	5	5	2	0	0	1	4	2
TOTAL CCAA	176	133	183	184	59	45	39	22	31	41
CEUTA	6	3	3	4	0	0	3	1	0	0
MELILLA	5	5	1	3	0	0	1	0	0	0
TOTAL CA	11	8	4	7	0	0	4	1	0	0
TOTAL	187	141	187	191	59	45	43	23	31	41
% Representación femenina	42,99%		50,53%		43,27%		34,85%		56,94%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

Nota 1. Se han fusionado los datos de diputados de los partidos Podemos e Izquierda Unida en la coalición de Unidas Podemos en aquellas Comunidades Autónomas donde se presentaron por separado (Aragón, Asturias, La Rioja y Navarra) para facilitar el análisis.

Nota 2. Se han disgregado aquellos diputados pertenecientes a Ciudadanos o PP en aquellas comunidades donde pertenecen a una misma confluencia (en el caso del País Vasco, PP+Cs; y en Navarra mediante la confluencia Navarra Suma).

ANEXO 7.2. Parlamentarios/as del Pleno de los parlamentos autonómicos clasificados por partidos políticos con representación regional.

	Diputados	Diputadas	% Representación femenina
ASG	2	1	33,33%
BNG	8	11	57,89%
CHUNTA ARAGONESISTA	1	2	66,67%
COALICIÓN CABALLAS	1	0	0,00%
COALICIÓN CANARIA	11	8	42,11%
COALICIÓN X MELILLA	4	4	50,00%
COMPROMÍS	9	8	47,06%
CUP	4	5	55,56%
EH BILDU	12	16	57,14%
EL PI PROPOSTA	1	2	66,67%
ERC	17	16	48,48%
FORO ASTURIAS	2	0	0,00%
GBAI	4	5	55,56%
GENT X FORMENTERA	0	1	100,00%

	Diputados	Diputadas	% Representación femenina
JUNTS	16	16	50,00%
MÁS MADRID	12	12	50,00%
MDyC	1	1	50,00%
MÉS PER MALLORCA	3	1	25,00%
MÉS PER MENORCA	1	1	50,00%
NUEVA CANARIAS	2	2	50,00%
PARTIDO ARAGONÉS	2	1	33,33%
PNC	1	0	0,00%
PNV	15	16	51,61%
POR AVILA	1	0	0,00%
PRC	7	7	50,00%
UNIÓN DEL PUEBLO LEONÉS	1	0	0,00%
UPN	8	7	46,67%

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

ANEXO 8. Puestos de portavocía en los parlamentos por género clasificados por partido político.

ANEXO 8.1. Puestos de portavocía en los parlamentos por género clasificados por partido político con representación nacional.

	PP		PSOE		Ciudadanos		VOX		UNIDAS PODEMOS	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ANDALUCÍA	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1
ARAGÓN	1	0	1	0	1	0	1	0	2	0
ASTURIAS	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1
BALEARES	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0
CANARIAS	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0
CANTABRIA	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
CASTILLA-LA MANCHA	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
CASTILLA Y LEÓN	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0
CATALUÑA	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
C. VALENCIANA	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1
EXTREMADURA	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1
GALICIA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
LA RIOJA	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
MADRID	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1
MURCIA	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
NAVARRA	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
PAÍS VASCO	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1
TOTAL CCAA	11	5	8	9	9	4	7	3	8	9
CEUTA	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
MELILLA	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
TOTAL CA	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
TOTAL	12	5	8	10	10	4	8	3	8	9
% Mujeres Portavoces	29,412%		55,556%		28,571%		27,273%		52,941%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

Nota 1. Se han fusionado los datos de diputados de los partidos Podemos e Izquierda Unida en la coalición de Unidas Podemos en aquellas Comunidades Autónomas donde se presentaron por separado (Aragón, Asturias, La Rioja y Navarra) para facilitar el análisis.

Nota 2. Se han disgregado aquellos diputados pertenecientes a Ciudadanos o PP en aquellas Comunidades donde pertenecen a una misma confluencia (en el caso del País Vasco, PP+Cs; y en Navarra mediante la confluencia Navarra Suma).

ANEXO 8.2. Puestos de portavocía en los parlamentos por género, clasificados por partido político con representación regional.

	Hombre	Mujer
ASG	1	0
BNG	0	1
CHUNTA ARAGONESISTA	1	0
COALICIÓN CANARIA	1	0
COALICIÓN X MELILLA	1	0
COMPROMÍS	1	0
CUP	0	1
EH BILDU	0	2
EL PI	1	0
ERC	0	1
FORO ASTURIAS	1	0
GEROA BAI	0	1
JUNTS	0	1
MÁS MADRID	0	1
MÉS PER MALLORCA	1	0
MÉS PER MENORCA	1	0
NAVARRA SUMA	1	0
NUEVA CANARIAS	1	0
PARTIDO ARAGONÉS	1	0
PNV	1	0
PRC	1	0
TOTAL	14	8
% representación femenina portavocías total partidos regionales	36,364%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los Parlamentos autonómicos españoles.

ANEXO 9. Candidatos a la presidencia por partido político en las últimas elecciones autonómicas.

	PP		PSOE		Cs		VOX		Unidas Podemos	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
ANDALUCÍA	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1
ARAGÓN	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1
ASTURIAS	0	1	1	0	1	0	1	0	0	2
BALEARES	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
CANARIAS	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1
CANTABRIA	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0
CASTILLA-LA MANCHA	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
CASTILLA Y LEÓN	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
CATALUÑA	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1
C. VALENCIANA	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0
EXTREMADURA	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1
GALICIA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
LA RIOJA	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1
MADRID	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0
MURCIA	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
NAVARRA	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1
PAÍS VASCO	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1
TOTAL CCAA	12	4	12	5	11	3	8	3	7	10
CEUTA	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0
MELILLA	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0
TOTAL CA	2	0	1	1	1	0	2	0	0	0
TOTAL	14	4	13	6	12	3	10	3	7	10
% CANDIDATAS A LA PRESIDENCIA	22,222%		31,579%		20,000%		23,077%		58,824%	

Fuente: Elaboración propia a partir de las páginas webs oficiales de los parlamentos autonómicos españoles.

Referencias bibliográficas

- Adler, R. D. (2001). Women in the executive suite correlate to high profits. *Harvard Business Review*, 79(3), 30-32.
- Almansa Martínez, A. & Díaz Jiménez, V. (2020). La mujer en política en España. El caso de las presidencias de las comunidades autónomas. *Más poder local*, (42), 44-48.
- Altamirano, J., & Mulet, J. (2018). Democracia vs. Patriarcado: cuotas de género, participación y representación femenina. In *XIII Congreso Nacional y VI Congreso Internacional sobre Democracia*. Universidad Católica de La Plata.
- Álvarez-Uría, F. (2013). Mujeres y política. *Las políticas de las mujeres en la España de la Segunda República y la Guerra Civil*.
- Amorós, C. (1998). La política, las mujeres y lo iniciático. *Debate Feminista*, 17, 195-210.
- Arroyo, A. & Girón, A. (2008). Discriminación de género a las mujeres políticas. De la casa al parlamento: género, clase, etnia, color y educación. *Límites y desigualdades en el empoderamiento de las mujeres en el PAN, PRI y PRD*, 77-92.
- Barberá Heredia, E., Ramos López, A., & Candela Agulló, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179.
- Barberá Ribera, T., Estellés Miguel, S., & Dema Pérez, C. M. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El “techo de cristal”. *3º International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIII Congreso de Ingeniería de Organización*.

- Barbieri, D., Caisl, J., Karu, M., Riobóo Lestón, I., Mollard, B. & Reingardé, J. (2017). Gender Equality Index 2017: Methodological Report. European Institute for Gender Equality.
- Barbieri, D., Caisl, J., Karu, M., Lanfredi, G., Mollard, B., Peciukonis, V., Pilares La Hoz, M. B., Reingarde, J. & Salanauskaite, L. (2020). Gender Equality Index 2020. Digitalisation and the future of work. European Institute for Gender Equality.
- Berthoin, A. e Israeli, D. N. (1993). A global comparison of women in management: Women managers in their homelands and as expatriates. *Women in management: Trends, issues, and challenges in managerial diversity*. 55-96.
- Bodelón, E (2010). Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía? *Anuario de filosofía del derecho*, (26), 85-106.
- Bustos Romero, O. (2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. *OMNIA: Mexico*, 17, 18.
- Calvo Babío, N. & Bastida Domínguez, M. (2010). Análisis del “techo de cristal” en la Administración Pública Española. Una aproximación desde la dinámica de sistemas. *Administración y Ciudadanía*, 5(1), 91-104.
- Campos Rubio, A. (2010). La igualdad de mujeres y hombres: 30 años de Parlamento vasco. La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. *Corts: Anuario de derecho parlamentario*, (23), 19-45.
- Carrancio, C. (2018). El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad. *Revista Española de Sociología (RES)*, 27(3), 475-489.
- Castaño, C. & Lafarga, J. (2006). La participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas en las empresas. *Working Paper*, 1.
- Catalyst (2008). Promoción de la mujer en cargos de responsabilidad: conexión entre mujeres en puestos directivos (MPD) y mujeres en cargos intermedios (MCI).

- Charmes, J. & Wieringa, S. (2003) Measuring Women's Empowerment: An assessment of the Gender-related Development Index and the Gender Empowerment Measure. *Journal of Human Development*, 4:3, 419-435.
- Cólera Leirado, J.R (2006). La función pública de los parlamentos autonómicos y su enjuiciamiento jurisdiccional. *Corts: Anuario de derecho parlamentario*, (17), 111-182.
- Coller, X., Jaime, A.M & Mota, F. (2019). El poder político en España. *Revista Española de Sociología (RES)*, 28 (3), 531-542.
- Comisión Europea (2003). Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Diario Oficial de la Unión Europea*, 18, 1-22.
- Cuadrado, I., & Morales, J. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 183-202.
- Daniels, G. (2021). GlassCeilings: cybermisogyny is a sign of unchecked sexism in media and newsrooms, *Agenda*, 35:2, 123-135
- De Miguel Rodríguez, J. M. (2015). Informe de “The glass-ceiling index. The best—and worst--places to be a working woman”. *The Economist*, 410 (8.877): 58 (8-14 marzo). *Revista Española de Sociología*, 23, 173-179
- Delgado Sotillos, I. (2010). Sistema electoral y representación de las mujeres en el Parlamento. Análisis de los efectos de la Ley de Igualdad en la composición del Congreso de los Diputados tras las elecciones legislativas de 2008. *Revista de Estudios Políticos*, (150), 143-174.
- Fernández de Castro, P. (2017). Empoderamiento político de las mujeres: una estrategia integral para políticas públicas/ Political empowerment of women: a comprehensive policy strategy for public policies. UNIVERSITAS. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, (26), 147-173.

- Ferre Abellán, D. (2018). La participación de las mujeres en el proceso autonómico español. El caso de la Región de Murcia. *Historia Actual Online*, (47), 51-69.
- García Beaudoux, V. I. (2015). Influencia de la televisión en la creación de estereotipos de género y en la percepción social del liderazgo femenino: la importancia de la táctica de reencuadre para el cambio social.
- Girón, A. (2018). ¡Atrévete a cambiar, rompiendo el techo de cristal! *Atrévete a cambiar: a una cultura de igualdad sustantiva*. 93-107.
- González Martínez, A. (2015). El techo de cristal. Master universitario en Dirección y Administración de Empresas. Universidad de Oviedo.
- Guil Bozal, A. (2008). Mujeres y ciencia: techos de cristal. *Eccos Revista Científica*, 10(1), 213-232.
- Guillén, A. M. (1997). Regímenes de bienestar y roles familiares: un análisis del caso español. *Papers: revista de sociología*, 53, 45-63.
- Hernández Oliver, B. (2018). Parlamento y mujer en la España constitucional. *Revista de las Cortes Generales*, 103, 553-590.
- Hinojosa Dieck, M. (2021). Paridad en cargos directivos en los parlamentos: la próxima frontera. *Pluralidad y Consenso*, 11(47), 64-69.
- Hymowitz, C. & Schelhardt, T.D. (1986). The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.
- Iglesias Fernández, C. & Llorente Heras, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, (11), 81-105.
- Jerez Mir, M., & Delgado Sotillos, I. (2011). Mujeres y parlamentos entre dos siglos: el caso de España. *Psicología Política*, (42), 89-116.

- Klasen, S. & Schüler, D. (2011). Reforming the Gender-Related Development Index and the Gender Empowerment Measure: Implementing Some Specific Proposals. *Feminist Economics*, 17(1), 1-30.
- Krennerich, M. (1988). ¡Mujeres al Parlamento! Sistemas electorales y cuotas de género en la mirilla. *Scandinavian Political Studies*, 11(4), 275-298.
- López, M. T., & Gentile, N. (2008). Sistema de indicadores económicos y sociales: la importancia del análisis integrado. En *IX Encuentro Nacional de la Red de Economías Regionales en el Marco del Plan Fénix y II Jornadas Nacionales de Investigadores de las Economías Regionales*.
- Lozano Miralles, J. (2006). La administración parlamentaria: una visión comparada de los parlamentos autonómicos. *Organización y funcionamiento de los parlamentos autonómicos*, 110-123.
- Lupano Perugini, M. L. (2009). Nuevas metáforas acerca de las mujeres líderes. *Psicodebate*, 9, 65-80.
- Maldonado Fernández, R. (2017). Igualdad y género en la Constitución española de 1978 (Tesis de grado). Universidad de Cádiz, España.
- Martín Fernández, A. P. (2020). Representación paritaria de género vs. participación pública de las diputadas: análisis de caso de las dos sesiones plenarios de la XIII legislatura en España. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, (22), 150-163.
- Martínez Pérez, A., & Calvo Borobia, K. (2010). Un análisis del efecto de la Ley de igualdad en la representación electoral, parlamentaria y el comportamiento electoral de las mujeres en las elecciones generales de 2008. *Estudios de Progreso*. 48. Fundación Alternativas, Madrid.
- McDonagh, K. J., Bobrowski, P., Hoss, M. A. K., Paris, N. M., & Schulte, M. (2014). The Leadership Gap: Ensuring Effective Healthcare Leadership Requires Inclusion of Women at the Top. *Open Journal of Leadership*, 2014, 3, 20-29.

- Ministerio de Universidades (2021). Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2020-2021. *Sistema Integrado de Información Universitaria*.
- Munduate, L. (2003) Género y liderazgo. Diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos. *Revista de Psicología Social*, 18:3, 309-314
- Ocaña Pérez, G., Trapote Fernández, R., & Ramos Cala, A. (2014). Índice de potenciación de género a escala territorial para Guantánamo. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 9.
- Olaskoaga Larrauri, J., & Salaverri Ruiz Ozaita, R. (2020). Measuring Gender Equality in Europe. A review of the features of the Gender Equality Index and their consequences. *Papeles de población*, 26(104), 213-238.
- Pérez Bernardes de Moraes, T., da Silva Torrecillas, G. L., & Santos, R. M. (2017). Mujeres, política y subrepresentación. Un estudio sobre la correlación entre cualidad de la democracia, ideología y mujeres en los parlamentos. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences*, 39(2), 131-142.
- Pérez-Ugena de Coromina, M. (2020). Participación política e igualdad. Paridad en listas electorales en España. *Revista de Derecho, Empresa y Sociedad (REDS)*, (16), 163-196.
- Pillarisetti, J. R. & Gillivray, M. M. (1998). Human Development and Gender Empowerment: Methodological and Measurement Issues. *Development policy review*, 16(2), 197-203.
- Porras, A., Gutierrez, F., & Morillo, M^a L. (2002): “La actividad legislativa de los parlamentos autonómicos, 1980-2000: agenda legislativa y mapa normativo”, en J. SUBIRATS, R. GALLEGO (eds.), Veinte años de autonomías en España. Leyes, políticas públicas, instituciones y opinión pública, cit, pags. 167-201.
- Porras Nadales, A. J. (2006). Los parlamentos autonómicos. *Mediterráneo Económico*, 10, 111-182.

- Ragazzo Martínez, M. R. (2018). Entre el Techo de Cristal y el Suelo Pegajoso La persistencia de la cultura androcéntrica al interior de las organizaciones. *Reflexiones sobre desarrollo empresarial*, 61-75.
- Rodríguez Fernández, C., & Castro Lemus, N. (2009). Indicadores de género en el atletismo español. In *Investigación y género, avance en las distintas áreas de conocimiento: I Congreso Universitario Andaluz Investigación y Género, [libro de actas].(1113-1122). Sevilla: Universidad de Sevilla.*
- Rodríguez García, M. (2011). Sobre la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea: La resolución del Parlamento Europeo, de 8 de marzo de 2011. Universidad de Alcalá.
- Román Onsalo, M., & Jiménez Rodrigo, M. L. (2009). Indicadores de igualdad de género. *Manual de agentes de igualdad*. 271-282.
- Samkange, F., & Dingani, S. (2010). Beyond the glass ceiling: a gendered and cultural hospitality management discourse on the advancement of women based on integrated research paradigms. In *ECRM2012-9th European Conference on Research Methods in Business Management: ECRM 2012 (p. 341)*. Academic Conferences Limited.
- Santana, A., Coller, X., & Aguilar, S. (2015). Las parlamentarias regionales en España: masa crítica, experiencia parlamentaria e influencia política. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 149(1), 111-130.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A & Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17:2, 167-182.
- Schein, V. (2001). A Global Look at Psychological Barriers to Women's Progress in Management. *Journal of Social Issues*, 57(4). 675-688.

- Schüler, D. (2006). The Uses and Misuses of the Gender-related Development Index and Gender Empowerment Measure. A Review of the Literature. *Journal of Human Development*, 7 (2), 161-181.
- Serra Cristobal, R. (2008). La presencia de mujeres en los parlamentos autonómicos: la efectividad de las medidas de paridad adoptadas por los partidos políticos y por el legislador. *Revista de estudios políticos*, (141), 161-195.
- Sevilla Merino, J. (1997). La presencia de las mujeres en los parlamentos: las Cortes valencianas. *Corts: Anuario de derecho parlamentario*, (4), 369-411.
- Uriarte, E., & Ruiz, C. (1999). Mujeres y hombres en las elites políticas españolas: ¿diferencias o similitudes? *Reis*, 88, 207-232.
- Uribe Otalora, A. (2013). Las cuotas de género y su aplicación en España: los efectos de la Ley de Igualdad (LO 3/2007) en las Cortes Generales y los Parlamentos Autonómicos. *Revista de estudios políticos*, (160), 159-197.
- Upegui Valencia, A. M., & Cervera Delgado, C. (2018). Techo de cristal y suelo pegajoso: estudios de género en la academia. *JÓVENES EN LA CIENCIA*, 4(1), 1844-1848.
- Valiente, C., Ramiro, L. & Morales, L. (2003). Mujeres en el Parlamento: un análisis de las desigualdades de género en el Congreso de los Diputados. *Revista de estudios políticos*, (121), 179-208.
- Van Vianen, A.E.M. & Fischer, A.H. (2002). Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol.75, 315-337.
- Verdugo Castro, S., Sánchez Gómez, M. C., García Holgado, A., & García Peñalvo, F. J. (2019). Revisión y estudio cualitativo sobre la brecha de género en el ámbito educativo STEM por la influencia de los estereotipos de género. *CIAIQ2019*, 3, 381-386.

- Verge Mestre, T. (2008). Cuotas voluntarias y legales en España. La paridad a examen. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 123(1), 123-150.
- Verge Mestre, T. (2011). Cuotas de género y reclutamiento político: Análisis del Parlament de Catalunya (1980-2010). *Revista Española de Ciencia Política*, (26), 87-104.
- Welbourne, T. M. (1999). Wall Street likes its women: An examination of women in the top management teams of initial public offerings. *Working Paper Series*, 99 (07).
- World Economic Forum (2020). Global Gender Gap Report 2020 (Report 14th).
- Zoco Zabala, C. (2017). Igualdad entre mujeres y hombres tras 40 años de Constitución Española. *Revista de Derecho Político*, 100, 211-256.