

# MÁSTER EN CONSULTORÍA ECONÓMICA Y ANÁLISIS APLICADO



## *El techo de cristal en los Parlamentos Autonómicos*

**Autora:** Alba Ruiz Ferrándiz

**Tutores:** Rosario Asian Chaves y David Patiño Rodríguez

## **Resumen:**

El propósito principal del presente trabajo es el estudio teórico y empírico del fenómeno conocido como “techo de cristal” en los parlamentos autonómicos. Para ello, se han estudiado las Comunidades y Ciudades Autónomas, así como las organizaciones políticas con mayor representación en dichas cámaras, con la finalidad de analizar la composición y estructura de los cargos de alto poder, y medir en qué grado se logra el 40% de participación mínimo marcada por la Ley Orgánica 3/2007 o si incluso, se alcanzan porcentaje más elevados. A partir de los resultados obtenidos, estudiamos las causas que provocan una mayor o menor igualdad en las regiones analizadas, para finalmente determinar las diferencias o similitudes entre ellas y construir agrupaciones en base a los elementos encontrados. Posteriormente, confeccionamos un índice que permite cuantificar la existencia de barreras al acceso de la mujer a puestos de poder parlamentarios y políticos en España

***Palabras clave:*** techo de cristal, parlamentos autonómicos, discriminación de la mujer, altos cargos, liderazgo femenino.

**JEL:** J16, C43, C38, H11.

## **Abstract:**

The main aim of this work is to study theoretically and empirically the phenomenon of the “glass ceiling” in the autonomous parliaments. To this end, autonomous communities, autonomous cities and various political organizations have been chosen in order to analyse the composition and structure of the positions of high power, and we will measure if the stake minimum is around the 40% as the law say or if it reached an equal percentage of 50%. From these results, we will study the causes that motive greater or lesser equality in respective regions analysed, to finally be able to determine the differences or similarities between them and build groups based on this. Afterward, we will build an index which will allow deciding whether there are barriers that hinder women's access to positions of power parliamentary and political in Spain.

***Key words:*** grass ceiling, autonomous parliaments, discrimination against women, high positions, female leadership.

**JEL:** J16, C43, C38, H11.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Introducción .....	5
2. Objetivos .....	8
3. Metodología .....	8
4. Marco teórico .....	16
4.1 Marco conceptual.....	16
4.1.1 El techo de cristal (glass ceiling).....	16
4.1.2 Otros conceptos similares al techo de cristal.....	18
4.2 Antecedentes bibliográficos.....	19
4.3 Teorías económicas de la discriminación de género.....	22
4.3.1 Perspectiva neoclásica.....	23
4.3.2 Perspectiva marxista.....	25
4.3.3 Perspectiva institucionalista .....	26
4.4 Características diferenciales entre hombres y mujeres de altos cargos .....	29
5. Legislación nacional y autonómica .....	32
6. Estructura, funcionamiento y composición de los parlamentos autonómicos .....	39
7. Análisis empírico y resultados finales.....	51
8. Conclusiones .....	64
9. Futuras líneas de investigación .....	67
10. Bibliografía.....	68
11. Anexos.....	78

## ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Antecedentes bibliográficos del “techo de cristal” .....	20
<b>Tabla 2:</b> Perspectiva económicas de la discriminación de género.....	28
<b>Tabla 3:</b> Legislación autonómica en materia de igualdad.....	34
<b>Tabla 4:</b> Parlamentarias y parlamentarios en el año 2018.....	41
<b>Tabla 5:</b> Variación porcentual del número de parlamentarias autonómicas entre los años 1999 y 2018.....	42
<b>Tabla 6:</b> Porcentaje de mujeres portavoces en los parlamentos autonómicos en el año 2018.....	45
<b>Tabla 7:</b> Porcentaje de mujeres presidentas en las comisiones permanentes de los parlamentos autonómicos en el año 2018.....	47
<b>Tabla 8:</b> Mujeres en puestos de poder en las organizaciones políticas autonómicas y nacionales en el año 2018.....	50
<b>Tabla 9:</b> Ámbito de participación parlamentaria.....	59
<b>Tabla 10:</b> Ámbito de participación en portavocías.....	60
<b>Tabla 11:</b> Ámbito de participación en la presidencia de las comisiones permanentes.....	61
<b>Tabla 12:</b> Ámbito de participación en partidos políticos.....	62
<b>Tabla 13:</b> Resultado final del IEMP.....	63

### ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Evolución temporal del número del número de parlamentarias des el año 1999 al 2018.....	42
<b>Gráfico 2:</b> Número de mujeres presidentas en comisiones permanentes legislativas por temáticas en el año 2018.....	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Dendograma.....	54
<b>Figura 2:</b> Estructura del IEMP.....	58

## 1. Introducción

En primer lugar, antes de dar comienzo al desarrollo del presente trabajo, cabe Existente una variedad de autores y autoras, así como publicaciones que examinan con detenimiento el fenómeno del “techo de cristal”. Ello se debe a que cada vez se ahonda con mayor profundidad en las cuestiones de género.

Su relevancia radica en el carácter estructural que posee dicha problemática, un hecho arraigado a lo largo de los años, pues la desigualdad entre ambos sexos sigue siendo significativa. Esto puede llegar a afectar negativamente a la calidad de las instituciones y organismos públicos, y por consiguiente a la calidad de la democracia. Dicha importancia es el motivo por el cual se ha planteado el estudio del tema seleccionado. Asimismo, es determinante justificar la importancia que en él radica y la trascendencia que posee su análisis sobre el conjunto de la sociedad.

Un aumento mayúsculo de la participación de la mujer en la fuerza laboral constituye un aspecto clave para aquellos países calificados como desarrollados (Steinberg y Nakane, 2012), puesto que una mayor representación femenina conlleva un crecimiento económico más avanzado (OCDE, 2012).

De igual forma, una infrarrepresentación femenina en puestos de poder desencadena en una menor competitividad nacional, debido a que supone una falta de atención a las necesidades e intereses de gran parte de la población, así como el desaprovechamiento de un conglomerado de valores e ideas de diversa índole que enriquecen y conforman un entorno ecuánime y justo. Por lo tanto, se puede afirmar que *“el principio regulador de las actuales relaciones entre dos sexos (...) debiera ser sustituido por un principio de perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros”* (Mill, 2010, p. 3).

Nos encontramos con datos que verifican que el género se muestra como uno de los principales factores que condicionan la estructura del mercado laboral, junto al nivel educativo y la edad (OCDE, 2015). A la vez que se señala que las mujeres se encuentran ancladas en ciertos sectores o empleos denominados como “no estratégicos” (Brenner, Tomkiewicz y Schein, 1989; Schein, Mueller y Jacobson, 1989). Sin embargo, podemos indicar que, a pesar de poseer una mayor formación, las mujeres acaban ocupando menos cargos directivos (Grañeras, Olmo, Gil, García y Boix, 2001).

Por otro lado, hallamos una serie de investigaciones, las cuales exponen el rechazo que suscita que las mujeres lleguen a alcanzar altos cargos de responsabilidad (Morales y Cuadrado, 2004). A la vez que encontramos ciertas ocasiones en las que romper con el techo de cristal supone aceptar puestos peor pagados y con menor reconocimiento profesional.

Todo ello demuestra la necesidad de examinar con detalle estas situaciones, con el fin de darles visibilidad, así como de comprender su origen, para posteriormente buscar medidas que traten de solucionar esta problemática.

A pesar de que las mujeres constituyen más de la mitad de la población mundial, sin embargo, conforman una minoría dentro de la representación política, lo cual constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible impulsada por la ONU en el año 2015, marca 17 destacados objetivos, fijando como meta final alcanzar una paridad del 50% en el conjunto del planeta. De manera especial, cabe destacar el propósito que apuesta por la igualdad de género, concretamente promueve, entre otros asuntos, el velar por la participación plena y efectiva de las mujeres en el ámbito político.

No obstante, la mayoría de los países no llegan a conseguir ni el 30% de representación femenina en política, pues en junio del año 2017 se confirmaba que, de media, tan solo el 23,3% de los miembros de los parlamentos nacionales de todo el mundo eran mujeres, así como el número de senadoras, cifrado con un porcentaje similar al anteriormente señalado (Unión Interparlamentaria, 2017).

De igual manera, es importante destacar que la proporción de mujeres representadas en las cámaras bajas del conjunto de países apenas ha aumentado un 12% respecto al año 1995, pues, concretamente, en 32 Estados aún no se ha alcanzado ni el 10% de la participación femenina. Por consiguiente, la presencia masculina sigue siendo mayoritaria, es decir, superior al 50%, en aquel órgano político de mayor relevancia como lo es el Gobierno.

En España podemos visualizar esta situación mostrando los datos que comentamos seguidamente. Mientras que existe un 58% de egresadas universitarias, únicamente un 28% ostentan puestos de responsabilidad en la Administración, un 37% se encuentran ubicadas en altos cargos dentro de los principales partidos políticos, y tan sólo un 19% son alcaldesas de los municipios españoles.

No obstante, se afirma que una mayor inclusión femenina, desencadena en una mayor igualdad de género, lo cual podría originar un incremento de un 18% en la riqueza del capital humano (Banco Mundial, 2018). También, podemos resaltar que los procesos tanto políticos, como de toma de decisión se ven beneficiados gracias a la incorporación de liderazgos femeninos (ONU Mujeres, 2013).

Asimismo, la Declaración de Atenas, "Mujeres en el Poder", desarrollada en el año 1992 y adoptada en la primera Cumbre Europea, declaraba que la ausencia de mujeres en el ámbito de decisión política daña al conjunto de la sociedad, provocando así un déficit democrático.

Nancy Astor (1879-1964), primera mujer diputada de la Cámara de los Comunes en Inglaterra, afirmaba que:

*“Ningún sexo puede gobernar sólo. Creo que una de las razones por las que ha fracasado tan lamentablemente la civilización, ha sido por tener un gobierno unilateral”.*

En definitiva, remarcar que es necesario romper con el “techo de cristal” y cambiar la tendencia actual, en la cual sólo alrededor del 20% de los puestos de poder son ocupados por mujeres tanto en el ámbito empresarial como en política (OIT, 2015). Kunalala Maphisa, presidenta de la Asociación de Mujeres Empresarias, en el año 2011 afirmaba que “las fisuras quizás sean mayores, pero el techo aún no se ha roto”. Si esta situación no cambia, se requerirá de unos 100 o 200 años para poder alcanzar la paridad en puestos de dirección (OIT, 2015).

El problema planteado proviene principalmente de la estructura social, cultural y educativa existente en la sociedad, la cual conceptúa roles específicos de hombres y mujeres, y que desencadena en la creación de espacios desiguales como es el acceso a cargos de alta responsabilidad.

En los últimos años, la OIT ha lanzado una serie de declaraciones a favor de una globalización equitativa, donde se orienta a los diversos estados miembros a fomentar un marco de igualdad en el ámbito laboral. Sin embargo, cabe señalar que una mayor inclusión no tiene porqué traducirse en una mayor igualdad de género, es necesario para ello emprender una serie de medidas que construyan un entorno que no sólo facilite un acceso igualitario, sino que también mantenga unas condiciones sociales y laborales justas y equitativas.

Para poder visualizar esta realidad, y corregir así la situación actual, se necesita que existan datos cuantitativos que plasmen la representación política de la mujer a nivel autonómico y local, permitiendo con ello mostrar y justificar la existencia de un techo cristal en nuestra sociedad.

Es por ello que el propósito de esta investigación es examinar en un primer lugar tanto la concepción como los estudios que se han realizado acerca de la metáfora del “techo de cristal”, y entender con ello la evidencia planteada, para posteriormente analizar y plasmar la problemática establecida en los parlamentos autonómicos españoles. Pues en el ámbito público es necesario actuar de inmediato para que esta participación aumente y exista una mayor inclusión de la mujer.



## 2. Objetivos

La principal finalidad del presente trabajo es cuantificar, ponderar y visualizar la actual presencia femenina en los principales altos cargos de poder de los parlamentos autonómicos españoles, a la vez que analizar el conjunto de variables que determinan el grado de representación femenina.

Asimismo, presentamos a continuación aquellos objetivos de carácter específico o secundario que garantizan el correcto cumplimiento del propósito principal del trabajo:

- ✓ Indagar sobre el término “techo de cristal” y elaborar un marco donde se recojan las principales aportaciones teóricas.
- ✓ Exponer y comparar las diversas teorías económicas que indagan sobre la discriminación de género.
- ✓ Identificar y señalar las características diferenciales existentes entre hombres y mujeres presentes en el desempeño de cargos de responsabilidad.
- ✓ Describir cuáles son los mecanismos de igualdad vigentes en la legislación autonómica y nacional.
- ✓ Averiguar el número de parlamentarias autonómicas en puestos de poder y determinar si existe un techo de cristal en las Asambleas Legislativas.
- ✓ Mostrar la relación entre las posiciones de alta responsabilidad parlamentaria y política con un conjunto de variables de corte económico y social.
- ✓ Clasificar y determinar qué comunidades y ciudades autónomas presentan una composición y estructura más igualitaria.
- ✓ Diseñar y elaborar una índice que mida y cuantifique el nivel de desigualdad o igualdad existente en los altos cargos parlamentarios y políticos.

## 3. Metodología

En el presente apartado vamos a detallar la base metodológica que seguiremos en el trabajo, desde el procedimiento hasta el método que necesitamos para recabar la información necesaria, con el fin de administrarla de forma precisa y así alcanzar los posteriores resultados.

En primer lugar, partimos de un marco teórico, dentro del cual se desarrolla el estado de la cuestión. A la vez que se expone el significado conceptual del término examinado, se analizan ciertos artículos científicos publicados desde el año 1994 hasta el 2013.

Posteriormente, hemos descrito aquellas características diferenciales entre mujeres y hombres en altos cargos de responsabilidad, así como presentado algunas de las teorías económicas que estudian la discriminación de género.

Para ello hemos utilizado fuentes de información bibliográfica, en gran medida de carácter primario, como son libros, revistas científicas, informes técnicos o documentos presentados por organismos públicos y privados. Esto nos permite obtener una revisión literaria fiable, veraz y actualizada.

También se ha recabado información de carácter secundario, aunque ésta en menor cantidad que la anterior. De forma específica se han utilizado libros o artículos que hacían referencia a otras investigaciones o trabajos.

De igual forma, señalar que ambas contienen a su vez un carácter externo, cuya información ha sido obtenida a través de base de datos en línea donde se encuentran almacenadas publicaciones de entes públicos y privados.

La segunda parte del trabajo comprende el análisis de carácter empírico, en el cual se presenta la expresión del techo de cristal en los parlamentos autonómicos. Se han utilizado para ello fuentes secundarias de carácter eminentemente numérico, esto es, principalmente la página web de los respectivos parlamentos autonómicos, de los diferentes partidos políticos, así como del INE (Instituto Nacional de Estadística).

Con estos datos recabados se ha analizado la composición por género de los principales altos cargos parlamentarios y políticos. Una vez presentados los datos cuantitativos de carácter descriptivo, se ha desarrollado la última parte de la investigación, la cual consiste en dotar de un tratamiento estadístico a dicha información obtenida.

Para ello hemos analizado la información obtenida sobre la presencia de mujeres en altos cargos con una serie de variables de carácter tanto numérico como cualitativo, las cuales hemos considerado determinantes en la persistencia de un techo cristal. Éstas las podríamos agrupar en tres vertientes:

- Variables de corte económico: PIB pc, tasa de paro y tasa de empleo.
- Agrupación de carácter social: número de habitantes, nivel de estudios y nivel de alfabetización.
- Variable legal: legislación existente en materia de igualdad que afecta a la composición de parlamentos y organizaciones políticas
- Por último, agrupación de corte político: signo del partido político que gobierna en las respectivas regiones (PP, PSOE o partidos regionales).

Con el fin de realizar comparaciones entre dichas variables, hemos empleado el denominado **coeficiente de correlación**.

A través del programa SPSS, hemos desarrollado correlaciones de tipo lineal y bivariadas. Esto nos permite conocer la intensidad y sentido de la dependencia lineal de las variables examinadas, así como el grado de covariación existente entre ellas.

De igual forma, dicho programa también nos ayudará a determinar si la relación es estadísticamente significativa.

Obtendremos como resultado final una “**matriz de correlaciones**”, donde se manifiestan todas las posibles correlaciones existentes en el conjunto de variables estudiadas, construyendo, a la vez, una matriz de carácter simétrico.

El resultado obtenido contendrá la siguiente información:

- El coeficiente de correlación Pearson, el cual observaremos con mayor detenimiento y que pretende establecer el grado de relación existente entre las variables (dándoles, a su vez, un tratamiento numérico a aquellas que partían de un carácter cualitativo). Asimismo, señalar que dicho coeficiente toma valores comprendidos entre -1 y +1.
- Significatividad (bilateral), esto es, nos aporta información sobre el peso que toma el p-valor.
- N, éste nos indica el número de parlamentarias analizadas.

Posteriormente, desarrollamos un **análisis por conglomerados o análisis clúster**. Se trata de una técnica estadística multivariante de carácter exploratorio que tiene como principal fin agrupar variables o elementos de diversa índole.

Dicho análisis intenta fijar a una determinada observación su lugar correspondiente dentro de un conjunto de categorías predeterminadas, tratando de alcanzar la máxima homogeneidad en cada agrupación, a la vez que la mayor diferenciación entre todas las existentes.

Partiendo de una matriz de datos desarrollamos el análisis a través de cinco fases distintas:

- 1) Selección de las variables. En esta etapa es necesario la realización de un análisis bivalente que permita establecer cuáles de ellas pasaran a formar parte del posterior estudio. Una vez realizado dicho tratamiento, debemos obviar aquellas variables que no dispongan de una capacidad discriminante.

Puesto que anteriormente ya explicamos dicho paso, es decir, la construcción de una matriz de correlaciones, simplemente mencionamos que se trata de la decisión más relevante de todo el proceso, pues ello determinará el devenir del análisis clúster.

2) Deliberación del método a emplear. En esta ocasión, debemos seleccionar el método con el cual vamos a desarrollar el estudio, en nuestra caso aplicaremos el llamado clúster jerárquico.

Dicho método se fundamenta en una asignación estable del conjunto de variables hacia diversas agrupaciones, estableciendo así de forma posterior el número de conglomerados, por lo que a priori desconocemos las clasificaciones resultantes.

No obstante, cabe señalar que puede darse la existencia de ciertas variables para las cuales no se puede establecer una asignación a un determinado grupo.

3) Nombramiento de la estrategia de agrupación. En dicha fase elegimos la estrategia de agrupación a seguir, la cual es la conocida como el vecino más cercano o método de la distancia mínima.

Cabe indicar que dicha estrategia tiende a juntar las variables analizadas en mayor medida de la que marcarían sus respectivas disimilitudes.

4) Elección de medida de asociación. La medida de distancia o asociación que hemos empleado es la denominada distancia euclídea al cuadrado, a través de la cual calculamos las diferencia existentes entre el conjunto de variables analizadas.

5) Validación de los resultados y determinación de la estructura correcta. Mostramos y comprobamos que los resultados obtenidos tienen coherencia y están bien definidos.

Asimismo, obtenemos el llamado dendograma. Se trata de una herramienta gráfica que nos permite interpretar con mayor facilidad las agrupaciones resultantes tras el análisis y la distancia existente entre ellas.

Por último, podemos indicar que creemos conveniente completar dicho análisis con la confección propia de un **índice**, el cual nos permita determinar el nivel de desigualdad existente en los cargos de responsabilidad analizados, y por lo tanto, en la existencia o no de un techo de cristal. Para ello partiremos del llamado **Índice de Potenciación de Género (IPG)** desarrollado por las Naciones Unidas, el cual tomaremos como principal referencia.

A continuación, explicaremos la metodología seguida por dicho índice, para, posteriormente, detallar el proceso sistemático seguido por el índice que nosotros hemos construido.

El IPG fundamenta su cálculo en tres ámbitos:

- Participación política y poder de decisión. Trata de examinar la proporción existente entre el número de parlamentarias y parlamentarios con el de mujeres y hombres.
- Participación económica y poder de decisión. En esta esfera se intenta determinar la representación porcentual de mujeres y hombres en puestos legislativos, altos funcionarios y directivos, así como la participación en cargos profesionales o técnicos.
- Poder sobre los recursos económicos. Se estima los ingresos percibidos por mujeres y hombres.

Para cada uno de estas tres agrupaciones se emplea el denominado “porcentaje equivalente igualmente distribuido” (PEID), para el cual, tomando como referencia la población, se construye un promedio ponderado. El cálculo empleado sería el siguiente:

$$PEID = \{ [proporción de la población femenina (índice femenino^{1-\epsilon})] + [proporción de población masculina (índice masculino^{1-\epsilon})] \}^{1/1-\epsilon}$$

Cabe señalar que el parámetro  $\epsilon$  evalúa el nivel de desigualdad existente, es decir, se encarga de medir la aversión hacia dicho término, pues en él se refleja el valor que toma la hipotética penalización que se produce por la falta de igualdad de género.

Por consiguiente, si alcanza un valor nulo, esto quiere decir que la desigualdad no es penalizada. Sin embargo, cuando dicho parámetro tiende a infinito, se atribuye una ponderación más alta a aquel grupo que muestre una menor integración. Por consiguiente, cuanto más elevado sea  $\epsilon$ , mayor será la penalización que se le atribuye a la sociedad analizada.

Al igual que sucede en el Índice de Desarrollo de Género (IDG), al parámetro mencionado se le da un valor igual a 2, debido a que se le atribuye una penalización contenida por incumplir el principio de igualdad de género.

Consecuentemente la formula ahora quedaría tal que así:

$$PEID = \{ [proporción de población femenina (índice femenino^{-1})] + [proporción de población masculina (índice masculino^{-1})] \}^{-1}$$

Posteriormente, y tomando como excepción el tercer ámbito (poder sobre los recursos económicos), el resultado obtenido por dicha expresión se divide entre el coeficiente 0,5, con lo cual se forma un índice que será utilizado para el cálculo final.

Este proceso se realiza con la idea de que tanto hombres como mujeres tengan el mismo poder, esto es, que ambas participaciones, tanto femeninas como masculinas, sean iguales.

Si en algunos de los porcentajes de representación fuera igual a cero, automáticamente no sería posible seguir con el cálculo y a ese ámbito o apartado se le dotaría de valor nulo para el cálculo final del índice.

Finalmente, se establece un promedio de los tres ámbitos anteriormente señalados y se obtienen así el valor final del IPG.

Cabe indicar que el límite máximo que puede tomar tanto el valor del índice final como el valor resultante en cada uno de los ámbitos es igual a la unidad, es decir, existe igualdad de género plena y efectiva, mientras que el límite mínimo es equivalente a cero. Asimismo, si el índice supera o iguala el 0,6 representa un valor alto, en cambio si no alcanza el 0,5 sería bajo.

Como bien señalamos, a continuación detallamos el procedimiento seguido para el cálculo de nuestro índice, el cual pasaremos a llamar de aquí en adelante **Índice de Empoderamiento de la Mujer en el Parlamento (IEMP)**.

Tomamos como principal referencia la dimensión denominada “participación política y poder de decisión” de la herramienta presentada previamente, pues se ajusta en mayor medida a las características de nuestros datos, así como a la de nuestros objetivos.

Para su desarrollo hemos utilizado, por un lado, los datos sobre la población por sexos disponibles en el INE, y, por otro lado, aquella información sobre los diversos cargos de alta responsabilidad extraídos en las páginas web de los respectivos parlamentos y de los partidos políticos implicados.

En nuestro caso hemos creado cuatro ámbitos distintos, no obstante, siguiendo todos ellos un patrón numérico muy similar. A continuación pasamos a presentarlos:

- 1) Participación parlamentaria. Estudia la proporción latente entre el número de parlamentarias y parlamentarios con el de población femenina y masculina.
- 2) Participación portavocía. Mide la igualdad existente entre mujeres y hombres portavoces en relación al total de la población por sexos.
- 3) Participación en comisiones permanentes. Analiza las posiciones de presidencia presentes en las comisiones clasificadas como permanentes en proporción a la cantidad de hombres y mujeres.
- 4) Participación política. De forma especial, examina la equidad efectiva entre la población masculina y femenina y los diversos puestos de alta responsabilidad que hallamos en una determinada organización política (presidencia, secretaria general y liderazgo).

Para el conjunto de dichas cuatro dimensiones, aplicamos el mismo procedimiento que pasamos a detallar. En primer lugar, aplicamos para cada uno de ellos la siguiente fórmula:

$$\{[\text{Proporción de la población femenina (participación femenina}^{1-\epsilon})] + [\text{proporción de población masculina (participación masculina}^{1-\epsilon})]\}^{1/1-\epsilon}$$

Después, y como explicábamos anteriormente, el parámetro  $\epsilon$  le damos el valor 2, con el cual penalizamos de manera moderada la desigualdad latente en las regiones examinadas, por lo que la expresión resultante sería:

$$\{[\text{Proporción de la población femenina (participación femenina}^{-1})] + [\text{proporción de población masculina (participación masculina}^{-1})]\}^{-1}$$

A continuación, dividimos la cantidad resultante de cada uno de los ámbitos expresados entre el coeficiente 0,5, con la cual intentamos expresar que la participación femenina es igual a la masculina.

Por último, obtenemos el promedio de las cuatro dimensiones, y de esta forma es como alcanzaríamos el valor final del índice.

Como indicábamos el uno se muestra como el límite máximo que puede llegar a alcanzar y el cero el valor mínimo, tanto el resultado de cada ámbito como el del índice final.

Para su mayor comprensión, tomamos como ejemplo la comunidad de autónoma de Andalucía para reflejar de forma precisa y clara cuáles han sido los cálculos realizados para cada una de las regiones estudiadas en el presente trabajo.

### 1) Cálculo de la participación parlamentaria:

MUJERES:

Proporción en la población = 0,5067

Participación parlamentaria = 52,78%

HOMBRES:

Proporción en la población = 0,4933

Participación parlamentaria = 47,22%

$$\text{Representación parlamentaria (diputadas y diputados)} = \{[0,5067(52,67^{-1})] + [0,4933(47,22^{-1})]\}^{-1} = 0,4988$$

$$\text{Representación parlamentaria igualada (diputadas y diputados)} = 0,4988/0,5 = 0,9977$$

2) Cálculo participación portavocía:

MUJERES:

Proporción en la población = 0,5067  
Participación portavocía = 20,00%

HOMBRES:

Proporción en la población = 0,4933  
Participación parlamentaria = 80,00%

Representación parlamentaria (portavocía) =  $\{[0,5067(20,00^{-1})] + [0,4933(80,00^{-1})]\}^{-1} = 0,3175$

Representación parlamentaria igualada (portavocía) =  $0,3175/0,5 = 0,6349$

3) Cálculo participación comisiones permanentes:

MUJERES:

Proporción en la población = 0,5067  
Participación comisiones permanentes  
= 15,79%

HOMBRES:

Proporción en la población = 0,4933  
Participación comisiones permanentes  
= 84,21%

Representación parlamentaria (presidencia comisiones permanentes) =  $\{[0,5067(15,79^{-1})] + [0,4933(84,21^{-1})]\}^{-1} = 0,2034$

Representación parlamentaria igualada (presidencia comisiones permanentes) =  $0,2034/0,5 = 0,4068$

4) Cálculo participación partidos políticos:

MUJERES:

Proporción en la población = 0,5067  
Participación portavocía = 57,14%

HOMBRES:

Proporción en la población = 0,4933  
Participación parlamentaria = 42,86%

Representación parlamentaria (partidos políticos) =  $\{[0,5067(57,14^{-1})] + [0,4933(42,86^{-1})]\}^{-1} = 0,5696$

Representación parlamentaria igualada (partidos políticos) =  $0,5696/0,5 = 1,1393$

Finalmente, calculamos el promedio, con el cual obtenemos el resultado final:



$$(0,9977+0,6349+0,4068+1,1393) / 3 = 0,7947$$

Podemos concluir que el objetivo primordial de la metodología empleada en el trabajo es procurar obtener un análisis compensado y mixto, que parta de una base teórica que nos permita alcanzar unos resultados numéricos y cualitativos fiables y completos.

## 4. Marco teórico

En este apartado exponemos una selección de la literatura especializada existente respecto a estudios centrados en temas de género, especialmente enfocados en examinar el “techo de cristal” y su repercusión en el ámbito público y privado. Este planteamiento teórico es esencial para el correcto desarrollo del trabajo, puesto que nos permite conocer de forma más precisa esta materia, sus antecedentes y su consiguiente evolución. Ello nos sirve como base fundamental del análisis para, posteriormente, poder ahondar en el estudio práctico de manera más precisa.

En él se hace referencia a autoras y autores originarios de distintas especializaciones o campos de estudio a nivel internacional, lo cual permite abarcar una amplia literatura de referencia.

### 4.1 Marco conceptual

#### 4.1.1 El techo de cristal (glass ceiling)

El término de “techo de cristal” tiene su origen en la década de los 80, tras la aparición de un artículo publicado en *The Wall Street Journal*, denominado “*The glass ceiling: why women can't break the invisible barrier that blocks them from the top jobs*”, el cual contenía la siguiente afirmación:

*“Aún aquellas pocas mujeres que ascienden firmemente a través de todos los rangos, eventualmente chocan contra una barrera invisible. Las posiciones ejecutivas parecieran estar a su alcance, pero no pueden atravesar “el techo de cristal”*

(Hymowitz y Schellhardt, 1986, pp. 11)

Asimismo, el concepto señalado comienza a tomar cierta notoriedad debido al estudio presentado por Morrison, White y Van Velsor en los años 80. En él hallamos como su definición aparece aplicada hacia el conjunto de mujeres que, debido a la existencia de barreras invisibles, se les impide avanzar más alto, esto es, alcanzar puestos de responsabilidad, por el simple hecho de ser mujeres (Morrison, White y Van Velsor, 1987).

No obstante, su popularidad emana en la década de los 90, haciendo referencia a aquella barrera formada por prejuicios que obstaculizan a las mujeres en la obtención de cargos más altos, manteniéndose inmovilizadas en puestos de nivel medio (Segerman-Peck, 1991).

Su consecuente divulgación científica se vio acompañada esencialmente de especialistas del campo de la sociología y de la economía, quienes planteaban cuestiones acerca de la subrogación que las mujeres sufrían en los mandos altos (Carr-Rufino, 1991; Lynn, 1991; Davidson y Cooper, 1992 y Holloway, 1993).

A lo largo de esos años hallamos otra serie de autoras y autores que plantearon trabajos donde también presentaban la metáfora sobre el “techo de cristal” (Burke y McKeen, 1992; Guy, 1992; Lyness y Thompson, 1997; López-Zafra, 1999; Powell, 1999).

Por otro lado, cabe mencionar la aportación que el Departamento de Trabajo de los EEUU llevó a cabo. Respecto a ello hacemos referencia a la siguiente definición en la cual se describe al “techo de cristal” como “aquellas barreras basadas en prejuicios actitudinales u organizativos que impiden a personas cualificadas avanzar hacia arriba en su organización” (U.S. Department of Labor, 1991, pp. 1). Aunque este fenómeno se desarrolle en diferentes organizaciones y sectores, el concepto se usa para hacer referencia a la barrera que hallamos a la hora de entraren puestos de alta dirección (Powell y Butterfield, 1994).

Calásy Smircich(1996) añadieron una aportación al término examinado de corte feminista, basada en una crítica sobre su definición, significado e importancia, perspectiva poco estudiada hasta ese momento.

En la primera década del presente siglo, encontramos una gran variedad de autores y estudios que exponen como tema central el análisis del “techo de cristal”, aumentando así la tendencia de publicaciones, pasando de las 11 o 13 por año que se venían dando desde finales de los 80 y principios de los 90, a unos 30 o 40.

La definición va tomando una mayor implicación y relevancia debido a su creciente repercusión en el ámbito académico. De esta forma podemos encontrar el techo de cristal descrito como una barrera transparente que imposibilita a las mujeres que poseen capacidades, tanto profesionales como personales, conseguir puestos directivos y, posteriormente, poder promocionarse en ellos (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002). Pues su concepción está basada en prejuicios hacia las mujeres que entorpecen su ascenso (Van Vianen y Fischer, 2002).

De igual forma, cabe indicar la existencia de otros autoras y autores que a lo largo de esos años desarrollaron diversas aportaciones al ámbito de estudio señalado. Su objetivo principal es la realización de un análisis descriptivo acerca del término “techo

de cristal”, de la brecha de género existente y del rol que desempeña la mujer en las organizaciones y empresas, así como señalar los posibles efectos que todo ello desencadena (Baker, Wendt y Slonaker, 2002; Pai y Vaydia, 2006; Barnett-Verzar y Wolf, 2008).

En la actualidad se trata de un concepto que posee una gran relevancia, no sólo en el ámbito científico, donde su estudio aparece más complejo y expandido hacia sectores diferentes a los estudiados hasta el momento, sino que cada vez ahonda en mayor medida en la sociedad y en las diversas organizaciones que la forman. Se señala la existencia latente de un “techo de cristal”, que no sólo dificulta el acceso de la mujer a los puestos altos, sino que la excluye de la toma de decisiones económicas de destacada importancia (OIT, 2015).

Una vez recabada la información y expuestas las diversas aportaciones nombradas, pasamos a describir brevemente nuestra propia aportación, la concepción que nosotros mismos tenemos sobre la metáfora analizada. Entendemos que es necesario contextualizar el término al entorno y circunstancias actuales. Si bien es cierto que sigue conformándose como un conjunto de barreras basadas en prejuicios sociales, sin embargo, esos obstáculos ya no son etéreos, por lo que podemos estudiar y visualizar que está ocurriendo.

De igual forma, podemos señalar que una vez alcanzados los cargos de alta responsabilidad, les resulta difícil mantenerse en ellos y no salirse de los roles predeterminados, poder ser respetadas y ostentar las mismas condiciones que sus compañeros varones. En definitiva, el problema sigue siendo la estructura social existente.

#### **4.1. 2 Otros conceptos similares al techo de cristal**

Una vez que hemos expuesto la sistematización literaria del término caso de estudio, pasamos brevemente a mostrar una serie de conceptos que guardan gran relación con la problemática descrita en el “techo de cristal”.

En primer lugar, descubrimos el denominado “techo de diamante”. Mientras que el hombre se sitúa como un “objeto de valoración”, la mujer se percibe como un “objeto de deseo”, lo cual desemboca en que no se la valore estrictamente con criterios profesionales, lo que puede llegar a influir en la seguridad o la autoestima de la mujer a la hora de acceder a puestos altos (Valcárcel, 1997).

Asimismo, también aparece el concepto de “techo de cemento”. En esta ocasión éste se plantea como una determinación personal tomada por la propia mujer, que desencadena en el rechazo de cargos de dirección elevados más estrictos y rígidos (Chinchilla y León, 2004). Esta barrera a su desarrollo profesional viene impuesta por

los estigmas preconcebidos en la sociedad, intentado evitar con ello posibles problemas de carácter personal o profesional.

Otra forma de describir la desigualdad latente en los puesto de dirección es a través de la definición del “precipicio de cristal” (*glass cliff*). Una vez que las mujeres han conseguido acceder a puestos altos, nos encontramos que éstos son menos valorados, más precarios y con una mayor posibilidad de fracaso (Ryan y Haslam, 2005).

Por otro lado, también podemos mencionar la “metáfora del laberinto” (*labyrinth metaphor*). Este término viene definido como aquellos obstáculos que pueden aparecer a la vez y desde distintas perspectivas, y que dificultan el acceso de la mujer hacia puestos altos (Eagly y Carli, 2007). Se trata de un término que refleja con mayor precisión la situación actual a la cual se enfrentan las mujeres, puesto que incluye diversas complejidades o impedimentos como son las tareas del hogar, la discriminación sexual o la propia inseguridad. Por lo que amplía y completa con mayor precisión la metáfora examinada anteriormente.

De igual forma, encontramos el conocido como “suelo pegajoso” (*stickyfloor*). Hace referencia a las responsabilidades que a las mujeres se les presupone sobre el cuidado del hogar y de la familia, lo cual obstaculiza o imposibilita su plena inserción laboral (Carioso, 2010).

Por último, haremos referencia al concepto “paredes de cristal”. Determina la existencia de una discriminación de género en los distintos departamentos o empleos dentro de una empresa, ello se produce debido a que las mujeres que alcanzan niveles altos aparecen concentradas en funciones gerenciales concretas (OIT, 2015).

Como hemos podido observar, como consecuencia de la aparición de la definición del “techo de cristal” y su posterior repercusión, surge un amplio abanico de terminología referente a la realidad latente en los puestos de dirección o de poder, percibiendo con ello los obstáculos o barreras con las que cuentan las mujeres a la hora de acceder a ellos.

## **4.2 Antecedentes bibliográficos**

En el presente apartado vamos a exponer una selección de algunos de los trabajos que se han desarrollado acerca del “techo de cristal”, percibiendo dicho término desde tres enfoques distintos, esto es, como causa, efecto o metáfora explicativa de la desigualdad latente en el acceso de puestos altos de responsabilidad.

Para su fácil comprensión y manejo mostramos de forma resumida la siguiente tabla, en la cual hallamos a los autores y autoras con sus correspondientes estudios, así como la descripción de una serie de información complementaria.

**Tabla 1: Antecedentes bibliográficos del “techo de cristal”**

Autores	Año	Línea de investigación	País	Conclusiones
<b>Powell, G.N. y Butterfield, D.A.</b>	1994	<u>Efectos</u> del techo de cristal en posiciones de alta dirección	EEUU	El fenómeno del techo de cristal puede desaparecer a través de procesos de promoción más uniformes y transparentes.
<b>Hemenway, K.</b>	1995	<u>Causas</u> del techo de cristal	EEUU	Los estereotipos, la cultura organizacional, los aspectos culturales y preferencia masculina son los principales aspectos que provocan la aparición de un techo de cristal. Asimismo, se plantean seis posibles soluciones a esta problemática.
<b>Calás, M. y Smircich, L</b>	1996	<u>Metáfora</u> techo de cristal	Reino Unido	Critica las investigaciones existentes por tratarlo como un problema que afecta sólo a una minoría.
<b>Lyness, K. S. y Thompson, D. E.</b>	1997	<u>Causas</u> del techo de cristal	EEUU	Factores como la autoridad o la menor posibilidad de flexibilidad laboral debido al cuidado de hijos o del hogar repercuten en la aparición del techo de cristal.
<b>Baxter, J. y Wright, E.O.</b>	2000	<u>Efectos</u> del techo de cristal en posiciones de autoridad	EEUU	Existe una baja representación de mujeres en la parte superior de la jerarquía, sin embargo también hallamos desigualdades en los puestos inferiores donde el hecho afecta a un mayor número de personas.

<b>Cotter, D.A., Hersmsen, J.M., Ovadia, S. y Vanneman, R.</b>	2001	<b>Efectos</b> del techo de cristal para avanzar hacia mayores niveles de salario o de autoridad	EEUU	El techo de cristal existe como una forma de entender la desigualdad de género, sin embargo es necesario la existencia de un concepto que ahonde en esta cuestión y complete de forma más exhaustiva sus efectos.
<b>Durbin, S.</b>	2002	<b>Causas</b> del techo de cristal	Reino Unido	La desigualdad de género y las discriminaciones organizacionales son los efectos del poder que ejerce el hombre sobre las mujeres.
<b>Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C.</b>	2002	<b>Efectos</b> del techo de cristal	España	La presencia de mujeres en altos cargos es baja, ello se debe a que cuanto mayor es el salario y mayor es la posibilidad de promoción, mayor es la desigualdad existente en el puesto de trabajo.
<b>Wirth, L.</b>	2002	<b>Efectos</b> del techo de cristal	EEUU	Los progresos, en cuanto a la inclusión de la mujer en puestos altos, son lentos.
<b>Goodman, J.S., Fields, D.L y Blum, T.C</b>	2003	<b>Metáfora</b> techo de cristal	Reino Unido	Indica una serie de características que poseen aquellas organizaciones en las cuales hay un número mayor de mujeres directivas.
<b>Agut, S. y Martín, P.</b>	2007	<b>Causas</b> del techo de cristal	España	Existen múltiples barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de poder, esta tendencia puede cambiar si se eliminan o reducen esos obstáculos.
<b>Barnet-Verzat, C. y Wolf, F.C.</b>	2008	<b>Efectos</b> del techo de cristal	Francia	Se denota la existencia de brecha de género y salarial en altos puestos.

<b>Pichler, S., Simpson, P. A. y Stroh, L. K.</b>	2008	<b><u>Metáfora</u> y <u>causas</u> del techo de cristal</b>	EEUU	Señala las causas que han ido determinando la formación de un techo de cristal y la permanencia actual del fenómeno estudiado.
<b>Johns, M. L.</b>	2013	<b><u>Causas</u> del techo de cristal</b>	EEUU	Identifica una serie de barreras u obstáculos, a la vez que plantea romper con el techo de cristal a través del desarrollo de acciones de distinta índole, tanto de carácter público como privado.

Fuente: Elaboración propia.

A partir de los trabajos analizados, podemos indicar que se confirma la existencia de una serie de barreras u obstáculos que crean desigualdades en los puestos de alta responsabilidad. La cultura, la estructura social o los estereotipos de género aparecen indistintamente como efectos o causas, lo cual demuestra la falta de consenso por clasificar estos hechos; sin embargo, de una forma u otra observamos cómo estos guardan una alta relación con el término estudiado. Asimismo, señalar la crítica a la limitación de su definición, evitando con ella el estudio, también relevante, de los puestos más bajos.

### 4.3 Teorías económicas de la discriminación de género

A continuación, presentamos una selección de las teorías económicas referentes a la discriminación laboral, centrándonos de forma específica en aquellas que estudian la temática de género.

Cabe señalar que la investigación de esta materia, enmarcada desde una perspectiva económica, es relativamente reciente. El trabajo denominado *The Economics of Discrimination*, publicado por Gary Becker en el año 1957, fue el pionero en esta materia. Tras él diversos economistas comenzaron a examinar esta cuestión.

La discriminación puede abordarse desde diversos ámbitos de estudio, sin embargo, no se ha llegado a alcanzar un acuerdo sobre su origen y consecuencias.

Podemos clasificar las distintas teorías dentro de tres perspectivas: neoclásica, marxista, así como de corte institucionalista.

### 4.3.1 Perspectiva neoclásica

A continuación, señalamos aquel conjunto de teorías enmarcadas dentro de la vertiente neoclásica.

En primer lugar, presentamos el **modelo del gusto por la discriminación** (Becker, 1957). Establece la existencia de prejuicios por parte de las empresas, y en general, de la sociedad, hacia el trabajo femenino. Se afirma que hay una preferencia o “gusto” por la discriminación de la mujer en el mercado laboral, lo que conlleva a una pérdida discrecional de la eficiencia productiva.

Para su explicación práctica se introduce el llamado “coeficiente de discriminación”, el cual mide en términos monetarios el coste psíquico o subjetivo que perciben tener aquellos empresarios que ostentan prejuicios sobre las mujeres a la hora de contratarlas.

Éste concluye que los empresarios discriminadores incurran en unos costes laborales más elevados que aquellos que no discriminan, por lo tanto, estos últimos poseen una ventaja en costes.

Finalmente, se determina que los ganadores serían los hombres, pues acaban alcanzando de esta forma unos salarios mayores, a la vez que son protegidos de la competencia femenina. Mientras que las mujeres, así como los empresarios discriminadores, salen perjudicados, debido a que obtienen un salario inferior y por incurrir en unos costes superiores a los necesarios.

Se presupone que a largo plazo sólo acaban sobreviviendo aquellas empresas que no discriminan, ya que poseen unos costes más reducidos, por lo tanto venden a precios más competitivos. En todo momento se deja que el mercado resuelva por sí mismo el problema de la discriminación, sin la necesidad de una intervención gubernamental. Puesto que se entiende que los empresarios discriminadores tendrán que dejar de serlo o quebrarán sus empresas.

No obstante, hemos podido comprobar como a lo largo de los años el funcionamiento del mercado no ha eliminado los prejuicios de los empresarios, sino que la discriminación sexual ha persistido.

Del mismo modo, encontramos la **discriminación estadística** (Phelps, 1972). Este tipo de discriminación se origina cuando se clasifica a una determinada persona únicamente en base a las características observables del grupo o grupos sociales a los que pertenece, sin tener en cuenta sus atributos personales.

Podemos tomar como ejemplo el prejuicio que recae sobre las mujeres jóvenes. Se presume que en un futuro podrán quedarse embarazadas y con ello quebrar la



estabilidad de su trabajo, por lo que se las discrimina y se opta por contratar a hombres jóvenes. Esto es una práctica habitual entre los empresarios, pues juzgan a la persona tomando como referencia una serie de datos y de información subjetiva, en función de una serie de estereotipos.

En esta ocasión, el empresario no sale perdiendo, vuelven a ser las mujeres las que realmente se ven perjudicadas. Únicamente podemos afirmar la existencia de un coste asociado a la decisión de no escoger a un personal más productivo, el cual será mayor, a mayor discriminación, lo que produce una pérdida, a su vez, de cuota de mercado a expensas de sus rivales. Asimismo, se demuestra que se trata de una práctica que no se verá disminuida con el paso del tiempo.

Respecto al **modelo del “amontonamiento”** (*crowding model*) desarrollado por Bergmann (1974), señalar que en él se manifiesta las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, tomando para ello como base la segregación ocupacional. Indica que las mujeres se encuentran concentradas en determinados puestos o trabajos calificados como “femeninos”, a la vez que se les impide acceder a ciertas ocupaciones catalogadas como “masculinas”, lo que desencadena en un exceso de oferta, hundiendo así los salarios.

Por último, hallamos la **teoría del capital humano** (Becker, 1964). Basa la explicación de la desigualdad de género en el mercado laboral en la diferencia de inversión en capital humano.

Explica la baja inversión de capital en mujeres. Afirma que el origen de la desigualdad existente en el mercado de trabajo se asienta en la mayor implicación de ellas en el ámbito familiar, lo cual supone la realización de trabajos más precarios que les permita compaginar con su vida privada y profesional, lo que provoca una menor preparación o inversión en capital humano.

Cabe indicar que en el contexto actual esta teoría carece de significatividad, puesto que ahora las mujeres poseen el mismo nivel de preparación académica que los hombres. Ello se refleja en el mayor número de universitarias o de trabajadoras formadas.

De igual forma, la cultura social ha cambiado estos últimos años, y con ella el papel que ha desempeñado la mujer en la sociedad.

Todas aquellas teorías que hemos incluido dentro de esta perspectiva tienen como punto en común una serie de limitaciones. Entre ellas podemos destacar que no se tiene en cuenta que ciertas variables de control, como son el nivel de estudio, así como la propia ocupación, provengan ya de decisiones de origen discriminatorio.

### 4.3.2 Perspectiva marxista

En esta ocasión la vertiente marxista señala que la discriminación hacia la mujer tiene su origen en el papel que se le asigna en el ámbito familiar como reproductora de la fuerza del trabajo, así como la desvalorización que ostenta por causa de su aislamiento social.

Tras la implantación del sistema capitalista, la función de las familias, esencialmente de las pertenecientes a la clase obrera, y protagonizada principalmente por el papel que se le asigna a la mujer de madre y ama de casa, ha sido la de dotar de una cuantiosa mano de obra a la sociedad. Ello conlleva la continua reposición de la fuerza de trabajo, así como el aumento de futuras generaciones de trabajadores.

De igual forma, indicar que dota al trabajo doméstico de un cierto carácter económico, a la par que necesario para el sostenimiento de la sociedad y del mercado de trabajo.

Dentro de esta vertiente podemos nombrar el estudio de la **degradación laboral** en sociedades avanzadas, así como la diferencia entre trabajo (factor de producción) y fuerza de trabajo (mercancía que se compra y se vende) (Braverman, 1974).

Según Braverman (1974), el proceso de degradación del trabajo se entiende por la descualificación de éste y el aumento del empleo femenino en los países desarrollados. Esto último conlleva empleos peor pagados y más precarios, teniendo en cuenta, a su vez, el aumento de la fuerza laboral causada por la necesidad cada vez mayor de ostentar un puesto de trabajo, con el fin de poder mantener así la económica doméstica.

Por otro lado, se señala que las mujeres suponen una importante reserva de empleos calificados como secundarios. Su incorporación al mercado laboral cada vez es más progresiva, siendo utilizado esto como un importante recurso del sistema capitalista. Asimismo, podemos indicar una serie de críticas que se han vertido hacia esta teoría, principalmente procedentes de la vertiente feminista, como es el caso de Beechey (1994). Se señala que el término de cualificación es poco realista e inadecuado, es por ello que se indica que se debería estudiar con mayor profundidad el concepto señalado, así como el de descualificación laboral. De esta forma, se podría entender cómo ciertos grupos de trabajadoras se han vinculado con trabajos no cualificados o cómo algunos empleos se han llegado a convertir en trabajos esencialmente de mujeres y otros de hombres.

También encontramos la argumentación expuesta por Humphries (1981). Afirmaba que la lucha de los trabajadores masculinos en el siglo XIX por evitar la degradación del empleo tenía como principal fin restringir el acceso de la mujer casada

al mercado laboral. La mayor competencia laboral que suponía la incorporación femenina al trabajo se planteaba por parte de los hombres como una amenaza, pues las mujeres percibían salarios más bajos que ellos. De esta forma, éstas se encontraban en una situación de exclusión, desventajosa y de mayor precariedad laboral.

Desde la vertiente marxista se ha señalado el aprovechamiento que los capitalistas han realizado de la segregación de género en beneficio propio. Dentro de dicho pensamiento se encuentra Edwards(1979), quien afirma que la discriminación de la mujer en el mercado laboral es ocasionada por los propios empleadores, pero que su asentamiento se debe a una serie de variables exógenas que cimientan la menor capacidad negociadora de la mujer.

Sin embargo, también hallamos una serie de críticas hacia su estudio, basadas en señalar que se trata de un análisis incompleto, irrelevante y poco fundamentado, que fomentan la cultura discriminatoria hacia la mujer.

Por último, destacamos la aportación realizada por Hamilton en el año 1980. Su principal fin era estudiar la situación de la mujer en el sistema capitalista, especialmente en el mercado laboral, desde una perspectiva marxista y con un enfoque feminista. Frente al planteamiento marxista de tener en cuenta solo el género masculino y de afirmar que la incorporación de la maquinaria favoreció la mayor participación de la mujer en el mundo del trabajo, Hamilton incorpora el género femenino al estudio y señala que lo que favorece la inclusión de la mujer es la aparición del trabajo asalariado, suceso previo a la Revolución Industrial y por tanto, a la introducción de la maquinaria en los procesos de producción.

El empleo asalariado cambió las condiciones de vida con las que contaban las mujeres previamente, lo que acompañado de la desaparición de la industria doméstica, conlleva que el capitalismo promoviera la formación de dos tipos de mujeres totalmente distintas (burguesas y obreras).

En definitiva, podemos concluir que la vertiente marxista señala que la situación desfavorable de la mujer es causada por el surgimiento y asentamiento del capitalismo.

### **4.3.3 Perspectiva institucionalista**

A pesar de que no se haga mención directa a la discriminación sexual, podemos coger como base las conclusiones obtenidas por autoras y autores localizados dentro de la vertiente institucionalista.

Se toma como base la existencia de una serie de reglas o costumbres que conforman el comportamiento de las personas. Centran su interés en el desarrollo interno de las empresas, las cuales las asumen como una estructura administrativa (no

mercantil), mientras que a las instituciones las toman como organismos de resolución de conflictos entre los diversos agentes económicos.

Primeramente, presentamos la teoría del mercado dual, la cual fue planteada por Doeringer y Piore (1985). Desde un enfoque por el lado de la demanda, delimitan el mercado de trabajo en dos sectores (primario y secundario), cuyas diferencias principales son las condiciones, los salarios y la estabilidad presentes en ambos.

Esta teoría destaca que la desigualdad entre hombres y mujeres se origina en el desempeño de tareas del hogar y de cuidado que ellas desarrollan, quedándose atascadas en el sector secundario, pues carecen de formación y poseen, por tanto, un menor capital humano.

Cabe indicar, que en la actualidad, como señalábamos anteriormente, las mujeres ya no carecen de formación, por lo tanto este planteamiento estaría desfasado. Sin embargo, siguen encargándose en mayor medida del desempeño de las tareas del hogar, lo cual sigue repercutiendo en su inserción en el mercado laboral.

De igual forma, hallamos la teoría de mercado laboral interno desarrollada también en el mismo año por Doeringer y Piore (1985). Afirman que tanto el precio como la asignación del trabajo se regulan a través de unas normas y procedimientos administrativos (y no mercantiles). También distinguen la existencia de un mercado externo de trabajo donde las decisiones de precios o trabajo son controladas por variables económicas. Ambos mercados permanecen conectados y existe intercambios o movimientos entre ellos.

Por otro lado, se relaciona el mercado secundario con la carencia de mercados internos o poco evolucionados, y el mercado primario con la existencia de mercados internos estructurados. Ello justifica la estabilidad o desplazamiento de los trabajadores, así como la baja movilidad entre mercado primario y secundario, y por consiguiente, la presencia y sustento de la segmentación.

Asimismo, a continuación, presentamos los siguientes autores y autoras también localizados dentro de la vertiente analizada, y que hemos creído conveniente nombrarlos.

Hallamos a Arrow (1971), el cual toma como referencia las características personales de los individuos. Afirma que los empresarios a priori poseen una serie de expectativas referentes a un determinado grupo social calificado como inferior. Posteriormente, dicho colectivo asume como propias esas expectativas y actúan consecuentemente en base a ellas.

Asimismo, encontramos a Marshall (1974), quien defendió la necesidad de dar una mayor significatividad a los diversos factores históricos o sociales existente, tales como la discriminación de minorías previas a la de mercado.

Y en último lugar, señalar a Krug (1997), quien sostenía que las desigualdades se institucionalizan gracias a los reglamentos legislativos que amparan su existencia, mantenidos por ciertos grupos de interés que se ven beneficiados de ello.

Podemos indicar que determinados colectivos (directivos, trabajadores, maridos, sindicatos o partidos políticos) pueden utilizar una serie de herramientas, como puede ser el contrato, el matrimonio, la negociación colectiva o las leyes, para institucionalizar la discriminación de las mujeres.

De igual forma, la mujer puede consolidar su propia discriminación, aceptando ciertas situaciones de desigualdad.

**Tabla 2: Perspectivas económicas de la discriminación de género**

	Neoclásica	Marxista	Institucionalista
Autores	Becker, Phelps, Bergmann...	Braverman, Humphries, Edwards, Hamilton...	Arrow, Doeringer y Piore, Marshall, Krug...
Teorías	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo del gusto por la discriminación</li> <li>- Teoría del capital humano</li> <li>- Teoría de la discriminación estadística</li> <li>- Modelo del “amontonamiento” (<i>crowding model</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proceso de degradación del trabajo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mercado dual</li> <li>- Mercado laboral interno</li> </ul>
Conclusiones	Si existe discriminación o desigualdad, deberían desaparecer a lo largo del tiempo, como consecuencia de una mayor competencia en el mercado (se restablece el equilibrio en el mercado laboral).	La discriminación de la mujer proviene del desarrollo del capitalismo.	Incluye los rasgos estructurales del trabajo como variables explicativas. Examina los impactos sociales y culturales que forjan la discriminación y la segregación laboral.

Fuente: Elaboración propia.

En definitiva, destacar cómo la existencia de diversas teorías provenientes de distintas vertientes no logra averiguar un origen, así como una salida en común al problema de la discriminación de género. No llega a imponerse ni prevalecer ningún planteamiento, pues existen una serie de hechos que se escapan de los modelos económicos predeterminados.

#### **4.4 Características diferenciales entre hombres y mujeres en altos cargos**

La finalidad inicial de este apartado se fundamenta en el análisis de los estilos de liderazgo existentes y de los rasgos sociales que los caracterizan. A partir de él, vamos a determinar la existencia o no de diferencias entre hombres y mujeres, extrapolarlo posteriormente las conclusiones obtenidas al estudio del techo de cristal.

Encontramos que el prejuicio hacia la mujer se muestra como la principal barrera que impide su ascenso laboral, y que justifica, a la vez, la baja presencia femenina en posiciones de liderazgo (Eagly y Karau, 2002). Ello se debe a que las características sociales que se les asignan a las mujeres no son afines a los rangos que singularizan a un líder, cuyo rol es adquirido y asumido por el hombre, puesto que la supremacía se vincula a los atributos masculinos.

Por ende, Schein (2001) afirmaba que la existencia de un estereotipo que vincula al hombre con la dirección, se trata de uno de los principales problemas para aquellas mujeres que pretenden alcanzar posiciones de autoridad. Su base principal se sustenta en la “teoría del rol social” desarrollada por Eagly (1987), la cual apoya la existencia de dos roles distintos y dispares en función del género, y que constituyen los atributos y comportamientos esperados por la sociedad (Morales y Cuadrado, 2004).

De igual modo, la concepción “think manager, think male” hace referencia a lo que hemos ido señalando, pensar en términos ejecutivos o de poder, es pensar en términos masculinos (Schein, 2001), lo cual desencadena en una barrera psicológica que dificulta la incorporación femenina en puestos de responsabilidad. Por consiguiente, se ha demostrado la evidente existencia de una tendencia encaminada hacia el prejuicio y la discriminación hacia la mujer.

Consecuentemente, una vez que la mujer alcanza altos cargos, en ocasiones opta por adoptar características identificativas del rol masculino, con el fin de poder desempeñar puestos de poder. Sin embargo, puede que se vea rechazada al romper con las normas sociales establecidas (Butler y Geis, 1990). En cambio, si la mujer mantiene sus actitudes femeninas preestablecidas o intenta minimizar su comportamiento, ajustándolo así a los estándares impuestos socialmente, va a ser igualmente juzgada, puesto que se duda que una mujer pueda ser competente para el cargo.

La teoría de la congruencia del rol sintetiza aquello que acabamos de plantear, pues establece que existen una serie de expectativas sobre el comportamiento de las personas en función del rol de género determinado socialmente, el cual viene definido por aquellas conductas o actuaciones esperadas o deseables que ocasiona aprobación por parte de la sociedad, así como sentimientos propios de orgullo o vergüenza (Eagly, 1987; Eagly, Wood y Johannesen-Schmidt, 2004).

Asimismo, podemos observar como teóricamente se han desarrollado diversas propuestas que detallan de forma concreta cuáles son las características o estilos de liderazgo que conforman los roles sociales de género.

Por un lado, presentamos el estilo conocido como “transformacional”, y su opuesto el “transaccional”. El primero alude en mayor medida a aquellos rasgos atribuidos al carácter femenino, mientras que el segundo se relaciona con los aspectos masculinos. La causa principal de esta distinción es la cultura arraigada en nuestra sociedad, la cual ha mantenido a la mujer a lo largo de los años a cargo de los trabajos de cuidado, así como de educación y crianza de los hijos, por lo que le presupone que debe tener una mayor sensibilidad e interés por los demás (Bass y Avolio, 1994).

Por otro lado, podemos indicar que la posición de líder se encuentra altamente relacionada con el rasgo “agéntico” o “instrumental”, característico del estereotipo masculino, el cual se envuelve dentro de un rol “autocrático y orientado a la tarea”. Se le imponen características o valores organizacionales tales como la racionalidad, el individualismo, la competitividad, la agresividad, el emprendimiento, el ser independiente o dominante.

Para la mujer se le asigna el rol “democrático y centrado en las relaciones”, vinculado más con un rasgo “comunal” o “expresivo”. En su caso, se le atribuyen características o valores organizacionales más emocionales tales como la generosidad, ser comprensiva o el interés por los demás. Por lo tanto, podemos indicar que a la mujer se le asocia más con la dimensión afectiva que con la competitiva, lo que desencadena en una menor inclusión en el ámbito de toma de decisiones (Huici, 1984).

No obstante, también observamos como ciertas investigaciones plantean, desde una perspectiva más amplia y pormenorizada, cuál es el estilo de dirección impulsado por las mujeres.

En referencia a ello, introducimos el estudio realizado por Eagly y Johnson (1990), en el cual se concluye que las mujeres desarrollan estilos de liderazgo más “participativos” y “democráticos”, mientras que los hombres cuentan con rasgos más “autocráticos” y “directivos”. Pues se muestra que el estilo femenino es menos imperativo y potencia en mayor medida la colaboración, la igualdad, el trabajo en

equipo y la inclusión e integración de sus subordinados (Helgesen, 1990; Rosener, 1995).

De igual forma, el estilo de liderazgo femenino se caracteriza por fomentar la resolución de conflictos mediante el consenso, de una dirección participativa, cooperativa y comunicativa, así como de una toma de decisiones que combina tanto lo racional como emocional.

Por otra parte, pasamos a comentar la obra denominada *Feminine leadership or how to succeed in business without be in gone of the boys* (Loden, 1985), la cual nos arroja datos sobre la comparativa entre ambos estilos de dirección.

Principalmente, se infiere que las mujeres mantienen un estilo cooperativo basado en el trabajo en equipo, comprendido dicho concepto como la unidad esencial de la estructura organizativa, dentro del cual se van desarrollando tanto los objetivos marcados profesionalmente, así como los fines personales específicos de los trabajadores implicados. Pues su objetivo es alcanzar la calidad, no el triunfo o éxito como lo hace el estilo masculino. Finalmente, se vuelve a remarcar que las características primordiales son el control reducido, la comprensión, la colaboración y unos niveles altos de rendimiento.

Si lo extrapolamos de forma específica al ámbito público, hallamos que los rasgos propios que identifican a las mujeres políticas son ser dialogante, menos autoritarias y más integradoras con sus subordinados (Uriarte y Ruiz, 1999).

En definitiva, las mujeres muestran una mayor empatía frente a los demás, no basan sus decisiones en aspectos puramente racionales y buscan un beneficio compartido entre todos. No sólo trabajan por alcanzar sus propios objetivos a corto plazo, sino que también buscan lograr el objetivo de mejora a largo plazo de la organización.

Cabe señalar que todo ello se ejemplifica de forma general, no concluye que un hombre no reúna características más afines al rol femenino, ni que todas las mujeres sigan estos parámetros señalados. Por ejemplo, podemos indicar una serie de estudios donde se ha recabado que ciertas mujeres han presentado características “contraestereotípicas”, esto es, opuestas a los rasgos femeninos y semejantes a los masculinos.

Si bien es cierto que en varias investigaciones se concluye que se no hallan realmente diferencias entre mujeres y hombres líderes, y que si estas existen son insignificantes (Powell, 1990). Se vislumbra una amplia literatura sobre el tema señalado, caracterizada por la heterogeneidad, pues se disputan diversas perspectivas que no clarifican de forma precisa la existencia de dichas diferencias teóricamente señaladas, no habiendo así un acuerdo respecto a la posición de las mujeres en puestos



de liderazgo. Asimismo, también se ha señalado que las diferencias no se encuentran en el estilo de liderazgo, sino en las diversas situaciones que solicitan la elección de un determinado estilo u otro (Genovese, 1993).

Tras un estudio realizado a las diversas diputadas y diputados españoles se extrajo que mayormente mantenían opiniones en desacuerdo con la afirmación de que las mujeres eran menos eficientes y menos imponente sus ideas (Uriarte y Ruiz, 1999).

En definitiva, la toma de decisiones tanto en el ámbito empresarial como político es más eficiente cuando existe igualdad de género. Dejando de lado las posibles diferencias, la incorporación femenina, supone aprovechar el talento profesional del 51% de la población, y por lo tanto, contribuye a eliminar el techo de cristal.

Por último, plantear la construcción de nuevas definiciones sobre los roles propios de la posición de liderazgo, lo cual favorece la desaparición de las percepciones sociales y sexistas ya establecidas. Esto se presenta como un factor clave y esencial para la evolución social de la presencia de mujeres en puestos de poder.

## 5. Legislación nacional y autonómica

Iniciamos el apartado señalando aquella legislación existente en el marco nacional y vinculante con el tema examinado.

En primer lugar, citamos dos artículos recogidos en la [Constitución Española de 1978](#). Por un lado, encontramos el artículo 9.2, en el cual se señala:

*“(...) promover las condiciones para (...) 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** (...)”*

Por otro lado, presentamos el artículo 14, el cual dispone que:

*“Los españoles son **iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer discriminación alguna o razón de(...) sexo (...) o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.*

Partiendo de ello, a continuación exponemos aquella ley que goza de mayor relevancia en nuestro país en cuanto a la equidad entre ambos sexos, esto es, la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres](#) (LOI).

Además de promover la “igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres” (art.1.1), destacamos principalmente la “disposición adicional primera” donde se describe el “principio de presencia o composición equilibrada”:

*“se entenderá por **composición 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 sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento**”*

Dicho principio se aplica, a través del artículo 52, a la Administración del Estado, así como a sus órganos públicos dependientes o vinculados a ésta.

De igual forma, cabe destacar la modificación que la citada Ley hace del Régimen Electoral General (recogido en la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio), incorporando el “artículo 44bis”, en el cual se recoge que:

*“1. Las **candidaturas** (...) deberán tener una **composición equilibrada** de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como **mínimo el cuarenta por ciento**. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.*

*En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las **Comunidades Autónomas**, las leyes (...) podrán establecer **medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres** en las candidaturas (...).*

*2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, (...) será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible (...).*

*3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados”.*

Una vez expuesta la regulación nacional, pasamos a comentarla legislación vigente a nivel autonómico.

Ante todo, cabe señalar que las llamadas políticas de igualdad de género vienen recogidas dentro de las competencias exclusivas y propias de las CCAA (Comunidades Autónomas). Esto desencadena en que cada una presente una regulación específica y concreta, siguiendo así una evolución distinta respecto a la puesta en marcha del

principio de composición equilibrada en los diversos parlamentos, así como en la posterior confección de sus respectivas políticas y su reflejo, por tanto, en la sociedad.

Sin embargo, debemos tener en cuenta el rango o relevancia del conjunto de la legislación existente. En primer lugar, se encuentra la Constitución española de 1978, seguido de la Ley electoral y la Ley de igualdad de ámbito nacional señaladas anteriormente, y por último, hallamos las respectivas legislaciones autonómicas que pasaremos a comentar en este epígrafe.

Para ello, a continuación, presentamos la tabla 3, basada en el estudio realizado por Aldeguer (2015) denominado “Democracia paritaria, normativa electoral y régimen autonómico para la igualdad de oportunidades”.

En dicha tabla se muestra una serie de normativas (Estatuto de Autonomía, Ley de igualdad de género o Ley electoral), en las cuales hallamos regulada la temática de género examinada en el presente trabajo. Cabe señalar que mencionamos especialmente aquellos artículos que promuevan la igualdad entre hombre y mujer en el ámbito político, incluyendo en ello tanto a los organismos y asociaciones políticas, así como la composición e integración equilibrada en el ámbito parlamentario.

**Tabla 3: Legislación autonómica en materia de igualdad**

	<b>Estatuto de Autonomía</b>	<b>Ley de igualdad de género</b>	<b>Ley electoral</b>
<b>Andalucía</b>	<a href="#"><u>Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo</u></a>	<a href="#"><u>Ley 12/2007, de 26 de noviembre</u></a>	
	Art. 10.2 “Efectiva igualdad” y “democracia paritaria” en la vida política	Art. 56.4 “Presencia equilibrada” en los órganos de dirección y decisión en el ámbito político	-
		Art. 4.8 y Art. 53 “Composición y presencia equilibrada” en las <b>candidaturas</b>	
<b>Aragón</b>	<a href="#"><u>Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril</u></a>		
	Art. 15.1 <b>Igualdad</b> en los asuntos políticos	-	-
<b>Asturias, Principado de</b>	Señala el principio de igualdad y libertad en la vida política, no obstante	-	-

	<b>no especifica ni recoge leyes afines a la cuestión de género.</b>		
<b>Canarias</b>	-	<a href="#">Ley 1/2010, de 26 de febrero</a>	-
		<u>Art. 4.8</u> “ <b>Participación o composición equilibrada</b> ” en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones	
		<u>Art. 4.1</u> “ <b>Igualdad de trato</b> ”en el ámbito político	
		<u>Art. 60</u> Las <b>candidaturas</b> para las elecciones al Parlamento de Canarias garantizarán la “ <b>presencia equilibrada</b> ”	
<b>Cantabria</b>	-	<a href="#">Proyecto de Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres<sup>1</sup></a>	-
		<u>Art. 128:</u> <b>Presencia equilibrada</b> en las <b>candidaturas</b> .	
		<u>Disposición quinta final:</u> La composición equilibrada de las candidaturas electorales viene definida porque ningún sexo se encuentre representado por debajo del 40%.	

---

<sup>1</sup>Mención especial merece dicho proyecto de ley cántabro aprobado el pasado mes de marzo por el Consejo de Gobierno, disponiendo así, por primera vez, de una legislación autonómica propia en dicha materia.

Castilla-La Mancha	-	-	<a href="#">Ley 11/2002, de 27 de junio</a>
	-	-	Art. 5 “ <b>Paridad electoral</b> ” (Umbral mínimo del <b>40%</b> en <u>candidaturas</u> y <u>listas cremallera</u> )
Castilla y León	Señala el principio de igualdad y libertad en la vida política, pero <b>no</b> especifica ni recoge <b>leyes afines a la cuestión de género.</b>	-	-
Cataluña	<a href="#">Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio</a>	<a href="#">Ley 17/2015, de 21 de julio</a> <sup>2</sup>	-
	Art. 4.3, 19. 2 y 41.1 “ <b>Igualdad de oportunidades y equidad</b> ” en la vida política y en el ámbito público	Art. 19 1.Principio de “ <b>presencia paritaria</b> ” en el reparto del <u>poder político</u> , y fomentar la participación de las mujeres cargos en que están poco presentes”	-
	Art. 56.3 “ <b>Paridad</b> entre mujeres y hombres para la elaboración de las <u>listas electorales</u> ” (Sin detallar el alcance en términos numéricos)	2. <b>Paridad</b> en las <u>candidaturas</u>	-
Comunitat Valenciana	<a href="#">Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio</a>	<a href="#">Ley 9/2003, de 2 de abril</a>	-
	Art. 11 “ <b>Participación plena</b> ” e igualdad de condiciones en la vida política	Art. 10 “ <b>Presencia paritaria</b> ” en el nombramiento o designación en órganos o instituciones	-
		Art. 11 <b>Favorecer la presencia</b> de mujeres en las <u>candidaturas</u>	-
		Art. 12 <b>Subvenciones:</b> se incrementarán en un 10% para los escaños obtenidos por mujeres”	-

Extremadura	<a href="#">Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero</a>	<a href="#">Ley 8/2011, de 23 de marzo</a>	
	<p><u>Art. 17.4</u> Las <b>candidaturas</b> se compondrán con <b>criterios de igualdad de género</b> (sin determinar ningún tipo de medida específica)</p>	<p><u>Art. 7</u> “<b>Plena y efectiva igualdad</b>” en todos los ámbitos</p>	-
		<p><u>Art. 72.4</u> “<b>Presencia equilibrada</b>” de mujeres y hombres en asociaciones y organizaciones políticas <b>Subvenciones</b> que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que esté infrarrepresentadas</p>	
Galicia	<a href="#">Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril</a>		
	<p><u>Art. 4.2</u> “<b>Libertad e igualdad</b>” en la vida política</p>	-	-
Illes Balears	<a href="#">Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero</a>	-	<a href="#">Ley 8/1986, de 26 de noviembre</a>
	<p><u>Art. 17.2</u> “<b>Plena participación e igualdad de condiciones</b>” en la vida política</p>	-	<p><u>Art. 16.4</u> “<b>Presencia equilibrada</b>” en las candidaturas</p>
Madrid, Comunidad de	<a href="#">Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero</a>		
	<p><u>Art. 1.3 y 7.4</u> “<b>Principio de igualdad</b>” en la vida política</p>	-	-
Murcia, Región de	Defiende el principio de igualdad y libertad en la política, sin embargo <b>no</b> recoge <b>leyes afines a la cuestión de género</b>	-	-

Navarra, Comunidad Foral de	-	<a href="#">Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre</a> <sup>3</sup>	-
		<p><u>Artículo 2 b y c:</u> Promoción de la” <b>presencia igualitaria</b>” en los órganos decisorios y ejecutivos de las entidades o asociaciones</p> <p>Promoción de la <b>presencia de mujeres</b> en los órganos de decisión de los <b>partidos políticos</b>, así como en las <b>candidaturas</b></p>	
País Vasco	-	<a href="#">Ley 4/2005, de 18 de febrero</a>	-
		<p><u>La Disposición Final Cuarta</u> Las <b>candidaturas</b> estarán integradas por al menos un <b>50 %de mujeres</b></p>	
Rioja, La	Señala el principio de igualdad y libertad en la vida política, no obstante <b>no</b> especifica ni recoge <b>leyes afines a la cuestión de género.</b>	-	-
Ceuta y Melilla	Hace mención a la igualdad en la vida política, pero <b>no</b> especifica ni recoge <b>leyes afines a la cuestión de género.</b>	-	-

Fuente: elaboración propia a partir de Aldeguer (2015)

<sup>3</sup>Durante el presente año se llevará a cabo la aprobación de una nueva Ley de igualdad: <http://www.noticiasdenavarra.com/2017/10/24/sociedad/navarra/la-ley-de-igualdad-se-llevara-al-parlamento-en-2018-para-su-aprobacion>

Podemos indicar que la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 supone la puesta en marcha de la conocida como “segunda ola de reformas de estatutos de autonomía”, lo cual desemboca en la incorporación de la cuestión de género en dichas legislaciones, así como en la aprobación de leyes de igualdad entre mujeres y hombres. Todo ello conlleva un avance en la participación de la mujer en la política española.

Asimismo, cabe destacar que no se marcan porcentajes o limitaciones numéricas en la mayoría de la legislación autonómica expuesta. País Vasco, Castilla-La Mancha y, como última incorporación, Cantabria se presentan como las únicas comunidades en las que se establece cuantitativamente la igualdad en las candidaturas electorales. Se precisa que la participación de ningún sexo puede estar por encima del 60% ni por debajo del 40%, salvo la normativa vasca, la cual va más allá y fija como mínimo una representación femenina del 50%, siendo así la legislación más estricta e igualitaria del ámbito nacional.

También hallamos como se fomenta una participación más paritaria a través de la implantación de una serie de subvenciones que fomente dicho hecho. Estas van dirigidas tanto a las candidaturas, como lo expuesto en la normativa valenciana, así como en la estructura de las propias organizaciones políticas, como lo establecido en la legislación extremeña. Sin embargo, aunque su incumplimiento supone no percibir dichas subvenciones, en ningún momento los partidos son sancionados.

No obstante, sí que podemos señalar que en su gran mayoría todas las legislaciones examinadas recogen los conceptos de presencia o participación equilibra o paritaria (mención especial al concepto de “democracia paritaria” introducido en la normativa andaluza). Estos términos permiten promover el reconocimiento de la necesaria igualdad de género en órganos o puestos de poder.

A pesar de ello, observamos cómo en algunas comunidades se carece de normativa que regule la paridad, o si se establece no queda definido, en su mayoría, qué medidas se deben tomar, qué cuantificación se marca o qué sanción se aplica. De igual forma, apuntar que el mínimo marcado para las candidaturas electorales (40 o 50%), no delimitan quien encabeza la lista, aspecto importante que define quienes formaran los puestos de poder en los órganos de representación parlamentaria.

## **6. Estructura, funcionamiento y composición de los parlamentos autonómicos**

En el presente apartado, señalamos, en primer lugar, y de forma teórica, cómo se estructuran y conforman los diversos parlamentos analizados en el trabajo. En segundo lugar, se muestran de forma descriptiva los datos recabados sobre ellos.



El Parlamento constituye la institución principal e indispensable para la organización colectiva y democrática tanto del país como de cada Comunidad Autónoma.

Para las regiones autónomas encontramos como el Poder Legislativo, emanado de las Cortes Generales<sup>4</sup>, aparece descentralizado en las denominadas “Asambleas Legislativas”, presentándose como la función más característica y relevante de los parlamentos, dotando así a cada una de las comunidades de una autonomía administrativa propia. Su principal competencia es la elaboración y aprobación de normas legislativas de diversa índole que regulan tanto su estructura y funcionamiento, como la del conjunto de sus aparatos administrativos dependientes.

Aparte de la aprobación de presupuestos u otras competencias económicas, también se encargan de respaldar las decisiones adoptadas o presentadas por el Poder Ejecutivo autonómico, así como de ejercer control continuo sobre las diversas acciones tomadas por el Gobierno.

A continuación, presentamos la composición de los diversos parlamentos, detallando para ello el número de diputadas y diputados<sup>5</sup>. A los efectos de nuestro trabajo se han equiparado los Parlamentos Autonómicos y las Asambleas de las Ciudades Autónomas. En el mismo, el código de colores indica que en un tono verde oscuro aparecen aquellas comunidades que igualan o superan el 50% de participación femenina, mientras que aquellas que muestran un tono rojo no llegan a alcanzar ni el 40% de representación.

---

<sup>4</sup>Órgano bicameral compuesto por la Cámara alta (Senado) y por la Cámara baja (Congreso de los Diputados).

<sup>5</sup> Dichos datos, así como el conjunto de información de corte numérico, fueron recabados durante los meses de marzo y abril del año 2018 a través de las diversas páginas web de los respectivos parlamentos y partidos políticos analizados.

**Tabla 4: Parlamentarias y parlamentarios en el año 2018**

	DIPUTADAS	DIPUTADOS	% DIPUTADAS	% DIPUTADOS
ANDALUCÍA	57	51	52,78%	47,22%
ARAGÓN	31	36	46,27%	53,73%
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	21	23	47,73%	52,27%
BALEARS, ILLES	28	31	47,46%	52,54%
CANARIAS	30	30	50,00%	50,00%
CANTABRIA	14	21	40,00%	60,00%
CASTILLA-LA MANCHA	14	19	42,42%	57,58%
CASTILLA Y LEÓN	34	50	40,48%	59,52%
CATALUÑA	57	78	42,22%	57,78%
COMUNITAT VALENCIANA	44	54	44,90%	55,10%
EXTREMADURA	28	37	43,08%	56,92%
GALICIA	34	41	45,33%	54,67%
MADRID, COMUNIDAD DE	59	70	45,74%	54,26%
MURCIA, REGIÓN DE	17	28	37,78%	62,22%
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	26	24	52,00%	48,00%
PAÍS VASCO	40	35	53,33%	46,67%
RIOJA, LA	16	17	48,48%	51,52%
TOTAL CCAA	550	645	46,03%	53,97%
CEUTA	7	15	31,82%	68,18%
MELILLA	12	13	48,00%	52,00%
TOTAL CA	19	28	40,43%	59,57%
TOTAL	569	673	45,81%	54,19%
NACIONAL	144	206	41,14%	58,86%

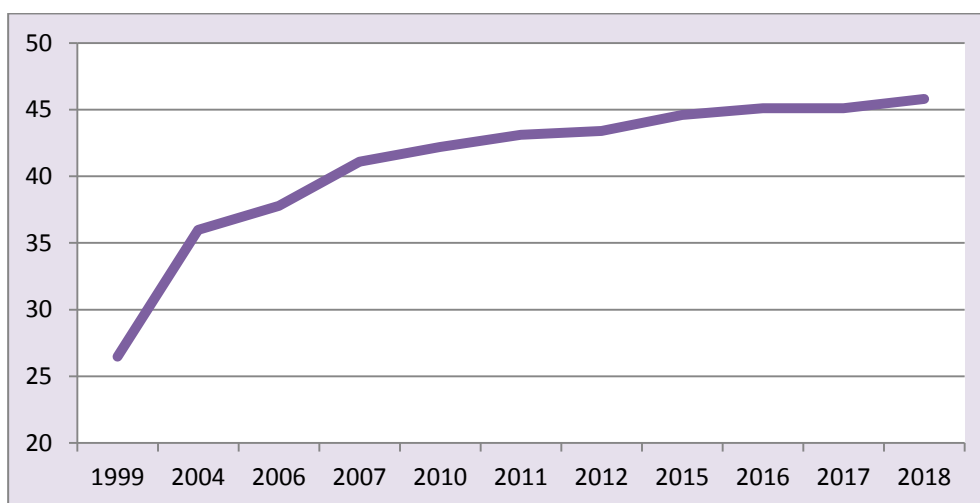
Fuente: elaboración propia a partir de las páginas webs de los parlamentos (2018)

Por un lado, podemos señalar que la definición de “composición equilibrada”, marcada por el art. 1.1 de la Ley Orgánica 3/2007, es cumplida por la mayoría de los parlamentos, a excepción de la Asamblea Regional de Murcia y la Asamblea de Ceuta, pues éstos no alcanzan el 40% de representación femenina (dichos porcentajes aparecen marcado en color rojo). No obstante, destaca que el conjunto de parlamentos analizados superan dicho porcentaje en promedio.

Por otro lado, si vamos más allá de lo fijado en la legislación y marcamos el 50% como la participación que garantiza la equidad de género, tomando como referencia lo exigido en las candidaturas electorales del País Vasco, observamos que únicamente alcanzan este umbral cuatro comunidades: Andalucía, Canarias, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco.

Asimismo, hemos considerado la evolución de la variable examinada en los años anteriores y la hemos comparado con la situación actual. Podemos concluir que tanto en las CCAA como de las CA (Ciudades Autónomas), ha aumentado de manera sostenida en el tiempo el número de diputadas, como podemos observar en el siguiente gráfico. Los datos detallados por CCAA se encuentran en la [\(Tabla A1 del Anexo\)](#).

**Gráfico 1: Evolución temporal del número de parlamentarias autonómicas desde el año 1999 al 2018**



Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos (2018)

El análisis específico de la evolución del conjunto de las CCAA, no incluyendo las ciudades autónomas, es similar al expuesto anteriormente, con una clara tendencia positiva y al alza salvando pequeñas variaciones. No obstante, destaca el salto que se ha producido durante la última década. Por ello creemos conveniente mostrar la variación porcentual producida entre ambos períodos.

**Tabla 5: Variación porcentual del número de parlamentarias autonómicas entre los años 1999 y 2018**

	<b>1999-2018</b>
<b>ANDALUCÍA</b>	85,58%
<b>ARAGÓN</b>	44,96%
<b>ASTURIAS, PRINCIPADO DE</b>	43,20%
<b>BALEARS, ILLES</b>	47,49%
<b>CANARIAS</b>	41,19%
<b>CANTABRIA</b>	18,16%
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	0,12%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	52,36%
<b>CATALUÑA</b>	89,45%
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	6,50%
<b>EXTREMADURA</b>	47,32%
<b>GALICIA</b>	184,70%
<b>LA RIOJA</b>	45,45%
<b>MADRID, COMUNIDAD DE</b>	41,39%
<b>MURCIA, REGIÓN DE</b>	88,90%
<b>NAVARRA, COMUNIDAD FORAL</b>	100,00%
<b>PAÍS VASCO</b>	81,83%
<b>TOTAL</b>	<b>67,79%</b>

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos (2018)

Observamos un conjunto de comunidades, Andalucía, Cataluña, Galicia, Región de Murcia, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco, cuya evolución aparece marcada en azul, que han presentado un aumento destacado en el número de diputadas. Galicia merece una mención especial entre ellas, pues casi cuadriplica el porcentaje de diputadas que tenía el año 1999. En color naranja, se agrupa Cantabria y sobre todo Castilla-La Mancha, porque han sufrido la menor variación en el periodo. La última CA prácticamente tiene el mismo número de diputadas, si bien este resultado puede ser achacable, en una parte considerable, a la importante reducción en el tamaño de su parlamento en las dos últimas legislaturas.

No obstante, los porcentajes actuales muestran que la representación de las mujeres en los diversos parlamentos son bastante similares sin que persistan grandes diferencias entre ellos. Por tanto, la disímil variación en periodos anteriores en ciertas comunidades refleja el esfuerzo de convergencia que han realizado al partir previamente de porcentajes muy reducidos.

El resto de años estudiados ([Tabla A2 del Anexo](#)), permite observar el crecimiento en el porcentaje de diputadas que señalábamos anteriormente. Sin embargo, existen ciertas CCAA que han reducido su crecimiento e incluso en las que se ha vuelto negativo, especialmente desde el año 2007 hasta la actualidad. Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunitat Valenciana, Extremadura, Murcia y Ceuta son las CCAA en las que se ha experimentado un menor crecimiento.

Describimos ahora la amplia y compleja estructura organizativa que determina la toma de decisiones de los parlamentos que cuentan con sus propios ámbitos de decisión y poder. Por un lado, se encuentran los Órganos Rectores, formados por la Presidencia, la Mesa y la Junta de Portavoces. Asimismo, por otro lado, tendremos en cuenta los llamados Órganos de Funcionamiento, en nuestro caso concretamente estudiaremos las Comisiones.

La Mesa es el órgano de gobierno interno de los parlamentos. Se encarga principalmente de su trabajo interno, así como de la gestión y tramitación de los diversos escritos o iniciativas que se presenten, y de su reparto posterior a las comisiones. En dicho órgano rector también se debate los temas que compondrán el orden del día en los diferentes plenos.

La Presidencia de la Mesa, que preside también la cámara legislativa, constituye el segundo puesto de mayor relevancia de la CA después de la presidencia del Gobierno autonómico, o en su caso, nacional. El resto de integrantes de la Mesa está compuesto por vicepresidencias y secretarías, que tienen como principal fin dar entrada a los grupos parlamentarios minoritarios y sustituir al presidente o presidenta en su ausencia por orden de relevancia.

La [Tabla A3 del Anexo](#) detalla la totalidad de los datos recabados respecto a la estructura por género de dichas instituciones. En términos generales, las CCAA tienen una representación femenina en las presidencias de sus respectivas asambleas parlamentarias que alcanza el 58,82% en promedio. Este cargo es desempeñado únicamente por hombres en Ceuta y Melilla.

Sin embargo, las vicepresidencias están ocupadas por mujeres en ambas Ciudades Autónomas. El porcentaje se reduce al 40,00% en las CCAA. Las secretarías constituyen un cargo desarrollado principalmente por hombres tanto en Ceuta como Melilla, mientras que la participación femenina en las CCAA alcanza el 43,24% de promedio.

La vicepresidencia es el cargo que muestra, en promedio, una mayor representación de mujeres. No obstante, si sólo tomamos las CCAA, la presidencia constituye el puesto que presenta un mayor porcentaje de presencia femenina.

La Junta de Portavoces es un órgano compuesto por los portavoces de los grupos parlamentarios que está presidido por el presidente o presidenta del Parlamento. Su principal competencia es determinar los criterios de organización y la estructura de los debates y labores parlamentarias. La tabla 6 recoge el porcentaje de mujeres portavoces en los distintos parlamentos analizados.

**Tabla 6: Porcentaje de mujeres portavoces en los parlamentos autonómicos en el año 2018**

<b>ANDALUCÍA</b>	20,00%
<b>ARAGÓN</b>	66,67%
<b>ASTURIAS</b>	33,33%
<b>BALEARS, ILLES</b>	28,57%
<b>CANTABRIA</b>	20,00%
<b>CANARIAS</b>	50,00%
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	25,00%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	0,00%
<b>CATALUÑA</b>	42,86%
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	40,00%
<b>EXTREMADURA</b>	50,00%
<b>GALICIA</b>	25,00%
<b>MADRID, COMUNIDAD DE</b>	25,00%
<b>MURCIA, REGIÓN DE</b>	0,00%
<b>NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE</b>	28,57%
<b>PAÍS VASCO</b>	20,00%
<b>RIOJA, LA</b>	25,00%
<b>TOTAL CCAA</b>	30,34%
<b>CEUTA</b>	25,00%
<b>MELILLA</b>	40,00%
<b>TOTAL CA</b>	33,33%
<b>TOTAL</b>	30,61%
<b>NACIONAL</b>	28,57%

Fuente: elaboración propia a partir de las páginas web de los parlamentos (2018)

Como se aprecia en la tabla únicamente seis asambleas cumplen con el criterio de “composición equilibrada”, dichas cámaras aparecen marcadas en verde. Además, la representación de las mujeres en este órgano es especialmente reducido como indica el hecho de que ni siquiera se alcanza el 40% en la mayoría. Aragón, Canarias y Extremadura destacan por el alto porcentaje de mujeres portavoces alcanzando Canarias y Extremadura el 50% y superándolo con creces en el caso de Aragón. El porcentaje concreto en de estas CCAA se ha destacado con tono verde intenso. En conjunto, las mujeres no logran pasar del 30%, de media, de representación en las respectivas Juntas de Portavoces en el conjunto formado por las correspondientes a Comunidades, Ciudades Autónomas y las Cortes Nacionales.

En lo que concierne a las Comisiones, remarcar que se trata de órganos encargados de examinar proposiciones o proyectos relacionados con la competencia que previamente se le ha asignado a cada una, esto es, es aquel lugar donde se desarrolla principalmente la tarea parlamentaria. Por lo que cabe remarcar la destacada función

que cumplen dichos órganos parlamentarios, basándose para ello en una eficiente división del trabajo.

Su composición es construida por aquellos diputados y diputadas designados por sus propios Grupos Parlamentarios, respetando en todo momento el número mínimo o máximo marcado por la Mesa.

A su vez, hallamos diversas tipologías. Por un lado, encontramos las llamadas Comisiones Permanentes, y por otro lado, las denominadas Comisiones No Permanentes. Respecto a estas últimas señalar que se crean para tratar asuntos concretos en un determinado momento y que, por consiguiente, son disueltas una vez que se ha finalizado el trabajo encomendado. Asimismo las podemos dividir en Comisiones de Estudio y Comisiones de Investigación.

Las Comisiones Permanentes atienden a cuestiones más generales y menos periódicas, asimismo, también las podemos fraccionar en dos subgrupos; Permanentes Legislativas y Permanentes No Legislativas. Las primeras hacen referencias a los temas tratados en la propia Administración como pueden ser sanidad, educación y cultura, política social o medio ambiente. Mientras que las No Permanentes cuenta con una temática, en parte más cerrada, como son el Estatuto de los Diputados, Reglamentos o Peticiones, así como otros asuntos que en los últimos años se han ido sumando, por ejemplo mujer e igualdad, asuntos europeos, política lingüística o nuevas tecnologías, entre otros.

Como podemos observar ([Tabla A4 del Anexo](#)), a pesar de haber recopilado todos los datos referentes a las respectivas comisiones mencionadas, en nuestro análisis nos centraremos de forma más detallada en las Comisiones Permanentes, debido a la mayor relevancia y poder de decisión de sus temas tratados, analizando concretamente en el cargo de presidencia dentro de ellas, cuyos porcentajes son recogidos en la tabla 7.

**Tabla 7: Porcentaje de mujeres presidentas en las comisiones permanentes de los parlamentos autonómicos en el año 2018**

ANDALUCÍA	15,79%
ARAGÓN	36,36%
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	36,36%
BALEARS, ILLES	38,46%
CANTABRIA	46,15%
CANARIAS	47,06%
CASTILLA-LA MANCHA	35,71%
CASTILLA Y LEÓN	57,14%
CATALUÑA	-
COMUNITAT VALENCIANA	36,84%
EXTREMADURA	57,89%
GALICIA	23,08%
MADRID, COMUNIDAD DE	50,00%
MURCIA, REGIÓN DE	10,00%
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	66,67%
PAÍS VASCO	56,25%
RIOJA, LA	63,64%
TOTAL CCAA	42,91%
CEUTA	-
MELILLA	33,33%
TOTAL	42,80%

Fuente: elaboración propia a partir de las páginas web de los parlamentos (2018)

Más de la mitad de las asambleas legislativas cumplen con el mínimo del 40% de participación femenina, de las cuales siete incluso llegan a alcanzar o superar el 50% (cuyos porcentajes aparecen señalados con un tono verde), logrando así una efectiva equidad (Cantabria, Castilla y León, Extremadura, Canarias, La Rioja, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco). Mientras que en Andalucía, Región de Murcia y Galicia, marcadas con un tono rojo, presentan unos porcentajes bastante bajos. Cabe remarcar que aquellas que son clasificadas como Permanentes, poseen una mayor representación de mujeres que aquellas que no lo son.

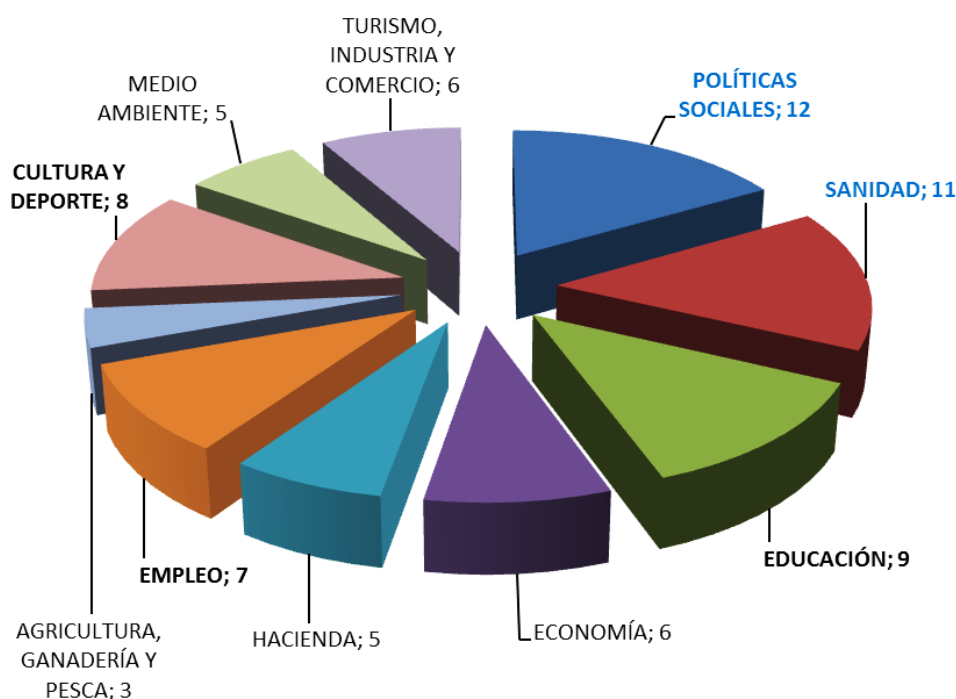
En comparación, en las presidencias de las Comisiones No permanentes apenas en cinco comunidades se alcanza el 40% de participación femenina (Castilla-La Mancha, Castilla y León, Comunitat Valenciana, Galicia y Navarra), mientras cuatro de ellas logran llegar al 50%, teniendo, a su vez, una mayor representación en las clasificadas como Comisiones de Estudio. De igual forma, cabe hacer una mención especial a Castilla La-Mancha donde dicho porcentaje llega a ser el 100%.



Cabe indicar que no hemos encontrado datos referentes a dicho cargo en la ciudad autónoma de Ceuta, a la vez que dicha información no se ha encontrado disponible en comunidad de Cataluña durante el tiempo que se llevó a cabo la búsqueda y recopilación de datos, pues como ya señalamos ésta se desarrolló durante los meses de marzo y abril del presente año.

Si atendemos a la temática de las comisiones en relación con el cargo de presidencia, analizando de forma especial las Permanentes Legislativas ([Tabla A5 del Anexo](#)), podemos dictaminar cuales son aquellas materias en las que las mujeres tienen una mayor o menos representación. Para ello, mostramos el gráfico 3 y valoramos los resultados obtenidos.

**Gráfico 2: Número de mujeres presidentas en comisiones permanentes legislativas por temáticas en el año 2018**



Fuente: elaboración propia a partir de las páginas web de los parlamentos (2018)

Como observamos, y con el fin de facilitar su estudio, hemos acotado una serie de asuntos que encontramos de forma mayoritaria en los diversos parlamentos analizados.

Principalmente podemos señalar que Política Social, Sanidad, Educación y Cultura y Deporte son aquellas comisiones en las cuales hay una mayor representación de mujeres presidentas. En contraposición, Agricultura, Ganadería y Pesca, Hacienda, Medio Ambiente y Economía, la Presidencia de dichas comisiones es desempeñada mayoritariamente por hombres.

Por lo que podemos indicar que aquellas mujeres que logran alcanzar un puesto de mayor responsabilidad en las llamadas Comisiones Permanentes Legislativas, suelen hacerlo en aquellas donde se tratan temas más sociales y asociados con el estereotipo femenino.

Para finalizar con esta exposición, presentamos la relación existente entre los partidos políticos representados en los diversos parlamentos y los cargos con mayor poder presentes en sus respectivas organizaciones políticas ([Tabla A6 del Anexo](#)).

Para entender estos datos, debe considerarse que cada partido estructura y gestiona de forma distinta y específica los puestos de responsabilidad de su organización. Por lo tanto, con la finalidad de realizar un estudio más homogéneo y factible, hemos considerado únicamente los cargos de Presidencia, Secretaría General y la figura informal de líder. Si bien sus atribuciones son distintas en cada organización, ocuparlos supone ostentar el mayor poder y responsabilidad en cada uno de los respectivos partidos.

A continuación, pasamos a presentar en cada región el porcentaje o cuantía media de la suma de dichos cargos en el conjunto de los principales partidos que aparecen representados en los parlamentos estudiados.

**Tabla 8: Mujeres en puestos de poder en las organizaciones políticas autonómicas y nacionales en el año 2018**

	<b>Total Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>ANDALUCÍA</b>	7	57,14%
<b>ARAGÓN</b>	7	28,57%
<b>ASTURIAS, PRINCIPADO DE</b>	9	22,22%
<b>BALEARIS, ILLES</b>	13	30,77%
<b>CANTABRIA</b>	7	28,57%
<b>CANARIAS</b>	8	25,00%
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	5	40,00%
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	5	0,00%
<b>CATALUÑA</b>	16	18,75%
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	10	70,00%
<b>EXTREMADURA</b>	6	16,67%
<b>GALICIA</b>	10	30,00%
<b>MADRID, COMUNIDAD DE</b>	6	16,67%
<b>MURCIA, REGIÓN DE</b>	6	16,67%
<b>NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE</b>	10	40,00%
<b>PAÍS VASCO</b>	7	28,57%
<b>RIOJA, LA</b>	6	16,67%
<b>TOTAL CCAA</b>	138	29,71%
<b>CEUTA</b>	10	30,00%
<b>MELILLA</b>	7	14,29%
<b>TOTAL CA</b>	17	23,53%
<b>TOTAL</b>	155	29,03%
<b>NACIONAL</b>	10	30,00%

Fuente: elaboración propia a partir de las páginas web de los respectivos partidos políticos (2018)

Destacan en especial Andalucía y Comunitat Valenciana (cuyos porcentajes aparecen en color verde), puesto que, de media, la representación femenina en puestos de poder en los diversos partidos políticos supera el 50%, presentando Andalucía una composición más igualitaria. Además, Castilla La-Mancha y Navarra, marcadas en tono azul en el cuadro, se alcanza el 40% de participación de mujeres en dichos cargos. El resto de regiones muestran niveles más reducidos que no alcanzan los porcentajes anteriormente señalados.

Asimismo, indicamos que la Presidencia del partido es ocupada por mujeres en un 30,61%, la Secretaría General en un 28,17%, y la posición de líder en un 33,33%, siendo esta última la más alta.

Observamos, como estos últimos datos presentados son menos equitativos que los mostrados en la estructura y composición de los diversos parlamentos, revelando así una presencia mayoritaria de hombres. Es por ello que de aquí parta el problema de la

infrarrepresentación femenina en puestos de alta responsabilidad en las asambleas legislativas españolas, puesto que es donde se eligen a las personas que posteriormente lideraran el partido y que, por consiguiente, lo hagan en el propio Parlamento o el Gobierno.

## 7. Análisis empírico y resultados finales

En primer lugar, hemos construido dos **matrices de correlación** con las cuales intentamos buscar la relación existente entre la representación parlamentaria y política de las mujeres con una serie de variables que, tal como se explicó en la sección de Metodología, determinan dicha participación y explican las diferencias entre regiones. El presente apartado muestra e interpretar los resultados de dichos cálculos.

Por un lado, hemos obtenido una matriz que incluye tanto comunidades como ciudades autónomas ([Tabla A7 del Anexo](#)), mientras que, por otro lado, hemos realizado otra en la cual no incluimos ni a Ceuta ni Melilla ([Tabla A8 del Anexo](#)). El principal fin es evitar posibles desviaciones y comprobar si el resultado obtenido se mantiene o presenta ciertas alteraciones.

Para ello hemos diseñado una sencilla matriz en la cual se recogen todos los datos recabados para dicho análisis, donde se detalla aquella información con la cual hemos contado para el desarrollo las matrices previamente mencionadas ([Tablas A9 y A10 del Anexo](#)).

Asimismo, cabe destacar que nos vamos a centrar en analizar el coeficiente de correlación de Pearson, cuyos resultados y relaciones comentamos a continuación.

Primeramente, detallamos las relaciones más destacadas con las que cuenta en concreto la variable **mujeres diputadas**. Principalmente podemos indicar que en aquella matriz donde incluimos a todas las regiones, la variable mujeres que presiden comisiones permanentes destaca por ser la única que posee, en este caso, una correlación significativa, con un valor de 0,470. Mientras que en la matriz simplificada sería el número de mujeres en posiciones altas en organizaciones políticas, la cual presenta una relación más fuerte, con una magnitud equivalente a 0,390. Asimismo, en ambas matrices los estudios superiores, el nivel de alfabetización, así como el PIB pc influyen de manera relevante en la participación de diputadas en los respectivos parlamentos.

Asimismo, observamos la existencia de leyes de igualdad presenta la correlación más alta dentro de aquellas variables que representan la participación de mujeres en los parlamentos a pesar de que su valor es únicamente 0,221. No obstante, dejando fuera las Ciudades Autonómicas, la presencia de mujeres en portavocías muestra un mayor peso, con un valor cercano al 0,226.

Respecto al efecto que tiene la mayor o menor presencia de mujeres en parlamentos que un determinado partido gobierne, observamos que el Partido Popular (PP) gobierne genera un efecto negativo sobre la participación femenina con unos valores iguales a -0.285 y -0.385. Sin embargo, la presencia en el gobierno de partidos nacionalistas tiene un efecto positivo, que lleva a unos valores equivalentes a 0.237 y 0.272.

En segundo lugar, comentamos la variable **mujeres que ostentan el cargo de presidencia en la mesa**. Volvemos a señalar que la variable mujeres presidentas en comisiones permanentes muestra una mayor significatividad dentro de aquellas variables que miden la presencia femenina en los parlamentos, mostrando unos valores de 0.601 y 0.631. Asimismo, la variable mujeres con altos cargos en partidos políticos, vuelve a tener una mayor correlación significativa en la matriz donde no hemos incluidos a ambas ciudades autónomas, con una magnitud de 0.509. De igual forma, la tasa de paro, la tasa de empleo y el PIB pc muestran cierta relación con el cargo examinado.

Tanto la variable nivel de estudios como el nivel de alfabetización presentan una correlación significativa con la presencia femenina en la presidencia de la mesa, con valores de - 0,540 y - 0,486 respectivamente en aquella matriz que incluye todas las regiones.

La variable que mide el seguimiento electoral de los partidos nacionalistas periféricos también es significativa, igual a 0,290 y 0,278 (sin contar con las CA), lo cual señala a dichas organizaciones políticas como aquellas que promuevan en mayor medida la participación de las mujeres en la presidencia de la mesa. En contraposición, en las CAA donde el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) tiene una importante representación política existe una relación negativa importante, con un valor de -0,179 y -0,271 (sin incluir a las CA).

En tercer lugar, examinamos que las **mujeres portavoces** manifiestan una alta relación con la existencia de mujeres diputadas, con un valor igual al 0,250 y 0,248.

De igual forma, la presencia de un gobierno presidido por el Partido Popular (PP) repercute en una menor representación femenina en dicho cargo mostrando un valor igual a -0,291 y -0,370 (sin incluir a Ceuta y Melilla), mientras que la presidencia del Partido Socialista Obrero Español (PSOE) la favorece, con valores equivalentes a 0,209 y 0,237 respectivamente.

Aunque, como señalábamos anteriormente la existencia de leyes tiene una importancia destacada en la presencia de mujeres portavoces en la matriz que se limita a las CCAA, sin embargo, el resto de variable no muestra una correlación significativa o cercana a ello con representación femenina en dicho cargo.

En cuarto lugar, en lo que concierne a la variable **mujeres presidentas en comisiones permanentes** señalar que tanto el número de diputadas como de presidentas en la mesa muestra una correlación significativa de 0,470 y de 0,631 o 0,601 (sin contar con las CA) respectivamente. Asimismo, la marcha de ciertos datos macroeconómicos como la tasa de paro o el PIB pc pueden influir en cierto modo en la presencia femenina en dichas comisiones.

El nivel de población con estudios superiores y el porcentaje de población analfabeta presentan una correlación significatividad del 0,561 o 0,497 (sin incluir Ceuta y Melilla) y del 0,502.

También en este caso, si el gobierno está presidido por el Partido Popular (PP) hay una menor tendencia a que haya mujeres en dicho puesto, no obstante el coeficiente tiene un valor reducido de -0,254. Si excluimos a las Ciudades Autónomas, se detecta los partidos políticos dejan de influir en la presencia femenina en comisiones permanentes.

Por último, las **mujeres** presentes en posiciones de **alta responsabilidad** en los **partidos políticos**, influye, como señalábamos anteriormente, en la presencia de diputadas en los parlamentos, mujeres en comisiones no permanentes, así como en la presidencia de la mesa, aunque esta última de forma negativa.

La existencia de una ley autonómica que regula la participación de las mujeres es uno de los elementos que más efecto tiene para romper con el techo de cristal de los parlamentos autonómicos. La elevada y significativa correlación estadística parece confirmar esta afirmación. En concreto, la representación femenina alcanza unos valores iguales a 0,496 y 0,498 (sin contar con las CA).

El resto de variables socioeconómicas no tiene un efecto destacado en la presencia de mujeres en los altos cargos de dichas organizaciones políticas. Por ejemplo, la existencia de un gobierno socialista fomenta, aunque no de forma significativa, el liderazgo femenino en su propia organización con unos valores de 0,202 y 0,185 (si no incluimos a Ceuta y Melilla), mientras que el Partido Popular (PP) no lo realiza, mostrando unos valores iguales a -0,205 y -0,185.

Podemos concluir que existen ciertas variables que inciden en mayor medida en la participación de las mujeres en los parlamentos, mostrando por ello una mayor significatividad en dichos coeficientes examinados.

Un mayor nivel de estudios superior y un menor analfabetismo repercuten en la mayor presencia de mujeres, mostrando así un cierto nivel de significatividad en algunos cargos de poder. Asimismo, el partido que gobierna en la región también índice en cierta manera. Se muestra como la variable Partido Popular (PP) influye de forma negativa en el fomento de una mayor participación femenina, mientras las variables

Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y partidos regionalistas lo favorecen positivamente. Aunque, como hemos ido señalando, estas últimas variables no muestran una correlación significativa con la representación femenina en los parlamentos u organizaciones políticas.

De igual forma, y aunque no se observa un patrón definido, ciertas variables macroeconómicas, especialmente aquella que mide el desarrollo de una determinada región, esto es, el PIB pc, influye en cierto modo en la presencia femenina en altos cargos parlamentarios.

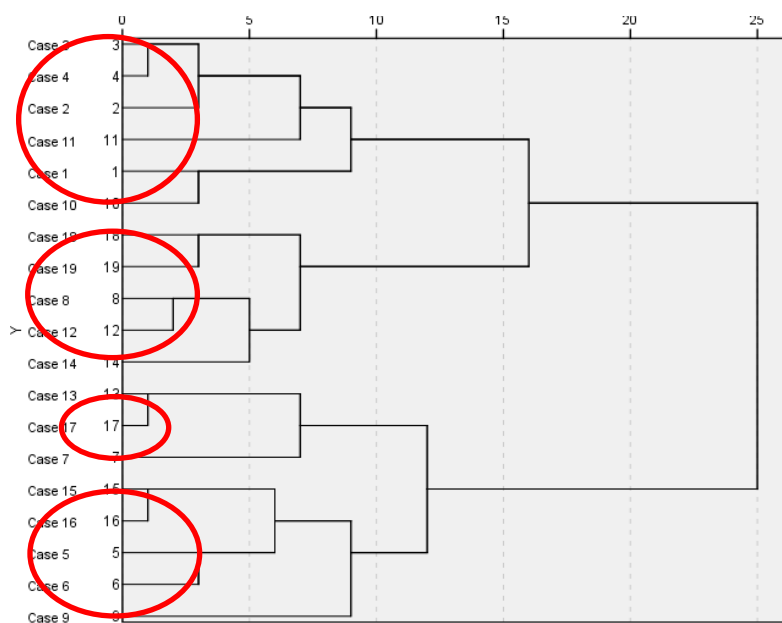
Señalar, por último, que la existencia de una legislación en materia de igualdad influye positivamente en mayor medida en la estructura y composición de los partidos políticos, mientras que en el resto de cargos no se muestra como una variable relevante.

Como hemos observado, aunque los resultados mostrados tras no incluir a Ceuta y Melilla pueden variar en cierta medida sobre el resultado general, no se muestran una gran diferencia entre ambas matrices de correlación.

Posteriormente, mostramos los resultados obtenidos a través del **análisis por conglomerado o análisis clúster**. Volvemos a remarcar que la explicación detallada del proceso seguido se encuentra en el apartado llamado Metodología.

Principalmente presentamos de manera visual la resolución final mediante la presentación del siguiente dendograma.

**Figura 1: Dendograma**



Fuente: elaboración propia a partir del INE y de la página web de los parlamentos y partidos políticos

(2018)

Cabe indicar que hemos obviado la variable mujeres presidentas en comisiones no permanentes, pues ésta no dispone de una capacidad discriminante, y por lo tanto, no aporta información al estudio.

Como observamos en la figura 1 obtenemos cuatro tipos de regiones, cuyas agrupaciones quedarían tal que así:

- Primer grupo, el cual estaría formado por Andalucía, Aragón, Principado de Asturias, Illes Balears, Comunitat Valenciana y Extremadura. Como principales similitudes hallamos el número de diputadas (porcentajes que ronda entre el 43 y 53%) y que en todas ellas gobierna el Partido Socialista Obrero Español (PSOE).

Salvo ciertas semejanzas en la variable tasa de empleo (con unos valores comprendidos entre el 40 y 50% aproximadamente) y la variable nivel población con estudios superiores (formando un rango entre el 0,19 y el 0,25), en el resto de variables examinadas no hallamos un patrón análogo.

- Segundo grupo, compuesto por Ceuta, Melilla, Región de Murcia, Galicia y Castilla-La Mancha. Exceptuando el número de diputadas (cuyos valores oscilan entre el 32 y 48%), el resto de cargos, en su mayoría, no logran superar el 30% de participación femenina, por lo que se muestran como aquellas regiones donde hay menor equidad de género es sus estructuras parlamentarias y políticas.

De igual forma, muestran unos datos macroeconómicos y sociales muy semejantes, en cierto modo menos desarrollado que la media española: una tasa de paro comprendida entre el 20 y 30%, una tasa de empleo que ronda, de media, el 40%, un PIB pc que se encuentra entre el 70 y 90% respecto a la media nacional, un 20% de población con estudios superiores y un analfabetismo entre el 10 y el 30% de población total.

Asimismo, salvo Castilla-La Mancha, todas ellas presentan una marcada carencia de normativas que favorezcan una mayor igualdad. Por último, indicar que todas estas regiones están gobernadas por el Partido Popular (PP).

- Tercer grupo, dicha agrupación está compuesta por La Rioja, Comunidad de Madrid y Castilla y León. Muestra niveles de participación similares, en ciertos modos equitativos, exceptuando la baja representación femenina en sus respectivas organizaciones políticas, así como en las portavocías parlamentarias.

Asimismo, se trata de comunidades históricamente gobernadas por el Partido Popular (PP), a la vez que sus variables económicas y sociales muestra un patrón similar. Presentan una tasa de paro que no supera el 14%, una tasa de empleo que ronda el 50%, carecen de una legislación específica en materia de igualdad, el PIB pc alcanza o incluso supera la media nacional, asimismo, el nivel de analfabetismo



no supera el 10% de la población, mientras que sobre el 30% de ésta posee estudios superiores.

- Cuarto grupo, el cual está constituido por Canarias, Cantabria, Cataluña, Comunidad Foral de Navarra y País Vasco. La presencia de una favorecedora e igualitaria normativa, así como un gobierno formado por partidos regionales se muestra como aquellas semejanzas desarrolladas dentro de dicho conjunto de regiones.

Además de su mayor carácter foral o nacionalista, observamos como el número de diputadas, presidentas de mesa y presidentas en comisiones permanentes presentan una composición igualitaria o cerca a ello.

En lo que concierne a las variables económicas y sociales, señalar que muestran un comportamiento similar. Podemos indicar que, salvo, Canarias poseen una tasa de paro alrededor del 10%, una tasa de empleo, de media, del 50%, cuentan con una legislación igualitaria, asimismo, la población con estudios superiores oscila entre el 20 y 30% y el nivel de alfabetismos se encuentra entre el 10% o es prácticamente nulo.

De igual forma, hemos creído conveniente el desarrollo de **nuestro propio índice**, el cual nos permita obtener, de media, que región presenta una mayor equidad en todos aquellos cargos de poder que hemos ido analizando a lo largo del presente trabajo.

Para desarrollar dicha herramienta partimos de la metodología empleada en el llamado Índice de Potenciación de Género (IPG). Debido a que ya hemos explicado en el apartado de Metodología su cálculo, a continuación vamos a presentar sus antecedentes y desarrollo, así como mostrar los resultados del aquel que nosotros mismos hemos creado.

Los conocidos como indicadores de género han sido introducidos a lo largo de los años por destacados organismos internacionales, entre los cuales podemos señalar el Banco Mundial o las Naciones Unidas. Éste último fue aquel que en el año 1995, a través de la publicación del Informe de Desarrollo Humano llamado “la revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos”, creó dos nuevas y notorias herramientas como son el Índice de Desarrollo de Género (IDG) y el Índice de Potenciación de

Género (IPG)<sup>6</sup>. Ambos índices permiten dictaminar el nivel de desigualdad o igualdad entre mujeres y hombres en los distintos países, así como medir la evaluación de la efectiva integración de la mujer en el desarrollo de éstos, presentándose así como instrumentos claves y de los más usados para la medición de la igualdad de género.

En lo que concierne al IPG, señalar que se trata de un indicador de carácter social que mide la participación y acceso de la mujer a puestos de poder en la esfera política y económica en comparación con el hombre, y cuyo fin principal se centra en medir el empoderamiento de la mujer, concepto necesario que garantiza su mayor bienestar. Se conforma, a su vez, por tres dimensiones o ámbitos ya descritos (participación política y poder decisión, participación económica y poder de decisión y control sobre los recursos económicos).

Como principales limitaciones hallamos las siguientes:

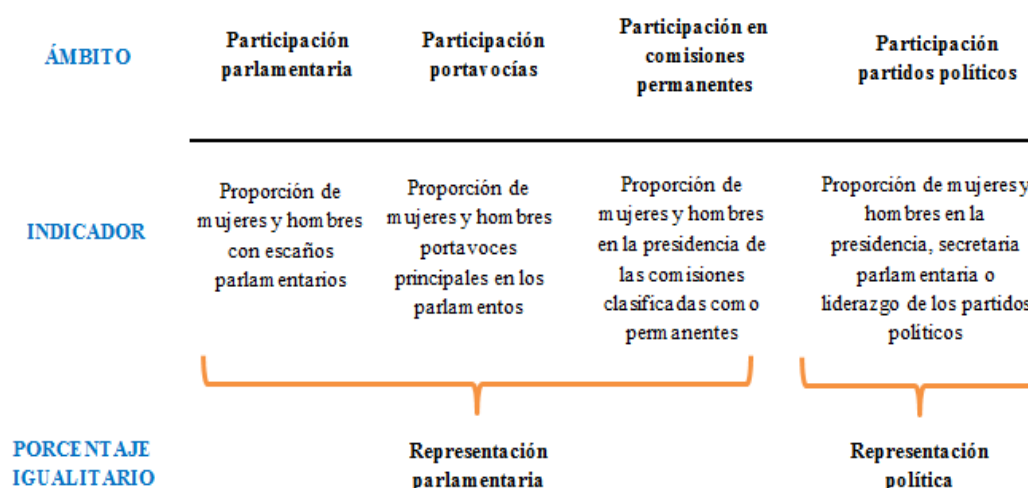
- Posible inadecuada elección de los indicadores.
- Escasa existencia de datos estadísticos que recojan la cuestión de género.
- Existencia de diferentes circunstancias de partida o distintas realidades.
- Temporalidad y confiabilidad de la información recabada.

Una vez introducida dicha herramienta de género, mostramos a continuación de forma visual la estructura que conforma el índice que hemos creado y descrito en el apartado de Metodología, al cual hemos denominado Índice de Empoderamiento de la Mujer en el Parlamento (IEMP):

---

<sup>6</sup> Sus denominaciones originales fueron Índice de Desarrollo de la Mujer (IDM) e Índice de Potenciación de la Mujer (IPM) hasta el año 1996 donde tomaron los nombres que actualmente conocemos, introduciendo de esta forma el término “género”.

**Figura 2: Estructura del IEMP**



Fuente: Elaboración propia.

Este instrumento parte de cuatro ámbitos que engloban aquellos puestos de poder parlamentario y político más relevantes. Cada uno cuenta con su propio indicador, gracias al cual se calcula el nivel de igualdad de género existente en dichos cargos, para posteriormente obtener sus respectivos porcentajes igualitarios, que como resultado final aparecen divididos en dos bloques: representación parlamentaria y representación en organizaciones políticas. No obstante, finalmente sumaremos y dividiremos en partes iguales el resultado obtenido en cada ámbito para proceder así al cálculo final.

A continuación, desglosamos cada ámbito y mostramos el porcentaje obtenido por cada indicador en las diversas regiones estudiadas.

1) Participación parlamentaria:

**Tabla 9: Ámbito de participación parlamentaria**

	HABITANTES		DIPUTADAS/OS		1	
	M	H	% M	% H	%	%/50
<b>ANDALUCÍA</b>	0,507	0,493	52,8	47,2	49,88	0,998
<b>ARAGÓN</b>	0,506	0,494	46,3	53,7	49,68	0,994
<b>ASTURIAS, PRINCIPADO DE</b>	0,523	0,477	47,7	52,3	49,79	0,996
<b>BALEARS, ILLES</b>	0,503	0,497	47,5	52,5	49,86	0,997
<b>CANTABRIA</b>	0,514	0,486	40	60	47,73	0,955
<b>CANARIAS</b>	0,504	0,496	50	50	50,00	1,000
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	0,507	0,493	42,4	57,6	48,74	0,975
<b>CASTILLA - LA MANCHA</b>	0,499	0,501	40,5	59,5	48,20	0,964
<b>CATALUÑA</b>	0,509	0,491	42,2	57,8	48,65	0,973
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	0,507	0,493	44,9	55,1	49,41	0,988
<b>EXTREMADURA</b>	0,505	0,495	43,1	56,9	48,99	0,980
<b>GALICIA</b>	0,518	0,482	45,3	54,7	49,39	0,988
<b>MADRID, COMUNIDAD DE</b>	0,521	0,479	45,7	54,3	49,45	0,989
<b>MURCIA, REGIÓN DE</b>	0,499	0,501	37,8	62,2	47,04	0,941
<b>NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE</b>	0,505	0,495	52	48	49,94	0,999
<b>PAÍS VASCO</b>	0,514	0,486	53,3	46,7	49,87	0,997
<b>RIOJA, LA</b>	0,507	0,493	48,5	51,5	49,93	0,999
<b>CEUTA</b>	0,493	0,507	31,8	68,2	43,58	0,872
<b>MELILLA</b>	0,493	0,507	48	52	49,95	0,999
<b>TOTAL</b>	0,510	0,490	45,8	54,2	49,57	0,991

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de la página web de los parlamentos (2018)

El presente ámbito muestra, a excepción de Ceuta, unos valores muy cercanos a la unidad, esto es, cuantías mayores al 0,9, por lo que se podría concluir que la participación parlamentaria representada a través de los disputadas y diputados electos alcanza prácticamente la igualdad de género. Destacamos especialmente a Canarias, la cual lograr alcanzar la unidad, es decir, el 50% de participación de cada sexo.

## 2) Participación en portavocías:

**Tabla 10: Ámbito de participación en portavocías**

	HABITANTES		PORTAVOCES		2	
	M	H	% M	% H	%	%/50
ANDALUCÍA	0,507	0,493	20,0	80,0	31,75	0,635
ARAGÓN	0,506	0,494	66,7	33,3	44,62	0,892
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	0,523	0,477	33,3	66,7	43,76	0,875
BALEARS, ILLES	0,503	0,497	28,6	71,4	40,74	0,815
CANTABRIA	0,514	0,486	20,0	80	31,46	0,629
CANARIAS	0,504	0,496	50,0	50	50,00	1,000
CASTILLA Y LEÓN	0,507	0,493	25,0	75	37,23	0,745
CASTILLA - LA MANCHA	0,499	0,501	0,0	100	0,00	0,000
CATALUÑA	0,509	0,491	42,9	57,1	48,87	0,977
COMUNITAT VALENCIANA	0,507	0,493	40,0	60	47,87	0,957
EXTREMADURA	0,505	0,495	50,0	50	50,00	1,000
GALICIA	0,518	0,482	25,0	75	36,82	0,736
MADRID, COMUNIDAD DE	0,521	0,479	25,0	75	36,72	0,734
MURCIA, REGIÓN DE	0,499	0,501	0,0	100	0,00	0,000
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	0,505	0,495	28,6	71,4	40,68	0,814
PAÍS VASCO	0,514	0,486	25,0	75	36,99	0,740
RIOJA, LA	0,507	0,493	20,0	80	31,74	0,635
CEUTA	0,493	0,507	25,0	75	37,75	0,755
MELILLA	0,493	0,507	40,0	60	48,13	0,963
TOTAL	0,510	0,490	30,6	69,4	42,15	0,843

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las página web de los parlamentos (2018)

En este ámbito encontramos mayor diversidad de resultados, desde la nula participación de la mujer en Catilla-La Mancha y la Región de Murcia hasta la efectiva igualdad en Extremadura y Canarias.

Sin embargo, el número de mujeres portavoces presenta, de media, un valor medio-alto, entre el 0,6 y 0,9, aunque hayamos regiones donde hay una más baja representación femenina, en general se muestra que casi se alcanza la igualdad.

### 3) Participación en comisiones permanentes:

**Tabla 11: Ámbito de participación en la presidencia en comisiones permanentes**

	HABITANTES		COMISIONES PERMANENTES		3	
	M	H	M %	H %	%	%/50
ANDALUCÍA	0,507	0,493	15,8	84,2	26,35	0,527
ARAGÓN	0,506	0,494	36,4	63,6	46,12	0,922
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	0,523	0,477	36,4	63,6	45,71	0,914
BALEARS, ILLES	0,503	0,497	38,5	61,5	47,28	0,946
CANTABRIA	0,514	0,486	46,2	53,9	49,59	0,992
CANARIAS	0,504	0,496	47,1	52,9	49,80	0,996
CASTILLA Y LEÓN	0,507	0,493	57,1	42,9	49,08	0,982
CASTILLA - LA MANCHA	0,499	0,501	35,7	64,3	45,93	0,919
CATALUÑA	0,509	0,491	-	-	-	-
COMUNITAT VALENCIANA	0,507	0,493	36,8	63,2	46,37	0,927
EXTREMADURA	0,505	0,495	57,9	42,1	48,82	0,976
GALICIA	0,518	0,482	23,1	76,9	34,82	0,696
MADRID, COMUNIDAD DE	0,521	0,479	38,5	61,5	46,88	0,938
MURCIA, REGIÓN DE	0,499	0,501	10,0	90,0	18,02	0,360
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	0,505	0,495	66,7	33,3	44,58	0,892
PAÍS VASCO	0,514	0,486	56,3	43,8	49,39	0,988
RIOJA, LA	0,507	0,493	63,6	36,4	46,45	0,929
CEUTA	0,493	0,507	-	-	-	-
MELILLA	0,493	0,507	33,3	66,7	44,64	0,893
<b>TOTAL</b>	<b>0,510</b>	<b>0,490</b>	<b>42,6</b>	<b>57,5</b>	<b>48,75</b>	<b>0,975</b>

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las página web de los parlamentos (2018)

Excepto Andalucía, Galicia y sobre todo la Región de Murcia, en la mayoría de las regiones analizadas se muestran valores altos, y por lo tanto, cercanos a la unidad. Asimismo, y a pesar de que no hallamos un valor totalmente unitario, se puede afirmar que el cargo de presidencia en las llamadas comisiones permanentes muestra una alta equidad de género.

#### 4) Participación partidos políticos:

**Tabla 12: Ámbito de participación en partidos políticos**

	HABITANTES		PARTIDO POLÍTICO		4	
	M	H	M	H	%	%/50
ANDALUCÍA	0,507	0,493	57,1	42,9	49,07	0,981
ARAGÓN	0,506	0,494	28,6	71,4	40,59	0,812
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	0,523	0,477	22,2	77,8	33,71	0,674
BALEARS, ILLES	0,503	0,497	30,8	69,2	42,51	0,850
CANTABRIA	0,514	0,486	28,6	71,4	40,32	0,806
CANARIAS	0,504	0,496	25,0	75,0	37,34	0,747
CASTILLA Y LEÓN	0,507	0,493	0,0	100,0	0,00	0,000
CASTILLA - LA MANCHA	0,499	0,501	40,0	60,0	48,01	0,960
CATALUÑA	0,509	0,491	18,8	81,3	30,13	0,603
COMUNITAT VALENCIANA	0,507	0,493	70,0	30,0	42,24	0,845
EXTREMADURA	0,505	0,495	16,8	83,2	27,73	0,555
GALICIA	0,518	0,482	30,0	70,0	41,39	0,828
MADRID, COMUNIDAD DE	0,521	0,479	16,7	83,3	27,02	0,540
MURCIA, REGIÓN DE	0,499	0,501	16,7	83,3	27,81	0,556
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	0,505	0,495	40,0	60,0	47,91	0,958
PAÍS VASCO	0,514	0,486	28,6	71,4	40,34	0,807
RIOJA, LA	0,507	0,493	16,7	83,3	27,53	0,551
CEUTA	0,493	0,507	30,0	70,0	42,22	0,844
MELILLA	0,493	0,507	14,3	85,7	24,73	0,495
<b>TOTAL</b>	0,510	0,490	29,0	71,0	40,87	0,817

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las página web de los parlamentos (2018)

En lo que concierne al último ámbito estudiado, señalar que la esfera política es aquel lugar donde las mujeres cuentan con menos oportunidades que los hombres, puesto que en ochos regiones se muestra una participación media o baja, destacando la comunidad de Castilla y León donde la representación femenina es nula.

Aunque, de media, se muestra una participación casi cercana a la igualdad en los cargos de poder de las organizaciones políticas autonómicas, de igual forma, se denota en ciertas zonas una infrarrepresentación de la mujer, sin llegar a alcanzar en ninguna región la equidad plena.

Una vez calculado y examinado cada uno de los ámbitos, presentamos a continuación el resultado final obtenido en cada región:

**Tabla 13: Resultado final del IEMP**

ANDALUCÍA	0,785
ARAGÓN	<b>0,905</b>
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	0,865
BALEARS, ILLES	<b>0,902</b>
CANTABRIA	0,845
CANARIAS	<b>0,936</b>
CASTILLA Y LEÓN	<b>0,675</b>
CASTILLA - LA MANCHA	0,711
CATALUÑA	0,851*
COMUNITAT VALENCIANA	<b>0,929</b>
EXTREMADURA	0,878
GALICIA	0,812
MADRID, COMUNIDAD DE	0,800
MURCIA, REGIÓN DE	<b>0,464</b>
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	<b>0,916</b>
PAÍS VASCO	0,883
RIOJA, LA	0,778
CEUTA	0,824*
MELILLA	0,837
<b>TOTAL</b>	<b>0,907</b>

Fuente: elaboración propia a partir del INE, la página web de los parlamentos y la de los respectivos partidos políticos (2018)

Podemos señalar que Canarias, la Comunitat Valenciana y la Comunidad Foral de Navarra, seguido de Aragón e Illes Balears se presentan como aquellas regiones donde se alcanza una mayor equidad (cuyos resultados se muestran en color verde), obteniendo así unos valores cercanos a la unidad en las posiciones de poder de sus respectivos parlamentos y de sus estructuras políticas, rompiendo de esta manera con la desigualdad de género y, por tanto, con la existencia de un techo de cristal.

En contraposición, hallamos Castilla y León y sobre todo la Región de Murcia, las cuales muestran los valores más bajos del conjunto de comunidades y ciudades autónomas analizadas (marcados en tono rojo), conformándose así como aquellas regiones donde se muestra un mayor índice de desigualdad de género, y por consiguiente, de una mayor existencia de techos de cristal. En definitiva, muestran unas oportunidades aún limitadas para la mujer en la esfera política y parlamentaria.

El resto de territorios estudiados presentan valores semejantes entre ellos, comprendiendo un rango entre el 0,6 y el 0,8 que, a pesar de representar valores medio-altos, no terminan de alcanzar una efectiva equidad entre mujeres y hombres.



En el caso concreto de Ceuta y Cataluña el índice se ha calculado en función a tres ámbitos, puesto que, como indicamos previamente, no disponíamos de la información referente al número de mujeres y hombres en comisiones permanentes.

Por último, enlazamos los diversos análisis desarrollados en el presente apartado, con el fin de buscar una conexión entre las distintas conclusiones obtenidas. Destacamos principalmente una clara relación entre el resultado final del índice y el del análisis clúster. Observamos que aquellas regiones incluidas dentro del primero y cuarto grupo, en los cuales ya denotábamos la tendencia hacia un contexto parlamentario y político más igualitario, se tratan de aquellas que alcanzan un resultado cercano a la unidad en el índice. Mientras que en el segundo y tercer grupo se encuentran aquellas regiones que cuentan con un resultado medio-bajo en el índice, conclusión que ya intuíamos en el análisis por conglomerados donde mostraban un contexto menos inclusivo.

Asimismo, aquellas variables de corte económico, social o político que alcanzaban una correlación significativa con los cargos de alta responsabilidad parlamentarios presididos por mujeres, se tratan de aquellas variables que han marcado una diferencia entre regiones dentro del análisis clúster, encaminando así hacia una tendencia más igualitaria o menos participativa (por ejemplo la existencia de leyes inclusivas, el partido que gobierna, algunos datos macroeconómicos, así como el nivel de estudios que posee la población).

## **8. Conclusiones**

Tras concluir la sistematización literaria y expuesta la investigación empírica, presentamos a continuación las conclusiones obtenidas.

España se posiciona como aquella región que posee un alto porcentaje de participación parlamentaria femenina, tanto a nivel nacional como autonómico, según datos presentados el pasado año por el Consejo Europeo. Se logra alcanzar en todo momento el 40% de representación mínima establecida en la Ley Orgánica 3/2007, siguiendo, a su vez, las recomendaciones europeas en materia de igualdad.

Además, se trata de uno de los pocos países que en el año 2016 contaba con comisiones de igualdad y con medidas inclusivas en el ámbito parlamentario. Todo ello desemboca en una mayor participación de la mujer en los parlamentos de nuestro país.

Estos últimos años se ha producido un progresivo aumento del número de mujeres en el ámbito político y parlamentario en el conjunto de comunidades y ciudades autónomas analizadas en el presente trabajo.

Asimismo, otros cargos de poder como son las portavocías, presidencias de las comisiones (especialmente aquellas calificadas como permanentes), así como

posiciones altas en organizaciones políticas también muestran dicha tendencia positiva. No obstante, es dónde comenzamos a denotar ciertas barreras a la equidad, en especial medida para el último puesto nombrado. Nos planteamos entonces si la problemática del techo de cristal proviene realmente de dichas organizaciones de corte político, y no de los parlamentos.

Señalábamos que los datos muestran que la mayoría de las regiones alcanza el 40% de participación femenina en sus respectivas agrupaciones parlamentarias, sin embargo, son pocas las que logran una paridad efectiva del 50%. Por otro lado, las portavocías y altos cargos en partidos políticos incluso no llegan a superar en muchas ocasiones el 30% o el 20% de representación, por lo que, en cierto modo, se detecta techo de cristal o barreras hacia el ascenso a dichos puestos públicos o políticos en España.

Para lograr la equidad, en algunas comunidades y ciudades autónomas se han establecido leyes igualitarias en sus parlamentos, mientras que en muchas otras se carecen de ellas o éstas son incompletas. Es por ello que son pocas las regiones que muestran una correcta y eficaz regulación, en especial en la legislación de corte político, sin llegar a mostrar un porcentaje de mínima participación de cada sexo o multa por su incumplimiento (cabe indicar que en algunos casos si hayamos la existencia de subvenciones con el fin de recompensar la equidad alcanzada).

También es de interés la relación que presenta el número de mujeres en dichos cargos con otra serie de variables sociales, económicas o políticas. Tras los resultados logrados, observamos que obtenemos cuatro tipos de regiones, una serie de correlaciones y un índice que marcan una misma tendencia. Ésta nos indica que la influencia en la existencia de leyes, la repercusión del partido que gobierna, el mayor desarrollo y progreso económico, así como el nivel estudios que ostenta la población, el cual juega un papel decisivo, son aquellos determinantes que pueden favorecer o perjudicar en la existencia de equidad en nuestros parlamentos. Se concluye que son necesarias mejoras centradas en fomentar el desarrollo de mayores leyes y de una mejora de la educación en igualdad.

Por tanto, teniendo en cuenta los resultados finales, se comprueba que, a pesar del continuo avance por lograr la equidad entre ambos sexos y, por tanto, la mayor participación femenina en parlamentos y partidos políticos, no se consigue alcanzar una paridad completa y unas condiciones de acceso igualitarias a puestos altos, por lo que es necesario un compromiso continuo y cada vez mayor del conjunto de la sociedad.

Planteada la relevancia de la cuestión examinada, vamos a señalar posibles medidas que combatan dicha problemática.

Primeramente, indicar la necesaria mayor concienciación social y, por tanto, la destrucción del principal obstáculo a la promoción femenina a puesto de liderazgo como es el reparto desigual de las responsabilidades familiares.

Principalmente debería traducirse en una mejora en la confección de leyes sociales, entre las cuales podemos destacar las siguientes: la conciliación familiar y laboral, la violencia de género, las licencias parentales y cuidado de niños, el cuidado de personas dependientes, las pensiones o la reforma electoral. Todo ello seguido de una puesta en marcha de políticas dentro de las propias instituciones públicas que supongan un verdadero reflejo para nuestra sociedad. No sólo sería conveniente la construcción de mayores leyes, sino también el desarrollo de una adecuada educación en igualdad como base primordial del cambio social.

En segundo lugar, sería ventajosa la creación de nuevos indicadores, los cuales vayan más allá de la simple presentación de datos separados por sexo, así como la redacción de nuevas definiciones que permitan catalogar los diversos hechos o circunstancias posibles. Cabe señalar que ello necesita, además, de una mayor transparencia de la información disponible y de un clima más proclive a la igualdad.

Por ello, proponemos crear nuevas investigaciones científicas, recopilación de estadísticas y seguimiento de éstas respecto a la presencia de la mujer en puestos de poder, ya que se trata de uno de los instrumentos más importantes de las políticas públicas. Por ello, el siguiente paso sería la divulgación de cifras de destacada relevancia, con el fin de que el conjunto de la sociedad conozca la realidad existente.

En tercer y último lugar, nos encontramos que el principal problema puede que provenga de ante mano, no de la composición parlamentaria, sino de la estructura de las organizaciones políticas de nuestro país, así como su reflejo en sus cargos de poder.

Una posible solución, aparte de una mayor y más clara legislación, sería la instauración de cuotas o porcentajes de mujeres candidatas en las listas electorales, pues se ha demostrado ser un medio de gran eficacia para lograr la igualdad de género en las instituciones políticas. Se trata de un instrumento que desde los años 90 ha ido incorporándose progresivamente en más de 120 países del mundo en sus respectivas administraciones públicas. Asimismo, esta medida podría complementarse con la introducción de las llamadas listas cremallera, donde mujeres y hombres se alternan sucesivamente en las diversas posiciones existentes en las listas (OIT, 2012 y Vergue, 2008).

En definitiva, señalar que la representación igualitaria de la mujer en aquellos cargos de poder examinados en el trabajo es un determinante clave para el progreso de ésta en el ámbito público y político, así como un importante indicador numérico de su inserción laboral en los parlamentos autonómicos.

Los beneficios que provocaría la participación igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito de la toma de decisiones serían el fortalecimiento de la democracia, así como un mayor crecimiento económico y mejora de la competitividad del país.

## 9. Futuras líneas de investigación

Una vez que hemos examinado el tema escogido, pasamos a plantear cuales pueden ser las posibles futuras líneas de investigación. De esta manera, podemos entender con mayor precisión la desigualdad de género existente en los puestos de responsabilidad y así ayudar a resolver esta problemática.

Presentamos a continuación aquellas cuestiones que hemos considerado interesante tras el análisis emprendido en el presente trabajo, así como aquellas que no os ha dado tiempo a profundizar en su estudio o que nos ha resultado difícil llevarlo a cabo, pero que creemos conveniente desarrolla un detallado estudio.

1) Generalmente hemos podido comprobar cómo el término “techo de cristal” hacía referencia al estudio de los obstáculos que impiden a la mujer alcanzar puestos altos o de poder. Sin embargo, las investigaciones referentes a examinar las posibles desigualdades existentes en puestos bajos o intermedios son escasas, denotando así menor importancia a ello. Es por este motivo que una nueva línea de investigación centrada hacia este aspecto sería interesante profundizar y poder comparar así lo que sucede en los diversos rangos profesionales.

2) Asimismo, hemos podido descubrir la existencia del concepto “metáfora del laberinto” y comprobar que quizás esta definición se adapte en mayor medida a la situación actual de la mujer en su carrera profesional que la desarrollada para el “techo de cristal”. En cambio, existe un número menor de estudios centrados en esa cuestión. Debido a ello, examinar de forma detallada su implicación sería una línea de investigación adecuada, puesto que puede contemplar lo ya existente sobre el “techo de cristal” y ahondar en mayor medida sobre los actuales problemas.

3) Analizar en mayor profundidad la composición de las organizaciones políticas se puede plantear como una destacada línea de investigación, puesto que, como hemos ido comentado a lo largo del trabajo, de su estructura depende, en cierta medida, la existencia de un determinado nivel de equidad en los altos cargos parlamentarios.

De igual forma, sería conveniente detenernos en estudiar el efecto de la imposición de cuotas o porcentajes de mujeres en las candidaturas electorales, así como la existencia de listas cremalleras, como un paso determinante para la completa y efectiva integración de la mujer en posiciones de poder en el ámbito político.

## 10. Bibliografía

- Agut, S. y Martín, P. (2007): “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”. *Apuntes de Psicología*, vol. 25, nº2, pp. 201-214.
- Aldeguer Cerdá, B. (2015): “Democracia paritaria, normativa electoral y régimen autonómico para la igualdad de oportunidades”. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas (RIPS)*, vol. 14, nº 2, pp. 33-72.
- Arrow, K. (1971): “The Theory of Discrimination”. *Industrial Relations Section-Princeton University*, working paper, nº 30.
- Banco Mundial (2018): *The Changing Wealth of Nations 2018: building a sustainable future*. Disponible en: <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/727941517825869310/The-changing-wealth-of-nations-2018-building-a-sustainable-future> [Consultado el 20 de abril de 2018]
- Baker, B., Wendt, A. y Slonaker, W. (2002): “An analysis of gender equity in the federal labor relations career field”. *Public Personnel Management*, vol. 3, nº 4, pp. 559-567.
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M. y Candela, C. (2002): “Más allá del techo de cristal”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº 40, pp. 55-68.
- Barnet-Verzat, C. y Wolf, F.C. (2008): “Gender wage gap and the glass ceiling effect: a firm-level investigation”, *International Journal of Manpower*, vol. 29, nº 6, pp. 486-502.
- Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1994): “Shatter the Glass Ceiling: Women May Make Better Managers”. *Human Resource Management*, vol. 33, nº4, pp. 549-560.
- Baxter, J. y Wright, E.O. (2000): “The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of the United States, Sweden and Australia”. *Gender and Society*, vol.14, nº2, pp. 275-294.

- Becker, G. S. (1964): *Human Capital*, 2º edición. New York: Columbia University Press.
- Becker, G. (1957): *The Economics of Discrimination*, 2º edición. Chicago: University of Chicago Press.
- Beechey, V. (1994): *Género y trabajo: replanteamiento de la definición de trabajo*. En C. Borderías: *Las mujeres y el trabajo*. Rupturas conceptuales. Barcelona, Icaria, pp. 427-449.
- Bergmann, B. R. (1974). "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex". *Eastern Economic Journal*, vol. 1, nº 2, 103-110.
- Braverman, H.(1974): *Labor and Monopoly Capital*. Nueva York: Monthly Review Press.
- Brenner, O.C., Tomkiewicz, J. y Schein, V.E. (1989): "The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics revisited". *Academy of Management Journal*, vol. 32, pp. 662-669.
- Burke, R.J. y McKeen, C.A. (1992): "Women in management". *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 7, pp. 245-284.
- Butler, D. y Geis, F. L. (1990): "Nonverbal affect responses to male and female leaders: Implications for leadership evaluations". *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 58, nº 1, pp. 48-59.
- Calás, M. y Smircich, L. (1996): *The Woman's point of view: feminist approaches to organization studies*. *Handbook of Organization Studies*. London: Sage
- Carioso, A. (2010): "El trabajo de las mujeres: desigualdad, invisibilidad y explotación". *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, vol. 15, nº 35.
- Carr-Rufino, Norma (1991): "US Women: breaking through the glass ceiling". *Women in Management Review & Abstracts*, vol. 6, nº 5.

- Chinchilla Albiol, N. y León Llorente, C. (2004): *La ambición femenina. Cómo reconciliar trabajo y familia*. Madrid: Santillana Ediciones Generales S.L.
- Consejo Europeo (2017): *Estadísticas desglosadas por género de la participación de hombres y mujeres en la política y en la toma de decisiones públicas*. Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/portal/es>. [Consultado el 24 de mayo de 2018].
- Cotter, D.A., Hersmsen, J.M. Ovadia, S. y Vanneman, R. (2001):“The Glass Ceiling Effect”. *Social Forces*, vol. 80, nº 2, pp. 655-682.
- Cuadrado, I. (2004): “Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes”. *Psicothema*, vol. 16, nº 2, pp. 270-275.
- Davidson, M. J. y Cooper, C. L. (1992): *Shattering the glass ceiling*. London: Paul Chapman.
- Durbin, S. (2002):“Women, Power and the Glass Ceiling: Current Perspectives”. *Work, Employment and Society*, vol. 16, nº 4, pp. 755-759.
- Doeringer, P. B., y Piore, M. J. (1985): *Internal labour markets and manpower analysis*, 2º edición. Armonk, Nueva York: M.E. Sharpe.
- Eagly, A. H. (1987): *Sex differences in social behaviour: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A. H., y Johnson, B. T. (1990): “Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis”. *Psychological Bulletin*, vol. 108, nº 2, pp. 233-256.
- Eagly, A.H y Carli, L.L (2007): *Through the labyrinth: the truth about how women became leaders*. Boston: Harvard University Bussines School Press.
- Eagly, A.H. y Karau, S.J. (2002): Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, vol. 109, nº 3, pp. 573-598.

- Eagly, A. H., Wood, W. y Johannesen-Schmidt, M. C. (2004): *Social roles theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men*. New York: Guilford Press.
- Edwards, R. (1979): *Conflicto y control en el lugar de trabajo*. En Toharia, L. (1983): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza editorial.
- Genovese, F. C. (1993): "IBM and All That". *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 52, nº 2, pp. 222.
- Goodman, J.S., Fields, D.L. y Blum, T.C. (2003): "Cracks in the Glass Ceiling: In What Kinds of Organizations Do Women Make it to the Top? " *Group & Organization Management*, vol. 28, nº 4, pp. 475-501.
- Grañeras, M., Olmo, G., Gil, N., García, M. y Boix, M. (2001): *Las mujeres en el sistema educativo*. Madrid: CIDE.
- Guy, M.F. (1992): *Women and men in the States: Public administration at the state level*. Armonk: Sharpe.
- Hamilton, R. (1980): *La liberación de la mujer*. Madrid: Península.
- Helgesen S. (1990): *The female advantage: Women's ways of leadership*. New York: Doubleday Currency.
- Hemenway, K. (1995): "Human Nature and the Glass Ceiling in Industry". *Communications of the ACM*, vol. 38, nº 1, pp. 55-62.
- Holloway, M. (1993): "A lab of her own". *Scientific American Magazine*, vol. 269, nº 5, pp. 94-103.
- Huici, C. (1984). *Individual and social functions of sex-role stereotypes*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Humphries, J (1981): «La legislación protectora, el Estado capitalista y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842». *Las mujeres y el trabajo*, Icaria, pp. 295-343.



- Hymowitz, C. y Shellhardt, T.D. (1986): “The Glass ceiling: why women can't break the invisible barrier that blocks them from the top jobs”. *The Wall Street Journal*.
- INE (2018): *Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero: Población por comunidades y ciudades autónomas y sexo*. Disponible en: <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=2853&L=0> [Consultado el 23 de mayo de 2018].
- INE (2018): *Contabilidad regional de España: PIB y sus componentes*. Disponible en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736167628&menu=resultados&idp=1254735576581) [Consultado el 25 de mayo de 2018].
- INE (2018): *Indicadores sociales: datos por comunidades autónomas y provincias*. Disponible en: [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176825&menu=resultados&idp=1254735576508](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176825&menu=resultados&idp=1254735576508) [Consultado el 26 de mayo de 2018].
- Johns, M. L. (2013): “Breaking the Glass Ceiling: Structural, Cultural, and Organizational Barriers. Preventing Women from Achieving Senior and Executive Positions”. *Perspectives in Health Information Management*, pp. 1-11.
- Junta de Andalucía (2018): *Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018*. Consejería de Hacienda y Administración Pública, Servicio de Estudios y Publicaciones. Disponible en: [https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif\\_presup\\_genero/informe.htm](https://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionpublica/planif_presup_genero/informe.htm) [Consultado el 30 de abril de 2018]
- Krug, B. (1997): Discrimination against women: a neo-institutional perspective. En Dijkstra, G. y Plantenga, J: *Gender and Economics*. Londres: Routledge, pp. 331-346.

- López-Zafra, E. (1999): “Liderazgo femenino: nuevas pautas para un nuevo milenio”. *Ecofeminismo: un reencuentro con la naturaleza*, M. A. Bel (Coord.). Jaén: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén, pp. 43-60.
- Loden, M. (1985): *Feminine leadership or how to succeed in business without being one of the boys*. Nueva York: Times Books.
- Lyness, K. S. y Thompson, D. E.(1997):“Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives”. *Journal of Applied Psychology*, vol. 82, nº 3, pp. 359-375.
- Lynn, M. (1991):“The three levels of the glass ceiling: Sorcerer’s apprentice to through the looking glass”, vol.1, nº 8.
- Martínez Ayuso, V. y Saavedra Robledo, I. (2016): “Barreras que apuntalan el techo de cristal: una revisión de sus causas en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35”. *Tribuna de Economía*, nº 892, pp. 123-136.
- Marshall, F. Ray. (1974), “The economics of racial discrimination: a survey”. *Journal of Economic Literature*, vol. 12.
- McConnell, C., Brue, S. y Macpherson, D. (2007): *Economía Laboral*, 7ª edición. Madrid: McGraw Hill.
- Mill, J. S. (2010): “El sometimiento de la Mujer”. Madrid: Alianza Editorial.
- Morales, J. F. y Cuadrado, I. (2004): “Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 23, nº 2, pp. 183-202.
- Morales, J. F. y Cuadrado, I. (2004): “Introducción: Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos”. *Revista de Psicología General y Aplicada*, vol. 57, nº 2, pp. 135-146.
- Morrison, A.M., White, R.P. y Van Velsor, E. (1987): *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest*. EEUU: Updated Edition.

- Naciones Unidas (2015): *Informe sobre Desarrollo Humano 2015: Nota técnica 1*. Disponible en: <http://hdr.undp.org/en> [Consultado el 6 de junio de 2018].
- OCDE (2015): *Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational Attainment Indicators*. Disponible en: <http://www.oecd.org/education/eag-interim-report.htm> [Consultado el 10 de enero de 2018].
- OCDE (2012): *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012*. Disponible en: <https://www.oecd.org/employment/50423364.pdf> [Consultado el 10 de junio de 2018].
- OIT (2015): *La mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Disponible en: [http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS\\_356969/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/forthcoming-publications/WCMS_356969/lang--es/index.htm) [consultado el 15 de enero de 2018].
- OIT (2016): *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/node/6850> [consultado el 18 de febrero de 2018].
- ONU MUJERES (2018): *Hechos y cifras: liderazgo y participación política*. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> [Consultado el 30 de mayo de 2017].
- ONU MUJERES (2018): *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#notes> [Consultado el 5 de junio de 2018].
- ONU MUJERES (2018): *La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Disponible en: <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/post-2015> [Consultado el 7 de junio de 2018].
- ONU MUJERES (2013): *Women's Leadership and Political Participation*. Disponible en: <http://www.unwomen.org/>

</media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/12/un%20womenlgthembriefuswebrev2%20pdf.pdf?la=en> [Consultado el 11 de junio].

- Pai, K. y Vaidya, S. (2006): "Glass Ceiling: Role of women in the corporate world". *Competition Forum*, vol. 4, n° 2, pp. 421-426.
- Pichler, S., Simpson, P. A. & Stroh, L. K. (2008): "The glass ceiling in human resources: exploring the link between women's representation in management and the practices of strategic human resource management and employee involvement". *Human Resource Management*, vol. 47, n° 3, pp. 463-479.
- Phelps, E. S. (1972): "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, vol. 62, n° 4, pp. 659-661.
- Powel, G. N. (1990): "One more time: Do male and female managers differ?". *Academy of Management Executive*, vol. 12, pp. 731- 74.
- Powell, G.N. (1999): *Reflections on the ceiling glass. Recent trend and future prospects*. G.N. Powell (Ed.), Handbook of gender and work, pp. 325-346.
- Powell, G.N. (1991): *Women and men in management*, California: Sage.
- Powell, G.N. y Butterfield, D.A. (1994): "Investigating the Glass Ceiling phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management". *Academy of Management Journal*, vol. 37, n° 1, pp. 68-86.
- Ramos, A., Barberá, E. y Sarrió, M. (2003): "Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género". *Anuario de Psicología*, vol. 34, n° 2, pp. 267-278.
- Ribas Bonet, M. A. y Sajardo Moreno, A. (2004): "La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, n° 50, pp.77-103.
- Ríos Tobar, M. (2008): *Mujer y Política. El impacto de las cuotas de género en América Latina*. Santiago de Chile: Catalonia.

- Rivera, J. (2013): Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*, vol. 5, nº 1, pp. 7-22.
- Rosener, J. B. (1995): *America's competitive secret: Utilizing women as management strategy*. New York: Oxford University Press.
- Ryan, M.K. y Haslam, S.A. (2005). "The glass cliff: Evidence that women are over-represented in precarious leadership positions". *British Journal of Management*, vol. 16, pp. 81-30.
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002): "El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres". *Revista de Psicología Social*, vol. 17, nº 2, pp. 167-182.
- Schein, V.E. (2001): "A global look at psychological barriers to women's progress in management". *Journal of Social Issues*, vo. 57, nº 4, pp.675-688.
- Schein, V. E., Mueller, R. y Jacobson, C. (1989): "The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among college students". *Sex Roles*, vol. 20,pp. 103-110.
- Segerman-Peck, L.M. (1991): *Networking and mentoring. A woman's guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.
- Segovia Pérez, M y otros (2015): "Mujer y Techo de Cristal en el Sector Turístico". *Ministerio de Igualdad, Servicios Sociales e Igualdad*. Disponible en: [http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Mujer\\_techo\\_cristal\\_turistico.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Mujer_techo_cristal_turistico.pdf) [Consultado el 26 de marzo de 2018].
- SollovaManenova, V. y Baca Tavira, N. (1999): "Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino". *Papeles de Población*, vol. 5, nº 20, pp. 69-88.
- Steinberg, C., y Nakane, M. (2012): *Can women save Japan?* IMF Working Paper 12/248 (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional).

- Todaro, R., Godoy, L. y Abramo, L. (2001/2002): “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”. *Cadernos pagu*, nº 17-18, pp. 197-236.
- U.S. Department of Labor (1991): *A report on the glass ceiling initiative*. Washington, DC: U.S. Department of Labor.
- Unión Parlamentaria (2017): *Las mujeres en el parlamento en 2017*. Disponible en: <https://www.ipu.org/file/4398/download?token=JCRQRubR> [Consultado el 15 de marzo del 2018].
- Uriarte, E. y Ruiz, C. (1999): “Mujeres y hombres en las elites políticas españolas: ¿Diferencias o similitudes?”, *Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 88, pp. 207-232.
- Valcárcel, A. (1997): *La política de las mujeres*. Madrid: Ed. Cátedra.
- Visiedo Mazón, F. J. (2012): “La realidad de los parlamentos autonómicos desde la aprobación de la Constitución española de 1978”. *Revista Derecho del Estado*, nº 28, pp. 143-169.
- Van Vianen, A.E.M. y Fischer, A.H. (2002): “Illuminating the glass ceiling: The role of organizational culture preferences”. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 75, pp. 315-337.
- Vergue Mestre, Tània (2008): “Cuotas voluntarias y legales en España. La paridad a examen”. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 123, pp. 123-150.
- Wirth, L. (2002): *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labor Office.

## 11. Anexos

**Tabla A1: Histórico sobre el porcentaje de mujeres parlamentarias desde el año 1999 al 2018**

	1999	2004	2006	2007	2010	2011	2012	2015	2016	2017	2018
<b>ANDALUCÍA</b>	28,44	39,45	39,45	39,4	45,9	45,9	47,7	49,5	49,5	49,5	52,78
<b>ARAGÓN</b>	29,85	31,34	31,34	35,8	35,8	32,8	32,8	47,8	47,8	47,8	43,27
<b>ASTURIAS, PRINCIPADO DE</b>	33,33	31,11	31,11	33,3	33,3	42,2	42,2	48,9	48,9	48,9	47,73
<b>BALEARS, ILLES</b>	33,9	37,5	37,5	49,2	49,2	45,8	45,8	47,5	47,5	47,5	50,00
<b>CANARIAS</b>	28,33	35	35	40	40	36,7	36,7	53,3	53,3	53,3	40,00
<b>CANTABRIA</b>	35,9	41,03	41,03	40,5	40,5	43,6	43,6	38,9	38,9	38,9	42,42
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	40,43	53,19	53,19	53,2	53,2	46,9	46,9	42,4	42,4	42,4	40,48
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	27,71	36	36	43,4	43,4	66,7	66,7	41,7	41,7	41,7	42,22
<b>CATALUÑA</b>	23,7	29,63	36,3	36,3	41,5	41,5	40	40	39,3	39,3	44,90
<b>COMUNTAT VALENCIANA</b>	40,45	41,57	41,57	45,5	45,5	40,4	40,4	44,4	44,4	44,4	43,08
<b>EXTREMADURA</b>	30,77	36,92	36,92	40	40	40	40	47,7	47,7	47,7	45,33
<b>GALICIA</b>	16,67	33,33	33,33	33,33	40	40	40	40	45,3	45,3	47,46
<b>MADRID, COMUNIDAD DE</b>	32,35	37,84	37,84	42,5	42,5	44,2	44,2	42,6	42,6	42,6	45,74
<b>MURCIA, REGIÓN DE</b>	20	31,11	31,11	39,1	39,1	40	40	35,6	35,6	35,6	37,78
<b>NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE</b>	26	32	32	38	38	34	34	48	48	48	52,00
<b>PAÍS VASCO</b>	29,33	34,67	52	52	45,3	45,3	49,3	49,3	53,33	53,33	53,33
<b>RIOJA, LA</b>	33,33	39,39	39,39	39,4	39,4	39,4	39,4	45,5	45,5	45,5	48,48
<b>CEUTA</b>	-	33,33	33,33	40	40	40	40	40	40	40	31,82
<b>MELILLA</b>	-	30,77	30,77	40	40	40	40	40	40	40	48,00
<b>TOTAL</b>	26,47	35,97	37,77	41,1	42,2	43,1	43,4	44,6	45,1	45,1	45,80

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos (2018)

**Tabla A2: Variación porcentual del porcentaje de mujeres parlamentarias desde el año 1999 al 2018**

	1999-2018	2004-2018	2006-2018	2007-2018	2010-2018	2011-2018	2012-2018	2015-2018	2016-2018
<b>ANDALUCÍA</b>	85,58	33,79	33,79	33,96	14,99	14,99	10,65	6,63	6,63
<b>ARAGÓN</b>	44,96	38,07	38,07	20,87	20,87	31,92	31,92	-9,48	-9,48
<b>ASTURIAS, PRINCIPADO DE</b>	43,20	53,42	53,42	43,33	43,33	13,10	13,10	-2,39	-2,39
<b>BALEARS, ILLES</b>	47,49	33,33	33,33	1,63	1,63	9,17	9,17	5,26	5,26
<b>CANARIAS</b>	41,19	14,29	14,29	0,00	0,00	8,99	8,99	-24,95	-24,95
<b>CANTABRIA</b>	18,16	3,39	3,39	4,74	4,74	-2,71	-2,71	9,05	9,05
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	0,12	-23,90	-23,90	-23,91	-23,91	-13,69	-13,69	-4,53	-4,53
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	52,36	17,28	17,28	-2,72	-2,72	-36,70	-36,70	1,25	1,25
<b>CATALUÑA</b>	89,45	51,54	23,69	23,69	8,19	8,19	12,25	12,25	14,25
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	6,50	3,63	3,63	-5,32	-5,32	6,63	6,63	-2,97	-2,97
<b>EXTREMADURA</b>	47,32	22,78	22,78	13,33	13,33	13,33	13,33	-4,97	-4,97
<b>GALICIA</b>	184,70	42,39	42,39	42,39	18,65	18,65	18,65	18,65	4,77
<b>MADRID, COMUNIDAD DE</b>	41,39	20,88	20,88	7,62	7,62	3,48	3,48	7,37	7,37
<b>MURCIA, REGIÓN DE</b>	88,90	21,44	21,44	-3,38	-3,38	-5,55	-5,55	6,12	6,12
<b>NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE</b>	100,00	62,50	62,50	36,84	36,84	52,94	52,94	8,33	8,33
<b>PAÍS VASCO</b>	81,83	53,82	2,56	2,56	17,73	17,73	8,17	8,17	0,00
<b>RIOJA, LA</b>	45,45	23,08	23,08	23,05	23,05	23,05	23,05	6,55	6,55
<b>CEUTA</b>	-	-4,53	-4,53	-20,45	-20,45	-20,45	-20,45	-20,45	-20,45
<b>MELILLA</b>	-	56,00	56,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
<b>TOTAL</b>	67,79	23,48	17,59	8,06	5,25	3,05	2,34	-0,42	-1,52

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos (2018)



**Tabla A3: Mujeres y hombres en cargos de poder en las mesas de los parlamentos en el año 2018**

	PRESIDENCIA			VICEPRESIDENCIA			SECRETARIA		
	M	H	% M	M	H	% M	M	H	% M
ANDALUCÍA	0	1		2	0		1	2	
ARAGÓN	1	0		0	2		2	0	
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	0	1		1	1		0	1	
BALEARS, ILLES	0	1		0	2		1	1	
CANTABRIA	1	0		2	0		0	2	
CANARIAS	1	0		1	1		0	2	
CASTILLA-LA MANCHA	0	1		1	1		1	1	
CASTILLA Y LEÓN	1	0		1	1		1	1	
CATALUÑA	0	1		0	2		1	3	
COMUNITAT VALENCIANA	0	1		1	1		0	1	
EXTREMADURA	1	0		0	2		2	1	
GALICIA	0	1		1	1		2	0	
MADRID, COMUNIDAD DE	1	0		1	2		2	1	
MURCIA, REGIÓN DE	1	0		1	1		1	1	
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	1	0		0	2		1	1	
PAÍS VASCO	1	0		1	1		1	1	
RIOJA, LA	1	0		1	1		0	2	
<b>TOTAL CCAA</b>	10	7	58,82%	14	21	40,00%	16	21	43,24%
CEUTA	0	1		2	0		0	0	
MELILLA	0	1		2	0		0	1	
<b>TOTAL CA</b>	0	2	0,00%	4	0	100,00%	0	1	0,00%
<b>TOTAL</b>	10	11	47,62%	25	22	53,19%	16	24	40,00%
<b>NACIONAL</b>	1	0		3	1		0	1	

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos (2018)

**Tabla A4: Mujeres y hombres en altos cargos en las comisiones permanentes y no permanentes en el año 2018**

	COMISIONES PERMANENTES					COMISIONES NO PERMANENTES				
	PRESIDENCIA			PORTAVOCES		PRESIDENCIA			PORTAVOCES	
	M	H	% M	M	H	M	H	% M	M	H
ANDALUCÍA	3	16	15,79	60	59	0	1	0	0	0
ARAGÓN	4	7	36,36	0	0	0	0	0	0	0
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	4	7	36,36	0	0	3	5	37,5	0	0
BALEARS, ILLES	5	8	38,46	0	0	0	2	0	0	0
CANARIAS	8	9	47,06	0	0	0	3	0	0	0
CANTABRIA	6	7	46,15	0	0	0	0	0	0	0
CASTILLA LA MANCHA	5	9	35,71	0	0	2	0	100	0	0
CASTILLA Y LEÓN	8	6	57,14	18	49	2	3	40	1	1
CATALUÑA	0	0	44,44%	0	0	2	2	50	0	0
COMUNITAT VALENCIANA	7	12	36,84	0	0	8	3	72,73	0	0
EXTREMADURA	11	8	57,89	0	0	2	6	25	1	3
GALICIA	3	10	23,08	0	0	1	1	50	0	0
MADRID, COMUNIDAD DE	7	7	50	0	0	0	2	0	0	0
MURCIA, REGIÓN DE	1	9	10	0	0	4	10	28,57	0	0
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	10	5	66,67	27	26	1	1	50	0	0
PAÍS VASCO	9	7	56,25	0	0	0	0	0	0	0
RIOJA, LA	7	4	63,64	0	0	2	4	33,33	0	0
<b>TOTAL</b>	98	131	42,91%	105	134	25	41	38,57%	2	4
CEUTA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
MELILLA	2	4	33,33	0	0	0	2	0	0	0
<b>TOTAL</b>	100	135	42,80%	105	134	25	43	38,03%	2	4

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos (2018)

**Tabla A5: Mujeres presidentas en comisiones permanentes legislativa por temáticas en el año 2018**

	POLÍTICAS SOCIALES	SANIDAD	EDUCACIÓN	ECONOMÍA	HACIENDA	EMPLEO	AGRICULTURA, GANADERÍA Y PESCA	CULTURA Y DEPORTE	MEDIO AMBIENTE	TURISMO, INDUSTRIA Y COMERCIO
ANDALUCÍA	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
ARAGÓN	0	1	0	1	0	1	-	0	0	0
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	0	0	0	-	0	0	-	0	1	0
BALEARS, ILLES	1	0	1	0	0	-	-	1	0	1
CANARIAS	0	1	-	1	1	0	0	1	-	1
CANTABRIA	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
CASTILLA-LA MANCHA	0	1	0	0	0	0	0	0	0	-
CASTILLA Y LEÓN	1	1	0	1	1	0	0	-	0	1
CATALUÑA	1	1	0	1	1	1	0	0	1	-
COMUNITAT VALENCIANA	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0
EXTREMADURA	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1
GALICIA	1	1	0	0	0	1	1/0	1	0	1
MADRID, COMUNIDAD DE	1	0	1	0	0	0	-	0	0	0
MURCIA, REGIÓN DE	1	1	1	0	0	0	-	1	-	0
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	1	1	1	0	1	-	-	1	0	-
PAÍS VASCO	1	0	1	0	0	1	-	1	0	1
RIOJA, LA	1	0	1	1	1	1	1	-	1	-
TOTAL	11	10	9	5	4	6	2	8	4	6

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos (2018)

**Tabla A6: Mujeres y hombres en puestos de poder en los partidos políticos en el año 2018**

	PRESIDENCIA			SECRETARIA GENERAL (COORDINACIÓN)			LÍDER			TOTAL MUJERES	% M
	M	H	% M	M	H	% M	M	H	% M		
ANDALUCÍA	1	1		3	1		0	1		7	57,14%
ARAGÓN	0	2		1	3		1	0		7	28,57%
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	2	1		0	5		0	1		9	22,22%
BALEARS, ILLES	1	3		3	6		0	0		13	30,77%
CANARIAS	0	4		2	2		0	0		8	25,00%
CANTABRIA	1	2		1	3		0	0		7	28,57%
CASTILLA-LA MANCHA	2	0		0	3		0	0		5	40,00%
CASTILLA Y LEÓN	0	1		0	3		0	1		5	0,00%
CATALUÑA	1	5		1	6		1	2		16	18,75%
COMUNITAT VALENCIANA	3	1		2	2		2	0		10	70,00%
EXTREMADURA	0	2		0	3		1	0		6	16,67%
GALICIA	0	3		2	3		1	1		10	30,00%
MADRID, COMUNIDAD DE	1	1		0	3		0	1		6	16,67%
MURCIA, REGIÓN DE	1	1		0	3		0	1		6	16,67%
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL	2	2		2	2		0	2		10	40,00%
PAÍS VASCO	0	3		2	1		0	1		7	28,57%
RIOJA, LA	0	2		1	2		0	1		6	16,67%
TOTAL CCAA	15	34	30,61%	20	51	28,17%	6	12	33,33%	138	29,71%
CEUTA	1	3		2	2		0	2		10	30,00%
MELILLA	0	4		1	1		0	1		7	14,29%
TOTAL CA	1	7		3	3		0	3		17	23,53%
TOTAL	16	41	28,07%	23	54	29,87%	6	15	28,57%	155	29,03%
NACIONAL	1	4		2	2		0	1		10	30,00%

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos y partidos políticos (2018)

**Tabla A7: Matriz de correlaciones**

		Mujeres diputadas	Mujeres en la presidencia de la mesa	Mujeres portavoces	Mujeres en comisiones permanentes	Mujeres en comisiones no permanentes	Mujeres en partidos políticos	Tasa de paro	Tasa de empleo	Gobierno Partido Popular	Gobierno PSOE	Gobierno un partido regionalista	Existe leyes de igualdad aplicadas al parlamento	Población con estudios superiores	Población analfabeta	Pib per cápita	Población total
Mujeres diputadas	Correlación de Pearson	1	,049	,250	,470 <sup>*</sup>	-,090	,258	-,294	,269	-,385	,148	,272	,221	,432	-,317	,323	,050
	Sig. (bilateral)		,837	,288	,042	,714	,272	,208	,251	,094	,533	,246	,349	,064	,186	,178	,840
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	19
Mujeres en la presidencia de la mesa	Correlación de Pearson	,049	1	-,080	,631 <sup>**</sup>	-,195	-,399	-,408	,381	-,082	-,179	,290	,101	,540 <sup>*</sup>	-,486 <sup>*</sup>	,357	,041
	Sig. (bilateral)	,837		,738	,004	,423	,081	,074	,097	,731	,450	,215	,673	,035	,133	,866	
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Mujeres portavoces	Correlación de Pearson	,250	-,080	1	,039	-,184	,167	,078	,057	-,291	,209	,099	,184	-,115	,119	,000	-,213
	Sig. (bilateral)	,288	,738		,874	,451	,481	,744	,812	,214	,377	,678	,436	,638	,627	,999	,382
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Mujeres en comisiones permanentes	Correlación de Pearson	,470 <sup>*</sup>	,631 <sup>**</sup>	,039	1	,180	-,157	-,423	,280	-,254	,091	,178	,143	,561 <sup>*</sup>	-,502 <sup>*</sup>	,307	,033
	Sig. (bilateral)	,042	,004	,874		,461	,520	,071	,246	,295	,710	,467	,558	,012	,029	,202	,892
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	
Mujeres en comisiones no permanentes	Correlación de Pearson	-,090	-,195	-,184	,180	1	,312	-,082	-,096	,191	,055	-,270	,148	-,055	-,042	-,198	-,098
	Sig. (bilateral)	,714	,423	,451	,461		,193	,737	,696	,433	,822	,263	,696	,866	,416	,689	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	
Mujeres en partidos políticos	Correlación de Pearson	,258	-,399	,167	-,157	,312	1	,109	-,061	-,205	,202	,010	,496 <sup>*</sup>	-,030	-,033	-,108	-,394
	Sig. (bilateral)	,272	,081	,481	,520	,193		,646	,797	,385	,393	,968	,026	,903	,894	,661	,095
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Tasa de paro	Correlación de Pearson	-,294	-,408	,078	-,423	-,082	,109	1	-,788 <sup>**</sup>	,264	,081	-,388	-,009	-,812 <sup>**</sup>	,911 <sup>**</sup>	-,780 <sup>**</sup>	-,364
	Sig. (bilateral)	,208	,074	,744	,071	,737	,646		,000	,261	,734	,091	,972	,000	,000	,000	,126
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Tasa de empleo	Correlación de Pearson	,269	,381	,057	,280	-,096	-,061	-,788 <sup>**</sup>	1	-,060	-,278	,375	,036	,668 <sup>**</sup>	-,610 <sup>**</sup>	,852 <sup>**</sup>	,305
	Sig. (bilateral)	,251	,097	,812	,246	,696	,797	,000		,801	,235	,104	,879	,002	,006	,000	,205
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Gobierno Partido Popular	Correlación de Pearson	-,385	-,082	-,291	-,254	,191	-,205	,264	-,060	1	-,599 <sup>**</sup>	-,471 <sup>*</sup>	-,408	-,241	,465 <sup>*</sup>	-,156	-,134
	Sig. (bilateral)	,094	,731	,214	,295	,433	,385	,261	,801		,005	,036	,074	,319	,045	,524	,584
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Gobierno PSOE	Correlación de Pearson	,148	-,179	,209	,091	,055	,202	,081	-,278	-,599 <sup>**</sup>	1	-,424	-,105	-,196	-,082	-,233	-,146
	Sig. (bilateral)	,533	,450	,377	,710	,822	,393	,734	,235	,005		,063	,660	,421	,737	,338	,551
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Gobierno un partido regionalista	Correlación de Pearson	,272	,290	,099	,178	-,270	,010	-,388	,375	-,471 <sup>*</sup>	-,424	1	,577 <sup>**</sup>	,480 <sup>*</sup>	-,419	,426	,307
	Sig. (bilateral)	,246	,215	,678	,467	,263	,968	,091	,104	,036	,063		,008	,038	,074	,069	,201
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Existe leyes de igualdad aplicadas al parlamento	Correlación de Pearson	,221	,101	,184	,143	,148	,496 <sup>*</sup>	-,009	,036	-,408	-,105	,577 <sup>**</sup>	1	,159	-,139	-,007	,006
	Sig. (bilateral)	,349	,673	,436	,558	,545	,026	,972	,879	,074	,660	,008		,517	,570	,978	,981
	N	20	20	20	19	19	20	20	20	20	20	20	20	19	19	19	
Población con estudios superiores	Correlación de Pearson	,432	,540 <sup>*</sup>	-,115	,561 <sup>*</sup>	-,055	-,030	-,812 <sup>**</sup>	,668 <sup>**</sup>	-,241	-,196	,480 <sup>*</sup>	,159	1	-,824 <sup>**</sup>	,849 <sup>**</sup>	,341
	Sig. (bilateral)	,064	,017	,638	,012	,822	,903	,000	,002	,319	,421	,038	,517		,000	,000	,153
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	
Población analfabeta	Correlación de Pearson	-,317	-,486 <sup>*</sup>	,119	-,502 <sup>*</sup>	-,042	-,033	,911 <sup>**</sup>	-,610 <sup>**</sup>	,465 <sup>*</sup>	-,082	-,419	-,139	-,824 <sup>**</sup>	1	-,679 <sup>**</sup>	-,198
	Sig. (bilateral)	,186	,035	,627	,000	,866	,894	,006	,045	,737		,074	,570		,000	,001	,415
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	
Pib per cápita	Correlación de Pearson	,323	,357	,000	,307	-,198	-,108	-,780 <sup>**</sup>	,852 <sup>**</sup>	-,156	-,233	,426	-,007	,849 <sup>**</sup>	-,679 <sup>**</sup>	1	,456 <sup>*</sup>
	Sig. (bilateral)	,178	,133	,999	,202	,416	,661	,000	,000	,524	,338	,069	,978	,000	,001		,050
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	
Población total	Correlación de Pearson	,050	,041	-,213	,033	-,098	-,394	-,364	,305	-,134	-,146	,307	,006	,341	-,198	,456 <sup>*</sup>	1
	Sig. (bilateral)	,840	,866	,382	,892	,689	,095	,126	,205	,584	,551	,201	,981	,153	,415	,050	
	N	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

\*\*.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos y partidos políticos (2018)

**Tabla A8: Matriz de correlaciones (sin Ceuta y Melilla)**

		Mujeres diputadas	Mujeres en la presidencia de la mesa	Mujeres portavoces	Mujeres en comisiones permanentes	Mujeres en comisiones no permanentes	Mujeres en partidos políticos	Tasa de paro	Tasa de empleo	Gobierno Partido Popular	Gobierno PSOE	Gobierno un partido regionalista	Existe leyes de igualdad aplicadas al parlamento	Población con estudios superiores	Población analfabeta	Pib per cápita	Población total
Mujeres diputadas	Correlación de Pearson	1	-.044	.248	.297	-.236	.390	-.042	.080	-.285	.044	.237	.215	.389	-.252	.304	-.069
	Sig. (bilateral)		.866	.338	.246	.361	.122	.873	.759	.268	.866	.360	.408	.123	.329	.235	.794
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Mujeres en la presidencia de la mesa	Correlación de Pearson	-.044	1	-.063	.601 <sup>*</sup>	-.328	-.509 <sup>*</sup>	-.253	.264	.015	-.271	.278	-.070	.451	-.356	.263	-.022
	Sig. (bilateral)	.866		.810	.011	.198	.037	.328	.305	.953	.292	.280	.788	.069	.161	.307	.932
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Mujeres portavoces	Correlación de Pearson	.248	-.063	1	.021	-.177	.209	.076	.069	-.370	.237	.114	.226	-.101	.085	.031	-.224
	Sig. (bilateral)	.338	.810		.936	.497	.420	.772	.791	.144	.361	.662	.382	.700	.745	.907	.387
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Mujeres en comisiones permanentes	Correlación de Pearson	.297	.601 <sup>*</sup>	.021	1	.093	-.185	-.231	.095	-.113	-.005	.118	.029	.497 <sup>*</sup>	-.454	.229	-.062
	Sig. (bilateral)	.246	.011	.936		.722	.478	.373	.716	.666	.985	.652	.911	.042	.067	.376	.812
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Mujeres en comisiones no permanentes	Correlación de Pearson	-.236	-.328	-.177	.093	1	.293	.139	-.258	.366	-.018	-.347	.065	-.214	.247	-.328	-.154
	Sig. (bilateral)	.361	.198	.497	.722		.253	.596	.318	.149	.946	.173	.805	.409	.339	.198	.556
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Mujeres en partidos políticos	Correlación de Pearson	.390	-.509 <sup>*</sup>	.209	-.185	.293	1	.250	-.113	-.185	.185	-.015	.498 <sup>*</sup>	-.107	.134	-.179	-.419
	Sig. (bilateral)	.122	.037	.420	.478	.253		.334	.665	.476	.476	.955	.042	.682	.607	.491	.094
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Tasa de paro	Correlación de Pearson	-.042	-.253	.076	-.231	.139	.250	1	-.728 <sup>**</sup>	-.027	.354	-.355	.299	-.768 <sup>**</sup>	.887 <sup>**</sup>	-.796 <sup>**</sup>	-.330
	Sig. (bilateral)	.873	.328	.772	.373	.596	.334		.001	.917	.163	.162	.243	.000	.000	.000	.195
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Tasa de empleo	Correlación de Pearson	.080	.264	.069	.095	-.258	-.113	-.728 <sup>**</sup>	1	.155	-.459	.341	-.145	.590 <sup>*</sup>	-.513 <sup>*</sup>	.852 <sup>**</sup>	.248
	Sig. (bilateral)	.759	.305	.791	.716	.318	.665	.001		.552	.064	.180	.579	.013	.035	.000	.338
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Gobierno Partido Popular	Correlación de Pearson	-.285	.015	-.370	-.113	.366	-.185	-.027	.155	1	-.540 <sup>*</sup>	-.417	-.426	-.042	.227	.004	-.066
	Sig. (bilateral)	.268	.953	.144	.666	.149	.476	.917	.552		.025	.096	.088	.873	.380	.988	.803
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Gobierno PSOE	Correlación de Pearson	.044	-.271	.237	-.005	-.018	.185	.354	-.459	-.540 <sup>*</sup>	1	-.540 <sup>*</sup>	-.169	-.372	.169	-.361	-.202
	Sig. (bilateral)	.866	.292	.361	.985	.946	.476	.163	.064	.025		.025	.517	.142	.516	.154	.438
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Gobierno un partido regionalista	Correlación de Pearson	.237	.278	.114	.118	-.347	-.015	-.355	.341	-.417	-.540 <sup>*</sup>	1	.609 <sup>**</sup>	.443	-.410	.386	.283
	Sig. (bilateral)	.360	.280	.662	.652	.173	.955	.162	.180	.096	.025		.010	.075	.102	.126	.270
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Existe leyes de igualdad aplicadas al parlamento	Correlación de Pearson	.215	-.070	.226	.029	.065	.498 <sup>*</sup>	.299	-.145	-.426	-.169	.609 <sup>**</sup>	1	.009	.157	-.138	-.054
	Sig. (bilateral)	.408	.788	.382	.911	.805	.042	.243	.579	.088	.517	.010		.972	.548	.597	.838
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Población con estudios superiores	Correlación de Pearson	.389	.451	-.101	.497 <sup>*</sup>	-.214	-.107	-.768 <sup>**</sup>	.590 <sup>*</sup>	-.042	-.372	.443	.009	1	-.818 <sup>**</sup>	.827 <sup>**</sup>	.301
	Sig. (bilateral)	.123	.069	.700	.042	.409	.682	.000	.013	.873	.142	.075	.972		.000	.000	.240
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Población analfabeta	Correlación de Pearson	-.252	-.356	.085	-.454	.247	.134	.887 <sup>**</sup>	-.513 <sup>*</sup>	.227	.169	-.410	.157	-.818 <sup>**</sup>	1	-.661 <sup>**</sup>	-.130
	Sig. (bilateral)	.329	.161	.745	.067	.339	.607	.000	.035	.380	.516	.102	.548	.000		.004	.619
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Pib per cápita	Correlación de Pearson	.304	.263	.031	.229	-.328	-.179	-.796 <sup>**</sup>	.852 <sup>**</sup>	.004	-.361	.386	-.138	.827 <sup>**</sup>	-.661 <sup>**</sup>	1	.437
	Sig. (bilateral)	.235	.307	.907	.376	.198	.491	.000	.000	.988	.154	.126	.597	.000	.004		.080
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
Población total	Correlación de Pearson	-.069	-.022	-.224	-.062	-.154	-.419	-.330	.248	-.066	-.202	.283	-.054	.301	-.130	.437	1
	Sig. (bilateral)	.794	.932	.387	.812	.556	.094	.195	.338	.803	.438	.270	.838	.240	.819	.080	
	N	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos y partidos políticos (2018)

**Tabla A9: Matriz informativa (1)**

		Mujeres diputadas	Mujeres presidencia mesa	Mujeres portavoces	Mujeres presidencia comisiones permanentes	Mujeres presidencia comisiones NO permanentes	Mujeres en cargos altos en los partidos políticos
		MDIP	MPM	MPOR	MPCP	MPCNP	MPP
ANDALUCÍA	AND	0,53	0	0,2	0,16	0	0,57
ARAGÓN	ARA	0,46	0,5	0,67	0,36	0	0,29
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	AST	0,48	0	0,33	0,36	0,38	0,22
BALEARS, ILLES	BAL	0,47	0	0,29	0,38	0	0,31
CANARIAS	CANS	0,5	0,5	0,5	0,47	0	0,25
CANTABRIA	CANT	0,4	0,5	0,2	0,46	0	0,29
CASTILLA Y LEÓN	CALE	0,4	0,5	0	0,57	0,4	0
CASTILLA LA MANCHA	CAMA	0,42	0	0,25	0,36	1	0,4
CATALUÑA	CATA	0,42	0	0,43	0	0	0,19
COMUNITAT VALENCIANA	COVA	0,45	0	0,4	0,37	0,73	0,7
EXTREMADURA	EXT	0,43	0,5	0,5	0,58	0,25	0,17
GALICIA	GAL	0,45	0	0,25	0,23	0,5	0,3
MADRID, COMUNIDAD DE	MAD	0,46	0,5	0,25	0,5	0	0,17
MURCIA, REGIÓN DE	MUR	0,38	0,5	0	0,1	0,29	0,17
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	NAV	0,52	0,5	0,29	0,67	0,5	0,4
PAÍS VASCO	PAV	0,53	0,5	0,2	0,56	0	0,29
RIOJA, LA	RIO	0,48	0,5	0,25	0,64	0,33	0,17
CEUTA	CEU	0,32	0	0,25	0	0	0,3
MELILLA	MEL	0,48	0	0,4	0,33	0	0,14
NACIONAL	NAC	0,41	0,5	0,29	-	-	0,3

Fuente: elaboración propia a partir de las páginas web de los parlamentos y partidos políticos (2018)

**Tabla A10: Matriz informativa (2)**

	Tasa de paro	Tasa de empleo	PP	PSOE	Partido Regional	LEYES	PIB pc	Población (Índice España=100)	Nivel de estudios superior (2010)	Analfabetos (2010)
							(Índice España = 100/2017 1ºE)			
	TP	TE	PP	PSOE	PREG	LEY	PIBPC	POB	ESTSUP	ANALF
AND	0,2474	0,4296	0	1	0	1	0,74	0,18	0,21	0,17
ARA	0,1158	0,5139	0	1	0	0	1,1	0,16	0,25	0,08
AST	0,1502	0,4329	0	1	0	0	0,88	0,79	0,24	0,08
BAL	0,1742	0,5019	0	1	0	0	1,03	1,08	0,19	0,12
CANS	0,2062	0,4766	0	0	1	1	0,82	1,89	0,21	0,16
CANT	0,1246	0,479	0	0	1	1	0,9	0,28	0,27	0,03
CALE	0,1391	0,4664	0	0	1	0	0,94	4,18	0,25	0,09
CAMA	0,2068	0,4647	1	0	0	1	0,79	0,84	0,19	0,2
CATA	0,1219	0,5354	0	0	1	1	1,2	3,72	0,24	0,1179
COVA	0,1713	0,4839	0	1	0	1	0,88	0,65	0,23	0,119
EXT	0,2594	0,408	0	1	0	1	0,69	0,22	0,19	0,1951
GAL	0,1508	0,4498	1	0	0	0	0,9	2,51	0,23	0,1298
MAD	0,134	0,5479	1	0	0	0	1,35	2,4	0,32	0,1
MUR	0,186	0,4797	1	0	0	0	0,82	0,23	0,19	0,17
NAV	0,1054	0,5225	0	0	1	1	1,24	0,44	0,32	0,04
PAV	0,1076	0,5017	0	0	1	1	1,32	3,41	0,33	0,04
RIO	0,1103	0,5187	1	0	0	0	1,04	0,14	0,27	0,05
CEU	0,3144	0,4049	1	0	0	0	0,78	0,27	0,17	0,26
MEL	0,2724	0,4432	1	0	0	0	0,72	1,01	0,17	0,32
NAC	0,1674	0,4867	1	0	0	1	-	-	-	-

Fuente: elaboración propia a partir del INE y de las páginas web de los parlamentos y partidos políticos (2018)



**Tabla A11: Habitantes por sexo en el año 2017**

	<b>HABITANTES</b>				
	Total	Hombre	Mujer	% H	% M
<b>ANDALUCÍA</b>	8.379.820	4.133.835	4.245.985	0,4933	0,5067
<b>ARAGÓN</b>	1.308.750	645.895	662.855	0,4935	0,5065
<b>ASTURIAS, PRINCIPADO DE</b>	1.034.960	493.911	541.049	0,4772	0,5228
<b>BALEARS, ILLES</b>	1.115.999	554.925	561.074	0,4972	0,5028
<b>CANTABRIA</b>	580.295	281.808	298.487	0,4856	0,5144
<b>CANARIAS</b>	2.108.121	1.045.113	1.063.008	0,4958	0,5042
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	2.425.801	1.195.251	1.230.550	0,4927	0,5073
<b>CASTILLA - LA MANCHA</b>	2.031.479	1.016.761	1.014.718	0,5005	0,4995
<b>CATALUÑA</b>	7.555.830	3.710.200	3.845.630	0,491	0,509
<b>COMUNITAT VALENCIANA</b>	4.941.509	2.436.203	2.505.306	0,493	0,507
<b>EXTREMADURA</b>	1.079.920	535.060	544.860	0,4955	0,5045
<b>GALICIA</b>	2.708.339	1.304.392	1.403.947	0,4816	0,5184
<b>MADRID, COMUNIDAD DE</b>	6.507.184	3.115.522	3.391.662	0,4788	0,5212
<b>MURCIA, REGIÓN DE</b>	1.470.273	736.238	734.035	0,5007	0,4993
<b>NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE</b>	643.234	318.671	324.563	0,4954	0,5046
<b>PAÍS VASCO</b>	2.194.158	1.066.905	1.127.253	0,4862	0,5138
<b>RIOJA, LA</b>	315.381	155.508	159.873	0,4931	0,5069
<b>CEUTA</b>	84.959	43.034	41.925	0,5065	0,4935
<b>MELILLA</b>	86.120	43.629	42.491	0,5066	0,4934
<b>TOTAL</b>	46.572.132	22.832.861	23.739.271	0,4903	0,5097

Fuente: elaboración propia a partir del INE (2018)

