

La igualdad de género como categoría analítica mensurable en el ámbito político: Escala de Presencia de Género e Indicadores de Simetría

Laura Sánchez Pérez¹ y María Jesús Pena Castro²

Recibido: Abril 2021 / Revisado: Marzo 2022 / Aceptado: Marzo 2022

Resumen: Introducción. La igualdad de género es, al mismo tiempo, una noción teórica y una categoría analítica, además de un derecho social. Esta triple concepción genera múltiples interferencias a la hora de su definición analítica, especialmente en los estudios de carácter cuantitativo. El problema deviene de cómo medir la igualdad de género en base a criterios objetivos y determinar el grado de acceso de las mujeres al poder. **Objetivos.** En este artículo se exploran estas cuestiones desde el análisis de la participación femenina en el ámbito político local tras la entrada en vigor de la Ley de Igualdad. La finalidad es paliar el déficit de instrumentos precisos para medir la igualdad de género en sus distintas manifestaciones a lo largo de todo el proceso político. **Metodología.** La investigación se ha organizado en dos partes: el examen del nuevo escenario de participación política tras la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, analizando la concatenación de desigualdades en diferentes fases del proceso para evitar los sesgos derivados de la comparación; y la articulación de dos nuevas herramientas analíticas propias a partir de la delimitación de los grados de igualdad y desigualdad. **Resultados.** Presentamos la Escala de Presencia de Género (EPG) y los Indicadores para medir la Distancia a la Simetría de Género (DSG). Ambas permiten medir la paridad en las distintas fases del proceso, de forma estandarizada, facilitando la comparación eficaz e interrelacionada, de las distintas categorías, elementos y contextos. También, evaluar el grado de igualdad en que se encuentra la presencia femenina en cada una de ellas e, incluso, prever cuáles son las perspectivas a corto-medio plazo. **Conclusiones y discusión.** Esta comparativa supone un avance en la metodología usada hasta el momento, siendo más precisa, operativa y productiva; susceptible, además, de ser extrapolada a cualquier otro ámbito. **Palabras clave:** igualdad, género, metodología, paridad, política.

[en] Gender equality as measurable analytic category in politics: Gender Presence Scale and Indicators to Gender Symmetry

Abstract: Introduction. Gender equality is both a theoretical notion and an analytical category, as well as a social right. This triple conception generates multiple interferences when it comes to its analytical definition, especially in quantitative studies. It is a problem how to measure gender equality according to objective criteria and determine the degree of women's access to power. **Objectives.** This paper explores these issues by analyzing female participation in the local political arena after the entry into force of the Equality Law. The aim is to alleviate the lack of precise instruments to measure gender equality in its different manifestations throughout the political process. **Methodology.** The research has been organized in two parts: the examination of the new scenario of political participation after the application of Organic Law 3/2007, analyzing the concatenation of inequalities in different phases of the process to avoid the biases derived from the comparison; and the articulation of two new analytical tools based on the delimitation of the degrees of equality and inequality. **Results.** We present Gender Presence Scale (EPG) and Indicators to Measure the Distance to Gender Symmetry (DSG). Both allow measuring parity in the different phases of the process, in a standardized way, facilitating the effective and interrelated comparison of the different categories, elements and contexts. They also serve to evaluate the degree of equality of the female presence in each of them and, even, to foresee the short-medium term perspectives. **Conclusions and discussion.** This comparative study represents an advance in the methodology used up to now, being more precise, operative, and productive; it can also be extrapolated to any other field. **Keywords:** equality, gender, methodology, parity, politics.

Sumario: 1. Introducción. 2. La LOI y el nuevo escenario de participación política. 3. La concatenación de desigualdades y la necesidad de un análisis comparado. 5. Grados de igualdad y desigualdad. 6. La Escala de Presencia de Género (EPG). 7. Indicadores para medir la Distancia a la Simetría de Género (DSG). 7.1. Índice de Distancia a la Simetría de Género Simple (DSG). 8. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Sánchez Pérez, L.; Pena Castro, M. J. (2022). La igualdad de género como categoría analítica mensurable en el ámbito político: Escala de Presencia de Género e Indicadores de Simetría, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 13(1), pp. 289-301.

¹ Universidad de Valladolid, España
laura.sanchez.perez@uva.es
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2455-4115>
Google Scholar: <https://scholar.google.es/citations?user=ZLA8euMAAAAJ&hl=es>

² Universidad de Salamanca, España
mpena@usal.es
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1992-1259>
Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=K3fTJ3wAAAAJ>

1. Introducción

Hablar de género hoy en día ya no requiere de una delimitación teórica específica de conceptos, ni de su viabilidad como categoría analítica (Lamas, 1986; Hernández Corrochano, 2012; Messerschmidt *et al.*, 2020; Amorós, 2001; Valcárcel, 2008; De Miguel, 2015; Scott, 1996; Moore, 1981; Lagarde, 2005; Téllez y Martínez, 2008), pero sí es cierto que existen divergencias a la hora de consensuar las nociones de igualdad y paridad desde parámetros objetivos o cuantificables. En este artículo se propondrá una delimitación operativa sobre estas nociones para poder abordarlas desde la investigación cuantitativa. Así, presentamos dos herramientas metodológicas de nuestra autoría desarrolladas para medir la igualdad de género como categoría analítica cuantificable: la Escala de Presencia de Género (EPG) y los dos indicadores para medir la Distancia a la Simetría de Género (DSG y DSG-C). Estas herramientas deben entenderse como una parte más del análisis de la igualdad de género y deben complementarse con un análisis cualitativo que ayude a entender el significado de cada praxis.

Esta metodología se fue configurando en diferentes investigaciones (Pena, 2009; Pena y Sánchez, 2010), completándose definitivamente en una tesis doctoral (Sánchez Pérez, 2020) que aborda el análisis de las diferencias de género en el ámbito de la política local tras la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). La finalidad era detectar las situaciones que ponen en peligro alcanzar la igualdad de género en el ámbito político local, analizando las prácticas, discursos e imaginarios asociados a la participación femenina, identificando las situaciones beneficiosas para su asentamiento, surgidas en el nuevo escenario de participación política tras la entrada en vigor de la LOI, y la aplicación del sistema de doble cuota en las listas electorales.

Los principales referentes teóricos devienen del campo de estudio antropológico, aunque la investigación tiene un fuerte carácter multidisciplinar que se nutre del conocimiento producido por diferentes disciplinas en el campo de los Estudios de Género, y del análisis del poder y de la toma de decisiones (Lewin y Silverstein, 2016; Hesse-Bibe, 2012; Ortner, 1979; Leacock, 1978; Moncó, 2011; Stolcke, 1996; Benhabib, 2006; Foucault, 1970, 1990; Bourdieu, 2000; Gramsci, 1971; Spivak, 1985).

Desde los diferentes organismos internacionales (Unión Europea, Organización de las Naciones Unidas, etc.), y como recoge la investigación antropológica, la igualdad de género es tanto un objetivo general a cumplir, como un indicador del nivel de desarrollo social. La propia noción de igualdad conlleva la de desigualdad (Lombardo, 2008); para alcanzar una igualdad *efectiva* es preciso conocer en qué aspectos y fórmulas siguen desarrollándose praxis discriminatorias (Lovenduski, 2005) que pongan en riesgo el fin último de la igualdad normalizada y asentada socialmente. Estas dimensiones no se pueden disociar: la desigualdad de género supone un desequilibrio que afecta a los distintos ámbitos sociales.

Esta desigualdad supone que se establecen jerarquías diferenciadas que afectan a la valoración social de los individuos, beneficiando a un sexo sobre otro (sexismo), minusvalorando a un género (normalmente las mujeres) y ensalzando a otro (normalmente los hombres); de igual modo, estas jerarquías afectan a las opciones vitales de los individuos, generando diferencias en las praxis, en las experiencias y significados en cada grupo (Rubin, 1975), delimitando así los campos de actuación para cada uno.

2. La LOI y el nuevo escenario de participación política

La LOI es una medida temporal, una herramienta para alcanzar un fin: la igualdad de género como hecho socialmente normalizado. En su propia definición establece que la igualdad debe ser *efectiva*, entendiendo que no puede ser discriminatoria en ninguna de sus partes ni acciones. Su aplicación supuso un punto de inflexión en la concepción de la praxis política, dando lugar a un nuevo escenario de participación en el que se magnifican las diferencias de género.

Los estudios revisados analizan la efectividad de la LOI desde una perspectiva concreta, bien centrados en la participación política (Alonso, 2015), en el liderazgo (Ruiloba, 2014), la situación laboral (Cano, 2016; Pérez Del Río, 2016), en las Administraciones Públicas (Mora, 2015) o en el aspecto normativo de la igualdad (Pavani y Ragone, 2014; Sevilla y Ventura, 2007; López, 2007; Valdés, 2009; Murillo, 2007). En general, son muy pocos los estudios que escogen la política local como objeto de estudio y, nuevamente, si lo hacen se centran en aspectos secundarios (Fabregat, 2012; Boltaina, 2009; Cuesta, 2007; Barrere, 2008; Gago y Rodríguez, 2014).

La gran mayoría de los estudios cuantitativos sobre la LOI muestran una evolución de datos, sin profundizar en la realidad que hay detrás (FEMP 2007; Sevilla y Ventura, 2014). Se centran en una comparación forzada entre estadísticas generales de diferentes niveles, creando categorías amplias y poco precisas que mezclan distintos contextos socioeconómicos, o bien abordan un único escenario o un órgano concreto: el Congreso de los Diputados (Ortega *et al.*, 2011; Delgado, 2010), los Parlamentos Autonómicos (Sevilla, 2010), ambos (Uribe Otalora, 2013) o ciertos partidos políticos (Sánchez Medero, 2008). Estudios que profundicen en la temática, como Quiles y Téllez (2016) o que analicen en comparativa todo el proceso (desde la configuración

de género en las listas electorales hasta la distribución de cargos de responsabilidad), como Espí-Hernández (2017), son realmente escasos.

La entrada en vigor de la LOI en 2007 supuso la introducción del sistema de doble cuota para impulsar la presencia de las mujeres en la política: la primera cuota afecta a la composición de género de la candidatura (ningún sexo puede tener una presencia superior al 60% ni inferior al 40%) y la segunda cuota a la distribución (la composición debe ser paritaria en toda la estructura y en cada tramo de 5 puestos, incluidos los de suplencias). Su aplicación actúa directamente sobre la fase inicial del proceso de selección de representantes políticos, tratando de fomentar una mayor presencia de mujeres para, de este modo, conseguir que accedan a los principales puestos de poder y de responsabilidad.

Las mujeres son presentadas como ajenas al ámbito político porque éste se ha asimilado al comportamiento masculino debido a la hegemonía casi exclusiva de los hombres en el poder (Valcárcel, 2008), con “una presencia condicionada y una ausencia relativa” (Astelarra, 2005, 23). Al plantearse su acceso al espacio político como una incorporación forzada, las mujeres parten de una situación inicial desfavorable. La praxis femenina, además, supone una constante revisión de los patrones de sociabilidad y relación que definen la actividad política construidas desde la democracia viril (Valcárcel, 2008) y en términos de homosocialidad masculina (Kanter, 1977).

La situación, por tanto, es incómoda para los sectores que quieren mantener su hegemonía (Gramsci, 1971), especialmente los partidos políticos. El poder (Foucault, 1990) se manifiesta en la resistencia a la incorporación de las mujeres que tienen que lidiar con diferentes formas de discriminación, más o menos encubierta, por la praxis política convencional, que deriva en la generación de diferentes estrategias para mantener el poder previo. Observamos tácticas como la cooptación sesgada (Valcárcel, 2008); la creación de nuevos imaginarios despectivos, (como el de la mujer-cuota asimilada a mujer-florero), que niegan la propia agencia de las mujeres (Sánchez Pérez, 2018), o la difusión de discursos (Foucault, 1970) que cuestionan la efectividad del sistema de cuotas y abogan por falsos sistemas en teoría más igualitarios (como el de la meritocracia, que además de ser utópica, supone una alta desventaja para las mujeres porque no parten de las mismas condiciones que los hombres). Todo ello pone de manifiesto que el poder masculinizado no está dispuesto a compartir este ámbito con las mujeres (Amorós, 2001). Todos estos aspectos deben ser tenidos en consideración al abordar el análisis de la paridad y la igualdad, ya que son determinantes para interpretar adecuadamente el contexto que da significado a los datos.

3. La concatenación de desigualdades y la necesidad de un análisis comparado

Partimos de la premisa de que las mujeres se enfrentan al proceso de discriminación en diferentes etapas en las que, con cada paso, ven reducidas sus posibilidades de acceso en igualdad de condiciones y oportunidades. El costo de oportunidad (Arnoletto, 2007) de las mujeres en política es muy elevado y, además, el poder utiliza su coste de sustitución (Murillo, 1996) para coartar su acceso y mantener el *status quo* masculinizado previo a la aplicación de la LOI.

Desde un punto de vista metodológico, la comparación entre las distintas fases en las que se descompone el proceso de designación de candidatos y candidatas es compleja y, si bien se entrevé una suerte de maniobras específicas destinadas a favorecer la cooptación sesgada y posicionar a las mujeres en puestos subalternos (Spivak, 1985), estas praxis discriminatorias no son fáciles de demostrar (Lovenduski, 2005; Lombardo, 2008).

Si tomamos la política municipal como ámbito, el proceso se inicia con la selección de candidatos, siendo principales quienes se sitúan en la cabeza de la lista electoral y representan al partido político; el liderazgo femenino es mucho menor al masculino, por lo que la primera desigualdad se da en el propio proceso de cooptación que distingue entre el género del líder. Esta situación continúa con la elaboración y diseño de las listas electorales, donde se ordena a cada individuo de mayor probabilidad de salir electo a menor; en este punto, además, confluye la elaboración de patrones para colocar a los candidatos y candidatas según los criterios del sistema de doble cuota establecidos por la LOI. Se ha demostrado que la mayoría de los partidos políticos cumplen con la LOI en su mínima expresión (Sevilla y Ventura, 2014; Quiles y Téllez, 2016; Espí-Hernández, 2017; Sánchez Pérez, 2020), utilizando el mínimo de mujeres para “cumplir” con los requerimientos para presentar las candidaturas, pero no para fomentar una elección preminentemente femenina. Por tanto, se puede intuir que a la hora de elaborar las listas se siguen patrones que coartan las opciones de las mujeres de salir electas; no obstante, se debe demostrar empíricamente.

En la siguiente fase, tras la celebración de los comicios electorales, se conforma la corporación local con los representantes de cada partido. El orden ocupado en la lista condiciona las opciones de cada persona electa, también el grupo de pertenencia y el acceso al poder, ya que las oportunidades difieren si está en el grupo de gobierno (designación de cargos de responsabilidad) o en la oposición (portavocías, etc.). Además, no todas las posiciones de gobierno representan la misma consideración de poder. En este punto también se pueden comprobar una transposición de los roles de género convencionales en la asignación de áreas, siendo habitualmente designadas las mujeres como encargadas de las competencias que tienen que ver con el cuidado, la educación

o la dinamización social, que además concentran menos poder y presupuesto (Espí-Hernández, 2017; Sánchez Pérez, 2020). La ausencia de liderazgo femenino en las candidaturas implica a su vez una menor presencia en los cargos principales de alcaldía y primera tenencia de alcaldía (Quiles y Téllez, 2016; Sánchez Pérez, 2020), lo que se traduce en una menor proyección política de la carrera personal, ya que se restringe el acceso a otros órganos como las Diputaciones Provinciales, por ejemplo.

Demostrar cuantitativamente estas intuiciones requiere de herramientas metodológicas y analíticas precisas para medir la igualdad de género de forma homogénea en sus distintas manifestaciones a lo largo del proceso político. Proponemos dos herramientas: la escala EPG y los indicadores DSG y DSG-C. Éstas miden la presencia femenina y, al mismo tiempo, la relacionan con el nivel de igualdad (o, por oposición, de desigualdad) en la que se encuentra, identificando igualmente el grupo (mujeres u hombres) más reforzado (y, por oposición, el más debilitado) en cada caso. Se da respuesta a en qué medida la cooptación política se sigue realizando de forma sesgada en función del género, arrojando luz sobre cómo es la incorporación en los diferentes niveles de organización política, y determinando hasta qué punto y con cuánta rigidez se incorporan mujeres a las filas de los partidos políticos.

El campo de análisis es extenso; por ello, esta investigación atiende al aspecto cuantitativo de la participación de género: teniendo en cuenta los distintos niveles de los que se compone, ésta se medirá en términos de presencia política objetiva (número de hombres y mujeres en los distintos niveles analizados) y grado de acceso al poder, para cada grupo, en cada uno de ellos. Las dimensiones que se pueden medir son:

1. Presencia de las mujeres: establecer cuántas mujeres se presentan, en este caso, en las listas electorales en total.
2. Potencial político de la electividad femenina: establecer cuántas de estas mujeres salen elegidas, para establecer cómo se restringe o se potencia la participación femenina.
3. Participación de género: establecer cuál es la composición de los órganos ejecutivos (en este caso, las corporaciones locales) y así conocer cuáles son los puestos de responsabilidad a los que tienen acceso realmente las mujeres electas, para compararlos con los de los varones.
4. Acceso generizado al poder: a partir de la combinación de los tres criterios anteriores, establecer las responsabilidades de las mujeres en las instituciones para determinar la distribución real del poder.

4. Principales sesgos que repercuten en el análisis

La escala EPC y los indicadores DSG y DSG-C son herramientas efectivas y fiables al permitir comparar contextos de forma precisa y homogénea, evitando caer en los principales sesgos de otras propuestas, lo que prueba su eficacia para analizar el estado de la presencia femenina.

Para realizar una comparativa de las distintas dimensiones es preciso estandarizar y tipificar los datos³, así como definir de forma precisa y acotada las distintas variables y categorías que se usarán en el análisis. Se trata de evitar sesgos metodológicos que pongan en peligro la validación de los datos y que derivan principalmente de tres cuestiones básicas: el tamaño de la población de los escenarios, la evolución temporal y la caracterización político-ideológica de los partidos. La estandarización de los datos se rige por los criterios de validez, comparabilidad, funcionalidad y transferencia.

El principal sesgo a salvar para analizar la presencia igualitaria es que ésta puede variar en función de las variables población (por la asignación del número de escaños) o tipo de estructura seguida en el diseño de la candidatura (condicionada por la misma asignación). Al estandarizar los datos se reduce la posibilidad de que estas variaciones influyan en la interpretación de los mismos. De igual modo, el tipo de etapa analizada también genera situaciones diferenciadas en términos numéricos: esto es, no serán iguales los resultados de las candidaturas electorales (de cada partido de forma individual) que los que se puedan dar en la composición de los órganos (formada por varios partidos políticos), ya que se parte de situaciones que, aunque correlativas, no tienen las mismas características de medición; sin embargo, con la escala EPG y los indicadores DSG y DSG-C, sí se pueden generar fórmulas de medición que sean fácilmente adaptables a las distintas realidades analizadas.

En cuanto al sesgo temporal, es evidente que la presencia femenina en 2003, por ejemplo, no es igual a la de 2007, si no, la LOI sería innecesaria. Por tanto, atender a los contextos previos y posteriores de aplicación es crucial para entender las prácticas de los partidos. Finalmente, en relación con la ideología, ésta se trasluce en diferentes prácticas como, por ejemplo, la denominación de las áreas de responsabilidad o el tipo de áreas que acumulan poder. Al tipificar las categorías también se salva este sesgo.

Para la realización de esta estandarización de los datos fue necesario elaborar una definición y acotación metodológica de otras variables principales: el tamaño de la población, según las fases de aplicación de la LOI

³ Consistente en la transformación de los datos cualitativos (nombres) en cuantitativos (números) a partir de una codificación numérica de la variable "sexo" para generar las bases de datos.

y el umbral poblacional que delimita la obligación de presentar listas paritarias; los partidos políticos concurrentes; las áreas de responsabilidad o gestión municipal y, por último, es necesario establecer una delimitación diacrónica en función del período temporal evaluado. Se definen aquí de forma sucinta ya que se mostrarán algunas de ellas en el texto explicativo de la eficacia de las herramientas presentadas.

5. Grados de igualdad y desigualdad

Creemos preciso insistir en que los términos igualdad, desigualdad, paridad y simetría son usados en estos párrafos, como categorías analíticas específicas, para su uso metodológico estadístico, susceptibles de ser cuantificadas de forma precisa, disociándolos de sus complejas nociones homónimas.

La intervención sobre la presencia femenina da lugar a cuatro posibles situaciones:

1. Es *simétrica* a la masculina: el porcentaje de presencia para ambos sexos es del 50%; con lo que se produce una situación óptima de igualdad. Así, la noción de *simetría* expresa la total coincidencia entre los sexos, reflejando la total igualdad de género, en términos estadísticos.
2. Es *paritaria*: está dentro del arco porcentual que la LOI considera óptimo (entre el 40% y el 60%); con lo cual se produce una situación de igualdad.
3. Es muy superior a la masculina: está por encima del umbral máximo de la paridad (60% o *feminizada*), resultando una situación de desigualdad para los varones.
4. Es muy inferior a la masculina: está por debajo del umbral mínimo de la paridad (40% o *masculinizada*); revelando una situación de desigualdad para las mujeres.

En los términos estadísticos presentados, la igualdad se considera una categoría analítica; y ésta, indisolublemente, va ligada a la categoría de desigualdad (por oposición). Las situaciones de igualdad y desigualdad son los polos de la misma situación: la presencia de una supone automáticamente la ausencia de la otra.

De igual modo, se entiende que existen diferentes niveles o grados dentro de cada una de las situaciones (igualdad/desigualdad), variando desde una posición de desigualdad absoluta (donde el 100% de presencia de uno de los sexos equivale a la ausencia total del otro) hasta una situación óptima de la igualdad (que se correspondería con la presencia simétrica de los sexos, el 50%). Se identifica igualmente el sexo que se refuerza en cada una de las situaciones, pues estos grados de igualdad/desigualdad se pueden dar indistintamente, a nivel estadístico, cuando las situaciones implican una mayoría de mujeres (estando feminizada) o de hombres (estando masculinizada).

Para simplificar la exposición de la eficacia de las herramientas, se expondrán desde su aplicación al análisis del ámbito político municipal, aunque son extrapolables a otros escenarios.

6. La Escala de Presencia de Género (EPG)

La *Escala de Presencia de Género* (EPG) mide el grado de desviación de la igualdad de una situación concreta. Partiendo de los umbrales establecidos en la LOI, esta herramienta permite clasificar y ordenar las distintas situaciones en las que se puede hallar la composición de género, (con respecto a la presencia equilibrada), de un escenario concreto, comprobando el estado de igualdad o desigualdad en el que se encuentra.

Esta escala es útil para realizar un análisis tanto diacrónico, como sincrónico, ya que establece unas categorías predefinidas sobre las que clasificar y ordenar la composición de género de un órgano, institución, etc., concretos, facilitando el análisis comparado entre diferentes escenarios, devolviendo a su vez un diagnóstico del grado de igualdad o desigualdad en resultados igualmente mensurables y comparables. Del mismo modo, es una herramienta fundamental para identificar las variaciones en el grado de desigualdad (estadística) a lo largo de un periodo concreto.

La medida sobre la que se fundamenta la escala EPG son los valores de presencia femenina. No obstante, como es un sistema porcentual binario, en el cual la suma de las partes es siempre 100%, de forma implícita, también mide la presencia masculina.

Es una escala ordinal para medir una doble variable nominal: a partir del porcentaje de presencia femenina se mide el estado de igualdad o desigualdad de género, identificando los distintos niveles (a través de una acotación de porcentajes) y el sexo que está reforzado o debilitado en cada uno.

La delimitación operativa de esta escala se rige por las definiciones analíticas de las categorías estadísticas: igualdad, desigualdad, simetría y paridad acotadas en el apartado anterior. Se entiende que la desigualdad absoluta, ya sea masculinizada (0% de mujeres) o feminizada (100% de mujeres) son los extremos del punto central, la simetría de género (50%) que es la situación óptima de igualdad estadística. La clasificación final se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Escala de Presencia de Género (EPG): estado, nivel y tipo según el porcentaje de mujeres (%).

% Mujeres	Estado	Nivel	Tipo
100%	Desigualdad	Absoluta	Feminizada
>90%		Máxima	
66-89%		General	
61-65%		Moderada	
51-60%	Igualdad	Paritaria	Simétrica
50%		Simétrica	
40-49%		Paritaria	
35-39%	Desigualdad	Moderada	Masculinizada
11-34%		General	
<10%		Máxima	
0%		Absoluta	

Fuente: Elaboración propia⁴.

Aplicada, por ejemplo, al análisis de las listas electorales, la EPG mide el estado de la presencia de género para emplazarlas en una situación de igualdad o desigualdad, así como el nivel y el tipo de cada una de estas situaciones; pudiendo, además, discriminar por variables como partido político, ayuntamiento, tamaño de la población y legislatura. Permite también realizar un seguimiento de la evolución de la composición de género de las candidaturas presentadas por los distintos partidos políticos a lo largo de un periodo predeterminado y las variaciones con respecto a la presencia femenina.

Así, siguiendo la clasificación anterior, se pueden identificar, medir y situar las siguientes opciones:

1. *Listas Igualitarias*: se incluyen todas las candidaturas que presentan porcentajes de presencia femenina de entre el 60% y 40%. Pueden ser de dos tipos:
 - 1.1. *Simétricas*: cuando los valores de ambos sexos son del 50% y, por tanto, la presencia es totalmente igualitaria.
 - 1.2. *Paritarias*: cuando los valores de ambos sexos se encuentran comprendidos entre el 40% y el 60%. Así, se distingue igualmente entre las candidaturas paritarias feminizadas (cuando la presencia femenina esté por encima del 50% y por debajo del 60%) y, en el caso contrario, las candidaturas paritarias masculinizadas (en las que el porcentaje de presencia femenina esté por encima del 40% y por debajo del 50%).
2. *Listas No-Igualitarias* o en situación de Desigualdad (estadística): cuando los porcentajes de presencia femenina están fuera de los límites anteriores, distinguiendo entre los siguientes niveles:
 - 2.1. *Desigualdad Moderada*: refleja que los valores son muy cercanos al porcentaje paritario. Se distingue entre las listas que están próximas a la paridad porque la presencia femenina es superior a la de los hombres (cuyos porcentajes estén comprendidos entre el 61% y el 65%), resultando listas en desigualdad moderada feminizadas y, en el caso contrario, aquellas en las que la presencia femenina es inferior (entre el 35% y el 39%) y, por consiguiente, las listas están en desigualdad moderada masculinizada.
 - 2.2. *Desigualdad General*: presenta un arco más amplio en el porcentaje de presencia femenina. Comprende los valores que están en el límite de las categorías anterior y siguiente (entre el 11%-34% para las masculinizadas y el 66%-89% para las feminizadas). Este nivel es el más amplio (a nivel porcentual) precisamente para reforzar la idea de generalidad.
 - 2.3. *Desigualdad Máxima*: indica la fuerte minoría de presencia de uno de los dos sexos. Si la presencia femenina es inferior al 10% se daría el caso de desigualdad máxima masculinizada y, si es superior al 90%, significaría el idílico y poco frecuente caso de una candidatura en desigualdad máxima feminizada.
 - 2.4. *Desigualdad Absoluta*: representa el dominio absoluto de uno de los sexos que se produce cuando los valores son del 100% (todas mujeres) o del 0% (todos hombres), marcando valores de presencia única.

Una vez se ha determinado el porcentaje de presencia femenina, el estado, nivel y tipo de la misma, es preciso avanzar en la evaluación de la igualdad en términos estadísticos. La escala EPG evidencia que existe

⁴ Al igual que el resto de tablas y gráficos del artículo.

un amplio recorrido entre las categorías que separan la igualdad óptima (simetría de género) y la desigualdad absoluta (0% o 100%). El siguiente paso es concretar cuántas mujeres (u hombres) harían falta para que una situación de desigualdad estadística se convirtiera en igualitaria. Para ello se crearon los indicadores de Distancia a la Simetría de Género simple (DSG) y corregido (DSG-C).

Estos indicadores (explicados a continuación), presentan leves variaciones en los porcentajes y números absolutos con respecto a la EPG, sin embargo, mantienen la nomenclatura de los estados, tipos y niveles que se presentan en esta escala, para dotar de continuidad y homogeneidad al análisis.

7. Indicadores para medir la Distancia a la Simetría de Género (DSG)

Los indicadores para medir la Distancia a la Simetría de Género se crearon para concretar el número de mujeres necesarias para que se produzca una situación de igualdad de género óptima en un espacio concreto, teniendo siempre como punto central la simetría (50%). Siguiendo la exposición desde el ejemplo del ámbito político, el DSG permite establecer cuántas mujeres serían necesarias para que una lista electoral fuera simétrica. Acotar este dato es importante, especialmente para rebatir los discursos que defienden la falta de paridad en diferentes órganos a causa de la ausencia de mujeres cualificadas disponibles o de su baja implicación. También, para demostrar que, en muchos casos, la distancia entre la paridad y la simetría apenas supone incluir a una única mujer.

No obstante, a la hora de comparar diferentes partes de un proceso es habitual que las variables utilizadas presenten problemas de acotación que impidan un cotejo preciso sin que deriven en sesgos metodológicos. Este es el caso de la variable tamaño de población, como se verá en la explicación posterior sobre la funcionalidad de la herramienta.

El indicador de Distancia a la Simetría de Género tiene dos modalidades, la simple (DSG) y la corregida (DSG-C). Ambas son un cálculo propio realizado sobre la simetría de género para estandarizar los valores de presencia igualitaria en los distintos grupos de población evitando así sesgos en el análisis comparado.

Se tiene en cuenta que la simetría puede ser un valor teórico: por ejemplo, siguiendo con el ejemplo del ámbito local, en las corporaciones no se puede dar en ningún caso una simetría de género porque el total de individuos que las conforman siempre es impar.

Para calcular el DSG se establece el nivel de simetría de género como el punto de igualdad óptima (en términos estadísticos) y, a partir del rango que adquiere la separación desde este punto central, se establecen los distintos niveles que conforman las situaciones de igualdad y desigualdad siguiendo las categorías de la escala EPG. Que la simetría sea algo posible o no es irrelevante; lo importante es el grado de separación alcanzado con respecto a ésta. Esto es, cuántas mujeres se deben sumar o restar para que una institución, órgano, etc., estén en una situación de igualdad óptima.

Así, los resultados del DSG y del DSG-C oscilan en una escala de valor donde cero (0) representa la simetría de género (situación de igualdad absoluta en términos estadísticos). Como el punto neutro central es cero, en ambos casos, los resultados son valores numéricos positivos (por encima de 0) y negativos (por debajo de 0).

La diferencia entre ambos indicadores radica, en primer lugar, en que el DSG tiene en cuenta al individuo sobre la base total y sólo puede ser usado dentro de una misma categoría de población, mientras que el DSG-C corrige el sesgo de la población y permite el análisis estandarizado de forma global y entre categorías.

La segunda diferencia es que el DSG simple se calcula en números absolutos⁵, mostrando el número específico de mujeres a sumar o restar (en función de que la situación masculinizada o feminizada respectivamente); mientras que el DSG-C se calcula en porcentajes, ordenados siguiendo los estados, niveles y tipos de la escala EPG, identificando, por tanto, la cantidad y el estado en el que se encuentra cada caso. Así pues, cada uno es funcional para el análisis comparado en función de las necesidades de la muestra: el DSG, por ejemplo, es útil para una comparativa de parámetros similares (por ejemplo, las listas electorales de una misma categoría de población) y el DSG-C para un análisis de variables más complejas (por ejemplo, corporaciones locales de varias categorías de población).

7.1. Índice de Distancia a la Simetría de Género Simple (DSG)

Este indicador tiene en cuenta cada caso individual con relación a su total. Mide el número de mujeres necesarias, en números absolutos y sin escalas de valor, para que la lista sea simétrica. Este indicador no se puede usar para comparar entre categorías de población susceptibles de crear sesgos, aunque se puede aplicar sobre un mismo grupo para discriminar entre otras variables (por ejemplo, partido político). El resultado es un número absoluto, por lo que también permite el uso de promedios.

⁵ En realidad, se pueden utilizar tanto los números absolutos como los porcentajes en ambos indicadores, aunque en el DSG simple son más operativos los primeros ya que se pueden convertir en promedios, lo cual resulta útil para comparar conjuntos.

La fórmula es:

$$DSG = \left\{ \left(\frac{\bar{x} \text{ Total}}{2} \right) - \bar{x} \text{ Mujeres} \right\}$$

Cuanto más cercano sea el valor de DSG a cero más igualitaria será la situación. Si el resultado ofrece valores positivos (por encima de 0) los hombres serán mayoría, mientras que si son negativos⁶ (por debajo de 0) la mayoría será femenina. El resultado del DSG indica el número de mujeres necesarias (en números absolutos) para que sea simétrica (50%).

Como ya señalamos, el DSG se puede aplicar, por ejemplo, a las listas electorales, siendo muy útil para detectar tendencias en los partidos políticos y variaciones en función del tamaño de la población. Veamos cómo.

Retomando el tema de la dificultad de comparar variables complejas, (en este caso, el tamaño de población), cuando se aplica al ámbito político municipal, el problema es el siguiente: cómo trasladar las mediciones de las listas electorales a las corporaciones locales para una comparativa eficaz. La dificultad principal reside en cómo medir la igualdad (estadística) en todas las partes del proceso teniendo en cuenta las particularidades de cada una.

Se parte del hecho de que las candidaturas electorales y las corporaciones locales tienen elementos diferenciales que provocan alteraciones en las mediciones conjuntas. Las listas están conformadas por un grupo de personas pertenecientes a un solo componente (partido político) mientras que, las corporaciones se componen por distintos partidos cuyo número varía en función de los resultados obtenidos. Además, cada partido electo presenta diferencias en el número de representantes y, todo ello cambia, en función del ayuntamiento, incluso dentro de una misma categoría de población.

Por otro lado, todas las listas electorales presentan dos tipos de puestos: principales y suplencias. Los primeros no pueden ser más ni menos que el número de concejalías que conforman las corporaciones a las que presentan las candidaturas, determinados por la Ley Orgánica 5/1985 del Régimen Electoral General (LOREG) en función del tamaño de población. Los segundos son opcionales, variando desde ninguno (0) al máximo de 10 (en cualquiera de las categorías). Así, un mismo partido puede presentar listas conformadas por un total de individuos diferentes a ayuntamientos agrupados en categorías poblacionales iguales.

Teniendo esto en cuenta, analicemos el siguiente caso: Nuestra muestra está conformada por 3 ayuntamientos (A, B y C) de la misma categoría poblacional (entre 20.001 y 50.000 habitantes) en la que 4 partidos políticos (M1, M2, L1 y L2) presentan sus candidaturas. Los partidos M1 y M2 presentan una candidatura en cada uno de los ayuntamientos; mientras que los partidos L1 y L2 presentan una única candidatura en ayuntamientos diferentes. Así pues, tenemos 8 candidaturas en 3 ayuntamientos (ver tabla 2). Las listas electorales, para esta categoría de población, deben tener un número mínimo de 21 personas (correspondientes con el número de los escaños de la corporación) y un máximo de 31 (al sumar las 10 suplencias posibles). Así, cada lista presentada por cada uno de estos partidos puede presentar un total de individuos diferente.

La tabla 2 muestra las características de las listas presentadas por los distintos partidos (M1, M2, L1 y L2) en los tres ayuntamientos seleccionados (A, B y C). Se indican igualmente la composición de género de la lista, distinguiendo entre hombres (H), mujeres (M) y total (T) y el indicador DSG calculado sobre los números absolutos de cada caso. Para facilitar la comprensión, se añaden las columnas de punto medio (*Sim*) donde se establecería la simetría de la lista (en función del número total de individuos que la componen), así como el porcentaje de presencia femenina resultante (%M) y el estado a modo de comparativa con la escala EPG.

Tabla 2. Ejemplo de aplicación del DSG a tres ayuntamientos de entre 20.001 y 50.000 habitantes.

Ayto.	Part.	H	M	T	DSG	Sim.	%M	ESTADO
A	M1	19	3	22	8,0	11	14%	Desigualdad General Masculinizada
	M2	12	18	30	-3,0	15	60%	Paritaria Feminizada
	L1	7	18	25	-5,5	13	72%	Desigualdad General Feminizada
B	M1	19	3	22	8,0	11	14%	Desigualdad General Masculinizada
	M2	16	9	25	3,5	13	36%	Desigualdad Moderada Masculinizada
	L2	14	11	25	1,5	13	44%	Paritaria Masculinizada
C	M1	20	1	21	9,5	11	5%	Desigualdad Máxima Masculinizada
	M2	13	16	29	-1,5	15	55%	Paridad Feminizada

⁶ No se debe confundir el carácter de los números con su valoración social: esto es, que el resultado del DSG tenga valores numéricos positivos (+0) indica que existe una mayoría masculina, pero no indica que sea valorada como algo positivo (sino todo lo contrario). Al tomar la media femenina como medida en la fórmula del DSG el carácter de los números indica la posición con respecto a la 0 en la escala de medición, no una correlación con la escala de valoración social. Lo mismo ocurre con los resultados negativos (-0) en el caso de mayoría femenina.

Aplicando el DSG a esta muestra, podemos realizar la comparación entre partidos y observar que:

El partido M1 presenta listas iguales en los ayuntamientos A y B (22 personas en total), con una variación en C (21 personas). En los dos primeros ayuntamientos, las listas están en una situación de desigualdad general masculinizada y, en ambas, son necesarias (DSG) 8 mujeres más para alcanzar la simetría de género; en el ayuntamiento C, la situación es de desigualdad máxima masculinizada y, según el DSG son necesarias más de 9 mujeres (9,5) para alcanzar la simetría de género.

El partido M2 presenta listas diferentes en todos los ayuntamientos: sin embargo, en los ayuntamientos A y C, pese a tener una composición diferente (30 y 25 individuos en total), este partido presenta listas paritarias con mayoría femenina en los dos; en el A, encontrándose en paridad, el DSG indica que hay 3 mujeres más de la simetría (-3) y en el C el DSG indica que hay una mujer de más (-1). En el ayuntamiento B presenta una lista en desigualdad moderada masculinizada, con un DSG de +3,5 mujeres necesarias.

Si quisiéramos saber cuál es la tendencia de los partidos M1 y M2 en esta categoría de población, se sumarían los valores totales para la presencia de género (Hombres, Mujeres y Total) y se aplicaría el DSG (con la fórmula adaptada a los promedios). El resultado sería el siguiente:

El partido M1 tiende a presentar listas en situación de desigualdad general masculinizada, con un promedio de 21,7 personas en total y un DSG de 8,5. El partido M2 tiende a presentar listas paritarias feminizadas, con un promedio de 28 personas en cada lista y un DSG de -0,3. Por tanto, ambos partidos presentan prácticas diferentes con respecto a la potenciación de la presencia femenina (lo cual repercutirá en la conformación de las corporaciones locales).

Por su parte, los partidos L1 y L2 presentan listas diferentes en cada ayuntamiento (A y B únicamente). Ambas presentan listas con un total de 25 personas. Así, L1 presenta una lista en desigualdad general feminizada, por lo que el DSG indica que hay -3 mujeres (o, lo que es lo mismo, debe haber 3 mujeres menos para que la lista sea simétrica). Por otro lado, el partido L2 presenta una lista paritaria masculinizada, en la que el DSG +0,5 significa que no son necesarias ni mujeres de más ni de menos. Si consideramos a este grupo en su conjunto, el DSG es de -2, por lo que presentan más mujeres que hombres.

En el ejemplo anterior los datos son más o menos homogéneos, sin embargo, en una muestra amplia el arco de porcentajes varía de una categoría poblacional a otra; esto, junto con las múltiples posibilidades y opciones en función del contexto, multiplica exponencialmente las variaciones en los casos a comparar y analizar.

A través de este ejemplo se evidencia la utilidad del DSG, que muestra el número total de mujeres que harían falta (si el resultado se expresa en valores positivos) o que están de más (si son negativos) en una lista electoral o en un conjunto de ellas (a partir del cálculo de los promedios), en comparación con el conjunto de listas de cada categoría poblacional y discriminando por otras variables (como partidos políticos). Así, establece un punto central en el que los valores se muestran claramente y, al compararlos con el promedio de mujeres, se evidencia y calcula fácilmente tanto la presencia femenina real como la que debería haber.

7.2. Distancia a la Simetría de Género Corregida (DSG-C)

Este indicador mide la distancia a la simetría de género de forma global (sin tener que diferenciar entre categorías), atendiendo a una escala de grados que mide el nivel, tipo y estado de la candidatura o de la corporación con respecto a la simetría de género (0). Igualmente, los valores en positivo (+0) reflejan una mayoría masculina mientras que los valores en negativo (-0) reflejan una mayoría femenina. En este caso los valores oscilan entre -1 (desigualdad absoluta masculinizada) y +1 (desigualdad absoluta feminizada).

El DSG-C fue creado para evitar las disparidades entre categorías complejas y estandarizar los datos a la escala EPG (ver tabla 3). De esta forma, por ejemplo, se pueden comparar y clasificar las categorías poblacionales sin hacer cálculos por separado. Por tanto, corrige el sesgo del tamaño de la población de cara a un análisis más global. En este caso no es necesario trabajar con promedios, ya que el DSG también mide números absolutos o porcentajes (aunque en este último caso pierde efectividad). El DSG-C se calcula a partir del DSG.

La fórmula es:

$$DSG-C = \frac{DSG}{\left(\frac{Total}{2}\right)}$$

El rango de clasificación (los umbrales porcentuales) varían levemente respecto a la escala EPG, pero se ajustan para mantener las categorías de la desviación (ver tabla 3). De este modo el análisis general se ve reforzado y homogeneizado, creando una escala permanente de medición que se puede aplicar inter e intra-categorías y, de igual modo, inter e intra-etapas del proceso analizado, pudiendo discriminar los datos igualmente por variables centrales (como el partido político) sin riesgo de provocar sesgos en los datos.

Tabla 3. Valores del indicador de Distancia a la Simetría de Género Corregida (DSG-C) según la escala EPG.

Valor del DSG-C	Estado	Nivel	Tipo
1,00	Desigualdad	Absoluta	Feminizada
0,90 a 0,99		Máxima	
0,31 a 0,89		General	
0,21 a 0,30		Moderada	
0,01 a 0,20	Igualdad	Paritaria	Simétrica
0,00		Simétrica	
-0,01 a -0,20	Desigualdad	Paritaria	Masculinizada
-0,21 a -0,30		Moderada	
-0,31 a -0,89		General	
-0,90 a -0,99		Máxima	
-1		Absoluta	

Este indicador es especialmente útil para analizar conjuntos amplios de datos y trasladarlos a resultados más visuales. En el gráfico 1 se muestra el ejemplo de la aplicación del DSG-C al análisis masivo de datos (Sánchez Pérez, 2020, 311). Se exponen los resultados tras aplicar el DSG-C sobre el análisis de la composición de las listas electorales presentadas por los partidos indicados en la leyenda del gráfico, en una muestra de 98 ayuntamientos, de diferentes tamaños de población, para las cuatro legislaturas comprendidas entre 1999 y 2011 (1.176 casos).

Gráfico 1. Evolución de la Distancia a la Simetría de Género Corregida (DSG-C) en los partidos más votados en Galicia: 1999-2011.

En un análisis general, ninguno de los tres partidos alcanza valores simétricos en el periodo analizado; tampoco se aprecia una mayoría femenina generalizada: los valores del DSG-C están siempre por encima de +0,1 (*masculinización*). Se evidencian los altos niveles de desigualdad del periodo previo a la aplicación de la LOI en el que los valores del DSG-C están por encima del 0,40, indicando una alta desigualdad generalizada para los tres partidos. A partir de 2007, los valores del DSG-C descienden considerablemente, situándose muy próximos al 0,20. Así pues, con la entrada en vigor de la LOI, se evidencia la corrección hacia las listas paritarias (que no simétricas y siempre masculinizadas); no obstante, al situarse por encima del umbral de 0,20, también indica que las candidaturas en situación de desigualdad tienen cierto peso aún en el total general de los partidos.

Por partidos, el PP es el que más distancia ha reducido en todo el periodo, partiendo de niveles de desigualdad muy altos (hasta 2007, es el partido que tiene una mayor distancia a la simetría). En 2011 es el PSOE el que, de los tres partidos, tiene valores más altos (este partido ya era el segundo con mayor distancia en 1999). Por su parte el BNG se mantiene durante todo el periodo como la formación con una menor distancia a la simetría de las tres; sin embargo, al igual que los otros dos, parte de valores altos, reduciéndose paulatinamente hasta convertirse en el más igualitario (y más próximo a la simetría) del grupo, obteniendo valores por debajo de 0,15 a partir de 2007.

8. Conclusiones

La igualdad de género debe ser, además de una herramienta conceptual y una meta social, una herramienta analítica susceptible de ser utilizada de forma transversal, fiable y comparada. Para ello es preciso definir claramente los conceptos de igualdad, desigualdad, paridad y simetría. Esta distinción conceptual permite establecer, en base a los criterios establecidos por la LOI, una escala de medición cuantitativa, con límites precisos, que dan lugar a una evaluación eficaz del estado de la presencia femenina en un ámbito político concreto.

La necesidad de hacer un análisis comparado que trascienda los principales sesgos es esencial para extender el análisis a distintas fases de un proceso, siguiendo una metodología unificada y continua, que permita esclarecer posibles situaciones de desigualdad. La metodología presentada en este artículo cumple con esta función en todos los momentos del proceso, sin riesgo de que se produzcan sesgos determinantes para la evaluación final de la igualdad.

La Escala de Presencia de Género (EPG) y los índices de Distancia a la Simetría de Género simple (DSG) y corregido (DSG-C) son dos herramientas analíticas útiles para detectar de forma precisa malas praxis en diferentes fases del proceso político, detectando las sucesivas desigualdades a las que se tienen que enfrentar las mujeres en función de la etapa en la que se encuentren. Ambas permiten determinar el grado, nivel y tipo de igualdad/desigualdad, así como concretar el número de mujeres para corregir estas situaciones, facilitando el diagnóstico y la implementación de medidas más precisas.

Las herramientas presentadas, además, se pueden usar en diferentes ámbitos y contextos, logrando la transferencia a situaciones similares. Con todo ello han demostrado ser herramientas eficaces y necesarias para medir el estado de la igualdad de género, para identificar situaciones concretas de desigualdad y evaluar la efectividad de medidas aplicadas para alcanzar una igualdad de género real.

Referencias bibliográficas

- Alonso García, Nieves (2015). La Participación Política de las Mujeres: La Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de Marzo como Punto de Partida para Alcanzar la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres en el Ámbito Político. En Esther Seijas Villadangos (Coord.): *Cuestiones de Género: De la Igualdad y la Diferencia*, (10), 38-56. <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i10.1631>
- Amorós, Celia (2001). *Feminismo, igualdad y diferencia*. UNAM.
- Arnoletto, Eduardo Jorge (2007). *Glosario de conceptos políticos usuales*. EUMEDNET.
- Astelarra, Judith (2005). *Veinte Años de Políticas de Igualdad*. Cátedra,
- Barrere Unzueta, María Angeles (2008). La Irrupción de la Igualdad de Género en la Administración Local. A Propósito de la “Ordenanza Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres” del Ayuntamiento de Tolosa. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*, 81, 237-294.
- Benhabib, Seyla (2006). *Las reivindicaciones de la cultura. Igualdad y diversidad en la era global*. Katz.
- Boltaina Bosch, Xavier (2009). Los Planes de Igualdad en las Corporaciones Locales. *La Administración Práctica: Enciclopedia de Administración Municipal*, 9, 846-848.
- Bourdieu, Pierre (2000). *La Dominación Masculina*. Anagrama.
- Cano Joaquín, Caridad (2016). Los efectos de la Ley de Igualdad en la Situación Laboral de las Mujeres en España”. *Aposta: Revista de Ciencias Sociales*, 68, 149-172.
- Cuesta Martínez, Álvaro (2007). La Ley de Igualdad y las Oportunidades en el Nuevo Gobierno Local. En *Mujeres: Igualdad y Libertad. Un Homenaje a Enriqueta Chicano* (pp. 131-136). Editorial Civitas.
- De Miguel Álvarez, Ana (2015). *Neoliberalismo Sexual. El Mito de la Libre Elección*. Cátedra.
- Delgado Sotillos, Irene (2010). Sistema Electoral y Representación de las Mujeres en el Parlamento. Análisis de los efectos de la Ley De Igualdad en la Composición Del Congreso de los Diputados tras las Elecciones Legislativas de 2008. *Revista de Estudios Políticos*, 150, 143-174.
- Espí-Hernández, Alejandro (2017). Presencia de la mujer y brecha de género en la política local española. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(1), 133-147. DOI: <https://doi.org/10.20318/femeris.2017.3556>
- Fabregat Monfort, Gemma (2012). La Implantación de los Planes de Igualdad en la Administración Local”. En José Ignacio Rosat Aced (Ed.): *Los Recursos Humanos en la Administración Local* (pp. 551-558). Tirant lo Blanch.
- FEMP, Federación Española de Municipios y Provincias (2009). *Impacto de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en la Representación de Mujeres en el Ámbito de la Política Local*. FEMP.
- Foucault, Michel (1970). *La Arqueología del Saber*. Siglo XXI
- Foucault, Michel (1990). *Microfísica del Poder*. Gedisa.
- Gago García, Cándida y Juana María Rodríguez Moya (2014). Presente de las Políticas de Igualdad en Ámbito Local de la Comunidad de Madrid. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles*, (66), 341-367.
- Gramsci, Antonio (1971). *Selections from the Prison Notebooks of Antonio Gramsci*. New York: International Publishers.
- Hernández Corrochano, Elena (2012). *Teoría feminista y antropología: claves analíticas*. Editorial Universitaria Ramón Areces.

- Hesse-Bibe, Sharlene Nagy (2012). *Handbook of Feminist Research: Theory and Praxis*. SAGE.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Lagarde, Marcela (2005). *Los Cautiverios de las Mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM.
- Lamas, Marta (1986). La Antropología Feminista y la Categoría “Género”. *Nueva Antropología*, 8(30), 173-198.
- Leacock, Eleanor (1978). Women’s Status in Egalitarian Society: Implications for Social Evolution. *Current Anthropology*, 19(2), 247-275.
- Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General (LOREG). Jefatura del Estado. Publicada en BOE, 20:19110-19134, de 19 de junio de 1985.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI). Jefatura del Estado. Publicada en el BOE, 71:12611-12645, de 23 de marzo de 2007.
- Lewin, Ellen y Leni M. Silverstein (2016). *Mapping feminist anthropology in the Twenty-First Century*. Rutgers University Press.
- López López, Julia (2007). Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de ‘Gender Mainstreaming’ y ‘Empowerment’. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Extra(2), 53-67.
- Lovenduski, Joni (2005). *Feminizing Politics*. Polity.
- Lombardo, Emanuela (2008). Desigualdad de género en la política: un análisis de los marcos interpretativos en España y en la Unión Europea. *Revista Española de Ciencia Política*, 18, 95-120.
- Messerschmidt, James W.; Patricia Yancey Martin, Michael A. Messner, y Raewyn Connell (2020). *Gender Reckonings. New Social Theory and Research*. New York University Press.
- Moncó Rebollo, Beatriz (2011). *Antropología del Género*. Síntesis.
- Mora Ruíz, Manuela (2015). La Igualdad de Género desde las Administraciones Públicas. Valoración crítica de las Leyes de igualdad y su Efectiva Aplicación por las Administraciones. En Lorena Laureano Domínguez, Ana Maldonado Acevedo y Cinta Mesa González (Eds.). *Experiencias de Género* (pp. 267-278). Huelva: Universidad de Huelva.
- Murillo, Soledad (1996). *El Mito de la Vida Privada. De la Entrega del Tiempo Propio*. Siglo XXI.
- Murillo, Soledad (2007). Presentación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Extra(2), 7-11.
- Ortega Villodres, Carmen; Javier Torres Vela y José Manuel Trujillo Cerezo (2010). La Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: Un Estudio de las Elecciones al Congreso de los Diputados de 2008. *Psicología Política*, 42, 117-139.
- Ortner, Sherry (1979). ¿Es la Mujer con respecto al Hombre lo que la Naturaleza con respecto a la Cultura?. En Olivia Harris y Kate Young (Eds.). *Antropología y feminismo* (pp. 109-131). Anagrama.
- Pavani, Giorgia y Sabrina Ragone (2014). Algunas Observaciones acerca de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva desde la Perspectiva Comparada. *Foro, Nueva época* 17(2), 331-358.
- Pena Castro, María Jesús (2009). *Estudio de la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad y la toma de decisiones en la esfera pública y en el asociacionismo gallego. Evaluación de la situación y perspectivas de cambio para la igualdad*. Memoria, Secretaría Xeral de Igualdade, Xunta de Galicia.
- Pena Castro, María Jesús y Laura Sánchez Pérez (2010). *Género y liderazgo en la política municipal gallega. Evolución y perspectivas de empoderamiento*. Memoria, Secretaría Xeral de Igualdade, Xunta de Galicia.
- Pérez Del Río, María Teresa (2016). Introducción. La Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Fuera de las Vías por Causa de la Crisis. En Carolina Serrano Falcón, Rosa Moya Amado y María Emilia Casas Baamonde (Coords.). *Estudios sobre los Diversos Aspectos Jurídicos del Trabajo de la Mujer* (pp. 63-70). Aranzadi.
- Quiles Bailen, María y Anastasia Téllez Infantes (2016). Mujeres en los gobiernos locales (1979-2015): una aproximación a la realidad en la provincia de Alicante. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 11, 97-114.
- Rubin, Gayle (1975). The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex. En Rayna R. Reiter (Ed.): *Toward an Anthropology of Women* (pp. 157-210). Monthly Review Press.
- Ruiloba Núñez, Juana María (2014). *Género y estilos de liderazgo en el gobierno local. Las alcaldesas en España. Un Estudio de Caso: Alcaldes en la Legislatura 2003-2007*. Madrid: Congreso de los Diputados.
- Sánchez Pérez, Laura (2018). Nuevos escenarios, viejas praxis: el uso (y abuso) de los roles e imaginarios de género para la restricción femenina al poder. En Vicenta Hernández Álvarez, Ángela Flores García e Irene Scampuddu (Coords.): *Las mujeres y la construcción cultural* (pp. 347-359). Ediciones Universidad de Salamanca.
- Sánchez Pérez, Laura (2020). *Género, poder y desarrollo: análisis antropológico de la política local gallega tras la implantación de la Ley de Igualdad (Ley 3/2007)*. Colección Vítor nº 445. Ediciones Universidad de Salamanca, Salamanca. <http://dx.doi.org/10.14201/OVI0445>
- Sánchez Medero, Gema (2008). El Papel de las Mujeres en la Política Española: El Caso del PSOE. *Estudios Feministas, Florianópolis*, 16(2), 433-462
- Scott, Joan W. (1996). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Marta Lamas (Comp.): *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. (pp. 265-302). México: PUEG.
- Sevilla Merino Julia y Asunción Ventura Franch (2017). Fundamento Constitucional de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Especial Referencia a la Participación Política. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Extra(2), 15-51.
- Sevilla Merino, Julia y Asunción Ventura Franch (2014). *El Derecho a la Participación Política de las Mujeres. Resultados de la Aplicación de la Ley de Igualdad en las Elecciones a las Cortes Generales (2004-2008-2011)*. Tirant lo Blanch.

- Sevilla Merino, Julia (2010). De la Política de Cuotas al Derecho de la Igualdad en la Representación: Especial Referencia a les Corts Valencianes. *Corts. Anuario de Derecho Parlamentario. 25 años de la aprobación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General: balance y perspectivas*, Extra(24), 279-314.
- Spivak, Gayatri Chakravorty (1985, 2003). ¿Puede Hablar el Subalterno?, *Revista Colombiana de Antropología*, 39, 297-364.
- Stolcke, Verena (1996). Antropología del Género. El Cómo y el Por Qué de las Mujeres. En Joan Prat y Ángel Martínez (Eds.). *Ensayos de Antropología Cultural. Homenaje a Claudio Esteva-Fabregat* (pp. 335-344). Ariel.
- Téllez Infantes, Anastasia y Javier Eloy Martínez Guirao (2008). *Investigaciones antropológicas sobre género. De miradas y enfoques*. Universidad Miguel Hernández de Elche.
- Uribe Otalora, Ainhoa (2013). Las Cuotas de Género y su Aplicación en España: Los Efectos de la Ley de Igualdad (LO 3/2007) en las Cortes Generales y los Parlamentos Autonómicos. *Revista de Estudios Políticos*, 160, 159-197.
- Valcárcel, Amelia (2008). *Feminismo en el Mundo Global*. Cátedra.
- Valdés Dal-Ré, Fernando (2009). La Calidad de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, 13, 127-144.