



Grado en Psicología

Trabajo de Fin de Grado

Curso 2015/2016

Convocatoria Junio

Modalidad: Revisión Bibliográfica

Título: "Liderazgo femenino en la política española: una revisión bibliográfica 2007-2015"

Autor: Carlos Pastor Grau

Tutora: María Amparo Ramos

Elche a 11 de Abril de 2015

Índice

Resumen.....	3
1. Introducción.....	4
2. Método.....	5
3. Resultados.....	7
3.1. Los resultados descriptivos de la búsqueda bibliográfica.....	7
3.2. Los resultados cualitativos de la búsqueda bibliográfica.....	9
4. Conclusiones.....	18
5. Referencias.....	20
6. Anexo.....	24



RESUMEN

Este trabajo es una revisión bibliográfica que tiene como tema principal el liderazgo de las mujeres en la política española. La política está más en boga que nunca en los últimos años. Vivimos tiempos de cambio. A pesar de estos cambios no ha habido ninguna candidatura a la presidencia del gobierno con opciones plausibles encabezada por una mujer.

El fin de este trabajo es conocer la evolución de la representación política de las mujeres en nuestra bisoña democracia y conocer los escollos que tienen las mujeres para acceder a puestos de mando.

Las publicaciones revisadas son en su mayoría de España. Se han revisado sobretodo artículos que tratasen directamente sobre la política española y el liderazgo femenino en general.

En los resultados analizaremos los 25 artículos escogidos de los 52 previamente seleccionados.

Los estudios revisados tienen varios temas en común como son los estereotipos, roles de género o el techo de cristal, lo cual es muy positivo y refleja un área de estudio bien delimitada. No obstante sería positivo que los investigadores hiciesen en el futuro un mayor ahínco en la política "más cercana" en lugar de estudiar instituciones tan notorias como el Congreso de los Diputados o los Ministerios.

PALABRAS CLAVE: *Política, mujeres, igualdad, liderazgo.*



1. Introducción

Actualmente nadie cuestiona que el liderazgo en la política española está dominado por hombres. La política es uno de los escenarios con más poder, influencia y representatividad dentro de nuestro país. Sería lógico pensar que si se quiere alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres se debería empezar por las instituciones públicas dando ejemplo. Esto, además de proporcionar igualdad en nuestra política, haría posible que se produjesen (en teoría) más cambios en la sociedad debido a la mayor presencia femenina (Berbel, 2014).

En este caso, definimos el liderazgo político femenino como el desempeño por parte de mujeres en puestos de mando de las administraciones públicas y que ostentan las más altas cotas de poder político y administrativo. Dentro de esta definición también entrarían los puestos de dirección de los partidos políticos. En nuestro estudio una lideresa sería una persona que ostenta un cargo como podría ser diputada del Congreso, alcaldesa, presidenta del Gobierno o miembro de la dirección de un partido político.

Es un hecho que la política española está cambiando y las mujeres tienen el derecho y el deber de implicarse en ello para poder construir una sociedad más justa.

Sin embargo, los partidos políticos son muchas veces los que tienen el poder para bloquear o permitir que las mujeres puedan ejercer puestos de mando en los partidos, por lo que es importante que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres dentro de estas organizaciones.

Cada partido establece unas medidas para favorecer la igualdad habiendo diferencias en el modo de entender la misma. Los partidos llevan desde hace tiempo estableciendo cuotas de paridad, como que en cualquier órgano ningún sexo exceda el 60% ni sea inferior al 40% (García Escribano, 2011).

La igualdad es una meta a conseguir en la sociedad actual, y en este caso en el ámbito político sigue habiendo ciertos prejuicios, ya que el poder político históricamente ha sido un asunto puramente masculino. Además, hay que tener en cuenta que alcanzar la equidad entre géneros se vuelve más dificultosa en ciertas áreas.

Con la aprobación de la "*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*", se establecen varios criterios por los que deben regirse las organizaciones o instituciones para alcanzar la paridad, prevenir la discriminación o mejorar las oportunidades de las mujeres (BOE, 2007). Además, en 2008 se aproximaban

elecciones en Marzo, por lo que se supone que en ese año podemos encontrar más estudios que en otros años relacionados con la temática procurada.

A raíz de este importante hecho queremos saber qué preguntas y respuestas nos han ido otorgando los investigadores relacionados con la igualdad y conocer los temas principales estudiados sobre el liderazgo de la mujer en la política española.

En definitiva, la pregunta clave que motiva este trabajo de fin de grado es: ¿Cuáles han sido los principales temas tratados en los estudios sobre el liderazgo de la mujer en la política española?. El conocimiento de estos temas permitirá generar acciones en las organizaciones políticas así como medidas de sensibilización en la sociedad en general para promover la igualdad en el ámbito de la política española.

Para responder a esta pregunta nos planteamos los siguientes objetivos en nuestro estudio:

- Conocer y analizar qué temas se investigan sobre el liderazgo de las mujeres en política, haciendo hincapié en estudios españoles.
- Averiguar las medidas existentes para evitar las trabas que han tenido las mujeres a la hora de acceder a la política y a puestos de dirección tanto en los partidos políticos como en las instituciones.
- Analizar los problemas que encuentran las mujeres a la hora de acceder a puestos de liderazgo.

La motivación de estos objetivos es conocer cuáles son actualmente los temas más importantes en relación al liderazgo de las mujeres en la política de nuestro país. Identificar estos temas nos ayuda a conocer los problemas que encuentran las mujeres en sus carreras políticas y las posibles medidas para solucionarlos.

2. Método

Para conseguir los objetivos descritos anteriormente, nuestro estudio plantea la realización de una búsqueda bibliográfica en las distintas bases de datos que mencionaremos a continuación.

La fecha que se ha tomado como punto de partida para la revisión bibliográfica es el año 2007, debido a que en ese año se promulgó la "*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para*

la igualdad efectiva de mujeres y hombres". Esta ley tiene el objetivo de conseguir que nuestra sociedad consiga una igualdad real en todos los ámbitos, entre los que destacan el laboral o el político, pues a partir de ese momento se aplicaron normas de la misma ley en el mismo Congreso de los Diputados estableciendo un número de parlamentarios paritario. Por este motivo consideramos que esta ley pudo suponer un nuevo incentivo que impulsase a los investigadores a estudiar acerca de la igualdad en la política.

La/s palabra/s utilizadas para realizar las búsquedas han sido:

1. Liderazgo
2. Política
3. Igualdad
4. Mujeres

Cuando se procedió a realizar la búsqueda bibliográfica, en la primera fase se comenzó buscando las palabras individualmente. Los resultados de esta búsqueda, como era de esperar, ya que es un tema que siempre ha suscitado gran interés, se podían contar por miles y resultaba imposible trabajar con tanto material además de ofrecer muchos resultados que no eran los pretendidos.

En la segunda fase de la investigación, que se optó por combinar las palabras entre sí para obtener unos resultados más precisos, se obtuvieron resultados más prácticos con los que poder trabajar y más afines a los objetivos de nuestro estudio. Esto implica que en la búsqueda se utilizaron todas juntas y cada una de ellas con todas las combinaciones posibles siempre que fuesen adecuadas al objetivo planteado.

Buscadores utilizados

Los buscadores utilizados han sido los descritos más abajo, se ha procurado que fueran de origen español, ya que nuestro estudio busca acercarse a conclusiones lo más cercanas posibles a nuestro territorio nacional. Los buscadores han sido elegidos porque son referencia en su contenido, sobre todo en Ciencias Sociales y Humanas.

- **Dialnet:** Se ha usado principalmente por su contenido nacional y por ser una referencia en Ciencias Sociales.
- **Scielo:** Se eligió este buscador debido a la cantidad de revistas y artículos de distintas ramas científicas de habla hispana que posee.
- **ISOC:** Se eligió por ser de contenido nacional y pertenecer al Ministerio de Educación.

- **Psicodoc:** Esta base se ha utilizado debido a su contenido exclusivo en Psicología.

3. Resultados

En este apartado se presentan los resultados cuantitativos y cualitativos de la búsqueda bibliográfica. En la primera parte, se describen los resultados cuantitativos teniendo en cuenta el número de resultados encontrados, en función de las palabras clave y buscadores, y siguiendo los criterios utilizados para elegir los artículos.

En la segunda parte de los resultados, de carácter cualitativo, se han condensado tanto los principales temas en común tratados por los autores como los problemas que pueden tener las mujeres para acceder a puestos de mando.

3.1. Los resultados descriptivos de la búsqueda bibliográfica

Pasamos a describir los resultados obtenidos en nuestra búsqueda. Finalmente, se han seleccionado 52 artículos utilizando como referencia los criterios que describiremos seguidamente. Como ya se ha comentado anteriormente, en la primera fase de la búsqueda se utilizaron las palabras clave por separado. Esto dio unos resultados que no eran pertinentes para realizar el estudio tanto por las temáticas que trataban como el elevado número de resultados. Por ello, en una segunda fase de la búsqueda se optó por combinar las palabras clave, llegando a unos resultados mucho más prácticos y más ajustados al objetivo de nuestro trabajo. A pesar de esto, algunas combinaciones aún aportaban demasiados resultados que se alejaban del objetivo e interés de este trabajo frente a otras que aportaban muy pocos o ninguno. A partir de estos resultados se aplicaron una serie de criterios para seleccionar los artículos definitivos de esta revisión bibliográfica.

Los criterios a la hora de seleccionar los estudios han sido los siguientes:

1. Que hicieran referencia al liderazgo político femenino.
2. Que hablaran preferentemente sobre política española.
3. Si no hablaban sobre política española, se elegían aquellos que hablasen sobre mujeres líderes a un nivel más global, excluyendo aquellos trabajos que tratasen ámbitos locales o provinciales.

En la Tabla 1 aparecen los resultados encontrados que se han clasificado por buscador y palabras clave, como todos son artículos, no se ha visto la necesidad de clasificar los trabajos por tipo de publicación. Como podemos observar, el buscador que nos ha dado mayores resultados totales ha sido Scielo, seguido de Dialnet, ISOC y PSICODOC respectivamente. En total las búsquedas revisadas nos dieron 645 resultados.

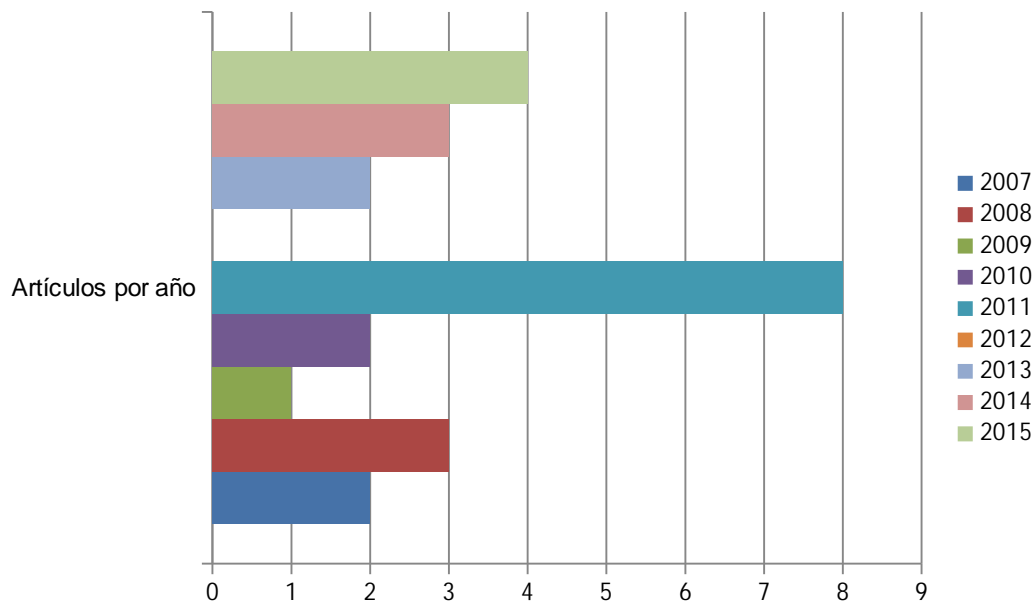
Tabla 1: Resultados por buscador en función de las palabras clave utilizadas

Palabras clave	Dialnet	Scielo	ISOC	PSICODOC	TOTAL
Liderazgo+Política+Igualdad	5	1	3		9
Liderazgo+Política+Igualdad+Mujeres	8	1	1		10
Política+Mujeres+Liderazgo	31		10		41
Liderazgo+Mujeres	138	48	76	4	266
Igualdad+Mujeres		152		8	160
Política+Igualdad		155			155
Política+ Mujeres				4	4
Total	182	357	90	16	645

* No se han tenido en cuenta aquellas búsquedas con resultados inadecuados para la realización del trabajo, como estudios en empresas o en países extranjeros.

De estas 645 coincidencias se escogieron 52 artículos y en total 25 fueron seleccionados y 27 descartados porque no trataban el liderazgo político de las mujeres concretamente o porque no hablaban sobre España. Además de esto se escogió otro artículo encontrado en las referencias de uno de los artículos anteriores (véase hoja de registro en el Anexo). Si hablaban sobre políticas extranjeras se ha procurado que no fuesen temas demasiado específicos.

Tabla 2: **Resultados en función del año de publicación**



En cuanto a los resultados por fechas (Tabla 2), encontramos que el año con más artículos es el 2011, seguido del 2015, 2014 y 2008. No es casualidad puesto que en esos 4 años hubo elecciones en España (Europeas en 2014 y generales en los demás años) y sería lógico que apareciesen más artículos de investigación relacionados con la política en esos años.

La revista que más artículos ha proporcionado ha sido *Psicología Política*, de la que se han obtenido 3 artículos. De la revista *Apuntes Universitarios* se han obtenido 2 artículos. Todos los demás textos pertenecen a publicaciones distintas. Esto nos indica que es un tema que interesa desde diferentes perspectivas no estando adscrito a ningún área en exclusividad.

En la Tabla 3 podemos observar cuáles han sido las palabras clave que más resultados nos han proporcionado. Las palabras combinadas con más resultados han sido *liderazgo* y *mujeres* por un amplio margen de 21 coincidencias. Por otra parte, *mujeres* y *política* y *mujeres* e *igualdad* tienen 2 coincidencias. Para más información sobre los resultados de la búsqueda véase el Anexo.

Tabla 3 : **Resultados por palabras clave**

Resultados por palabras clave



3.2. Los resultados cualitativos de la búsqueda bibliográfica

A nivel cualitativo es importante analizar las principales líneas de investigación que aparecen en los estudios revisados. Es importante destacar, que en mayor o menor medida los temas de investigación coinciden en todos ellos, lo que refleja que son temas de gran interés y relevancia. Estas temáticas indican que son un denominador común en las investigaciones que implican mujer, política y liderazgo. Los principales temas que se abordan en los artículos revisados son los siguientes:

1. Acceso y obstáculos de la mujer a la política
2. Los estereotipos y la política
3. Los roles de la mujer y el rol de político
4. Estilos de liderazgo

A continuación se aborda cada uno de estos temas describiendo lo más significativo y llamativo de cada uno de ellos.

1. Acceso y obstáculos de la mujer a la política

En este apartado se recogen los problemas que pueden encontrar las mujeres a la hora de llegar a puestos de importancia en un partido o en las administraciones y de las acciones que han emprendido los partidos para minimizar o eliminar estos problemas, además de las posibles motivaciones para emprender estos cambios.

La presencia de mujeres es menor que la de los hombres a un nivel global y las mujeres que hay suelen quedar en puestos de menor relevancia y encabezando pocas candidaturas, por lo que abandonan en mayor medida la política (Álvarez, 2011).

A lo largo de estos artículos, aparecen muchas teorías simbólicas que describen los problemas y barreras que tienen que enfrentar las mujeres para ascender en las organizaciones como la del *techo de cristal*.

Otra teoría es la del *glass cliff* o precipicio de cristal. Como recogen Morales y Cuadrado (2011) citando a Ryan y Haslam (2005, 2007): "Este enfoque defiende que las mujeres tienen una mayor probabilidad que los hombres de ocupar puestos de liderazgo que implican un mayor riesgo de fracaso". Esta teoría tiene muchos ejemplos tanto en empresas como en partidos políticos, en los que las mujeres ocupan un puesto de mando en momentos críticos.

Las barreras no tienen por qué venir del contexto en el que se encuentren las mujeres, ya que pueden también ser las mujeres mismas quienes construyen sus propias barreras frente al liderazgo, ya sea por causas externas (estereotipos, prácticas promocionales sexistas) o internas, las cuales pueden estar relacionadas con problemas de autoestima y miedo a que se las evalúe de una manera negativa. Con este pensamiento coinciden otros autores (Beaudoux, 2014; Morales y Cuadrado, 2011) que se refieren a la metáfora del techo de cemento, teoría que expone que las mujeres abandonan cualquier posibilidad de acceder a puestos de mando al observar las dificultades a las que tienen que enfrentarse.

El acceso de la mujer al mundo laboral incluye la actividad política, y con ello la posibilidad de acceder a cargos de mando o liderazgo. Las opciones de acceder a las élites políticas están muy relacionadas con la participación en los partidos y las actividades políticas en general (Ramírez y López, 2015). Por ello debe haber una retroalimentación entre la voluntad de las mujeres para participar en los partidos y el establecimiento de unas condiciones que les permitan competir en igualdad con los miembros varones de los partidos.

Cualquier partido con aspiraciones de acceder al gobierno a través de la competición electoral se ve ante la necesidad de satisfacer las demandas de un sector con tanto peso dentro de la sociedad (Medero, 2008b), pues según Sánchez Ferriz (2000) "la presencia de mujeres en las listas electorales es un factor "atractivo" para seducir a la mitad de los votantes" tal como citan Jerez y Delgado (2011).

No sería raro pensar que los partidos comenzaron a incluir a la mujer en sus estrategias en horas bajas o después de un desastre electoral, sin embargo ocurre todo lo contrario, pues en el caso del PSOE y del PP, los cambios más decisivos se produjeron tras mejoras en los comicios (Medero, 2007).

El acceso de las mujeres a la política ha sido gradual y se ha ido promoviendo con una volición irregular. Según Medero (2008b), las medidas principales adoptadas tanto por instituciones públicas como por organizaciones políticas son el establecimiento de cuotas, la búsqueda de fórmulas que consigan conciliar la vida familiar y política o la regulación por ley de la paridad (búsqueda de igualdad mediante equilibrio numérico). Algunos partidos como el PSOE o IU incluso han fomentado la participación de la mujer en política estableciendo cuotas en sus estatutos que favorecen la discriminación positiva de la mujer y el acceso a cargos de importancia dentro de los partidos. En este sentido son destacables las campañas de afiliación femenina del PSOE (Medero, 2010). En el caso del PSOE la cuota de participación establece en base a la democracia paritaria que la presencia de cada sexo no sea inferior al 40% ni superior al 60%.

Para Susana Pulido (2014), las mujeres encuentran 3 tipos de problemas relacionados con puestos de liderazgo que son:

- Obstáculos para acceder a la posición de liderazgo: A mayor responsabilidad mayor dificultad de acceso. Las mujeres se encuentran excluidas de los altos cargos de empresas, instituciones y organizaciones (Pulido, 2014). Cuanto mayor poder tiene un puesto menos mujeres se ven. Un ejemplo sencillo lo tenemos en el número de alcaldesas y como éste se reduce con presidentas de gobiernos autonómicos y aún más en que todavía no ha habido en España ninguna presidenta del Gobierno, ni siquiera una candidata con opciones.
- La crítica y la soledad que sufre la mujer líder: Como recoge Susana Pulido (2014) en referencia a Díez, Valle, Terrón y Centeno (2002): "Cuando una mujer detenta un cargo de poder y consiste en las críticas que sufre, que no suelen ser argumentadas, sino que son utilizadas para descalificarla dirigiéndose más al yo emocional que a lo racional. Son críticas dirigidas más a lo personal que a su labor de gestión". Virginia Beaudoux (2014) a este respecto coincide y menciona la cantidad de críticas que reciben las mujeres líderes respecto su adquirida condición, con críticas como: "es una trepadora" a la que añadimos "está ahí por haberse acostado con X". Vinuesa, Abejón y Sánchez (2011) a este respecto citan a Lemish y Drob (2002) de este modo: "Las mujeres parlamentarias son tratadas de diferente modo con relación a los hombres políticos, lo que se hace trivializando su figura mediante aspectos como su vida privada o su imagen".
- Que no lleve a cabo políticas y estrategias de igualdad de género: Es una forma de promover el continuismo pasivamente. Esto convierte a las mujeres líderes en sujetos aislados y refuerza la teoría que mencionaremos más abajo que describe a

estas mujeres en puestos de liderazgo como unos seres pertenecientes a una élite aislada (Ruiloba, 2013).

En la Ley Orgánica 3/2007 los porcentajes mínimos (60-40) se denominan *participación equilibrada*. Esto garantiza al menos una igualdad numérica. Sin embargo, Medero (2008b) asegura que las cuotas son importantes pero no estrictamente necesarias, ya que el Partido Popular no las contempla en sus estatutos. Frente a la política de cuotas y al establecimiento de criterios de paridad el PP pone el énfasis en los derechos individuales y en la igualdad de oportunidades, y considera prioritario desarrollar, entre todas las instituciones, políticas que eliminen cualquier tipo de discriminación de la mujer tratando de asegurar la igualdad de oportunidades como objetivo final (Novo, Cobo, Gayoso, 2011). A pesar de esto se puede afirmar que hay un sistema de cuotas encubierto en el PP (Medero, 2007) y se puede afirmar que este partido busca la paridad aunque no se refleje en sus estatutos (Jerez y Delgado, 2011).

Cuando se aplican criterios meritocráticos la presencia de la mujer aumenta mucho en aquellos cargos antes que en otros que dependen de la decisión de un tercero. Esto es cierto debido a que "han existido esferas de poder público en las que la mujer ha logrado una presencia casi paritaria, tan sólo en base a los principios de mérito y capacidad, sin ningún tipo de cuota, como puede ser la Administración General del Estado y en el sistema judicial (Biglino, 2000, p.425) citado por Novo, Cobo y Gayoso (2011).

Gema Medero (2010) distingue tres tipos de estrategias tomadas por los partidos:

1. Aceptar las demandas de las mujeres e incorporarlas a su discurso, además de reconocer la importancia de aumentar su presencia.
2. Animar a las mujeres a participar en política.
3. Potenciar las medidas que favorecen la discriminación positiva.

A pesar de esto, que haya mujeres en altos cargos no quiere decir nada, pues pueden ser títeres o haber llegado a esos puestos debido a que pertenecen a una élite .

Tal y como aparece en la Figura 1, es interesante observar las características de las mujeres que acceden a puestos de poder en España. Son mujeres que suelen venir de familias con influencia, o que han estado desde un largo número de años en el partido. De este cuadro podemos sacar la conclusión de que si ya es difícil para una mujer acceder a un puesto de mando, todavía lo es más tener que pasar un filtro "aristocrático". "Como las cúpulas de los partidos tienen escasa democracia interna y aún están en su mayoría dominadas por hombres, esa situación contribuye a mantener las élites dentro de cada partido, lo cual puede suponer un obstáculo añadido para las mujeres a la hora de acceder a los cargos

políticos e institucionales" según Salazar Benítez (2000) citado por Ramírez y López (2015). De la misma manera, también temen que las cuotas promuevan la elección de mujeres provenientes de las élites y que, por tanto, actúen como sustitutas de sus padres o maridos, o que tengan una alta dependencia de sus reclutadores, siendo así más manipulables y una mera ornamentación tal como citan Ramírez y López (2015) a Cowley y Childs (2003), Krook (2008) y a Nanivadekar (2006). En tal sentido, Dahlerup (2005), afirma que los hombres al sentirse obligados a crear espacios en la política para las mujeres buscarán aquellas a las que podrán manejar, mujeres que más fácilmente acepten la hegemonía de los hombres". No obstante esta teoría puede corresponderse por igual en hombres, ya que son muchos los políticos con una afiliación larga a un determinado partido, o pertenecientes a una familia influyente.

- Son una aristocracia femenina en los círculos masculinos.
- Son una élite dominada en el campo político, dentro de los mecanismos que rigen los partidos, en manos de la oligarquía masculina.
- Son una élite aislada, entre el poder masculino y la masa femenina
- Son una élite discriminada por exigírseles un nivel altísimo de cualificación profesional e inputs de todo tipo.
- Son una élite problematizada por su tensión entre lo profesional versus lo femenino.

Figura 1: Fuente: elaborado por Juana María Ruiloba (2013)

Otro tema mencionado en varios estudios es el referente a las listas electorales y su formulación. El artículo 44 bis de la Ley 3/2007 establece que para que haya paridad debe de haber una presencia mínima del 40% de uno de los sexos cada cinco puestos. Si en una candidatura hay menos de cinco se buscará la fórmula más cercana a la paridad (Ortega, Torres y Trujillo, 2011). Para algunos autores un sistema multipartidista y proporcional parece ayudar más a la representación femenina (Álvarez, 2011; Vinuesa, Abejón, Sánchez, 2011).

Son varios los autores que critican los efectos del sistema electoral y proponen otros métodos para mejorar la representatividad de las mismas, pero hablar de ello excedería los límites de este trabajo (Ortega, Torres, Trujillo, 2011; Ramírez y López, 2015).

2. Los estereotipos y la política

"Los estereotipos de género han sido identificados como una de las principales causas por las que las mujeres enfrentan más obstáculos que los varones para alcanzar puestos directivos y de alta responsabilidad" según Molero (2004) citado por Beaudoux (2014). Se sigue asociando el liderazgo con componentes masculinos. Así, en la vida cotidiana seguramente muchos hayan preguntado dónde se encuentra el jefe, y les hayan sorprendido con la respuesta: "es ella". La sociedad actual todavía tiene tendencia a pensar en "él" cuando quiere buscar al dirigente sea cual sea el ámbito (a menos que sea algo asociado a un estereotipo femenino). Los estereotipos que tienen los líderes políticos tienen unas connotaciones muy agueridas al género. Son creencias que se comparten socialmente sobre características que se cree que poseen los miembros de un determinado grupo y en las que se generaliza (D'Adamo, García-Beaudoux, Ferrari, Slavinsky, 2008). Esto tiene unas consecuencias negativas para las mujeres debido a la tipificación masculina del liderazgo (Morales y Cuadrado, 2011).

Morales y Cuadrado (2011) coinciden con D'Adamo, García-Beaudoux, Ferrari y Slavinsky (2008) en que los estereotipos de género juegan un papel muy importante a la hora de valorar el liderazgo femenino, pues afirman que sigue existiendo un prejuicio en la sociedad que percibe mujer y liderazgo como términos incompatibles. Ambos señalan que hacer énfasis en las cualidades que las mujeres pueden otorgar al liderazgo pueden ser positivas (empatía o cooperación), sin embargo estas cualidades llevan implícitas otras (sumisión, debilidad) que crean un arma de doble filo, por lo que unos proponen el encontrar un equilibrio entre lo masculino y lo femenino (Morales, Cuadrado, 2011) y otros darle fuerza a esas cualidades positivas percibidas en las mujeres líderes (D'Adamo, García-Beaudoux, Ferrari y Slavinsky, 2008). Sin embargo, para otros autores la visión masculinista del liderazgo ha corrompido al mismo liderazgo en sí, por lo que se propone una reconstrucción que explique el liderazgo político desde una visión neutral. Del mismo modo el reconocer que un estilo de liderazgo pueda ser femenino o masculino no es más que un estereotipo (Román y Ferri, 2013). Esto llevaría a tener que reconsiderar el liderazgo en sí, alejándonos de los estereotipos, que incluso las propias mujeres asocian a características masculinas. Se debe comenzar a ver el liderazgo como una característica disociada e independiente del género y como una característica puramente individual. Igual que tenemos asumido que una persona puede ser mejor o peor orador (o haber aprendido a serlo) y no lo asociamos con su sexo, debemos ver el liderazgo como algo que puede que se encuentre inherente o con mayor predisposición en las personas, pero también algo que puede aprenderse.

Es interesante conocer las consecuencias que pueden tener los estereotipos para estas mujeres, pues las candidatas tienen que luchar contra estos estereotipos a la hora de ser

designadas o elegidas para ejercer un puesto de mando. Esto puede llevar al abandono de sus carreras o a eludir los puestos de más alto liderazgo; en el caso de los partidos generaría una reticencia a seleccionar a candidatas. En España de hecho vemos como los grandes partidos todavía no se han atrevido a tener una candidata a la presidencia del Gobierno.

Las causas de que los partidos incluyan menos mujeres candidatas (presidencia del Gobierno o de las autonomías) podría deberse a cálculos electorales de los propios partidos y visto como un riesgo innecesario. Obviamente no es por falta de talento o capacidad, ni siquiera de mujeres en sus filas, sino que incluso las mujeres hoy en día siguen asociando el liderazgo a atributos estereotípicamente masculinos, por lo que resulta complicado, ya que ni siquiera el hecho de tener a una mujer candidata inclinaría al electorado femenino. En cualquier proceso electoral los partidos son reacios a presentar candidatas por una creencia (justificada o no) de que el electorado prefiere votar a hombres. La mayoría de los marcos explicativos del liderazgo político en particular, y el liderazgo en general, se construyen pensando en los modelos masculinos, como si se tratase de una trayectoria propia de una identificación de género (Román y Ferri, 2013).

Según estos autores por ello se estudia la percepción que tiene el electorado sobre los líderes o los candidatos, ya que en función de la valoración que se haga de las mismas puede llevar a unos determinados resultados electorales, pues sin los seguidores no hay líder.

Otra problemática mencionada en varios estudios es que cuando las mujeres son elegidas para ocupar puestos de mando se les asignan competencias acordes con los estereotipos femeninos como Sanidad o Medio Ambiente, siendo esto una discriminación (Vinuesa, Abejón y Sánchez, 2011).

3. Los roles de la mujer y el rol de político

Los diversos roles de la mujer han sido estudiados en investigaciones acerca de la búsqueda de la igualdad pues estos en una profesión como la política pueden generar una percepción de incompatibilidad y llevar incluso al abandono de la misma. Este conflicto de roles crecería en una dirección proporcional a la posición de responsabilidad, poder y liderazgo obviamente, frenando a las mujeres en sus carreras políticas. Esto también puede llevar a que ellas mismas decidan o prefieran abandonar sus carreras y dedicarse al rol de madre debido a una *sobrecarga de rol*. El concepto se basa en la premisa de que las mujeres son responsables a tiempo completo del rol de esposa/madre y del rol de

trabajadora que explica las interrupciones basándose en el estereotipo de que las mujeres que abandonan la organización lo hacen para tener y cuidar niños (Berbel, 2014).

Otro problema señalado por López y García-Retamero (2009) es que el rol de líder está asociado al género masculino, con la consecuencia de que para ser líderes (o ser percibidas como tales) estas mujeres adoptan camaleónicamente características masculinas. Esto puede generar un conflicto de roles entre la mujer como ella misma y la mujer como líder. Entre lo que se espera que ella haga como líder y como mujer (caracteres prescriptivos) siempre va a haber una discrepancia, generando un conflicto. Más allá de estas conclusiones extendernos sobre los roles de la mujer excedería los límites de nuestro estudio.

4. Estilos de liderazgo

Hablar de estilos de liderazgo es un denominador común en los estudios que relacionan género y liderazgo, a pesar de haberse demostrado que ellas tienen una conducta más socializada y participativa que ellos (estilo de liderazgo democrático) pero muchos de los estudios se centran en comparar los estilos de liderazgo de hombres y mujeres. Ellas se centran más en aspectos relacionados con la interacción humana, el mantenimiento de las relaciones personales o la colaboración (Alkorta y Mata, 2007).

Todos estos aspectos como la empatía, cooperación o el bajo control del líder, realzan el valor del liderazgo femenino y lo convierten en un estilo de mando más democrático y opuesto al modelo autoritario que ejercen los estilos de liderazgo masculinos (Morales y Cuadrado, 2011). En este aspecto también coincide Juana María Ruiloba (2013) citando a Rosenthal (1997): "Estos estereotipos influirían en el estilo de liderazgo y harían que los hombres se centraran más en el control, el poder y la jerarquía, mientras que las mujeres enfatizarían la orientación hacia las personas, la participación, las relaciones y la disposición a delegar el poder".

Todavía hoy se siguen asociando al liderazgo rasgos y valores típicamente asociadas al hombre como pueden ser la dominancia o la agresividad; prejuicios que hacen que las mujeres que se encuentran en puestos de liderazgo adopten esos rasgos adscritos a los hombres (Berbel, 2014).

Del mismo modo en el estudio de Morales y Cuadrado (2011) se demostró una valoración más positiva de los estilos de liderazgo estereotípicamente femeninos que de los masculinos; Alkorta y Mata (2007) también se refieren al estilo femenino como uno más cooperante. Para Esther López y Rocío García-Retamero (2009) el estilo de liderazgo

estereotípicamente femenino siempre es mejor valorado sea quien sea que lo ejecute. Sin embargo, esta valoración podría tener más que ver por la percepción social de que los valores democráticos siempre son más positivos. Lo democrático *suen*a bien.

Ruiloba (2013) afirma que los estilos de liderazgo no son más que tendencias promovidas por nuestra cultura. Ruiloba (2013) citando a Ramos (2005) y Wajcman (1998): "En definitiva, aunque pudiera parecer que existe un estilo de liderazgo entre los hombres y otro entre las mujeres, no hay un acuerdo en concretar las características de uno y otro, y además pareciera, de igual manera, que solamente aquellas mujeres que adoptan un modo de dirigir más cercano al masculino acceden con más facilidad a los puestos de dirección".

Esto explicaría que el estilo masculino de liderazgo es recurrido por una cuestión puramente pragmática. Las mujeres se han vuelto dependientes del estilo de liderazgo masculino (Ruiloba, 2013). El estudio de Rodríguez, Delgado, Pedraja y Rodríguez (2010) sobre eficacia de liderazgo de hombres y mujeres en equipos de trabajo, dio como resultado que no había diferencias de autoeficacia percibida en líderes independientemente del género.

Ruiloba (2013) recoge trabajos donde se afirma que no existe una demostración de que el liderazgo de la mujeres sea superior al de los hombres. "No hay razones para creer que ni hombres ni mujeres tienen un estilo de gestión superior o inferior, ni siquiera, diferente" (Powell, 1990; Sánchez Apellániz, 1997).

Como podemos observar cada autor tiene una conclusión más dispar que el anterior, por ello podemos dividir los estilos de liderazgo en 2 bloques, pues tenemos autores que piensan que hay unas diferencias en el liderazgo de hombres y mujeres, mientras que otros autores piensan que no las hay. Scholtus y Domato (2015) diferencian entre aquellos autores que defienden estilos diferentes de liderazgo y aquellos que no.

4. Conclusiones

Es indiscutible que comparado con el resto del mundo, en España hay buena participación de las mujeres en la vida política, pero que todavía al día de hoy, se siguen enfrentando a problemas para acceder a puestos de liderazgo.

Nuestra sociedad sigue asociando el liderazgo a características masculinas y esto se refleja a la hora de que las mujeres lleguen a posiciones de mando. Es importante ver las capacidades de las personas independientemente de su género. Quizá el reto de los próximos años sea una superación de los estereotipos que implique que el votante se fije únicamente en la capacidad del candidato independientemente de su género. Tal como

afirman Román y Ferri (2013) asociar el liderazgo a lo masculino o femenino es una cuestión de estereotipos, es decir a ningún sexo le pertenece el liderazgo. Asociar características al sexo puede llevar a un irremediable error por no profundizar en el conocimiento, en este caso de los candidatos.

Es por esto que el cambio no debe darse solo en los partidos, sino en el conjunto de la sociedad, pues es ella la que vota. Es importante demostrar que los estereotipos no van acordes con la competencia. El día que hayamos conseguido esos cambios, en mi opinión, mejorará la paridad sin necesidad de establecer un criterio legal. Partidos como el Partido Popular tienen una visión distinta a la del PSOE (que sigue a rajatabla el criterio de paridad) y tiene muchas mujeres en puestos de gran importancia tanto a nivel nacional y autonómico como local.

Los partidos y las instituciones públicas, ya sea por medio de leyes o porque creen en la propia valía de las mujeres, han ejecutado medidas para que las mujeres puedan llegar a ejercer puestos de mando. Podemos afirmar que hoy las mujeres tienen más oportunidades que hace 20 años, pero siguen encontrándose prejuicios en el camino. Las cuotas de paridad hacen posible que haya una mayor inclusión de las mujeres en las listas electorales y en la dirección de los partidos. La Ley Orgánica 3/2007 independientemente de sí se está más de acuerdo o no, supuso un impulso para que las mujeres adquiriesen un mayor protagonismo en puestos de liderazgo.

Uno de los mayores retos actuales es que la mujer pueda compatibilizar su vida familiar y personal con su posición de liderazgo, pues supone un problema práctico para las carreras de estas mujeres líderes. En este sentido hay mucho que avanzar en general, no sólo para las mujeres que van a ejercer puestos de poder, sino para todas las mujeres, para eliminar esos laberintos y esos techos de cristal con los que todavía están lidiando las mujeres. La participación del hombre en tareas de este tipo puede hacer que la mujer tenga mayor facilidad a la hora de ejercer su profesión.

Hemos avanzado y seguimos avanzando hacia una igualdad real, el acceso al poder de la mujer no ha sido ni es sencillo pero está siendo posible. De hecho los estilos de liderazgo de la mujer suelen ser más democráticos que los de los hombres; son por tanto más acordes con el funcionamiento de nuestras instituciones. En esto último están de acuerdo muchos autores, la mujer se desenvuelve bien con los valores democráticos.

Teniendo en cuenta las investigaciones revisadas podemos concluir que hay que mejorar la igualdad de oportunidades de las mujeres en los partidos políticos, debiendo ser

consideradas igual que los hombres y no utilizadas como títeres de otros políticos o frenadas en su ascenso por discriminaciones de género.

Como hemos podido ver, los principales temas que preocupan a los investigadores cuando tratan el liderazgo femenino en política son los estereotipos, los estilos de liderazgo, los roles y los problemas que las mujeres encuentran a la hora de acceder a puestos de poder.

Algunas medidas que se han realizado para mejorar la igualdad son las cuotas de paridad el nombramiento de mujeres en puestos de importancia y visibilidad. Si seguimos la idea de Ruiloba (2013) de que ellas no se preocupan de aumentar las oportunidades para las mujeres de acceder a puestos de poder, deberían ser ellas mismas las que desde estos puestos mejorasen la igualdad y la total participación de la mujer no sólo en la vida política sino en la sociedad en general para que otras no debieran sufrir las dificultades que ellas mismas sufrieron para llegar a ejercer el liderazgo en un cargo político.



5. Referencias bibliográficas

- Alkorta, E. y Mata. J. M. (2007). El liderazgo político de las mujeres en España. En *Actas del VIII Congreso Español de Ciencia Política y de la Administración Política para un mundo en cambio*. Valencia: Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración. Recuperado de http://www.aecpa.es/archivos/congresos/congreso_08/area3/GT-8/ALKORTA-EIDER.pdf. Consultado el 14 de Enero de 2016.
- Álvarez, I. (2011). ¿Es la democracia española paritaria?: la composición equilibrada de las listas electorales en la práctica. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, N° 29, 2011, págs.12-23.
- Beaudoux, V. (2014). Influencia de la televisión en la creación de estereotipos de género y en la percepción social del liderazgo femenino. La importancia de la táctica de reencuadre para el cambio social. *Ciencia Política*, Vol. 9, N°. 18, 2015 (Ejemplar dedicado a: Feminismos y prácticas políticas en América Latina), págs. 47-66.
- Berbel, S. (2014). Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista *Quaderns de Psicologia*, Vol. 16, N°1, págs. 73-84.
- Biglino, P. (2000). Las mujeres en los partidos políticos: representación, igualdad y cuotas internas. *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Cowley, P. y Childs, S. (2003). "Too Spineless to Rebel? New Labour's Women MPs", *British Journal of Political Science*, 33 (3):págs.345-365.
- D'Adamo, O., García-Beaudoux, V., Ferrari, G. y Slavinsky, G. (2008). Mujeres candidatas: percepción pública del liderazgo femenino. *Revista de Psicología Social*, N° 23, págs. 91-104.
- Dahlerup, D. (2005). "Increasing Women's Political Representation: New Trends in Gender Quotas", En J. Ballington y A. Karam (eds.), *Women in Politics: Beyond Numbers. A Revised Edition*, Institute for Democracy and Electoral Assistance (IDEA).
- Díez, E. J., Valle, E., Terrón, E.y Centeno, B. (2002). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*. Vol. 31, pág. 5.
- García Escribano, J. J. (2011). El sexo excluido: mujer y participación política. *Psicología Política*, Vol. 42, págs. 13-27.

- Jerez, M. y Delgado, I. (2011). Mujeres y parlamentos entre dos siglos. El caso de España; *Psicología Política*, Vol. 42, págs. 89-116.
- Krook, M. L. (2008). "Quota Laws for Women in Politics: Implications for Feminist Practice", *Social Politics*, 15 (3), págs. 345-368.
- Lemish, D. y Drob, G. (2002). "All the time his wife". En *Parliamentary Affairs: portrayals of first ladies in the Israeli press*, Vol. 55, n. 1, pp. 129-142.
- Ley orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín oficial del Estado núm. 71, 23 de Marzo de 2007. Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>.
- López, E. y García-Retamero, R. (2009). Mujeres y liderazgo: ¿discapacitadas para ejercer el liderazgo en el ámbito público? *Feminismo/s: revista del Instituto de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de Alicante*, Nº. 13, 2009 (Ejemplar dedicado a: Mujeres y diversidad funcional (discapacidad): Construyendo un nuevo discurso/coord. por Carmen Mañas Viejo), págs. 85-104.
- Medero, G. S. (2007). El papel de las mujeres en dos grandes partidos españoles: PP y PSOE. *Política y Cultura*, núm. 28, págs. 99-132.
- Medero, G. S. (2008a). El papel de las mujeres en la política española: el caso del PSOE. *Estudios Feministas*, págs. 433-462.
- Medero, G. S. (2008b). La participación de las mujeres en el grupo parlamentario del Partido Popular en España en el Congreso de los diputados (1986-2008). *Papers: revista de sociología*, 2011: Vol.: 96 Núm.: 2.
- Medero, G. S. (2010). La estrategia del PP y PSOE para incorporar a las mujeres en la política nacional (1979-2008). *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, Nº. 11, 2010, págs.101-120.
- Molero, F. (2004). El liderazgo. En C. Huici Casal y J. F. Morales Domínguez, *Psicología de Grupos I. Estructura y procesos*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Morales, J. F. y Cuadrado, I. (2011). Perspectivas psicológicas sobre la implicación de la mujer en política. *Psicología Política*, 42, págs. 29-44.
- Nanivadekar, M. (2006). "Are Quotas a Good Idea? The Indian Experience with Reserved Seats for Women", *Politics and Gender*, 2 (1), 119-128.

- Novo, A., Cobo, M. y Gayoso, L. A. (2011). La participación política de la mujer: Un estudio de caso. *Revista de Sociología e Política*, vol.18 Nº 37, págs. 295-300.
- Ortega, C., Torres, J. y Trujillo, J. (2011). La igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Un estudio de las elecciones al congreso de los diputados de 2008. *Revista Psicología Política* Volumen 42, págs. 117-139.
- Pulido, S. (2014). Liderazgo y mujer . *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, Nº. 6, 2014, págs. 273-283.
- Powell, G. N. (1990). One more time: do female and male managers differ? *Academy of management executive*. Vol. 4, Nº 1; págs. 68-75.
- Ramírez, V. y López, A. (2015). Mejora de la paridad de género en el Congreso de los Diputados. *RES. Revista Española de Sociología*, Nº. 23, 2015, págs. 95-116.
- Ramos, M. A. (2005). *Mujeres y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Rodríguez, E., Delgado, M., Liliana Pedraja, L. y Rodríguez, J. (2010). Estudio comparativo de la eficacia del liderazgo de hombres y mujeres en equipos de trabajo. *Revista venezolana de estudios de la mujer*, Vol. 15, Nº. 35, 2010, págs. 45-57.
- Román, P. y Ferri, J. (2013). El liderazgo político femenino: la dificultad de una explicación. *Revista de Estudios de las Mujeres*. Vol. 1, 2013.
- Ruiloba, J.M. (2013). Liderazgo político y género en el siglo XXI. *Entramado*, Vol. 9, Nº. 1, 2013, págs. 142-155.
- Rosenthal, C.S. (1997). A View of Their Own: Women's Committee Leadership Styles and State Legislatures. *Political Studies Journal*. Vol. 25, Nº 4; págs. 585-600.
- Ryan, M. K. y Haslam, S. A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are overrepresented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16, 81-90.
- Ryan, M. K. y Haslam, S. A. (2007). The Glass Cliff: Exploring the dynamics surrounding the appointment of women to precarious leadership position. *Academy of Management Review*, 32, 549-572.
- Salazar Benítez, O. (2000). "Las cuotas femeninas en cuanto exigencia de la igualdad en el acceso a los cargos públicos representativos". *Revista de Derecho Político*. 48-49. págs. 411-453.

- Sánchez-Apelániz, M. (1997). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Sánchez Ferriz, R. (2000). Las mujeres en las Cortes Generales y en los Parlamentos de las Comunidades Autónomas, en VV.AA, *Mujer y Constitución en España*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Scholtus, S. y Domato, O. (2015). El rol protagónico de la mujer en el desarrollo sustentable de la comunidad. *Apuntes Universitarios*, Nº. 1, 2015 (Ejemplar dedicado a: Volumen V), págs. 9-34.
- Vinuesa, M.L., Abejón, P. y Sánchez, M.L. (2011). Mujeres y política: un binomio con baja representación. *Ámbitos: Revista internacional de comunicación*, Nº. 20, 2011, págs. 127-148.
- Wajcman, J. (1998). *Managing like a man: men and women incorporate management*. Londres: PolityPress.



6. Anexo: Hoja de registro con artículos seleccionados

<i>Buscador</i>	<i>Palabras clave</i>	<i>Año de Publicación</i>	<i>País</i>	<i>Autor</i>	<i>Título</i>
Dialnet	liderazgo mujeres	2014	Colombia	Beaudoux, V.	Influencia de la televisión en la creación de estereotipos de género y en la percepción social del liderazgo femenino. La importancia de la táctica de reencuadre para el cambio social
Dialnet	liderazgo mujeres	2015	Perú	Scholtus, S. y Domato, O.	El rol protagónico de la mujer en el desarrollo sustentable de la comunidad
Dialnet/ Scielo	liderazgo mujeres	2013	Colombia	Ruiloba, J.M.	Liderazgo político y género en el siglo XXI
Dialnet/	liderazgo mujeres	2011	España	Morales, J. F. y Cuadrado, I.	Perspectivas psicológicas sobre la implicación de la mujer en política
Dialnet/Psicodoc	liderazgo mujeres	2014	España	Berbel, S.	Liderazgo y género: Análisis de las divergencias conceptuales y sus efectos en la teoría y práctica feminista
Dialnet	liderazgo mujeres	2014	España	Pulido, S.	Liderazgo y mujer
Dialnet/Scielo	liderazgo mujeres	2010	Venezuela	Rodríguez E., Delgado, M., Liliana Pedraja L., Rodríguez, J.	Estudio comparativo de la eficacia del liderazgo de hombres y mujeres en equipos de trabajo
Dialnet	liderazgo mujeres	2014	España	Rodríguez-Moreno, M.L.	La educación de las mujeres hacia el liderazgo político: Eficacia y valor de la mentoría
Dialnet/ISOC	liderazgo mujeres	2009	España	López, E. y García-Retamero, R.	Mujeres y liderazgo: ¿discapacitadas para ejercer el liderazgo en el ámbito público?
Dialnet/Psicodoc	liderazgo mujeres	2008	España	D'Adamo, O., García-Beaudoux, V., Ferrari, G. y Slavinsky G.	Mujeres candidatas: percepción pública y liderazgo femenino
Psicodoc	Mujeres política	2011	España	García Escribano, J. J.	El sexo excluido. Mujer y participación política

Psicodoc	Mujeres política	2011	España	Jerez Mir, I. y Delgado Sotillos, I.	Mujeres y parlamentos entre dos siglos. El caso de España
Psicodoc	Mujeres igualdad	2011	España	Ortega, C., Torres, J. y Trujillo, J.	La igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Un estudio de las elecciones al congreso de los diputados de 2008
Scielo	liderazgo mujeres	2011	España	Vázquez, A. y Carrasco, M.C.	La participación política de la mujer: un estudio de caso
Scielo	liderazgo mujeres	2008	España	Medero, G.	La participación de las mujeres en el grupo parlamentario del Partido Popular en España en el Congreso de los diputados (1986-2008)
Scielo	liderazgo mujeres	2015	España	Álvarez, I.	¿ Es la democracia española paritaria?: la composición equilibrada de las listas electorales en la práctica
Scielo	liderazgo mujeres	2011	España	Delgado, I.	Las transformaciones de los parlamentos autonómicos: análisis de la presencia de las mujeres tras las elecciones de 2011
Scielo/Dialnet	liderazgo mujeres	2007	México	Medero, G.	El papel de las mujeres en dos grandes partidos españoles: PP y PSOE
Scielo	liderazgo mujeres	2011	España	Vinuesa, M.L., Abejón , P. y Sánchez, M.L	Mujeres y política: un binomio con baja representación
Scielo	liderazgo mujeres	2010	España	Medero, G.	La estrategia del PP y PSOE para incorporar a las mujeres en la política nacional (1979-2008)
Scielo	liderazgo mujeres	2013	España	Román, P. y Ferri, J.	El liderazgo político femenino : la dificultad de una explicación.
Scielo	liderazgo mujeres	2008	Brasil	Medero, G.	El papel de las mujeres en la política española: el caso del PSOE
Referencia en : Morales, J. F. & Cuadrado, I. (2011). Perspectivas psicológicas sobre la implicación de la mujer en política. Psicología Política, 42, 29-44		2007	España	Alkorta, E. y Mata. J. M.	El liderazgo político de las mujeres en España
Dialnet	Mujeres igualdad	2015	España	Ramírez, V. y López, A.	Mejora de la paridad de género en el Congreso de los Diputados