

FUNDACIÓ



JOSEP IRLA



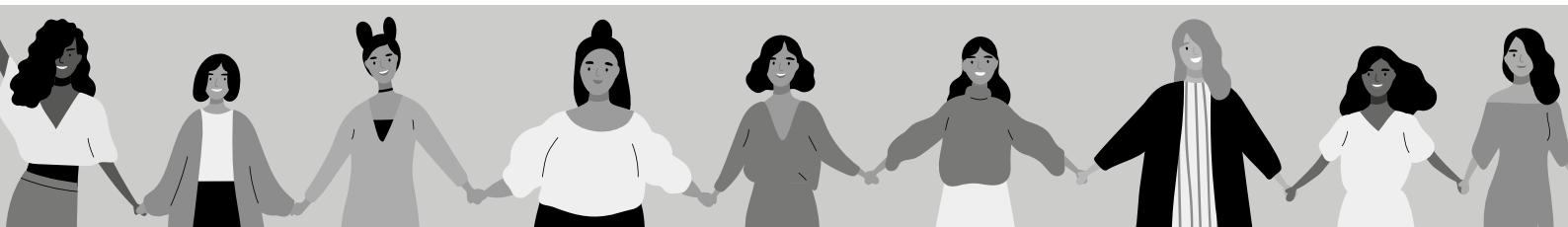
DONES ALS EXECUTIUS

UNA PERSPECTIVA FEMINISTA I COMPARATIVA

SÍLVIA CLAVERIA

FUNDACIÓ  JOSEP IRLA


Coppieters
foundation



DONES ALS EXECUTIUS

UNA PERSPECTIVA FEMINISTA I COMPARATIVA

NOVEMBRE DE 2019

This publication is financed with the support of the European Parliament (EP). The EP is not responsible for any use made of the content of this publication. The editor of the publication is the sole person liable.

Dipòsit legal: B 26725–2019

ISBN: 978-84-09-16553-7

DONES ALS EXECUTIUS

UNA PERSPECTIVA FEMINISTA I COMPARATIVA

SÍLVIA CLAVERIA

SUMARI

1.	INTRODUCCIÓ	7
2.	PER QUÈ ÉS IMPORTANT CENTRAR-SE EN LES DONES I ELS GOVERNS?	11
3.	EXPLORACIÓ GENERAL DE LA PRESENCIA DE DONES ALS GOVERNS EUROPEUS	15
4.	PER QUÈ ELS HOMES ESTROBEN SOBRE-REPRESENTATS ALS GOVERNS?	19
5.	COM ES PRODUUEIX LA SEGREGACIÓ HORIZZONTAL?	31
6.	ELS EFECTES DE TENIR DONES AL GOVERN	39
7.	ESTUDI DELS CASOS DE SUÈCIA I NORUEGA	47
8.	RECOMANACIONS PEL CAS CATALÀ	73
9.	CONCLUSIONS	81
10.	REFERÈNCIES	85



INTRODUCCIÓ

Durant molt de temps la política ha estat de domini masculí, i es considerava que les dones que hi entraven eren «tokens»¹ en un món d'homes. Gradualment, però, hem estat testimonis d'un augment constant del nombre de dones en el poder legislatiu, com també en l'executiu.² En els darrers anys la presència de les dones als parlaments de les democràcies industrials avançades ha augmentat del 13% als anys 1980, fins al 20% en la dècada de 1990, i fins al 25% als anys 2000. De la mateixa manera, en els gabinets, les dones representaven el 9% dels ministres a la dècada de 1980, el 20% als anys 1990 i el 28% a la dècada 2000.³ Tanmateix, això no implica que s'hagi superat el domini masculí. Les dones segueixen estant poc representades en la vida política de les democràcies industrials avançades, tant en els parlaments com en els governs. Històricament, l'accés al poder executiu per part de les dones ha estat considerablement més difícil que l'entrada als parlaments.⁴ Actualment, encara s'hi poden trobar més homes que dones en posicions de lideratge, i només el 13% de les dones són presidentes o primeres ministres en democràcies industrials avançades.⁵

1 Quan algú –en aquest cas una dona– és inclòs a un grup o institució per mostrar que tot tipus de persones són admeses, quan no és una voluntat real.

2 DAHLERUP i LEYENAAR, *Breaking male dominance in old democracies*.

3 TEORELL (et al.), «The quality of government dataset».

4 REYNOLDS, «Women in the legislatures and executives of the world».

5 GWL, «Women ministers and women heads of government».

Mentre que la presència de les dones als parlaments ha estat àmpliament estudiada, els estudis de les dones als governs són menys abundants. De fet, només fa uns anys que s'han començat a fer investigacions acadèmiques amb una perspectiva de gènere al poder executiu.⁶ Aquesta manca d'investigació és especialment impactant quan es té en compte que el poder executiu és el principal actor institucional en la introducció de temes en l'agenda política, així com en la implementació de polítiques públiques. El fet que la recerca sobre el poder executiu en perspectiva de gènere sigui encara limitada, s'explica perquè fins fa pocs anys gairebé no hi ha hagut pràcticament dones als governs; per tant, no hi havia prou observacions per poder realitzar investigacions i que aquestes fossin representatives. Últimament els estudis de gènere i política, han començat a estudiar aquest àmbit. Aquests s'han centrat en tres aspectes principals: primerament, en la presència de les dones en aquest àmbit institucional; en segon lloc, en les actuacions que realitzen en aquest àmbit de poder; i finalment, en els símbols que elles representen en el poder executiu.⁷ Aquest estudi té l'objectiu d'elaborar un marc on se sintetitzi la recerca que s'ha realitzat en l'àmbit del gènere i els governs i, seguidament, realitzar un estudi comparatiu entre Suècia i Noruega per analitzar algunes polítiques públiques que tenen com objectiu promoure la igualtat de gènere.

Concretament, aquest estudi té la finalitat de 1) proporcionar una exploració general de la presència de les dones als governs europeus; 2) establir els factors explicatius de la dominació masculina en aquesta àrea; 3) analitzar les causes per les quals les dones en la política han estat segregades horitzontalment des d'una perspectiva comparada –exposar per què a les dones se'ls ha atorgat les carteres menys decisives. Simultàniament, aquest estudi pretén analitzar 4) si els gabinets que tenen o han tingut un nombre significatiu de dones ministres difereixen en termes d'emprendre o prioritzar determinades polítiques. I finalment, com a punt 5) l'estudi se centrarà en una comparació entre Suècia i Noruega. Aquests països sovint són assenyalats com a models de la igualtat de gènere i, freqüentment, s'han posicionat al capdavant del rànquing de la igualtat de gènere, tant en la representació de dones al poder, com en accions que s'han dut a terme en les institucions. Per aquest motiu es descriuran algunes de les polítiques públiques que s'han elaborat en aquests contextos, per tal de poder fer algunes recomanacions al cas català.

6 Per exemple, els últims anys s'han començat a publicar llibres com ANNESLEY, BECKWITH i FRANCESCHET, *Cabinets, ministers, and gender* –pel context parlamentari– o ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, *Women in presidential cabinets* –pel context presidencialista– per entendre el fenomen des d'una perspectiva de gènere.

7 ANNESLEY (et al.), «Gender and the executive branch».



PER QUÈ ÉS IMPORTANT CENTRAR-SE EN LES DONES I EN ELS GOVERNS?

Com es comentava anteriorment, la manca d'investigació de gènere en l'àmbit del govern és especialment remarcable quan l'executiu és «el lloc més visible del poder polític» i, alhora, els ministres representen símbols sobre les polítiques que el govern vol prioritzar.⁸ Però no només això, sinó que el poder executiu és l'actor principal en l'establiment de l'agenda política i la introducció d'una nova legislació. Els ministres del gabinet controlen parts substancials del pressupost i són responsables, no només d'iniciar, sinó també d'implementar polítiques.

A més, és important estudiar el poder executiu des d'una perspectiva de gènere. D'una banda, el percentatge de dones al govern és un indicador del grau en què aquestes gaudeixen de la mateixa oportunitat que els homes per arribar a aquestes posicions de màxim poder, ja que el talent polític –o la capacitat d'exercir el poder executiu de manera efectiva– es distribueix aleatòriament entre els sexes.⁹ Per tant, el biaix aclaparador i injustificat de la sobre-representació dels homes constitueix un fracàs en la meritocràcia, o l'ideal que alguns defensen del govern «dels millors». D'altra banda, s'ha demostrat en diferents contextos

8 BAUER i TREMBLAY, *Women in executive power*.

9 PHILLIPS, *The politics of presence*.

que és probable que l'existència de biaixos de gènere en la composició dels governs té un impacte tant en la potencial representació substantiva com en la representació simbòlica de les dones. En relació amb la primera, les experiències viscudes per les dones aporten visions o perspectives diferents, que és més difícil que prioritzin els homes a les polítiques públiques. La presència de les dones al gabinet pot ser molt eficaç per aportar nous temes a l'agenda política. Si s'assumeix que la presència d'aquestes és necessària per a la configuració de les preferències del govern, resulta d'especial interès examinar quins són els processos o factors que ajuden o dificulten l'accés de les dones al govern. Com també, la distribució de les mateixes dins de l'executiu.¹⁰

De la mateixa manera, en relació amb la representació simbòlica, com apunta Annesley «quan hi ha paritat, els governs tenen més probabilitats d'aconseguir l'objectiu simbòlic de reduir els estereotips de gènere sobre les capacitats polítiques de les dones». Per una simple raó, aquestes figures polítiques són les més visibles de l'estat. De fet, alguns estudis han demostrat que l'exclusió de les dones en la política, especialment dels governs, desanima la participació política de les dones com a ciutadanes, ja que s'assumeix que la governança és principalment un assumpte masculí. Aquesta bretxa de participació política, finalment, erosiona la legitimitat de les democràcies modernes.¹¹

Un altre aspecte pel qual s'ha d'estudiar la inclusió de les dones als governs és per poder establir el nivell de la qualitat del mateix poder executiu. L'exclusió de les dones al poder executiu redueix la quantitat de dones com a presidentes, primeres ministres o funcionàries d'alt nivell. En definitiva, disminueix el potencial lideratge, aproximadament a la meitat. Per tant, incloure les dones als executius ampliaria el talent i milloraria la qualitat de la governança, ja que les evidències empíriques –a nivell subnacional– demostren que la inclusió de dones al govern millora la qualitat dels polítics escollits, ja que redueix la presència d'homes «mediocres».¹² Aquesta inclusió facilitaria la inclusió de la perspectiva de gènere i de diferents estils de lideratge en els executius. Tot i que els homes poden mostrar característiques estereotípicament femenines –i viceversa–, l'entrada de més dones al poder executiu també pot ajudar a solucionar les demandes de determinats tipus d'estil de líders. Això podria millorar encara més la qualitat i la legitimitat de les democràcies modernes.

10 ANNESLEY (et al.), «Gender and the executive branch».

11 CLAYTON, O'BRIEN i PISCOPO, «All male panels?»; MANSBRIDGE, «Should blacks represents blacks and women represent women?».

12 VERGE, «Cuotas de género y reclutamiento político»; BESLEY (et al.), «Gender quotas and the crisis of the mediocre man».

Per tant, la mera representació de les dones a la política no és el final del camí, sinó l'inici per la reducció de les desigualtats de gènere.

3



EXPLORACIÓ GENERAL DE LA PRESÈNCIA DE LES DONES ALS GABINETS EUROPEUS

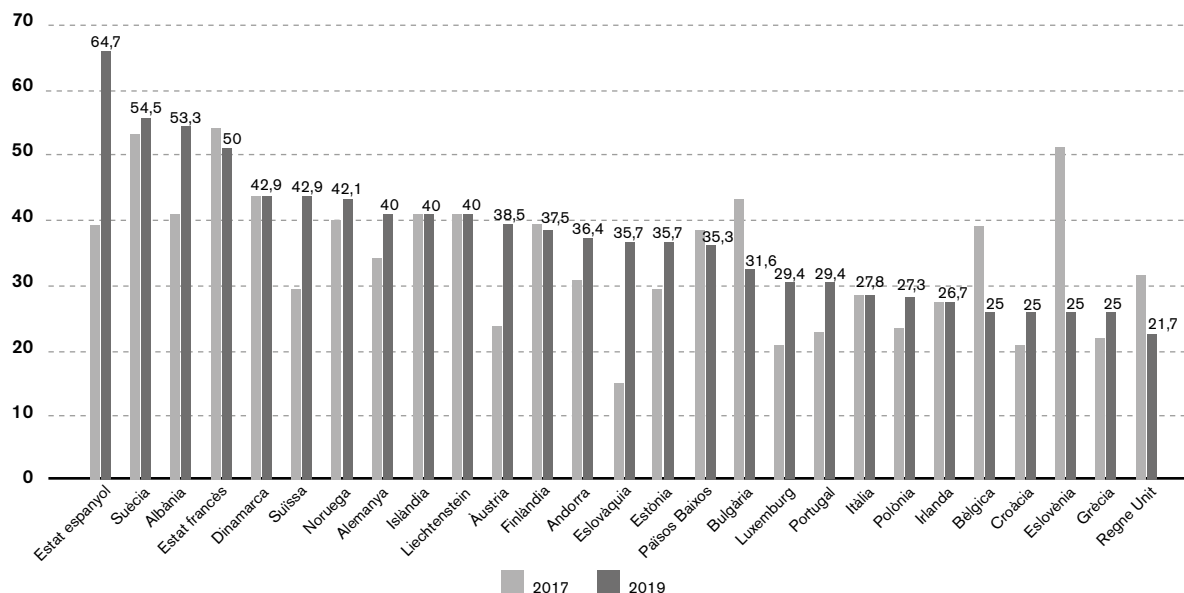
Tot i que s'han realitzat algunes millores en la presència de dones als executius, trobem una imatge poc homogènia quan es compara aquesta representació de dones entre diferents països.

Dels primers exemples de dones al poder executiu destaquen Alexandra Kollontai (1872-1952) –Comissària del Poble per al Benestar Social a la República Federativa Socialista Soviètica de Rússia, 1917-1918–, Constance Markievicz (1868-1927) –Ministra de Treball de la República Irlandesa, 1919-1922–, o Margaret Bondfield (1873-1953) –Ministra de Treball al Regne Unit, 1929-1931. La primera cap de Govern, Sirimavo Bandaranaike (1916-2000), es va convertir en primera Ministra de Sri Lanka el 1960, i la primera Presidenta, Isabel Perón (1931), a l'Argentina va arribar al poder el 1974.¹³ No obstant això, malgrat aquestes primeres incursions, els homes han continuat dominant la política. El gener de 2018, les dones ocupaven aproximadament el 18% dels càrrecs ministerials i el 7% dels càrrecs de primera ministra o presidenta a tot el món. El govern espanyol de Pedro Sánchez (1972) va nomenar el 2018 el gabinet amb més representació

13 O'BRIEN i REYES-HOUSHOLDER, «Women and executive politics».

de dones del món amb un 64,7%, 11 ministres dones d'un total de 17 membres del govern. Això suposa desbancar el govern finlandès de Tatu Vanhanen (1929-2015) que, el 2007, havia nomenat 12 ministres d'un total de 19, és a dir, el 63,1% dels integrants. No obstant això, hi ha altres països que els últims anys han mantingut constant el nivell de paritat com Suècia o Noruega. L'Estat francès o Canadà, amb un 50%, també han aconseguit situar-se en les posicions més altes del rànquing, per una voluntat política expressa. Però, fins i tot a dia d'avui és difícil trobar governs a nivell europeu amb paritat de gènere. Només un 30% de les democràcies industrials avançades han arribat com a mínim a un 40% de dones al govern. Grècia, Bèlgica, Portugal, Regne Unit o els EUA no superen el 30% de dones en el poder executiu.

Gràfic 1. Percentatge de dones als governs d'estats europeus (2017-2019)



Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de ONU-Women.



4

PER QUÈ ELS HOMES ES TROBEN SOBRE- REPRESENTATS ALS GOVERNS?

Seguint les categories elaborades per les politòlogues Mona L. Krook i Diana O'Brien,¹⁴ els factors que poden afectar la presència de les dones als governs es categoritzen en tres grups. El primer grup són el que anomenen «factors socio-culturals», que fan referència a l'estat de les dones en la societat –tant variables socio-estructurals com culturals. La segona categoria la designen com a «institucions polítiques», aquesta es refereix a l'estructura de les institucions polítiques. Es tendeix a conceptualitzar com el grau d'obertura i el grau d'acolliment del sistema polític cap a les dones. La tercera categoria, etiquetada com a «representació a la política» o «oportunitats polítiques» és la interacció dels dos factors anteriors: la presència de les dones en les elits polítiques –la quantitat de dones disponibles– com l'obertura de les institucions.

Factors socioculturals: cultura i desenvolupament

La idea que les societats més desenvolupades econòmicament inclouen més dones al poder executiu no sempre s'ha sustentat a nivell acadèmic. Mentre que alguns estudis detecten que el desenvolupament econòmic i els nivells d'educa-

14 KROOK i O'BRIEN, «All the president's men».

ció de les dones¹⁵ i les tradicions religioses es correlacionen positivament amb el percentatge de dones al govern,¹⁶ d'altres no ho fan.¹⁷ Aquests resultats mixtes s'expliquen perquè la influència dels factors socioculturals a la configuració dels governs ha tendit a evolucionar al llarg del temps. Així, les anàlisis suggereixen que, si bé alguns factors socioculturals són importants per explicar la presència de les dones al gabinet (com el nivell educatiu de les dones, la incorporació de les mateixes al mercat laboral, com la societat considera iguals a les dones), especialment en el període 1980–1995, en les últimes dècades algunes variables polítiques han sorgit com a factors explicatius més potents sobre la presència de dones al govern. El paper dels factors socioculturals sembla, doncs, principalment, indirecte, ja que actua a través del seu efecte sobre l'oferta global de dones amb experiència política prèvia. En altres paraules, quan les societats són més desenvolupades, les dones solen tenir una major oportunitat per inserir-se al sistema educatiu i mercat laboral, i això incrementa les possibilitats que es tinguin en compte les dones per participar als governs.¹⁸ La igualtat de gènere i el desenvolupament econòmic poden reforçar el nombre de dones a les legislatures,¹⁹ que és el predictor més consistent de la inclusió de les dones en el poder executiu. Així, pot ser més important pressionar per l'empoderament de les dones en política a través d'accions positives, més que esperar el lent procés de canvi estructural de la cultura.

Factors d'institucions polítiques

Sistema polític

Com s'esmentava anteriorment, les investigacions han destacat que els principals factors que expliquen la presència de les dones en el poder executiu són els elements político-institucionals. El primer factor que resulta rellevant per entendre la bretxa de gènere en el govern és el «tipus de reclutament» que té cada país per seleccionar les persones per a ser ministres. La literatura classifica els països en dos grans grups: els sistemes especialistes, aquells que seleccionen les persones més pel seu coneixement tècnic que per la seva trajectòria

15 ARRIOLA i JOHNSON, «Ethnic politics and women's empowerment in Africa»; BEGO, «Accessing power in new democracies».

16 REYNOLDS, «Women in the legislatures and executives of the world».

17 ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, «Women ministers in latin american governments»; KROOK i O'BRIEN, «All the president's men?»; CLAVERIA, «Still a 'male business'?»; STOCKEMER i SUNDSTROM, «Women in cabinets».

18 BLONDEL, *Political leadership*, ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, «Women ministers in latin american governments», KROOK i O'BRIEN, «All the president's men?», WHITFORD (et al.) «Descriptive representation and policymaking authority».

19 INGLEHART i NORRIS, *Rising tide*.

política. I els sistemes generalistes, que ho fan a la inversa, és a dir, es selecciona els ministres per la trajectòria política, normalment, reclutats des del parlament. S'argumenta que el sistema especialista, que és més permeable a tenir ministres de fora de la política, beneficia més la representació femenina que el sistema generalista, atès que tant els líders parlamentaris o aquelles posicions que tenen més visibilitat política –les posicions trampolí per optar a un ministeri– es troben ocupades per homes.²⁰ Així, és més fàcil per a les dones entrar per vies extra-polítiques. No obstant això, s'observa que, a mesura que passa el temps, el sistema especialista va perdent valor explicatiu, ja que cada vegada hi ha més dones en els parlaments i en posicions polítiques rellevants, que fa més fàcil que entrin per aquestes vies. Aquesta lògica de seleccionar els membres del govern concorda també amb la diferència de selecció dels sistemes presidencialistes i parlamentaris. Els sistemes presidencialistes tenen més propensió a seleccionar membres especialistes que els sistemes parlamentaris,²¹ no obstant, les dones són més propenses a convertir-se en primeres ministres que en presidentes.²²

En segon lloc, el nombre de llocs disponibles pot afectar la presència de dones.²³ És a dir, la probabilitat de nomenar més o menys dones pot estar relacionada amb el nombre de llocs –ministeris– que conté un gabinet. En governs més petits es podria minar la diversitat dels grups, en el sentit que els individus de grups que tradicionalment han estat exclosos, com ara les dones, tinguin una probabilitat menor d'entrar en aquestes institucions polítiques. Donat que la majoria de líders de partits i quadres de primer nivell són homes, és més probable que siguin seleccionats com a ministres.²⁴ Pel que sembla, les coalicions segueixen la mateixa lògica: quan el partit amb més representació és el que s'encarrega de distribuir els ministeris entre els altres socis de govern, la competència entre partits per als llocs disponibles al govern pot augmentar, incrementant així la probabilitat que es designin homes –ja que normalment les primeres espases dels partits són homes. En canvi, en els governs d'un sol partit, aquest pot omplir tots els càrrecs del gabinet, cosa que li permetrà diversificar els perfils dels nomenats. No obstant, les anàlisis empíriques que s'han portat a terme, encara no proporcionen un suport intens per concloure que el nombre de places disponibles té un efecte significatiu en el nomenament de dones a gabinets.²⁵

20 VALIENTE, RAMIRO i MORALES, «Women in the spanish parliament».

21 BEGO, «Accessing power in new democracies»; STOCKEMER i SUNDSTROM, «Women in cabinets».

22 JALALZAI, *Shattered, creaked or firmly intact?*; THAMES i WILLIAMS, *Contagious representation*.

23 ALOZIE i MANGANARO, «Womens council representation», per a candidatures electorals.

24 NIVEN, «Party elites and women candidates»; SHEDOVA, *Obstacles to women's participation in parliament*.

25 ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, «Women ministers in latin american government»; CLAVERIA, «Still a 'male business'?».

Factors d'organització de partit: regles formals i informals

Regles formals

La ideologia també és un factor clau per explicar la variació de representació femenina tant al govern com al parlament.²⁶ Aquells partits etiquetats com d'esquerres, normalment afavoreixen més la presència de dones, ja que estan més compromesos amb la igualtat de gènere que els partits de dreta. A més, aquests tenen secretaries o espais de dones o d'igualtat des de fa més anys, i habitualment se situen en una posició més alta en l'organigrama del mateix partit. Aquests *lobbies* interns han tingut més força per pressionar la cúpula, i han estat especialment exitosos per establir regles formals per tenir més dones a les estructures. De fet, els estudis mostren que tant a Europa com a Amèrica Llatina, els governs d'esquerres tenen més probabilitats de situar les dones en els governs²⁷ i nomenar més dones en carteres de prestigi.^{28 29} L'efecte positiu de la ideologia d'esquerres en la representació femenina encara és més acusat després del 1995, ja que d'altres l'efecte de factors que prèviament jugaven un paper important en l'explicació, com factors d'oferta, s'atenua.³⁰ Malgrat aquest fet, cal tenir present que si només es té en compte el cap de govern, els estudis expliciten que a Europa és més probable que les primeres ministres vinguin de partits de centredreta.³¹

De la mateixa manera, les quotes de gènere que adopten els partits polítics i que s'apliquen a les seves pròpies executives dels partits, tenen un efecte positiu per a la incorporació de les dones en els governs.

26 CAUL-KITTILSON, *Challenging parties, changing parliaments*.

27 CLAVERIA, «Still a 'male business'?»; ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, «Women ministers in latin american governments»; MOON i FOUNTAIN, «Keeping the gates»; REYNOLDS, «Women in the legislatures and executives of the world»; REYES-HOUSHOLDER, «Presidential power, partisan continuity and pro-women change in Chile, 2000-2010».

28 Establir quins són els ministeris de prestigi ha estat una tasca difícil i amb molta controvèrsia dins de la literatura. Hi ha diferents classificacions per establir quins són aquests ministeris. Al llarg de tot aquest document s'ha adoptat la classificació dels ministeris «*inners*». Així, quan es faci referència a ministeris de «prestigi» o «importants» es farà referència als ministeris d'economia, finances, tresoreria, exteriors, defensa, interior i vicepresidència. Els ministeris «*inner*» constitueixen els assessors més propers del president i hi tenen accés regular, mentre que les carteres «*outer*» tracten àrees especialitzades però sense aquest accés regular —WEISBERG, «Cabinet transfers and departmental prestige». Aquesta classificació es va desenvolupar en el context dels Estats Units, cosa que podria fer-la inadequada per a altres països —ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, *Representation*. Tot i això, aquesta classificació és la que permet una estandardització superior entre els diferents països. A més a més, la categoria «*inner*» és la que se superposa gairebé totalment amb altres classificacions, com la classificació d'alt prestigi o la classificació de domini masculí —vegeu CLAVERIA, *Women in executive office in advanced industrial democracies*.

29 ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, «Women ministers in latin american governments»; STUDLAR i MONCRIEF, «Women's work».

30 CLAVERIA, «Still a 'male business'?».

31 MÜLLER-ROMMEL i VERCESI, «Prime ministerial careers in the European Union».

Tot i que hi ha poques recerques que incloguin la variable «quotes de gènere» en els estudis de governs, les investigacions que han analitzat l'efecte de les quotes legislatives i de partits al parlament conclouen que la seva aplicació augmenta la presència de dones.³² Els estudis que han analitzat l'efecte de les quotes de gènere dins el partit a la representació de dones al govern han pogut mostrar l'efecte positiu en la representació de dones.³³ És a dir, els partits polítics que assumeixen voluntàriament l'obligació d'incloure una certa proporció de dones a l'executiva del partit —o una certa proporció de cada sexe quan la quota segueix una formulació neutra de gènere—, nomena més dones al poder executiu. La relació entre quotes de partit i presència de dones en el govern és una relació indirecta, però s'entén que aquests partits estan més compromesos amb els valors de la igualtat de gènere; i en les seves files compten amb més dones que la resta, resultants d'aplicar les quotes dins el partit. Les anàlisis mostren que l'efecte d'aquesta mesura per a l'increment de dones al govern encara és més efectiva que ser un partit d'esquerres.³⁴ Fins al moment, pocs governs han establert formalment quotes de gènere per als gabinets i per això no s'ha pogut analitzar aquest fet. Tanmateix, una bona mostra d'aquesta relació és el cas noruec, on el 1983 els socialdemòcrates va adoptar una quota de gènere. Quan el partit va arribar al poder, el govern que va formar era gairebé equilibrat pel gènere aplicant la quota de partit a la composició del gabinet.³⁵

Regles informals

A més del tipus de règim i els factors d'organització interna dels partits, l'entrada o el nombre de dones al govern també es veu afectada per les regles informals de la política i, sovint, de normes de selecció informals o no declarades.

Les dones, inicialment, van ascendir al primer nivell del poder executiu en els països governats per dinasties familiars, per exemple, Khertek Anchimaa-Toka (1912-2008) va ser la primera dona cap de govern no hereditari a la República Popular de Tuvá el 1940, quan el seu marit era el líder suprem, o Sirimavo Bandaranaike primera ministra a Ceilan —antiga Sri Lanka— el 1960 després que el seu marit fos assassinat quan estava al càrrec.³⁶ Les relacions matrimonials i de descendència, especialment a Àsia, semblaven ser

32 CAUL, «Political Parties and the Adoption of Candidate Gender Quotas: A Cross-National Analysis»; TRIPP i KANG, «The global impact of quotas»; VERGE, «Institutionalising gender equality in Spain».

33 CLAVERIA, «Still a 'male business'?».

34 Ídem.

35 INHETVEEN, «Can gender equality be institutionalized?».

36 GENOVESE, «Women as Political Leaders: What Do We Know?»; JALALZAI, *Women presidents of latin america*.

un factor important per la incorporació de dones al govern.³⁷ Les oportunitats per a les dones per arribar al poder tendien a sorgir quan el cap de família no estava disponible per liderar el país.³⁸ Malgrat que els llaços familiars fossin importants a l'hora de repartir el poder, actualment, i en les democràcies parlamentàries establertes, ja no és un factor rellevant. No obstant, existeixen altres regles informals més subtils que es troben molt presents a l'hora de promocionar els polítics homes a les institucions polítiques.

Els homes tenen més probabilitats d'obtenir una promoció política en el govern o un ministeri més rellevant que les dones, fins i tot quan homes i dones tenen el mateix nivell educatiu, la mateixa experiència política i característiques personals similars.³⁹ És a dir, els recursos polítics⁴⁰ no tenen el mateix valor si els posseeix un home o una dona,⁴¹ i ofereix més capital polític als primers que a les segones,⁴² i això també es produeix a nivell regional, on a més, s'observa que les dones han de tenir més recursos polítics per arribar a les mateixes posicions.⁴³

Per què les dones amb iguals mèrits que els homes tenen menys beneficis polítics? Una de les explicacions a aquest fenomen és l'anomenat «capital homosocial masculí». Aquest és definit com un capital interpersonal «predominantment accessible per a homes i més valuós quan es construeix entre homes».⁴⁴ Les dones històricament han estat excloses del món de la política, i més concretament, de les posicions de poder. No obstant això, un cop hi han entrat, s'han trobat amb barreres informals: pràctiques, rutines, con-

37 RICHTER, «Exploring theories of female leadership in south and southeast asia»; BATURO i GRAY, «When do family ties matter?».

38 RICHTER, «Exploring theories of female leadership in south and southeast asia».

39 CLAVERIA, *Women in executive office in advanced industrial democracies*; ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, *Women in presidential cabinets*.

40 Els recursos polítics s'han definit com la tinença de capital en diferents àrees com l'experiència en polítiques públiques, en política, haver ostentat càrrecs de partit, tenir suport de xarxes basades en connexions polítiques o de persones privilegiades, i tenir vincles amb organitzacions socials.

41 VERGE i CLAVERIA, «Gendered political resources».

42 La feminització de les posicions més rellevants de lideratge ha estat escassa. Les dones representen al voltant del 10% dels líders des de la dècada de 1960 segons l'estudi «The selection of female party leaders. Does the electorate make a difference?», a més a més, sovint obtenen aquesta posició en contextos de crisi del partit o poca popularitat tal com s'apunta a «When do outsiders break in? Institutional circumstances of party leadership victories by women in Canada». Per tant, el seu mandat és més disputat i més curt, com es pot comprovar en els estudis «Rising to the Top: Gender, Political Performance, and Party Leadership in Advanced Industrial Democracies» i a «Gender and political party leadership in Canada». Els estudis comparatius mostren que les dones representen, de mitjana, al voltant del 30% dels de les posicions visibles del partit, amb percentatges més alts que es troben en els partits que utilitzen quotes de gènere, vegeu *Challenging Parties, Changing Parliaments: Women and Elected Office in Contemporary Western Europe*.

43 VERGE i ASTUDILLO, «The gender politics of executive candidate selection and reselection».

44 BJARNEGARD, *Gender, informal institutions and political recruitment*.

vencions, xarxes i regles que han estat creades per homes i per als homes. I d'aquestes pràctiques informals se'n beneficien principalment ells. A més, com remarca Peter Siavelis (1964), a nivell del poder executiu aquestes relacions informals encara són de més importància, ja que els llocs de més jerarquia política es basen en major mesura en la confiança. El capital homosocial masculí es fonamenta en dos aspectes claus: l'exclusivitat masculina i els recursos expressius.

L'exclusivitat masculina es construeix sobre la base de la creació de xarxes informals masculines a través dels anys, fent difícil la inclusió posterior de les dones. Elles, a causa de la doble o triple jornada laboral —és a dir, la desigual distribució del treball domèstic i la militància política— no disposen de tant de temps lliure per a realitzar activitats de lleure amb els seus companys de partit. És en aquests espais informals on es continuen prenent decisions. L'exemple més prototípic és anar «a prendre alguna cosa» un cop s'ha finalitzat la reunió. Les dones, a causa de la major càrrega reproductiva, no tenen el temps per poder-hi anar. És allà on es continuen elaborant plans, sense la presència de les dones. Aquest fet ha passat al llarg dels anys i en totes les ideologies. Aquestes xarxes són especialment avantatjoses per als homes perquè s'utilitzen per intercanviar informació o obtenir millors promocions polítiques. A més, s'ha assenyalat que els selectors masculins tendeixen a reclutar dins de les xarxes masculines de partits quan necessiten gent per promocionar, per tant les dones tenen menys possibilitats de ser reclutades com a candidates.⁴⁵ També, els homes encoratgen en major mesura a altres homes perquè es presentin per liderar els partits.⁴⁶

D'una altra banda, els selectors normalment fan més de mentors a homes junior que a dones junior, ja que només als primers se'ls pressuposa la seva vàlua sense haver-ho demostrat. El fet de ser pupil és important per tal d'heretar les xarxes de confiança del mentor, que poden ser molt útils.⁴⁷ D'aquesta manera, és normal que la maquinària continuï dominada pels homes. Aquesta forma de complicitat masculina mai es posa en qüestió, ni és considerada política, encara que juga un paper crucial en la decisió dels partits polítics. El corporativisme o complicitat entre les dones encara és estrany. Si a això se li suma la falta de temps de les dones, el resultat és que les xarxes de dones, si existeixen, són molt febles. Un altre dels motius pels quals les xarxes femenines es desintegren fàcilment és per la rotació,

45 CROWDER-MEYER, «Gendered recruitment without trying».

46 CHENG i TAVITS, «Informal influences in selecting female political candidates»; DITTMAR, «Encouragement is not enough»; LAWLESS i FOX, *It still takes a candidate*.

47 CHILDS i MURRAY, «Feminising political parties».

que és més alta. Dit d'una altra manera, les candidates circulen de manera més fluïda entre les diferents institucions i responsabilitats, resultat també del caràcter patriarcal del sistema polític.⁴⁸

No obstant això, el capital homosocial masculí no només es compon per xarxes masculines, també està vinculat a «recursos expressius» o «consideracions psicològiques» associades als rols de gènere. És a dir, hi ha característiques o atributs que tradicionalment s'han associat al gènere masculí que es valoren millor.⁴⁹ Posat en paraules de la politòloga Tània Verge (1978),⁵⁰ «l'individu que compleix el que es considera l'"ideal" per ser un membre del partit, els trets, les conductes i repertoris de participació que proporcionen més credencials en el procés de contractació, és per definició un home: l'home».⁵¹ D'aquesta manera, els selectors afavoreixen l'estereotip d'un candidat que sigui de classe mitjana, home i professional, i on les qualitats que es valoren tendeixen a perjudicar les dones.⁵² Per exemple, un lideratge imponent, segur i autoritari és més ben valorat, ja que transmet competència, simpatia i, sobretot, es reconeix aquesta persona com a líder per a la resta de membres. En canvi, els lideratges femenins es consideren més cooperatius, compartits, però també més insegurs, i això fa que no siguin tan valorats per la pròpia militància. I aquest és un element de vital importància, ja que el poder es construeix en grup, per tant, el reconeixement dels iguals és essencial per, a més de tenir poder, tenir autoritat.

El que és important de les regles informals és que són més difícils d'identificar, i per tant, és més complicat proposar un canvi de les mateixes o poder-les canviar. Moltes vegades, la influència política es troba exercida més per les relacions personals que es fonamenten en relacions de confiança o de lleialtat envers el president, que no pas per les posicions polítiques que tenen.

Representació i oportunitats polítiques

La tercera categoria per explicar les causes de la sobrerrepresentació dels homes s'ha anomenat «representació política i/o oportunitats polítiques de les dones». Els treballs de Krook i O'Brien suggereixen que les elits polítiques són el resultat combinat de la disposició de les dones per ser càrrec i de la demanda de do-

48 CLAVERIA, *El feminismo lo cambia todo*.

49 VERGE i DE LA FUENTE, «Playing with different cards».

50 VERGE, «The gender regime of political parties».

51 Traducció pròpia. Èmfasi en l'original.

52 NORRIS i LOVENDUSKI, «Women candidates for parliament».

nes des dels partits polítics per ocupar càrrecs.⁵³ La representació de les dones en el poder legislatiu juga un paper clau. Tenir més dones en posicions parlamentàries promou que aquestes acumulin experiència política i puguin estar en posicions importants per entrar al poder executiu. A més, la creació d'una massa crítica de dones al Parlament pot fer canviar les sinergies institucionals. Les dones parlamentàries són actors crítics amb un poder posicional, és a dir, un poder conferit pel lloc que ocupen, i poden formar coalicions estratègiques amb altres dones i influir en el comportament dels homes en relació a la selecció dels gabinets.⁵⁴ No hem d'oblidar que la presència de dones al Parlament ajuda a la representació simbòlica i, a poc a poc, es va conscienciant la societat i els mateixos polítics que les dones també poden ocupar aquestes posicions. La presència de les dones al Parlament pot contribuir a augmentar les actituds d'igualtat de gènere; com va dir l'acadèmica Rebecca H. Davis,⁵⁵ l'augment dels nivells de dones parlamentàries «crea un procés irreversible de canvi» en actituds i expectatives sobre les dones en la política que ho farien portar a un major nombre de dones als governs. Així, els països amb més percentatge de dones al Parlament, també tindran una representació femenina més gran en el gabinet.

Finalment, els acadèmics també s'han centrat en el paper de les estructures d'oportunitats polítiques. Les dones, moltes vegades, arriben al poder quan hi ha una crisi, o la institució s'enfronta a reptes arriscats. En economia, aquest tipus de situacions a les quals s'enfronten les dones s'ha anomenat «penya-segats de vidre», versionant el concepte de «sostres de vidre». Les investigacions suggerien que les dones van arribar a ser presidentes i primeres ministres més fàcilment en països inestables o en transició.⁵⁶ De fet, els exemples a l'Àsia del segle XX semblen fonamentar aquesta explicació.⁵⁷ Les explicacions recents sobre l'augment de les primeres ministres se centren en el paper de les crisis dels partits.⁵⁸ Beckwith argumenta que és més probable que les dones es facin càrrec de la direcció del partit quan els escàndols personals o els fracassos electorals expulsen el que fins llavors era líder del partit. Són sobretot situacions que generen incertesa sobre l'èxit futur del partit, i això provoca que es dissuadeixin alguns homes per competir per aquests lideratges, ja que les possibilitats de fracassar són elevades. Això comporta que les dones tinguin menys traves o més oportunitats per arribar al poder, però, normalment, aquestes situacions són adverses. També, O'Brien

53 KROOK i O'BRIEN, «All the president's men?».

54 CHILDS i KROOK, «Analysing women's substantive representation».

55 DAVIS, *Women and power in parliamentary democracies*.

56 GENOVESE, «Women as Political Leaders: What Do We Know?»; JALALZAI, «Women Rule: Shattering the Executive Glass Ceiling».

57 RICHTER, «Exploring theories of female leadership in fourth and southeast asia».

58 BECKWITH, «Before prime minister»; O'BRIEN, «Rising to the top».

mostra que les dones tenen més probabilitats de dirigir partits quan els partits tenen un revés electoral molt fort.⁵⁹ El cas del Regne Unit és bastant paradigmàtic, Theresa May (1956) es va convertir en primera ministra després de la celebració del referèndum que va validar el *Brèxit*. Ella ha estat la responsable de presidir les tenses negociacions de ruptura amb la UE. També Nicola Surgeon (1970) es va convertir en la líder del Scottish National Party (SNP) just després de celebrar-se el referèndum sobre la independència del 2014, quan les posicions del partit no van ser avalades per la ciutadania. Aquests són dos dels casos on s'accedeix al lideratge després de la dimissió del primer ministre i líder del partit.

59 O'BRIEN, «Rising to the top».

5



COM ES PRODUUEIX LA SEGREGACIÓ HORITZONTAL?

El poder executiu és, sens dubte, més masculí que altres institucions polítiques, inclòs el poder legislatiu, que valora més la deliberació i la col·laboració.⁶⁰ Aquesta masculinitat institucional del govern està lligada a la infravaloració del lideratge femení i de l'exclusió sistemàtica de les dones. No només els homes tenen més probabilitats d'obtenir una posició política més alta dins la jerarquia política, com hem anat veient, sinó que també ells són nomenats a ministeris més rellevants i visibles. És a dir, a posicions polítiques que tenen més autoritat, recursos o competències més prestigioses a nivell social i d'opinió pública. Aquesta sobrerrepresentació masculina en aquestes posicions es produeix tot i que les persones que arriben a ser ministres, siguin homes o dones, tenen unes característiques sociodemogràfiques i polítiques molt similars.⁶¹

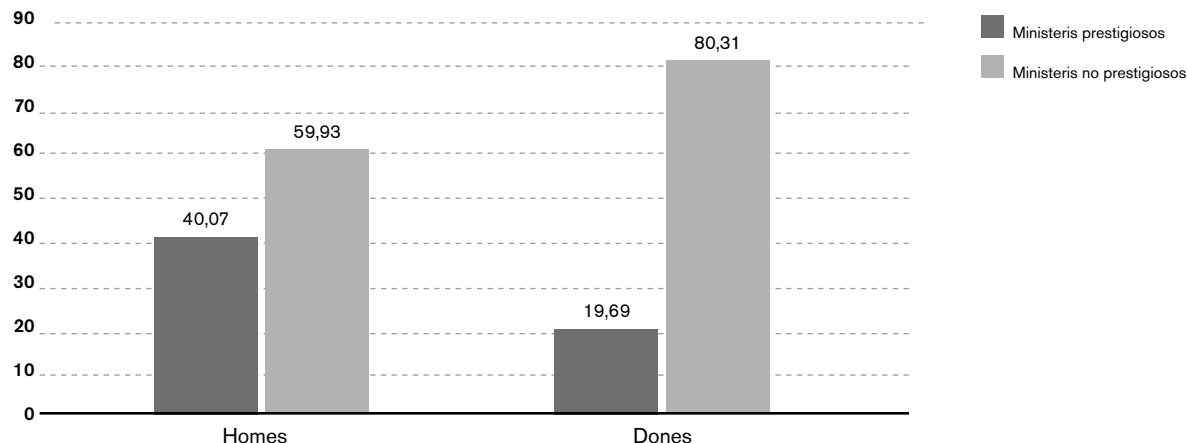
Encara que cap regla formal exclou les dones dels càrrecs executius més prestigiosos, aquestes posicions són alhora les més cobejades. Els ministres homes del gabinet són més propensos a ocupar carteres d'alt prestigi amb funcions

60 DUERST-LAHTI i KELLY, *Gender Power, Leadership, and Governance*.

61 CLAVERIA, *Women in executive office in advanced industrial democracies*, ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, *Women in presidential cabinets*.

masculines.⁶² Com es pot observar al gràfic 2, el 40% dels homes ocupen posicions més prestigioses al govern, com són les carteres d'economia, afers exteriors, defensa o interior, mentre que aquest percentatge no arriba ni a un 20% en el cas de les dones.

Gràfic 2. Percentatge de ministres assignats/des en ministeris de prestigi segons gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Claveria (2014b). Nota: Es tracta de l'anàlisi de 23 democràcies econòmicament avançades. *Ministeris prestigiosos:* Economia, finances, tresoreria, exteriors, defensa, interior, vicepresidència. *Ministeris no prestigiosos:* la resta de ministeris que hi pugui haver en un estat.

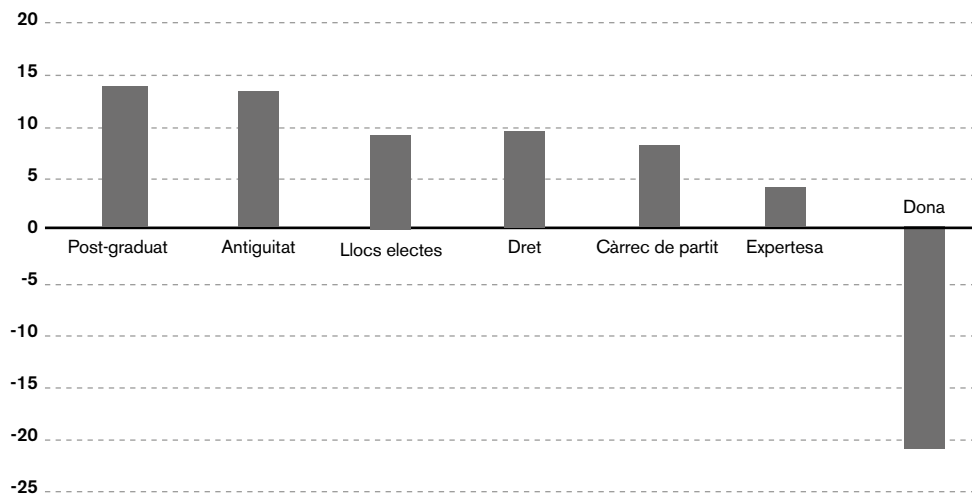
Investigacions anteriors han demostrat que els antecedents socials i polítics dels ministres poden afectar la cartera que obtenen dins del govern.⁶³ En el gràfic 3, s'il·lustra la probabilitat de ser assignat a un ministeri de prestigi segons les característiques dels i les ministres i els sistemes polítics. El que s'observa és que les característiques per arribar a ministre són similars. Així, tenir un postgrau, tenir una trajectòria llarga a la política –*seniority*–, haver estat prèviament ministres o a posicions de l'executiva del partit, incrementa la probabilitat de poder ser ministre en una cartera de prestigi. En canvi, si la ministra és dona, té una probabilitat negativa de poder arribar a carteres més visibles o amb més poder, tot i gaudir d'aquests recursos exposats.

62 ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, «Pathways to power in presidential cabinets»; CLAVERIA, *Women in executive office in advanced industrial democracies*; REYNOLDS, «Women in the legislatures and executives of the world»; STUCLAR i MONCRIEF, «Women's work?».

63 ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, «Pathways to power in presidential cabinets».

Hi ha motius per creure que el gènere no és un factor aïllat per obtenir una posició al govern, sinó que interactua amb altres factors socials i polítics. Concretament, els nivells similars d'expertesa en polítiques i procedències polítiques poden tenir efectes heterogenis en el gènere, tal com s'ha explicat prèviament en el cas dels recursos polítics. A més, tenir fills pot afectar de manera diferent els ministeris de dones i homes a causa de les majors restriccions per la conciliació del temps de treball i de la família dins del funcionament hostil de les institucions polítiques envers el gènere.⁶⁴

Gràfic 3. Probabilitat d'arribar a un ministeri de prestigi segons les característiques dels i les ministres en diferents sistemes polítics



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Claveria (2014b). Nota: 23 democràcies. La variable Post-graduat capta si els ministres han tingut aquest tipus de formació. Tal com Dret indica si aquets han gaudit de formació en dret. Expertesa mesura si els ministres són experts en la matèria del ministeri. Antiguitat si porten més de deu anys en posicions polítiques. Llocs electes recull aquells ministres que prèviament ho han estat, tal com Càrrec de partit mesura si han gaudit de posicions a l'executiva del partit. Dona indica el gènere del ministre.

64 CAMPBELL i CHILDS, «Parents in parliament».

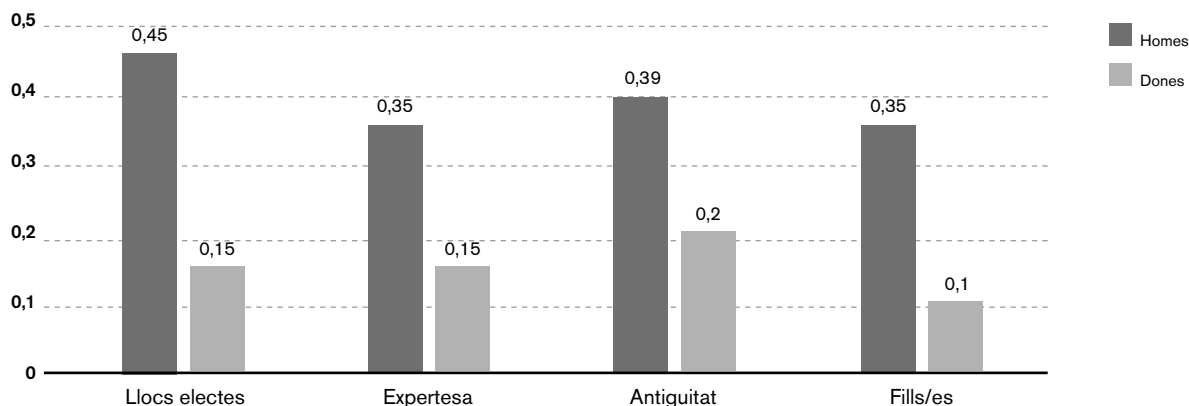
Els resultats mostren que els i les ministres tenen més similituds que diferències en l'àmbit social i polític. No obstant, al gràfic 4 s'observa la probabilitat d'homes i dones amb les mateixes característiques sociopolítiques, d'obtenir un ministeri de prestigi. Precisament perquè les ministres tenen recursos similars als homes, els cap de govern, que són els que nomenen els ministeris, són una de les figures responsables de discriminar les dones, assignant-les a carteres menys prestigioses. Les dones amb els mateixos recursos polítics que els homes són sistemàticament infravalorades quan es consideren carteres de prestigi. Concretament, els resultats mostren que els recursos polítics presenten efectes heterogenis en el gènere. Haver tingut una posició en l'executiva del partit no és rellevant per obtenir una cartera de ministre de prestigi si s'és dona, mentre sí que és rellevant pels ministres masculins. Concretament, s'observa que tenir una trajectòria a la política incrementa un 40% la probabilitat de tenir una posició rellevant al govern en el cas dels homes, mentre que només incrementa un 20% en el cas de les dones. Tal com es comentava a la secció anterior, els recursos polítics també són més valorats als homes que les dones. Mentre que els homes que són experts en la seva cartera tenen més probabilitats de ser nomenats per a carteres principals, la probabilitat no augmenta per a les dones. A més, les dones amb la mateixa antiguitat que els homes tenen menys probabilitats de ser seleccionades a ministeris de prestigi. Per altra banda, tenir fills només afecta negativament les dones ministres, mentre que als homes no els influeix. A la llum d'aquests resultats, es pot concloure que els gabinets són encara institucions de gènere dominades per homes i pensades pels homes.

Aquesta segregació dins del ministeri també té antecedents dins de les posicions del partit polític. Així, els càrrecs i les funcions dins d'aquests organismes es troben segregats. Les dones acostumen a ocupar càrrecs que requereixen una gran quantitat de feina, i accions més rutinàries. En canvi, les posicions que són més visibles i que tenen més opcions de promocionar política, acostumen a estar en mans d'homes.⁶⁵ A més, s'ha demostrat que les seccions del partit liderades per dones, solen tenir pressupostos significativament menors que les encapçalades per homes, fet que obliga les dones a no tenir tantes oportunitats o haver de ser molt més eficients per obtenir resultats similars.⁶⁶

65 VERGE i CLAVERIA, «Gendered political resources».

66 SHEA i HARRIS, «Gender and local party leadership».

Gràfic 4. Probabilitat d'obtenir un ministeri rellevant segons diferents característiques



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Claveria (2014b). Nota: 23 democràcies. Codificació: vegeu nota del gràfic 3.

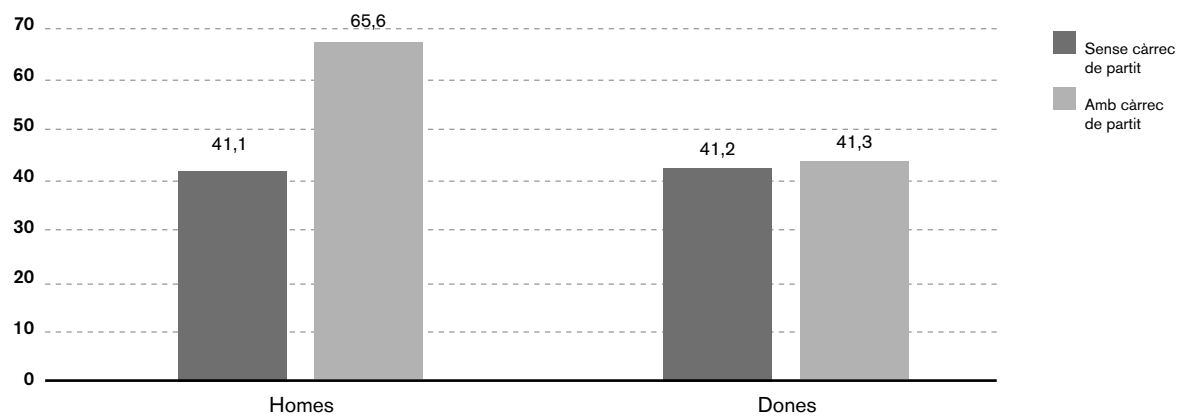
Per què es produeix aquesta discriminació? Com s'ha desenvolupat extensament a la secció anterior, el capital homosocial masculí és clau en la distribució de llocs polítics, i en generar un «sistema de valors arrelat a la masculinitat». El poder executiu va ser dissenyat –o ha evolucionat– per privilegiar els homes, especialment aquells amb trets masculins. Les xarxes masculines i la millor valoració dels trets masculins –amb assertivitat i decisió–, així com els estils de lideratge convencionalment masculins, són molt valorats en aquestes institucions.⁶⁷

A més, tenir una posició de rellevància al govern és important per desenvolupar una carrera política exitosa posteriorment. Tenir una posició determinada pot afectar la visió de les dones que són considerades viables políticament. Un altre factor que apareix a l'hora de tenir una vida política llarga, tal com es pot observar al gràfic 5, és haver format part de l'executiva d'un partit, la qual cosa incrementa la probabilitat dels homes per mantenir-se a la política, però per les dones no incrementa les probabilitats de mantenir-se en aquest àmbit.⁶⁸

67 SJOBERG, «Feminism».

68 CLAVERIA i VERGE, «Post-ministerial occupation in advanced industrial democracies».

Gràfic 5: Probabilitats de continuar a la vida política segons el càrrec de partit i el gènere



Font: Elaboració pròpia a partir de dades de Claveria i Verge (2015). Nota: 23 democràcies econòmicament avançades. Codificació: vegeu nota del gràfic 3.

6



ELS EFECTES DE TENIR DONES AL PODER: REPRESENTACIÓ SIMBÒLICA I SUBSTANTIVA

Un dels arguments tradicionals per justificar la inclusió de les dones al poder ha estat que actuen de manera diferent en arribar a esferes de decisió –representació substantiva–, però, a més, s'esgrimeix un altre argument: la presència de dones en aquest àmbit pot tenir un efecte positiu en les actituds i participació política de les ciutadanes –representació simbòlica.

D'una banda, hi ha una línia de recerca que tracta de mesurar si la presència de dones al poder té un impacte en les polítiques públiques que es generen i s'aproven. Les dones tenen experiències vitals diferents de les dels homes, és per aquest motiu que s'espera que les ministres promoguin d'una manera prioritària la igualtat de gènere i les polítiques favorables a les dones més que els ministres masculins. El debat més viu en estudis sobre representació femenina es troba en esbrinar sota quines condicions el gènere té un efecte en les normes. És a dir, de quina manera les dones en posicions de govern actuaran de manera que promoguin els interessos de les dones. El concepte de polítiques «favorables a les dones» és molt controvertit en la literatura feminista, ja que té moltes arestes i implicacions, però s'ha pogut arribar a un cert consens de mínims. En

línia amb Lovenduski i Norris,⁶⁹ com també amb Wängnerud⁷⁰ i Raaum⁷¹ la principal característica compartida de «favorable a les dones» és que augmenti l'autonomia d'aquestes. Aquest concepte s'agrupa en tres components: 1) El reconeixement de les dones com a categoria social, i com a grup; 2) el reconeixement que existeix un desequilibri de poder entre els sexes i l'intent de solucionar-lo, mitjançant polítiques d'igualtat de gènere; i 3) augmentar l'autonomia de les dones a través de la política de benestar social. En aquest sentit, és important reconèixer que les dones no són un grup homogeni i, per tant, moltes vegades, fins i tot en societats homogènies, les polítiques envers la igualtat de gènere no han assumit el principi d'interseccionalitat⁷², que provoca que unes polítiques poden beneficiar unes dones i no unes altres.

Un cop s'ha consensuat allò que es considera polítiques favorables a les dones, la literatura se centra, principalment, en la interacció entre la representació numèrica –és a dir, descriptiva– i les accions que es realitzin des del poder. Com hem vist, alguns estudis associen la representació descriptiva de les dones a les legislatures amb l'aprovació de polítiques favorables per a les dones. Una àmplia bibliografia afirma que, com més gran sigui el nombre de dones en un cos legislatiu, es prestarà més atenció a qüestions de fons importants per a les dones.⁷³ Les politòlogues Pippa Norris (1953) i Joni Lovenduski (1945) van provar en un estudi⁷⁴ que les candidates parlamentàries britàniques intentaven modificar la forma de reclutament dins dels seus respectius partits i, per tant, hi havia més possibilitats que les dones entressin al Parlament. Els estudis de les també politòlogues Kathleen Bratton i Kerry L. Haynie,⁷⁵ que se centren en el context legislatiu nord-americà, descobreixen que les dones i els afroamericans –i, per tant, la intersecció d'aquests– tenen

69 LOVENDUSKI i NORRIS, «Westminster women».

70 WÄNGNERUD, «Testing the politics of presence».

71 RAAUM, «Gender equality and political representation».

72 El terme interseccionalitat s'ha emprat per tal de conceptualitzar com diferents els sistemes d'opressió, com són el sexisme, el racisme i el classisme, entre d'altres, estan interrelacionats i es reforcen entre ells –COLLINS, *Black feminist thought*. S'observa així que diferents grup de dones experimenten diversos tipus de discriminació, així les dones racialitzades (o de minories ètniques), i de classe baixa pateixen una triple discriminació –CELIS, ERZEEL i MÜGGE, «Intersectional puzzles». Aquestes interaccions poden resultar en què, en un determinat context, uns individus es trobin en una situació de privilegi, mentre que, en un altre, es trobin en una situació de marginalització –CELIS i MÜGGE, «Whose equality?».

73 DAHLERUP, «The Story of the Theory of Critical Mass»; CAUL-KITTILSON, *Challenging parties, changing parliaments*; O'REGAN, *Gender Matters: Female Policymakers' Influence in Industrialized Nations*; THOMAS, *How women legislate*; DARCY, WELCH i CLARK, *Women, elections and representation*; LOVENDUSKI i NORRIS, *Women in politics*; SAINSBURY, «Women's political representation in Sweden».

74 NORRIS i LOVENDUSKI, «Women candidates for parliament».

75 BRATTON i HAYNIE, «Agenda setting and legislative success in state legislatures».

una agenda política diferent de la dels homes blancs. També en la recerca centrada en el Parlament canadenc, Tremblay va descobrir que, en els debats legislatius,⁷⁶ les diputades parlaven el doble de freqüència que els homes sobre temes relacionats amb les dones. En la mateixa línia, estudis sobre el Riksdag suec,⁷⁷ van trobar que les dones parlamentàries, a diferència dels homes, tenen com a més prioritàries les polítiques de benestar social.

Un ampli conjunt d'estudis empírics sustenten aquesta relació en l'àmbit legislatiu, però hi ha poca investigació sobre l'impacte de les dones al govern. És a dir, el treball previ que aborda la representació substantiva de les dones se centra gairebé exclusivament en el comportament de les dones en els parlaments estatals. Però les institucions polítiques responsables de realitzar les polítiques públiques s'estenen més enllà dels parlaments. Els governs i l'administració pública també són molt rellevants en aquest aspecte i, per tant, requereixen una anàlisi més profunda, com argumenten Franceschet i Thomas, i Celis.⁷⁸ Particularment, a les democràcies parlamentàries, la majoria de les iniciatives polítiques són plantejades pels governs i no pels grups parlamentaris, on el grup parlamentari del partit governant no actua com a actor independent sinó que només promourà una iniciativa política quan el govern realment li doni suport.

No obstant això, la investigació sobre la representació substantiva a nivell executiu, ha donat resultats mixtes. L'increment de dones als governs està associat amb l'aprovació de polítiques que atorguen remuneració durant el permís de maternitat,⁷⁹ així com millores en qüestions relacionades amb la igualtat de gènere, o la violència masclista.⁸⁰ No obstant, altres estudis no troben cap relació entre la representació descriptiva i la substantiva.⁸¹

Els resultats negatius de la influència de les dones en les polítiques que es desenvolupen des dels governs, s'ha intentat explicar a partir del que s'ha anomenat feminisme institucionalista. En altres paraules, la impossibilitat de relacionar la representació descriptiva i la substantiva, es deua que les institucions formals

76 TREMBLAY, «Do female MPs substantively represent women?».

77 WÄNGNERUD, «Testing the politics of presence».

78 FRANCESCHET i THOMAS, «Gender and executive office»; CELIS (et al.), «Rethinking women's substantive representation».

79 ATCHINSON i DOWN, «Women cabinet ministers and female-friendly racial policy»; ATCHINSON, «The impact of female cabinet ministers on a female-friendly labor environment».

80 ANNESLEY, ENGELI i GAINS, «The profile of gender equality issue attention in Western Europe».

81 ANNESLEY i GAINS, «The core executive».

i informals amb les quals les dones interactuen, poden arribar a ser més poderoses que les seves mateixes intencions.⁸² És a dir, hi ha diferents convencions o normes als governs, ja siguin formals o informals, que estructuren el procés legislatiu de manera que poden influir en les accions de les ministres i, en última instància, poden obstruir els resultats de polítiques favorables per a les dones.⁸³ Aquests obstacles es poden materialitzar en no contractar personal per àrees concretes –com el nivell subministerial–, no atorgar finançament, no aplicar normes per la millora de la paritat a les institucions, tenir resistències internes a l'administració central, o que les ministres estiguin millor valorades pels mateixos companys si no realitzen polítiques amb perspectiva de gènere, ja que han de lluitar contra l'estereotip de gènere.

Més enllà de les personalitats i les preferències individuals, el comportament de les dones al poder executiu s'explica pels incentius als quals s'enfronten aquestes dones. Per exemple, Reyes-Housholder argumenta que les dones capdavanteres a Amèrica Llatina posseeixen més incentius per mobilitzar el vot de les dones i, per tant, elaborar reformes que afavoreixin les dones. Aleshores, tindran més incentius per relacionar-se amb grups feministes i expertes amb perspectiva de gènere en l'elaboració de polítiques públiques. Per contra, Sykes argumenta que els sistemes anglosaxons descoratgen les dones per actuar en nom de dones, afirmant que «les ministres han necessitat generalment deixar de banda les prioritats i les preferències feministes i abraçar les normes masculinitzades que són requerides per les institucions anglosaxones». Aquest biaix masculí es tradueix en què les dones, a vegades, han hagut d'adoptar polítiques més agressives en diferents àmbits per guanyar credibilitat, perquè és el que es valora en els bons líders, i per superar la percepció que les dones són més febles.⁸⁴

El que demostren aquests resultats és que les poques dones que han entrat al nivell executiu no poden superar fàcilment les barreres institucionals que han construït els homes des que van arribar a la política. Per tant, no només és important el percentatge de dones a les legislatures o al govern, sinó la feminització de totes les estructures amb poder, ja que són importants per l'agenda de les dones. És important, per tant, no només centrar-se en les polítiques que s'aproven, sinó en reconèixer les motivacions i les limitacions que enfronten les dones polítiques al govern.

82 WAYLEN, *Gender and Informal Institutions*.

83 FRANCESCHET i THOMAS, «Gender and executive office».

84 DUBE i HARISH, «Queens»; KOCH i FULTON, «In the defense of women».

D'una altra banda, la representació de les dones crea un «empoderament simbòlic».⁸⁵ La representació simbòlica, generalment, es conceptualitza com aquelles respostes actitudinals i de comportament que provoquen el rol de la dona dins de la política en les ciutadanes en general. En altres paraules, les ciutadanes, en veure que el món polític està representat per dones, es poden veure més properes i més apel·lades. Per tant, les seves actituds i comportaments en relació amb la política canviaria, sentint-se incloses dins del sistema.

La literatura que intenta relacionar la presència de dones a l'executiu i l'efecte que pot tenir en les ciutadanes, ha estat gairebé inexistent, però els últims anys cada cop és més extensa. Reyes-Housholder i Schwindt-Bayer han fet estudis a Amèrica Llatina determinant que tenir una dona presidenta està molt relacionat positivament amb la participació política de les dones, ja sigui amb la intenció de vot, la participació en campanyes polítiques o en la participació en reunions locals de partit. De fet, es redueixen les bretxes de gènere que solen afavorir la participació dels homes en aquestes activitats polítiques. D'altra banda, també descobreixen que si hi ha dones al poder executiu, es produeix una major legitimitat d'aquestes a posicions de poder i, per tant, es normalitza aquesta situació. No obstant, els estudis no troben influència entre que hi hagi dones al govern i l'interès per la política de les dones.⁸⁶ Jalalzai ofereix diverses evidències sobre si les presidentes de Xile, Brasil, Argentina i Costa Rica tenen un efecte en les opinions i la participació de la ciutadania.⁸⁷ Aquesta autora obté resultats mixtes: la presidència de Dilma Rousseff (1947) al Brasil o la de Michelle Bachelet (1951) a Xile sí que van mostrar certs efectes positius en les opinions i la participació de les dones. En canvi, la presidència de Laura Chinchilla (1959) de Costa Rica i Cristina Fernández (1963) a Argentina van tendir a confirmar que no existien efectes de gènere en la presència de dones en aquests càrrecs (2016, 210). Espírito-Santo analitza com la figura d'Angela Merkel (1954) com a cancellera d'Alemanya afectava positivament l'interès polític de les dones.⁸⁸ Examina amb una enquesta panel si hi ha hagut algun canvi en l'època anterior i durant el mandat en l'interès per la política. En l'estudi es descobreix que no totes les dones, però aquelles dones simpatitzants amb la CDU tendeixen a augmentar els nivells d'interès polític. L'efecte, tanmateix, només és evident un any després de la presa de poder de Merkel. Finalment Alexander i Jalalzai,⁸⁹ troben que en aquells països on hi ha una dona al capdavant del govern té efectes positius per l'interès polític tant les dones com els homes. Això sobta, ja que teòricament haurien de ser elles que tinguessin

85 SIMIEN, *Historic firsts*.

86 REYES-HOUSHOLDER i SCHWINDT-BAYER, «The impact of presidentas on political activity».

87 JALALZAI, *Women presidents of latin America*.

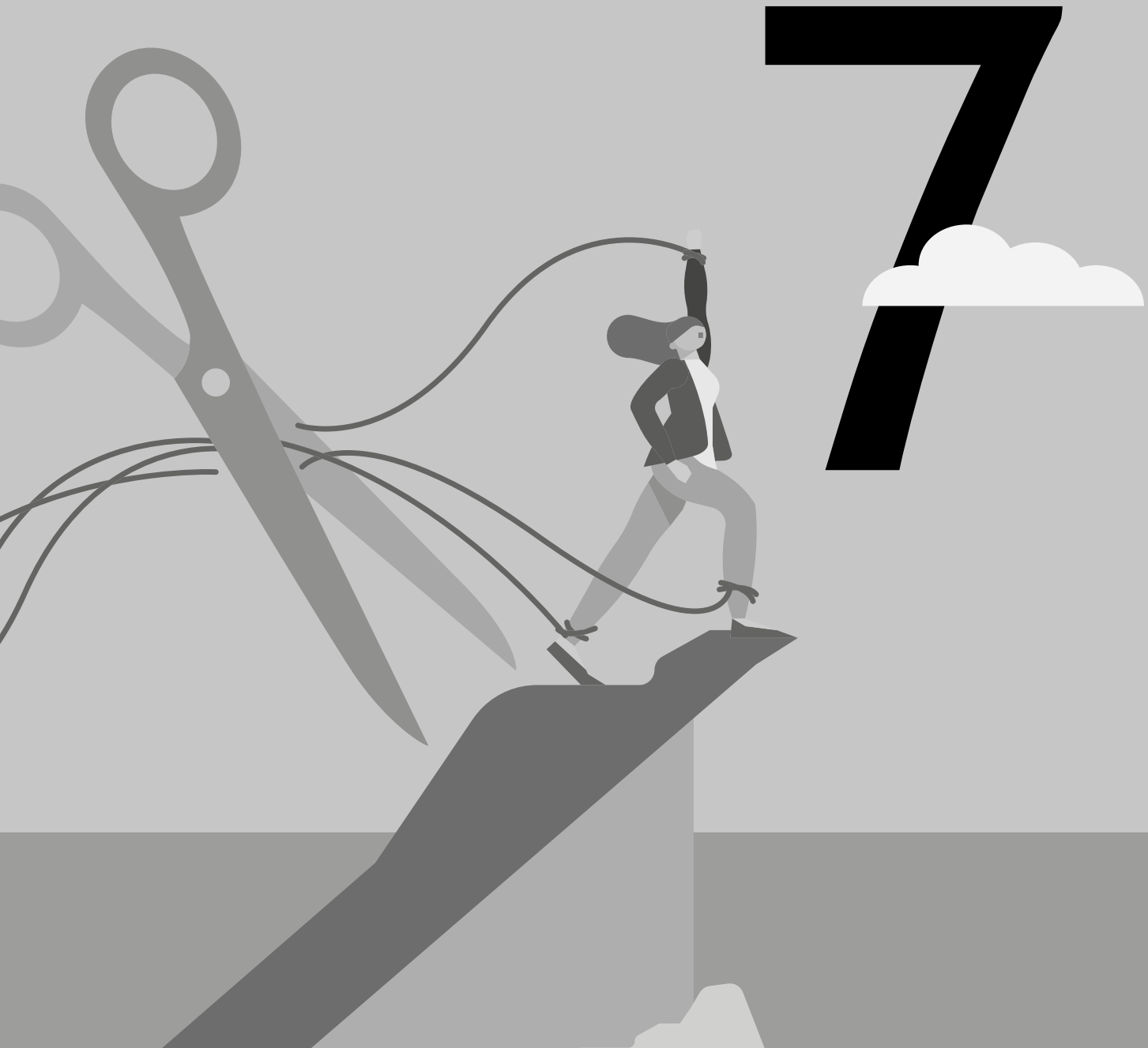
88 ESPÍRITO-SANTO, *The symbolic value of descriptive representation*.

89 ALEXANDER i JALALZAI, «Symbolic empowerment and female heads of states and government».

un efecte més fort. Així i tot, en relació amb com afecta la presència de dones al govern a la participació, sí que observen un augment de la probabilitat de votar de les ciutadanes en eleccions estatals i locals.

Aquests resultats mixtes suggereixen que aquesta relació positiva entre representació simbòlica i dones al poder executiu pot variar en diferents contextos, o altres factors. Per exemple, els mitjans de comunicació jugar un paper important per fer de mitjancer en aquesta relació. De fet, poden establir diferents emmarcaments de les notícies o valoracions de com les dones desenvolupen⁹⁰ la seva tasca al món polític, i això pot afectar la percepció dels ciutadans. Verge i Pastor conclouen, pel cas de l'Estat espanyol tant a nivell estatal com subnacional, com els mitjans mostren les primeres dones que arriben per primer cop a llocs polítics d'alta jerarquia. El tractament mediàtic que reben aquestes dones se centra en l'aparença física i el reforçament de l'estereotip de gènere. Per tant, es construeix la imatge de les dones polítiques com a desviades de la norma masculina. Moltes vegades els mitjans recalquen les dones com aquelles que transgredeixen les accions, manera de fer o simbolisme d'allò que es considera la normalitat d'un polític.

90 VERGE I PASTOR, «Women's political firsts and symbolic representation».



ESTUDI DELS CASOS DE SUÈCIA I NORUEGA

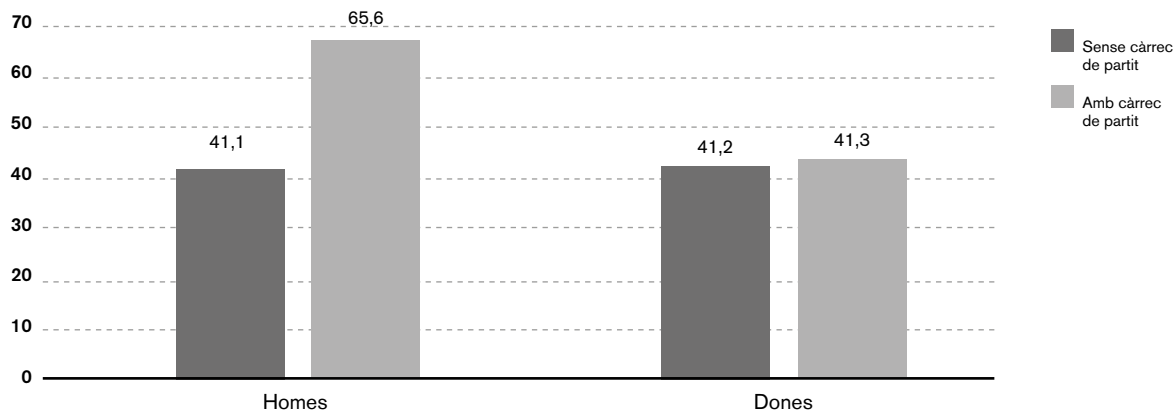
En aquesta secció es tractarà de fer el seguiment i la trajectòria dels casos de Suècia i Noruega per veure quines accions, mesures i polítiques públiques de promoció de la igualtat de gènere s'han dut a terme. Amb la descripció d'aquests models es podran extreure recomanacions i directrius pel cas català.

Aquests dos casos són molt adequats per explorar la representació substantiva de gènere, ja que els percentatges de dones a les institucions de poder –com el Parlament o el Govern– han estat alts des de la dècada dels 1970 amb un 20% de representació, fins a arribar a un 40% els anys 1990. D'aquesta manera és possible fer un seguiment longitudinal de la representació substantiva dels dos països. Els països nòrdics sovint són assenyalats com a models de la igualtat de gènere i, freqüentment, s'han posicionat al capdavant del rànquing de la representació política. Suècia lidera el rànquing de la European Institute for Gender Equality [Institut Europeu per la Igualtat de Gènere] (EIGE)⁹¹ el 2015, indicant que és el país més igualitari de la UE en diferents àmbits, com es pot observar al gràfic 6.⁹² Una altra raó per seleccionar aquests dos països és que, des dels anys 1960, han tingut una llarga relació política regional fructífera.

91 Aquest índex és una eina per poder mesurar el progrés de la igualtat de gènere a la UE, elaborat per l'organisme de l'EIGE. Aquest índex examina diferents àrees com són: treball, diners, coneixement, temps, poder, salut, violència contra les dones i desigualtats que interseccionen.

92 Noruega es trobà exclòs, ja que no és membre de la Unió Europea (UE).

Gràfic 6. Índex d'igualtat de gènere. UE, 2017



Font: European Institute for Gender Equality.

Situació general

A Suècia i Noruega se'ls considera pioners en incorporar la igualtat de gènere en l'agenda política estatal i internacional. Freidenvall apunta que no és tan comú saber que aquests països han recorregut un camí llarg per arribar a alts nivells de representació femenina.⁹³ Després d'aconseguir el dret a vot de les dones –es va aconseguir el 1913 a Noruega i el 1921 a Suècia–, s'ha trigat 70 o 80 anys per arribar a la paritat de gènere en la representació. Aquest procés progressiu, sense gaires salts bruscos, ha estat batejat com a «*incremental track*».⁹⁴ Aquest procés contrasta amb aquells estats on la representació de dones al poder ha passat de tenir nivells molts baixos de representació de dones a tenir una situació de paritat en molt pocs anys: Sud-àfrica o Costa Rica serien els màxims representants d'aquesta via anomenada «*fast track*». El ràpid increment d'aquests països, majoritàriament, és resultat de mecanismes institucionals –com les quotes– que promouen la igualtat de representació.

Els països nòrdics comparteixen diferents característiques, com l'estabilitat democràtica, el secularisme, un sector públic molt extens, i un estat de benestar molt desenvolupat.⁹⁵ A més, comparteixen un seguit de característiques político-institucionals. Així tenen un sistema electoral proporcional, amb llistes tancades i

93 FREIDENVALL, «Women's descriptive and substantive representation in nordic politics».

94 DAHLERUP i FREIDENVALL, «Quotas as a 'fast trak' to equal representation for women».

95 FREIDENVALL (et al), «The Nordic Countries: an incremental model?».

han tingut el partit socialdemòcrata al poder durant molts anys. Cal destacar també la presència d'un moviment feminista fort que ha realitzat activisme de manera continuada. Des de la dècada de 1970, Suècia ha tingut un parlament unicameral, el Riksdag, amb 349 membres elegits cada quatre anys –encara que abans del 1994 es van fer eleccions cada tres anys. A Noruega hi ha 169 membres al Storting, i les eleccions generals se celebren també cada quatre anys. Les regles legislatives ofereixen àmplies oportunitats perquè l'oposició tingui un paper actiu en l'elaboració de polítiques, incloent-hi la distribució proporcional de les presidències dels comitès i assignacions de comissions al parlament.

Representació substantiva: el reclutament de més dones

Poder legislatiu

Com s'exposava prèviament, Suècia i Noruega han gaudit de proporcions relativament altes de dones en les institucions polítiques durant diverses dècades. El parlament suec es va convertir en el primer parlament nòrdic amb una representació equilibrada de gènere. Actualment, a la 34a legislatura, les dones representen el 47% dels 349 seients del Riksdag suec i el 40% dels 169 llocs de l'Storting noruec, a la 33a legislatura. Al poder executiu, a Suècia, el 54% dels ministres són dones, mentre que a Noruega el 39% del gabinet està format per dones, com es pot observar a la taula 1.

Taula 1. La representació descriptiva de les dones en posicions polítiques de poder a Suècia i Noruega. 1994-2018 (%)

Any	Suècia			Noruega		
	Parlament	Ministres	Presidentes de comitè	Parlament	Ministres	Presidentes de comitè
2018	47,3	54,1	–	40,8	38,9	–
1914	43,6	50,0	47,0	39,6	33,0	36,0
1994	40,0	50,0	46,0	39,0	42,0	33,0

Font: Elaboració pròpia a partir de les dades de Freidenvall (2016) i ONU-Women.

La proporció de dones legisladores als vuit partits representats al Riksdag, a la legislatura 2018-2022, oscil·la entre el 29% del partit d'extrema dreta dels Sverigedemokraterna (SD), al 68% del partit de l'esquerra Vänsterpartiet, seguit d'un 62% del Miljöpartiet de gröna (MP). A Noruega, a la legislatura 2017-2021, només el 18,5% del Fremskrittspartiet (FrP) –partit d'extrema dreta– són dones o el 12,5% del Venstre (V),⁹⁶ mentre que el 100% del grup parlamentari dels Miljøpartiet De Grønne (MdG) són dones –només hi ha una persona representada– o el 51% del Høyre (H) és femení. Les dones no només representen una part important dels diputats dels partits de l'esquerra, sinó d'altres ideologies de l'espectre polític. En ambdós països, el partit del centre, que també es defineixen com a agraris, tenen unes ràtios similars de diputades que els partits socialdemòcrates. Els liberals suecs gaudeixen aproximadament de la mateixa proporció de dones que l'esquerra, amb un 46% de dones, mentre que els del partit liberal noruec tenen representades molt poques dones. Els partits de l'extrema dreta populista o els cristians demòcrates són els partits que menys dones tenen al poder legislatiu, al voltant d'un terç.

Taula 2. Representació de dones al parlament suec i noruec. 2019 (%)

Partits suecs	Escons	%
Sveriges socialdemokratiska arbetareparti (SAP) [socialdemòcrates]	100	47,0
Moderata samlingspartiet (M) [liberal conservadors]	70	55,7
Sverigedemokraterna (SD) [extrema dreta populista]	62	29,0
Centerpartiet (C) [centristes agraris]	31	35,4
Vänsterpartiet (V) [esquerra]	27	67,8
Kristdemokraterna (KD) [cristianodemòcrates]	22	31,8
Liberalerna (L) [liberals]	19	42,1
Miljöpartiet de gröna (MP) [verds]	16	62,5

96 En noruec, el terme *venstre* significa «esquerra», el partit ha evolucionat des dels seus postulats progressistes cap al liberalisme, sense perdre el nom original.

Partits Noruecs	Escons	%
Arbeiderpartiet (A/AP) [socialdemòcrates]	49	48,90
Høyre (H) [conservadors]	45	51,10
Fremskrittspartiet (FrP) [extrema dreta populista]	27	18,50
Senterpartiet (SP) [centristes i agraris]	19	52,60
Sosialistisk Venstreparti (SV) [esquerra socialista]	11	36,30
Kristelig Folkeparti (KrF) [cristianodemòcrates]	8	25,00
Venstre (V) [liberals]	8	12,50
Miljøpartiet De Grønne (GP) [verds]	1	100,0
Rødt (R) [esquerra comunista]	1	0,0

Font: Elaboració pròpia a partir de webs oficials dels parlaments.

En molts dels països, les quotes electorals han estat adoptades per incrementar el nombre de dones a les institucions polítiques. Tot i això, els països nòrdics no han aplicat quotes legals, ja que han tingut moltes resistències per poder-les aprovar. No obstant, les pressions constants de les organitzacions de dones, incloent-hi les seccions de dones/feministes dins dels partits han pogut aconseguir mesures dins de les diferents organitzacions. Es poden diferenciar tres tipus de mesures en aquests països: a) els objectius recomanats, b) les quotes voluntàries a l'executiva del partit i c) les quotes voluntàries per les llistes electorals –quotes a les candidatures. Des de la dècada de 1980, els partits noruecs i suecs han seguit un principi informal que aposta per una relació de 40/60 en les quotes tant a l'executiva dels partits com a les llistes, amb la intenció de nomenar un màxim del 60% i no menys del 40% per qualsevol dels dos sexes, a tots els nivells de govern –municipal, comarcal i nacional. Gairebé la totalitat de partits polítics, excepte els populistes de dretes, han adoptat els objectius recomanats.⁹⁷

97 FREIDENVALL, «Women's descriptive and substantive representation in nordic politics».

L'augment significatiu de la representació de les dones a la política va ser una resposta a la mobilització feminista que va començar a finals de la dècada dels 1960, i va durar fins a mitjans de la dècada de 1980. Aquest moviment va ser més potent i organitzat a Noruega, on va ser capaç de generar i mobilitzar la població amb l'objectiu d'augmentar la representació política de les dones.⁹⁸ A Suècia, en canvi, aquesta pressió es va dur a terme, en gran part, a través dels partits polítics i de les seves organitzacions –des d'una perspectiva més institucional. Quan la proporció de dones al Riksdag va decreixer del 38% al 33% els anys 1980, va generar una alarma sobre el retrocés de les dones en l'àmbit públic. Això va provocar un ampli debat públic. Els partits polítics, aleshores, van haver d'afrontar les demandes per incorporar més dones a les institucions polítiques, i en les següents eleccions, de 1994, no només les dones van aconseguir el 40% dels escons al parlament, sinó que van ser nomenades al 50% dels càrrecs del gabinet.⁹⁹

A Suècia i Noruega les quotes de partit van ser aprovades per la majoria de partits. A Suècia, el 1993 el socialdemòcrata SAP i el V, que es troba a la seva esquerra, van adoptar les quotes a les candidatures en llista cremallera: alternant un home i una dona consecutivament a la llista. Els ecologistes del MP van introduir el 50% de quota de gènere a la llista del 1997, però tenien una quota interna a l'executiva des del 1981. Per la seva banda, els partits de la dreta com el KD, el C, o el M, només han adoptat les recomanacions a les llistes de candidatura. A Noruega, el procés que s'ha seguit és similar. El SV el 1975 va adoptar una quota neutra a les llistes electorals. El partit socialdemòcrata A/AP el 1983, però, a més, requeria que els dos sexes estiguessin representats a les dues posicions més importants del partit. El centrista SP i el conservador H ho assumeixen a principis dels anys 1990.¹⁰⁰

S'ha de tenir en compte que quan els països nòrdics van introduir les quotes als partits, les dones ja ocupaven entre el 20 i el 30% dels escons del parlament, que en aquell moment era el més alt del món.¹⁰¹ Per tant, l'increment i l'adopció de les quotes a l'executiva dels partits i a les candidatures constitueix una primera mesura de representació substantiva liderada per la representació descriptiva de les dones. En altres paraules, l'aprovació de les quotes de gènere és un efecte directe de tenir dones a les institucions polítiques, ja que és resultat de les pressions internes, i la sòlida base que tenien les dones en aquell temps. Per tant, les quotes és una de les primeres mesures que adopten aquests països per la promoció de la igualtat de les

98 WÄNGNERUD, «Testing the politics of presence».

99 RAAUM, «Gender equality and political representation»; RAAUM, «The presence of women in parliamentary politics».

100 FREIDENVALL, «Women's descriptive and substantive representation in nordic politics».

101 Dades extretes del web: Quotaproject (consultat 15/06/2019).

dones. Les quotes tenen un doble objectiu: incloure la perspectiva de gènere a les polítiques públiques, ja que s'incrementa la influència política de les dones, i que alhora constitueix un recurs institucional per mobilitzar més dones. La diferència entre Noruega i Suècia en l'argumentació per adoptar les quotes es concreta en què, mentre a Noruega l'aprovació de les quotes es basa en la incorporació de la visió femenina a la política, al cas suec se centra a aconseguir que tant homes com dones puguin accedir al poder en les mateixes condicions, és a dir, la defensa d'aconseguir una igualtat oportunitats polítiques per ambdós sexes.¹⁰²

No obstant, no s'ha de menysprear l'efecte de la competició dels diferents partits per aconseguir vots. És a dir, per la població, la representació de les dones a les institucions era un tema clau, i van forçar tot l'espectre polític per tenir en compte aquestes qüestions.¹⁰³ Hi ha altres països que han adoptat quotes legals, tot i tenir una baixa representació de dones al parlament. L'adopció de les quotes en aquests països respon a les pressions de les organitzacions internacionals que promociónen la igualtat de gènere. S'ha demostrat que són bastant efectives per incrementar les dones en posicions de poder, sobretot aquelles quotes que estableixen penalitzacions pel seu incompliment.¹⁰⁴ Si per aconseguir avançar cap a la igualtat s'hagués seguit únicament el procés incremental dels països nòrdics, caldria esperar uns molts anys per aconseguir un nivell similar de diputats i diputades com el que hi ha actualment.

Diversos estudis han mostrat que existeixen diferències de gènere en les prioritats entre els parlamentaris suecs.¹⁰⁵ En aquest cas s'ha analitzat en quina mesura els polítics esmenten que la política social, política familiar, atenció a la gent gran o assistència sanitària són prioritàries; o fins a quin punt aquests temes són centrals en les seves campanyes electorals. L'anàlisi empírica mostra que el 1985 el 75% de les dones parlamentàries abordaven qüestions de política social, política familiar, atenció a la gent gran o assistència sanitària en les seves campanyes electorals. La xifra corresponent entre els membres masculins del parlament era del 44% –una diferència de 31 punts percentuals. L'anàlisi també apuntava que el 52% de les dones parlamentàries van declarar que les qüestions de política social, política familiar, atenció a la gent gran o assistència sanitària eren àrees d'interès personal, en comparació amb l'11% dels homes, essent una diferència de 41 punts percentuals. Aquestes diferències de gènere destacables es conserven quan es

102 INHETVEEN, «Can gender equality be institutionalized».

103 DAHLERUP i FREIDENVALL, «Quotas as 'fast-track' to equal representation for women».

104 PAXTON i HUGHES, «The increasing effectiveness of national gender quotas, 1990-2010».

105 WÄNGNERUD, «A step-wise development».

controlen els resultats per afiliació i edat del partit. També aquestes diferències de gènere es mantenen al llarg del temps i es troben en les dues ocasions posteriors de l'enquesta, la seva revisió el 1994 i el 2002, tot i que la distància s'ha reduït. Un altre resultat significatiu en l'estudi suec és que les diferències de gènere eren molt més grans en les agendes personals –àrees d'interès personal– que en les agendes de campanya. Això s'explica perquè a la política sueca, la campanya electoral està controlada de manera centralitzada.¹⁰⁶ En un estudi del parlament noruec, Skjeie analitza com l'efecte del gènere pot transcendir la ideologia de partit.¹⁰⁷ Els seus resultats mostren que les dones donen més prioritat a qüestions relacionades amb la «conciliació/corresponsabilitat» –per tal de combinar amb èxit la vida familiar i la vida laboral– independentment de quin partit representin. No obstant això, les dones de partits d'ideologia més conservadora tendeixen a donar suport a solucions privades –basades en la família o en el mercat, mentre que les dones de partits d'esquerra solen donar suport a la intervenció de l'Estat.

Les prioritats en les polítiques també es poden mesurar en termes de contactes del parlamentari. Esaiasson¹⁰⁸ mostrava que les dones diputades dels països nòrdics tenen contactes més freqüents amb ministres per parlar d'assumptes que afecten les dones. A més, un estudi dels parlaments nòrdics va trobar que les dones polítiques tenien contactes més freqüents amb organitzacions de dones o moviments feministes fora del parlament. És evident que, en els estudis sobre els països nòrdics, les dones diputades donen una prioritat més gran a la qüestió de la igualtat de gènere que els seus companys.¹⁰⁹

Poder executiu

Les quotes que s'apliquen a l'executiva del partit o a les candidatures no sempre són una garantia per a nomenar càrrecs al govern de forma paritària. La representació de dones al poder executiu, incrementa a mesura que hi ha més dones al parlament, però no sempre aquesta relació és tan automàtica. Moltes vegades depèn de la voluntat de la persona que ocupa el càrrec de cap de govern. Aquest va ser el cas de Michelle Bachelet (1961), François Hollande (1954) o José Luis Rodríguez Zapatero (1960), demostrant que no era una qüestió d'oferta de dones qualificades o disponibles, sinó de tenir la voluntat d'incorporar dones al poder.

106 WÄNGNERUD, «A step-wise development».

107 SKJEIE, *Den politiske betydningen au kjonn*.

108 ESAIASSON, «Focus of representation».

109 WÄNGNERUD, «Testing the politics of presence».

La formalització de les quotes de gènere en els governs s'ha formalitzat en països molt concrets i encara són molt controvertides per a molts. Un exemple on s'ha adoptat aquesta mesura és Noruega. El 1986, la primera ministra Gro Harlem Brundtland (1939), del partit socialdemòcrata A/AP –la primera dona i la més jove en arribar a aquesta posició– va aplicar una mesura ambiciosa: va establir una quota al govern per tal que hi hagués un equilibri de gènere en els nomenaments d'aquesta institució. Això demostra també la relació de representació descriptiva a substantiva, i que una dona apliqui aquesta nova quota en els executius no és casual.

El cas noruec també il·lustra l'efecte del contagi dins d'un país. El 1983 el A/AP va nomenar un gabinet gairebé equilibrat en relació amb els gèneres. Els primers ministres que van pertànyer als partits conservador i democristià, van seguir aquest exemple i també van nomenar governs paritaris, abans que s'instaurés la quota al govern.¹¹⁰ El 1986, s'instaura un govern paritari del 41,18%, la dècada de 1990 va mantenir aquest percentatge amb gairebé un 50% de representació de dones, disminuint a principis del 2000, però la proporció de dones entre els membres del gabinet a finals de la dècada dels 2000 fins a l'actualitat ha oscil·lat entre el 47% i el 53%. D'altra banda, a Suècia, el va tenir un recorregut més llarg per fer-se possible que una massa crítica de dones aconseguissin estar al poder executiu. Fins a mitjans de la dècada dels 1990, la representació de dones al govern només era d'un terç. Però a partir de 1994, com s'ha comentat amb anterioritat, va arribar al 50%, i des d'aleshores el percentatge ja no és menor d'un 40% de dones en el poder executiu.¹¹¹

«Sempre he vist com a necessari i important millorar la participació de les dones a la societat. El gran assoliment aconseguït fins ara ha de ser crear un gabinet, un govern a Noruega, on gairebé la meitat dels ministres siguin dones. I això ha de començar per la prioritat de centrar-se en les famílies, els nens i la potenciació i l'augment de les oportunitats per a les dones». Gro Harlem Brundtland, primera ministra noruega.¹¹²

Acadèmiques com Claire Annesley alerten que per formalitzar la presència de dones als executius s'haurien d'aplicar quotes també en aquest nivell.¹¹³ Ella argumenta que aquestes quotes són controvertides

110 INHETVEEN, «Can gender equality be institutionalized?».

111 CLAVERIA, «Still a 'Male business'?».

112 Traducció pròpia de l'angles: «I always saw it as necessary and important to improve the participation of women in society. The greatest achievement to date must be creating a cabinet, a government in Norway, where nearly half of the Ministers were women. And that started on a policy programme of focusing on families, children and the empowerment and increased opportunities for women.» 1981: <http://www.bbc.co.uk>.

113 ANNESLEY, «More women in government».

perquè moltes vegades es percep que el govern i, en concret, els ministeris es consideren membres especialitzats i, per tant, llocs on és difícil aplicar les quotes. Però assenyala que moltes vegades hi ha regles informals per aconseguir cert grau de representació en altres àmbits. Ella posa com a exemple la representació territorial al Regne Unit. Mostra que al govern, de manera informal, sempre hi ha d'haver algun ministre escocès, gal·lès i que també hi hagi equilibris per representar les diferents sensibilitats del partit. També a Alemanya hi ha quotes informals de territori o fins i tot de religió. Per tant, no seria forassenyat aprovar una llei que formalment protegís la representació de la meitat de la població al govern. Un dels casos que ha implantat quotes a nivell executiu és el País Basc. Aquest va aprovar la Llei 4/2005, per a la igualtat de dones i homes en la qual establia que al govern basc hi havia d'haver un mínim d'un 40% tant al govern com en altres òrgans pluripersonals de l'administració.

Poder empresarial

Com s'ha mostrat, la presència de dones als llocs de decisió política han estat una prioritat pels partits, tanmateix, els homes han dominat les posicions de poder a la societat sueca, especialment aquells en el sector privat. Només un 32% de dones es trobaven presents al consell de les empreses el 2017. Aquestes dades s'allunyen del nombre de dones que es pot trobar al món polític. Tot i que les quotes als Consells d'Administració de les empreses és una mesura que s'ha demostrat que promou la igualtat de gènere, com s'ha anat observant al llarg de tot l'informe, Suècia no acostuma a adoptar aquest tipus de política i aquest cas no és una excepció. No han introduït cap mesura al respecte. Es va intentar aprovar una proposició de llei el 2017, però va ser rebutjada pels partits de dreta i centredreta.

En canvi, Noruega és més procliu a adoptar aquest tipus de mesures. Així, va ser el primer país a proposar regulacions de representació de gènere mitjançant quotes per a consells d'administració d'empreses. La llei va ser ratificada pel parlament el 2003 i implementada el 2006, amb un període de gràcia de dos anys. El 2008, Noruega va obligar les companyies que cotitzaven a borsa a reservar almenys el 40% dels seus seients per a dones. Si no complien aquesta mesura, les empreses serien expulsades de la borsa. Mentre que el creixement era gairebé constant a un ritme proper al 5% entre 1990 i 2002, durant el període de 2002-2008, hi va haver un gran increment. La proporció de dones en Consells d'Administració noruecs ha crescut, aproximadament, d'un 7% el 2002 a un 41% el 2016. Les sancions van començar a principis de 2008, però la majoria de Consells d'Administració –amb molt poques excepcions– havien complert amb el requisit d'almenys el 40% de cada gènere en el període de gràcia. En els cinc anys següents, més d'una dotzena de països van establir unes quotes similars: del 30% al 40%, com ara Bèlgica, l'Estat francès o Itàlia.

lia que han seguit aquest model, el qual s'ha qualificat d'exemplar. Així doncs, s'ha demostrat que les quotes són més efectives en països on s'adopten sancions dures si no compleixen.¹¹⁴

La representació substantiva en forma d'institució: El Ministeri d'Igualtat de Gènere

Una altra de les mesures que podem analitzar per percebre si existeix un grau de representació substantiva de gènere als governs és analitzar si el govern ha creat el ministeri d'igualtat de gènere. La composició d'un govern es pot utilitzar per enviar un senyal clar sobre quines polítiques es volen implementar i quins grups socials es volen prioritzar.¹¹⁵ Com Warwick i Druckman han explicat,¹¹⁶ que es creï una cartera dins d'un govern no significa simplement controlar les decisions intra-departamentals, sinó que significa que els ministres estan en condicions d'actuar com a «*gatekeepers*» al consell de ministres. Per tant, es proposen noves polítiques públiques i, a la vegada, oposar i vetar decisions d'altres ministeris que perjudiquin els seus objectius. Per aquest motiu, l'adopció del ministeri de gènere és una qüestió rellevant. A més, la creació d'aquest ministeri pot indicar compromisos polítics per abordar les dimensions de gènere, i també és decisiu per a la visibilitat pública d'aquestes problemàtiques.

En aquest aspecte, Suècia ha estat un país molt pioner, sent un dels primers estats que va crear aquest ministeri, el 1973. Des d'aquesta data, cada govern l'ha mantingut al govern. Tot i que, en adoptar la perspectiva del *gender mainstreaming*,¹¹⁷ l'objectiu no és només que el ministeri de gènere s'encarregui de totes les polítiques relacionades, sinó que s'encarregui de fer el seguiment de cada ministeri apliqui la perspectiva de gènere a les polítiques públiques elaborades. El ministeri d'igualtat de gènere té una funció de coordinació i de seguiment de l'aplicació d'aquesta perspectiva a la resta de ministeris, ja que s'aplica la perspectiva de gènere des de la transversalitat. En canvi, a Noruega, el ministeri d'igualtat de gènere apareix molt més tard, el 2005, i des d'aleshores aquest ministeri es manté fins a l'actualitat, per tant, també es considera un element clau en l'elaboració de polítiques i coordinació d'aquestes, independentment de la ideologia del partit governant.

114 El cas de l'Estat espanyol mostra que l'adopció d'una quota de gènere als consells d'administració no és efectiva si no hi ha sancions als no compliment. SEIDEGARD, «Mål och myndighet».

115 ESCOBAR-LEMMON i TAYLOR-ROBINSON, *Women in presidential cabinets*.

116 WARWICK i DRUCKMAN, «The portfolio allocation paradox».

117 Definit més endavant.

Les polítiques públiques adoptades per Suècia i Noruega

La igualtat social es va convertir en un valor fonamental dels països escandinaus durant el segle XX. Els estats del benestar nòrdics es van expandir a causa de la construcció de compromisos entre els partits polítics amb la ciutadania i els agents socials. Les organitzacions feministes van defensar la igualtat de gènere amb un cert èxit, i a les dècades dels 1970 i 1980, es van adoptar diverses polítiques públiques per reforçar l'accés de les dones a l'esfera pública. Aquest desenvolupament va ser conceptualitzat per Helga Hernes (1938) com els «estats feministes», marcant d'aquesta manera una evolució en els estats de benestar escandinaus que potencialment podien convertir-se en *women friendly*. Aquesta autora considerava que l'empoderament polític i social de les dones només es podia assolir amb el suport de l'estat i amb el suport de les polítiques socials.¹¹⁸

De fet, durant els darrers 20 anys a Noruega i Suècia s'han elaborat, principalment, dos tipus de polítiques públiques en relació amb el gènere: a) les polítiques d'atenció a les persones i b) les polítiques pròpiament d'igualtat de gènere.¹¹⁹ Les primeres són polítiques que a través d'un sistema de transferències públiques tenen com a objectiu millorar la qualitat de vida de les dones i els infants. Per tant, aquesta redistribució es troba enfocada en àrees com l'atenció a la infància, la salut o l'educació. En altres paraules, aquestes polítiques públiques es refereixen a la redistribució de béns, serveis i fons públics.¹²⁰ Inclouen en la despesa pública una sèrie de programes socials com ara escoles bressol públiques, subsidis financers mensuals per a famílies, subsidis de lloguer per a pares... Mentre que les polítiques d'igualtat de gènere fan referència a la redistribució de l'estatus i el poder. Tot i que el sistema noruec està ben desenvolupat, la prestació sueca d'aquests serveis, és de les més extenses del món. La combinació d'aquestes dues polítiques han permès la participació de les dones en el mercat laboral, ja que d'una banda ofereixen serveis públics per la cura de la família, i de l'altra el mateix Estat ofereix feina per les dones realitzant aquestes funcions. Això ha produït un mercat laboral altament segregat on les dones s'encarregaven de feines remunerades de cures com atenció a la gent gran, malalts, minusvàlids i infants. El sector públic es converteix en el mercat laboral de les dones.

No obstant, la visió de Hernes ha estat titllada d'optimista per algunes acadèmiques. Així, Nancy Fraser (1947) considera que els estats nòrdics no sempre han adoptat un model per arribar a la igualtat real, ja que

118 HERNES, *Welfare state and woman power*.

119 TOWNS, «Understanding the effects of larger ratios of women in national legislatures».

120 BYSTYDZIENSKI, *Women in electoral politics*.

les polítiques no han desmantellat l'androcentrisme.¹²¹ Ella distingeix entre tres visions normatives de l'estat de benestar per assolir la igualtat de gènere, 1) el primer model, l'anomenat «sustentador universal», té com a objectiu diversificar el paper del sustentador. És a dir, les polítiques es dirigiran a convertir les dones en treballadores com els homes, i traslladaran la responsabilitat del treball reproductiu a l'estat. La construcció d'escoles bressol públiques seria una política pública bàsica d'aquest model; 2) el segon enfocament el designa com «model de paritat dels cuidadors». L'objectiu d'aquest és mantenir el treball assistencial en el context familiar i buscar una revalorització d'aquesta tasca a partir de mesures públiques. Establir un salari pels/les cuidadors/res és un element fonamental d'aquest enfocament. Conserva la divisió de gènere en el treball reproductiu i productiu, però posant en valor la tasca que realitzen les dones. I finalment, 3) el model anomenat «cuidador universal», que té com a objectiu eliminar la segregació de gènere, intentant eliminar l'androcentrisme. Així intenten adoptar les conductes de les dones com la norma, tant per a elles com per als homes. Es basa en el principi de compartir tant la remuneració al mercat laboral com el treball reproductiu.

Segons l'estudi de Borchorst i Siim,¹²² sobre Noruega, les polítiques de gènere han estat ambivalents en relació amb els models anteriorment esmentats, ja que en les polítiques públiques elaborades han coexistit els tres models. A Suècia, en canvi, el model de sustentador universal va ser promogut durant molts anys. No obstant això, durant la darrera dècada, les polítiques s'han dirigit cap al tercer tipus: el «cuidador universal». Per tant, Fraser¹²³ considera que els estats nòrdics no sempre han estat feministes perquè tradicionalment han seguit un model androcèntric.

Seguint aquesta línia, la politòloga canadenca Carol Bacchi (1948) exposa que l'enfocament amb què es respon als problemes polítics no és mai neutral.¹²⁴ Aquesta autora argumenta que depèn com es construeixin els problemes i els factors que es diagnostiquin com a causes, influenciarà a les solucions que es consideraran «correctes» i, per tant, determinarà com s'elaboren les polítiques públiques. Una de les claus d'aquest enfocament és determinar en relació amb les polítiques d'igualtat de gènere, quina posició tenen les dones com a subjecte en cada política pública.

121 FRASER, «Institutionalizing democratic justice».

122 BORCHORST i SIIM, «The women-friendly welfare states revisited».

123 FRASER, «Institutionalizing democratic justice».

124 BACCHI, *Women, policy and politics*.

En aquesta secció es descriurà els principis rectors de les polítiques públiques, i també es compararà tres polítiques públiques que tradicionalment han estat considerades com a centrals en les polítiques d'igualtat i el seu desenvolupament pot tenir un efecte en la millora de les condicions de vida de les dones en un territori. A més, s'han triat per cobrir diferents àmbits o problemàtiques dins de la societat: el permís parental; la regulació de la prostitució i el treball sexual; i la lluita contra la violència masculista. També es farà un esment a les polítiques sobre treball domèstic i la descentralització de les polítiques d'igualtat.

Principis rectors

Tant Suècia com Noruega declaren que més enllà de les polítiques públiques sobre igualtat de gènere concretes que desenvolupa el govern, hi ha dues estratègies que intenten guiar les actuacions globals del poder executiu per tal de promoure la igualtat de gènere.

La primera estratègia és el *gender mainstreaming* –en català es pot traduir com transversalització de gènere. Després de la Conferència sobre les Dones de l'ONU, a Pequín el 1995, es van introduir el *gender mainstreaming* com la principal estratègia per millorar la igualtat de gènere. La idea central és integrar la perspectiva de gènere en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat.¹²⁵ És a dir, es tracta d'assegurar que la perspectiva de gènere sigui present en l'elaboració de totes les polítiques públiques però també en la millora, el desenvolupament i l'avaluació dels processos polítics. De tal manera que la perspectiva d'igualtat de gènere s'incorpori a totes les polítiques i a tots els nivells de govern, i s'apliqui a tots els actors que s'hi troben involucrats.¹²⁶

A Suècia, per exemple, han ampliat la transversalització del gènere, no només al govern, sinó en totes les agències governamentals. Entre elles en agències culturals, judicials, de salut, o fins i tot les universitats. Aquest fet comporta un canvi de paradigma que repta tota l'organització de les estructures administratives existents. El 2008 el govern suec va assignar a la University of Gothenburg la tasca de donar suport a la transversalització de gènere en tots aquests organismes a partir de la distribució d'informació, creació de mètodes i de donar suport a la implementació. Tot i que és un principi bàsic en moltes administracions sueques, no sempre es porta a terme, i és difícil la coordinació sobre el diagnòstic o implementació del problema entre totes les àrees governamentals. Moltes vegades és difícil d'implementar perquè les estructures jeràrquiques de l'administració fan que sigui molt costós.

125 MAZEY, *Gender mainstreaming in the EU*.

126 Consell d'Europa, 1999:26).

Tant en els documents oficials noruecs com en suecs sobre polítiques d'igualtat de gènere, des de finals de la dècada de 1980 s'han esmentat els per integrar el gènere o la perspectiva de gènere.¹²⁷ Des de mitjans de la dècada de 1990, l'estratègia de transversalitat s'ha dut a terme de manera cada vegada més sistemàtica a les polítiques de gènere dels dos estats. A Suècia, les comunicacions governamentals sobre igualtat de gènere a la dècada dels 2000 han inclòs seccions especials en gairebé totes les àrees polítiques¹²⁸

La segona línia estratègica és el «*gender-responsive budgeting*», és a dir, incorporar la perspectiva de gènere a tots els nivells de procés pressupostari i la reestructuració dels ingressos i les despeses per promoure la igualtat de gènere. Un pressupost sensible al gènere és una eina estratègica per ajudar un govern a assolir els objectius polítics. La igualtat de gènere no només implica aprovar decisions de reconeixement o simbòliques, sinó que aquestes mesures han de produir un efecte redistributiu, per tant, moltes vegades, aquestes mesures necessiten dotacions econòmiques. Per tant, és important que el treball pressupostari s'efectuï de manera que incloguin els efectes i les conseqüències per a la igualtat de gènere quan es prenen decisions sobre la direcció i la distribució dels recursos. A Noruega, per exemple, es va introduir la pressupostació de gènere com a manera d'integrar el gènere en totes les àrees polítiques.

El permís parental

El 1974, Suècia comença a desenvolupar una xarxa pública d'escoles bressol, per tal de reduir el treball de cures i reproductiu a les dones. Al mateix any, va introduir el permís parental igualitari entre homes i dones, sent el primer país en adoptar-lo.

El permís parental va ser reformat el 1995. Aquesta política establia que cada progenitor tenia un mes de permís remunerat, que no era transferible. El 2002, el temps de permís es va expandir fins a dos mesos. A més, el 2016, aquests mesos intransferibles van augmentar fins a tres. La prestació parental sueca és generosa tant en termes de temps –480 dies per fill–, com de reemborsament –el 80% dels ingressos. Els pares suecs tenen més possibilitats de combinar la vida laboral i la vida familiar que la majoria de pares del món. No obstant, a la pràctica, és possible transferir tots els dies, excepte 90 dies intransferibles, a un progenitor. En conseqüència, segons dades del 2013, les dones van utilitzar el 75% dels dies de prestació parental,

127 RONNBLOM, «Letting women in?».

128 *Ibidem*.

mentre que els homes només van utilitzar el 25% restant.¹²⁹ Aquests autors mostren que és il·lustratiu que els 90 dies «no transferibles» siguin popularment anomenats «mesos de pare», que indiquen que la resta dels dies són principalment per a les mares. Tot i així, la legislació sueca va preveure una bonificació d'igualtat de gènere econòmica –jämställhetsbonus– en forma de pagament extra per als dos progenitors, si almenys 270 dies del període de permís parental pagat es reparteixen a parts iguals entre ambdós.¹³⁰ També, s'ha elaborat un pla per tal que es protegeixi contra l'acomiadament o el tractament desfavorable dels empleats que prenen permís de paternitat –o progenitor que no ha donat a llum. En relació amb la flexibilitat, la normativa considera que els 90 dies que gaudeixen cadascun dels progenitors, es poden superposar entre ells o poden ser consecutius. És a dir, es poden agafar el permís els dos alhora, o primer un progenitor i després l'altre, o adaptar-ho a la jornada laboral de cadascú.

El debat ha anat molt més enllà de com les dones haurien de conciliar la família i la feina, així, el debat se centra en com els homes i les dones haurien de ser capaços de trobar aquest equilibri treball-família en igualtat de condicions. Per tant, el permís parental a Suècia rarament se'l qualifica de «problema de la dona», sinó com a qüestió d'igualtat de gènere.

Malgrat que, abans dels anys 1990, Noruega anava una mica endarrerida en relació a la quantitat i la qualitat dels serveis públics preescolars en comparació amb Suècia, el 1993 es va convertir en el primer país del món a dedicar un mes de permís patern pagat per al pare. Aquesta «quota de pare» era intransferible, incentivant que el pare es fes càrrec de la cura de l'infant. Uns anys més tard ho introdueix Suècia, com ho il·lustra la taula 3. A partir del juliol del 2018, els progenitors tindran cadascun 15 setmanes –gairebé 4 mesos– de permís parental. Els pares haurà de destinar dues de les quinze setmanes quan neixi el fill, i després hi haurà 16 o 26 setmanes que es podran compartir amb la mare. El nombre de setmanes variarà segons la retribució econòmica. És a dir, si els pares reben el 100% del salari, disposaran de 49 setmanes, i si reben el 80%, de 59 setmanes. Els dies també oscil·laran en funció de quanta descendència neixi alhora i de quina relació amb el mercat de treball tinguin ambdós progenitors. Durant l'anterior sistema gairebé un 25% dels pares –homes– no demanaven el permís de paternitat o només una part d'aquest, i normalment eren homes amb un nivell educatiu o de renda baix.

129 BERGQVIST, BJÄRNEGARD i ZETTERBERG, «When class trumps sex».

130 No obstant, després de l'avaluació de la política de bonificació per igualtat de gènere, es va considerar ineficaç per al seu propòsit. Per tant, en el projecte de llei del pressupost per al 2016, el govern va proposar que se suprimís la bonificació. Aquestes bonificacions es troben lliures d'impostos.

Taula 3. Introducció de les formes de permís (anys)

	Noruega	Suècia
Primera protecció legislativa per la mare	1892	1900
Permís de maternitat	1956	1955
Permís de paternitat	1977	1980
Permís parental	1978	1974
Quota pel pare	1993	1995

Font: Johanna Lammi-Taskula et al. 2011

El 2014 la participació de la dona al mercat laboral era molt similar als homes, demostrant que aquestes polítiques, com a mínim, havien estat exitoses en aquesta àrea. Tanmateix, gairebé un 30% de dones encara treballa a temps parcial, perquè s'han d'ocupar de la cura dels infants o de persones grans. Elles, també, ocupen llocs més temporals i, per tant, més precaris. La maternitat i paternitat, fins i tot en aquests països, que són la punta de llança de les polítiques d'igualtat de gènere, tenen un impacte diferenciat per gènere al sou, a les promocions, o a qui recau la responsabilitat del treball reproductiu. De fet, la bretxa de gènere en el salari el 2017 era d'un 4,3%. És a dir, les dones cobren un 4,3% menys, tot i tenir la mateixa feina. A Catalunya aquesta bretxa és d'un 14%.¹³¹ I en aquelles feines amb una presència més gran de dones, els salaris són més baixos que en aquelles que han estat dominades per homes. Totes aquestes desigualtats en el mercat laboral afecten, posteriorment, el subsidi de pensions; les pensions de les dones a Suècia són un 30% inferiors que les dels homes.¹³²

Violència de gènere

L'elaboració de polítiques contra la violència de gènere és una qüestió d'equitat de gènere. En aquest sentit, Suècia sempre ha ostentat un paper destacat en la prevenció i en la lluita contra la violència contra les dones, que es manifesta en la legislació que s'ha aprovat. Aquest àmbit ha estat, des de fa dècades, un lloc

¹³¹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE).

¹³² GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN, «Swedish Government Offices Yearbook».

destacat en l'agenda política. La reforma de 1998 anomenada «Women's Peace» [La pau de les dones], esdevé la primera legislació en el món on es reconeix plenament el caràcter de gènere de la violència contra les dones. Aquesta pretenia millorar la protecció legal penal de les dones exposades en la violència en les relacions heterosexuales. La conceptualització de la «violència contra les dones» i no «violència domèstica» no és intranscendent, ja que reforça la perspectiva de gènere a l'hora de concebre la norma. Mitjançant la introducció del delictes de «violació greu de la integritat d'una dona», reforça que es tracta d'una naturalesa específica de gènere, i constitueix un exemple primerenc de legislació destinada a criminalitzar el continu de violència que les dones sovint experimenten en relacions abusives. Assumeix en tots els documents, mesures i discursos públics que aquesta violència és resultat d'un desequilibri en les relacions de poder entre dones i homes, i una voluntat de dominació masculina.

La llei garanteix la cobertura de tota mena de violència que es pateixi sigui física, psicològica i sexual o d'amenaques. També inclou formes d'intimidació, control, coacció o l'ús de la força exercida per control de la sexualitat de la dona per defensar «l'honor familiar», coneguda com a «violència honorífica». El matrimoni forçós i la mutilació genital femenina s'aborden principalment com a manifestacions d'aquesta violència relacionada amb l'honor, però el terme també s'utilitza més generalment per cobrir altres formes d'intimidació, control i privació de llibertat de la família o membres de la comunitat en relació amb les nenes i noies.

Aquesta llei també té en compte altres àmbits. Suècia és coneguda internacionalment per englobar la prostitució i el tràfic de dones amb fins d'explotació sexual com a violència de gènere. Però va un pas més enllà i també ho considera la comercialització i explotació del cos femení en els mitjans de comunicació, la publicitat i la pornografia on l'objectiu sigui reproduir idees de subordinació de les dones. Les pràctiques i els productes de les indústries que perpetuen sovint nocions de subordinació i objectivació de les dones, també es troben en el punt de mira. Per tant, la legislació sueca va més enllà d'allò que proposa la Convenció d'Istanbul per preveure i combatre la violència contra les dones, això ho han valorat positivament alguns informes del Group of experts on action against violence against women and domestic violence [Grup d'experts contra la violència de les dones] (GREVIO).¹³³

És igualment destacable la reforma que han adoptat en l'enfocament del delictes de violació. Aquesta esmena, basada en l'aplicació de l'article 36 de la Convenció d'Istanbul, canvia totalment el delictes anterior.

133 GREVIO, «Analytical study of the results of the Fourth round of monitoring the implementation of recommendation REC (2002)5».

Abans es requeria l'ús de la força, les amenaces o l'aprofitament d'una situació vulnerable de la víctima. En canvi, actualment es basa en el consentiment: qualsevol acte sexual que no sigui voluntari i consentit és un delicte. La responsabilitat de les parts és establir si l'acte es realitzarà voluntàriament. En cas de no fer-ho, s'inclouen responsabilitats penals sota el delicte recentment introduït de «violació negligent». Tot i que és massa aviat per avaluar la seva aplicació pràctica, la innovació legal rau en el canvi de responsabilitat, que resideix en el perpetrador més que en la víctima. Aquesta modificació intenta garantir el respecte físic, a la sexualitat de les dones i a la integritat psicològica.

Plans d'acció: A Suècia, s'han implementat una sèrie de Plans d'Acció Nacionals (PAN) que tenen l'objectiu de dur a terme avaluacions, investigacions i recollida de dades per millorar la base de coneixement al respecte, com també dissenyar intervencions estratègiques en diferents àrees específiques. L'estratègia nacional actual, prevista pel període 2017-2026, per prevenir i combatre la violència de gènere en el seu pla d'acció es basa en les lliçons apreses dels PAN anteriors. Els resultats de les revisions i avaluacions en curs de les mesures de les agències governamentals, així com les consultes encarregades pel govern, també han contribuït enormement al seu disseny. Algunes de les mancances i conclusions identificades es superposen amb els requisits clau de la Convenció d'Istanbul.

Organismes: La creació de la nova «Agència per a la Igualtat de Gènere» sueca, significa un pas clau per garantir una millor coordinació i aplicació de les mesures establertes en l'estratègia nacional. També s'incrementa i es coordina el finançament de cada àmbit. Així i tot, resulta necessari no envair competències i dotar de més finançament i suport en els municipis, que són els responsables de les intervencions locals en tots els casos de violència contra les dones. El programa integrat de violència de gènere titulat *Concept Karin* a Malmö serveix com a model de cooperació de les institucions, i l'objectiu és crear una «finestreta única» per prevenir i combatre la violència de gènere i facilitar els processos a les dones que ho han patit.

Educació i formació: El currículum educatiu suec incorpora els valors d'igualtat de gènere. L'Agència Nacional d'Educació dona suport als proveïdors de l'educació secundària obligatòria i superior, oferint un desenvolupament material i professional en matèria d'igualtat de tracte i no discriminació al llarg de tota l'època educativa. A partir del nivell preescolar, es fan esforços per contrarestar els estereotips i els rols de gènere que contribueixen a la dominació masculina posterior. Pel que fa al material didàctic, els programes de diversos cursos contenen components sobre l'educació sexual com a matèria de currículum. Els proble-

mes relacionats amb el sexe i les relacions íntimes, el consentiment per a aquests actes, la reproducció i les malalties de transmissió sexual formen part d'aquests objectius, entre d'altres.¹³⁴

També hi ha una àmplia gamma de mesures de prevenció i activitats de sensibilització a nivell local, regional i nacional, que són finançades directament pel govern o mitjançant subvencions a la societat civil i als organismes governamentals, com per exemple, l'Agència Sueca per la Joventut i la Societat Civil o l'autoritat sueca de compensació i suport a les víctimes de delictes. L'Associació sueca d'autoritats i regions locals, consells comarcals, juntes administratives del comtat, la policia local i el Defensor del Poble juguen un paper important en oferir informació sobre les diferents formes de violència contra les dones i on obtenir ajuda. El treball amb els perpetradors dins i fora de la presó està altament desenvolupat, i es realitzen moltes activitats per tal de canviar el seu comportament posterior. El 2017 es va posar en marxa un programa nacional de prevenció de la delinqüència, «Lluita contra el crim», per reduir la delinqüència i per evitar la reincidència, inclosa la violència contra les dones.

Crítiques: Les crítiques que rep aquesta llei sobretot es basen en la poca perspectiva interseccional que adopta. Així no es preveu com assistir les dones de les minories nacionals, persones racialitzades, les dones amb addiccions o les dones amb discapacitat. Existeixen molt poques mesures que tracten de com gestionar la vulnerabilitat d'aquestes dones, tant a l'experiència de la violència com a la re-victimització. Ser dona també pot interactuar amb altres característiques socioculturals i poden comportar una doble o triple discriminació, i la llei no ho té en compte. Per exemple, les dones samis¹³⁵ poden estar doblement discriminades. Si la resposta a la violència contra les dones no busca adequadament intervencions que siguin culturalment sensibles, es poden crear barreres contra elles.

A Noruega, en canvi, la legislació en aquest aspecte és poc innovadora. Es va aprovar el 2006, vuit anys més tard que a Suècia, la llei de violència domèstica. Aquelles dones que són subjectes d'aquesta llei són aquelles que han patit violència quan hi ha una relació afectiva, ja sigui de l'actual parella o l'exparella. També entra dins d'actuació d'aquesta llei els matrimonis forçats, la mutilació genital femenina, els crims d'honor o l'abús als infants o contra la gent gran. En englobar tots aquests supòsits, no reforça la idea que sigui violència

134 No està clar, però, fins a quin punt això es fa a la pràctica, ja que s'han elaborat informes que no totes les escoles, en particular les escoles no estatals, asseguren activament aquesta docència.

135 El poble sami és l'únic reconegut per l'ONU com a poble indígena a Europa. Aquest habita una extensa àrea a cavall de quatre estats: Noruega, Suècia, Finlàndia i Federació Russa.

només pel fet de ser dona. Així i tot, del 2000 al 2003 ja s'havia aprovat un Pla nacional contra la violència de les dones.¹³⁶ Més endavant també es farà un Pla d'acció nacional per a cadascun dels supòsits emparats en la llei del 2006, amb la qual cosa, s'intenta combatre així la desigualtat de gènere. Tampoc han modificat el codi penal per tal d'establir una norma per a les relacions sexuals consentides per adequar-lo a la Convenció d'Is-
tambul, que no va ser ratificat fins al 2017. Han reforçat les competències regionals i han creat una xarxa entre elles, per tal que les víctimes puguin ser ateses d'una forma més diligent. Els centres regionals han elaborat un estàndard per als plans d'acció municipals i inter-comunals contra la violència domèstica i ajuda els municipis que volen desenvolupar plans d'acció local per a aquesta zona. És obligació dels municipis assistir les víctimes i proporcionar-los allotjament i assistència durant la fase de reinserció. Fan un seguiment especial als nens i nenes. El govern ha adoptat una nova legislació el 2010, que implica la introducció d'un deure municipal legal per proporcionar serveis de protecció a la seva població independentment del gènere.

Prostitució i tràfic de persones amb objectius sexuals

Dins de la literatura feminista, existeix una divisió entre els que consideren que la prostitució és una agressió per a les dones, argumentant que la prostitució és una font d'opressió de les dones, i aquells que consideren que la prostitució és l'oferta d'un servei, assimilable a altres feines. Allò que realment consideren que és perjudicial és l'estigma de la prostitució que genera la societat a través de la doble moralitat.¹³⁷ Aquestes dues posicions ofereixen diferents posicions normatives i, per tant, poden generar marcs legals o polítiques públiques molt diferents. Mentre que la primera posició derivarà en la prohibició de la prostitució –el model abolicionista–, la segona demana la despenalització o la legalització d'aquesta activitat, –el model pro-regulació.

Noruega i Suècia semblen diferir en l'enfocament de la prostitució, ja que cadascun dels països s'han aproximat de manera diferent a com tractar la desigualtat de gènere. L'enfocament suec ha partit considerant que la prostitució és el resultat de les relacions de desigualtat entre homes i dones.¹³⁸ A Noruega, d'altra banda, tradicionalment han tingut un enfocament més centrat en problemes personals i desigualtats econòmiques.¹³⁹

136 Informació extreta del «Norwegian Ministry of Justice and Public Security» (2014).

137 SHRAGE, «Feminist perspectives on sex markets».

138 SIRING, «Sextrandel sexköplagstiftning och myn».

139 HOLMSTRÖM I SKILBREI, «Nordiska prostitutionsmarknader i förändring».

La legislació sueca sobre la prostitució i la regulació d'aquest tema ha estat una de les pioneres. Un dels aspectes més innovadors de la llei, quan es va aprovar el 1999 és que va adoptar un enfocament de gènere, en estar emmarcada dins de la llei de violència contra les dones. Lliguen estretament aquesta pràctica amb el tràfic de persones amb objectius sexuals. Però la principal innovació d'aquesta normativa va ser la introducció de legislació criminalitzant l'adquisició i no la venda dels serveis sexuals. És a dir, retiren el dret de la ciutadania de comprar serveis sexuals, i es focalitzen en la demanda. Com que la legislació és penal, aquells que identifiquin tenint relacions sexuals a canvi de diners, o per aprofitar-se d'una situació de vulnerabilitat, poden fins i tot anar a presó amb una pena màxima d'un any. Malgrat la pena de presó, la sanció més habitual és d'una multa.¹⁴⁰ Per tant, el client de prostitució es converteix en un criminal. Argumenten que aquesta legislació no es basa en la protecció de la moral, sinó que pretén garantir el dret de la dona per poder decidir sobre les seves relacions sexuals. La legislació considera la prostitució com una sort d'esclavitud moderna, i apunten que la causa d'aquesta són les relacions de poder entre homes i dones basades en l'opressió patriarcal. Per contra, valoren que considerar la prostitució com un treball sexual no va tenir cap influència sobre els parlamentaris suecs, tot i que el debat va estar present en els mitjans de comunicació.¹⁴¹ La legislació sueca considera que les persones que ofereixen aquests serveis són les més vulnerables, probablement explotades pel proxenet. Per tant, no es penalitza l'oferta, per no revictimitzar les prostitutes. També hi ha altres mesures socials per tal d'ajudar les treballadores sexuals a encaminar-se a d'altres tipus de sortides sociolaborals, o suport psicosocial. També s'ha creat formació i conscienciació per la població en general.

Noruega va seguir l'exemple del seu veí nòrdic una dècada després. Així el 2009 va aprovar-se una llei, anomenada *Sexkjøpsloven* [Llei sobre el sexe comprat] que canvia la situació de la prostitució: de ser legal l'oferta i la demanda, a il·legalitzar la compra de serveis sexuals. Es va iniciar aquest procediment per la preocupació del tràfic de dones, i la prohibició de la demanda, podria reduir aquest flux. La sanció pot anar d'una multa a l'entrada a la presó, sempre menys de 6 mesos. Una de les novetats d'aquesta llei, respecte a la legislació sueca, és que també es penalitza el turisme sexual dels ciutadans noruecs més enllà de les seves fronteres. Així, aquells que viatgin a destins amb aquest objectiu poden ser criminalitzats. No obstant, després del 2013, amb l'entrada al poder de la coalició de centredreta, aquesta llei ha estat altament discutida. Tot i que a Suècia va haver-hi un consens ampli sobre l'aprovació de la legislació, les opinions sobre aquest tema es trobaven molt dividides a Noruega. D'una banda, una part important del moviment feminista

140 Per exemple, les dades del 2015 apunten que van ser 280 enjudiciaments per aquest motiu.

141 SVANSTRÖM, «Criminalising the John».

noruec defensa la regulació de la prostitució. D'una altra banda, la llei va ser liderada pel govern de coalició de centreesquerra, però els partits conservadors, liberals i d'extrema dreta s'hi van posicionar en contra.

Algunes investigacions han intentat desxifrar si el canvi legislatiu tenia algun efecte en les actituds sobre la compra i la venda de serveis sexuals que, al final, és l'objectiu últim d'aquesta normativa. Niklas Jakobsson i Andreas Kotsadam intenten fer la comparativa entre Suècia i Noruega,¹⁴² quan encara no s'havia fet efectiva la llei de la prohibició de comprar serveis sexuals. Aquests investigadors descobreixen que a Noruega hi ha una probabilitat del 18% de no criminalitzar la compra de sexe.¹⁴³ A nivell descriptiu, a Suècia, un total del 63% de la població, creu que hauria de ser il·legal comprar sexe, davant d'un 53% de la població noruega. A més, les explicacions que els suecs donaven per justificar aquesta posició es basaven molt més en la igualtat de gènere que no pas ho feien els noruecs. El perfil dels que tenen actituds negatives envers la prostitució es poden agrupar en dos grups molt diferents: d'una banda, les persones d'ideologia conservadora i, de l'altra, els que tenen posicions a favor de la igualtat de gènere. En canvi, aquells que tenen actituds negatives envers la immigració, troben més acceptable comprar serveis sexuals.¹⁴⁴ Les diferències entre Suècia i Noruega poden ser la resposta de la vivència de dues històries legals. Segons els informes del govern suec,¹⁴⁵ després d'aquesta normativa, la prostitució al carrer s'havia reduït. També han dissuadit la compra de serveis sexuals. Però aquest informe no havia pogut confirmar que la prohibició hagués tingut efectes en l'explotació de persones a través de la prostitució. Tot i que altres fonts apunten que en estar penalitzat, el tràfic de persones amb aquests objectius s'havien reduït. El que sí que poden concloure aquests informes és que el 72% de la població sueca dóna suport a aquest tipus de mesures. L'estudi mostra que aquelles persones que s'havien prostituït i ho han deixat de fer, tenen una valoració positiva de la llei.

En investigacions posteriors, Kotsan i Jakobsson valoren l'aplicació de la llei a Noruega amb l'estudi d'una base de dades longitudinal.¹⁴⁶ Conclouen que l'aprovació de la llei no afecta les actituds de la població general, però sí que influeix la població de la capital del país. Aquests sí que desenvolupen unes actituds més negatives amb relació a la compra de sexe. Aquests autors ho atribueixen a la major proximitat i visibilitat que té els efectes de la norma. En canvi, asseguren que la reducció de la compra de serveis sexuals es basa

142 JAKOBSSON I KOTSADAN, «Gender equity and prostitution».

143 Controlant per d'altres característiques socio-econòmiques.

144 JAKOBSSON I KOTSADAN, «Gender equity and prostitution».

145 MINISTRY OF INTEGRATION AND GENDER EQUALITY, «The Swedish Government's gender equality policy».

146 *Ibidem*.

exclusivament a evitar la multa o la possible entrada a presó, més que en el canvi d'actituds que poden tenir aquestes persones envers la prostitució.¹⁴⁷

Vertebració territorial

Les investigacions recents han intentat centrar la seva atenció en com la transferència de poder a altres nivells territorials, siguin superior o inferior han afavorit o dificultat el desenvolupament de les polítiques d'igualtat i del moviment feminista. Els estats descentralitzats o federals ofereixen una estructura d'oportunitats multinivell que permet als moviments feministes tenir diferents opcions per incidir en el govern i, a més, les tendències competitives entre territoris i nivells de govern poden afavorir el desenvolupament de les polítiques d'igualtat.¹⁴⁸ En aquesta secció es repassarà breument com les polítiques d'igualtat de Suècia i Noruega s'han desenvolupat en relació amb la descentralització, tot i que aquests territoris no tenen una organització territorial gaire descentralitzada.

La major descentralització de la igualtat de gènere als països nòrdics, va anar de la mà amb l'estratègia del *gender mainstreaming*, adoptat a la dècada de 1990. L'objectiu és que la igualtat de gènere estigui integrada en totes les àrees i nivells polítics de totes les polítiques públiques que es desenvolupin al país. A finals dels anys 1980, les dones, tant dins com fora de la política tradicional, van començar a pressionar per incloure una «perspectiva de gènere» en la política regional. Quan alguns autors han analitzat com s'articula la perspectiva de gènere en les polítiques públiques a nivell regional a Suècia i a Noruega, conclouen que poden diferenciar diferents cicles en l'adopció d'aquesta perspectiva.¹⁴⁹ A finals dels anys 1970 i la dècada de 1980, ambdós països van crear unes polítiques destinades a millorar les oportunitats laborals de les dones a nivell regional. Tanmateix, aquest objectiu no tenia tanta relació amb la igualtat de les dones, sinó amb la voluntat que les dones es quedessin en aquests territoris, ja que tenien un greu problema de despoblació en les àrees rurals.

Més endavant, a finals del segle XX, es va intentar introduir la transversalitat de gènere en les polítiques d'aquest nivell territorial. A Suècia, es va implementar el 1994 una política regional recollida en el «Llibre

147 KOTSADAN I JAKOBSSON, «Do laws affect attitudes?».

148 ALONSO i VERGE, «El impacto de la distribución territorial del poder sobre las políticas de igualdad en España».

149 RÖNNBLÖM, «Letting women in?».

Blanc del creixement regional pel treball i el benestar».¹⁵⁰ En aquest document, el govern suec va llançar la idea de crear una inversió específica per «centres de recursos per a dones» a totes les regions. Aquests centres tenien com a objectiu enfortir el poder de les dones a nivell regional i local, sobretot en àrees poc poblades. El que s'intentava era incorporar les dones en totes àrees d'actuació. No obstant, a la pràctica, les mesures s'allunyaven de la idea principal i se centraven únicament en la participació de la dona al mercat laboral. El 2001, es va tornar a elaborar un nou llibre blanc per guiar les polítiques regionals.¹⁵¹ En aquest cas, el gènere no es troba de manera horitzontal en tots els àmbits destacats, sinó que es troben integrats en els objectius econòmics, ecològics i socials. El que suposa una millora en l'aspecte de la transversalitat. Però en aquests documents es presenta la dona com algú necessitada de suport, i les engloba dins de les seccions de les persones joves i de la minoria nacional Sámi. Simbòlicament és una imatge que transmet que el subjecte de les polítiques públiques són homes blancs de mitjana edat, i la resta són membres als quals s'ha d'ajudar, però no es constitueixen com a subjectes de les mesures.¹⁵²

A Noruega, el llibre blanc de les polítiques regionals es va aprovar el 2000. El principal objectiu d'aquest llibre era que les zones rurals fossin igual de desenvolupades que les urbanes, i atenuar el problema de la despoblació. Tanmateix, existeix una millora en relació al cas suec: posa al centre les polítiques les dones. És a dir, en totes les mesures i objectius establerts, tenen en compte les diferents necessitats que poden tenir els homes i les dones al llarg del cicle vital, posant al mateix nivell les demandes d'uns i altres. D'aquesta manera fa més efectiva la transversalitat de gènere.¹⁵³ El que resulta més sorprenent és que el 2004 es torna a elaborar un nou llibre blanc regional, i tots aquells progressos que s'havien realitzat al document anterior, es veuen disminuïts. Així, la perspectiva transversal en considerar les necessitats de cada gènere queda marginada, i les qüestions de gènere es veuen focalitzades al fet migratori.¹⁵⁴

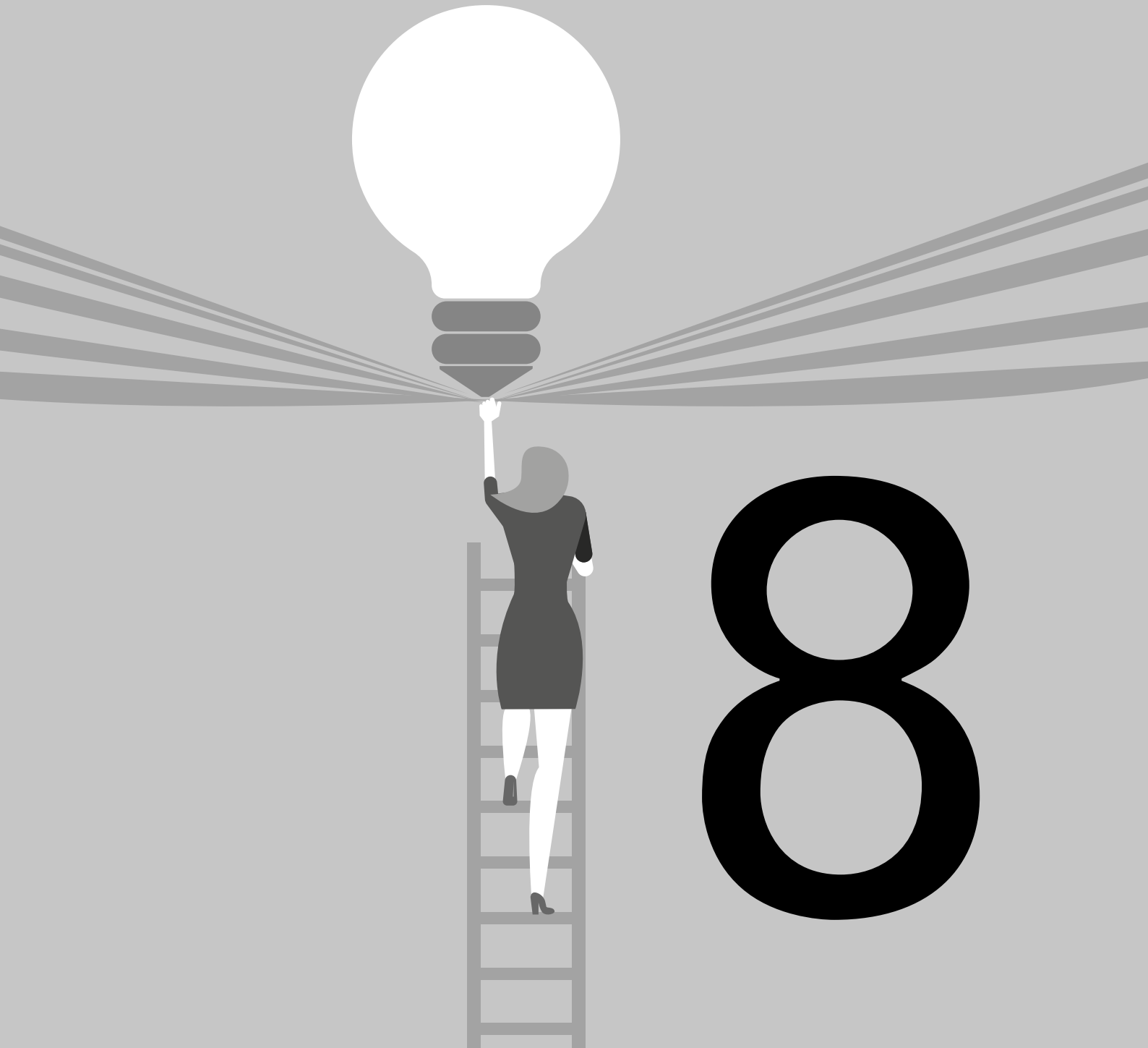
150 RÖNNBLUM, «*Letting women in?*».

151 Ídem.

152 Ídem.

153 Ibídem.

154 Ídem.



RECOMANACIONS PEL CAS CATALÀ

Mentre que a la dècada de 1990, a l'Estat espanyol les actuacions i les innovacions en termes de gènere es van liderar a nivell estatal, en l'actualitat el lideratge correspon al nivell subestatal.¹⁵⁵ De fet, les comunitats autònomes han introduït les mesures claus i han estat pioneres en algunes actuacions en aquest àmbit que, després, el govern estatal ha adaptat. Per exemple, quan la llei d'igualtat efectiva de dones i homes va ser aprovada el 2007 al Congrés dels Diputats, ja s'havien aprovat diverses lleis d'igualtat autonòmiques. Aquesta llei estatal es va inspirar en la llei d'igualtat del País Basc adoptada el 2005. Com exposa Alonso,¹⁵⁶ la descentralització ha afavorit una competència entre els territoris, ja que han intentat superar el nivell estatal i equiparar-se amb les millors pràctiques a nivell europeu. Catalunya i el País Basc, juntament amb Andalusia, van assumir des de l'inici un paper de lideratge en el desenvolupament de polítiques d'igualtat a través de la creació dels seus respectius instituts de la dona i de l'aprovació de plans plurianuals d'actuació.¹⁵⁷

Trobar receptes d'altres contextos sempre és una tasca difícil. Tant els contextos, com les institucions, com els valors es poden trobar en moments dife-

155 ALONSO i VERGE, «El impacto de la distribución territorial del poder sobre las políticas de igualdad en España».

156 ALONSO, *El mainstreaming de género en España*.

157 BUSTELO, «Three decades of state feminism and gender equality policies in multi-governed Spain».

rents, i fer paral·lelismes pot ser un repte. Així i tot, en aquesta secció s'intentarà mostrar com algunes de les mesures que ja estan aprovades a Suècia o Noruega poden ser interessants.

Gender mainstreaming: La segona meitat dels anys 1990 es va començar a introduir la implementació del *gender mainstreaming*, i els anys 2000 la major part de les comunitats autònomes ja incloïen aquesta perspectiva en l'elaboració de polítiques públiques, tot i que amb normatives diferents. Catalunya i el País Basc són els territoris que més han adaptat la major part dels instruments per aplicar el *gender mainstreaming*: Ambdós territoris han jugat un paper de lideratge en l'adopció de la major part dels instruments analitzats, i han estat un model per altres comunitats autònomes.

A Catalunya s'han realitzat diferents mesures per aplicar la transversalitat de gènere. Des del 1989 Catalunya ha estat pionera en la creació de consells de participació de les dones, que buscaven influir en la perspectiva d'aquestes en l'elaboració de polítiques públiques. També, les comissions interdepartamentals a Catalunya es van crear el 1993, amb l'objectiu d'afavorir la coordinació entre àrees sectorials per tenir una acció de govern coherent.¹⁵⁸ Posteriorment, es va elaborar el III Pla d'Actuació per a la Igualtat d'Oportunitats per a les Dones (1998-2000), es van incorporar els acords adoptats en la Plataforma d'Acció de Pequín de 1995 i, per primera vegada, es planteja incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits. Però no va ser fins al V Pla de Desenvolupament de les Polítiques de dones a Catalunya (2005-2007), elaborat mitjançant un procés participatiu ampli i divers, quan es va assumir el propòsit d'aconseguir una veritable transversalitat en el disseny i el desenvolupament de les polítiques de Govern. L'aplicació de la Llei 4/2001 implica l'obligatorietat d'elaborar un informe d'impacte de gènere de totes les disposicions normatives de caràcter general –decrets, ordres i avantprojectes– i dotar-lo pressupostàriament. Si bé entre el 2003 i el 2010 es van elaborar iniciatives en aquesta línia, posteriorment, l'efecte d'aquest pla s'ha vist limitada. El VII Pla estratègic de polítiques de dones al govern de la Generalitat de Catalunya (2012-2015) proposa consolidar la transversalitat de gènere i la projecció del principi d'igualtat entre dones i homes en el conjunt de les polítiques, així com potenciar la incorporació de les propostes que aporten els informes dels impactes de gènere i l'anàlisi d'aquests plans de polítiques d'igualtat a Catalunya. A la llei d'igualtat efectiva de dones i homes 17/2015 es mostra que hi ha una voluntat política general que orienta l'actuació en l'àmbit de les polítiques d'igualtat i que està en línia amb la promoció de la transversalitat. Estableix que hi ha d'haver una execució, un seguiment, una avaluació de la transversalitat de gènere. No obstant això, no resulta fàcil trobar

158 ALONSO i VERGE, «El impacto de la distribución territorial del poder sobre las políticas de igualdad en España».

referències ni a la formació de les comissions ni als informes d'impacte de gènere ni a l'avaluació del seguiment de la transversalitat que s'ha de realitzar anualment. També proposa elaborar estudis i estadístiques amb aquest objectiu a través de l'observatori de la igualtat de gènere. És important que Catalunya pugui recollir dades desagregades per sexe en tots els àmbits en què es realitzin polítiques públiques. D'aquesta manera, s'assegura que les administracions que elaborin les mesures estiguin informades de com poden afectar les diferents decisions tant a homes com a dones; o fins i tot, la interacció amb altres característiques sociodemogràfiques.

Pressupostos sensibles al gènere: La llei d'igualtat efectiva de dones i homes 17/2015 estableix que cal integrar els objectius propis de la perspectiva de gènere en els objectius dels pressupostos, i ha de fer visible l'impacte diferenciat dels pressupostos sobre els homes i les dones. També té en compte que cal impulsar la realització d'auditories de gènere sobre el compliment dels objectius. Tanmateix, cal que hi hagi incentius per tal que tingui una aplicació real, ja que la incorporació de la perspectiva de gènere no és prou sistemàtica, no s'estableix clarament o és massa breu, resultat de la poca conscienciació dels gestors.

Representació descriptiva: A la llei d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya, 17/2015 també s'estableix que els poders públics han de procurar atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític, i fomentar la participació de les dones en àrees o càrrecs en què són poc presents. Tanmateix, a Catalunya encara resulta necessari millorar certes qüestions relacionades amb la representació descriptiva en els llocs de poder. D'una banda, a nivell legislatiu, es podria establir l'obligatorietat que les llistes cremalleres fossin habituals entre els diferents partits polítics. També, a nivell executiu, tal com ho va establir Noruega, però també el País Basc, es podria introduir una quota en aquest nivell, per garantir que en els governs –independentment de la ideologia, de la grandària o més factors institucionals– hi hagi una presència paritària de les dones. D'una altra banda, caldria també pressionar per tal que tant el poder empresarial, com també d'altres organismes públics, assumeixin una presència paritària en la seva organització. Tot i que a la llei 17/2015 també es preveu la representació parlamentària als òrgans col·legiats de les administracions públiques, les dades mostren que les dones es troben infrarepresentades.

Conselleries: També, es podria incentivar la creació, de forma habitual, de la conselleria d'igualtat de gènere. Per fer visible que és un tema prioritari pel govern i portar aquest àmbit i fer-lo present a les reunions de tot el govern, i per tant tenir la potestat de veto d'altres decisions de la institució. També, com es donava

També la llei 17/2015 instaura que les polítiques han de fer visibles els grups i les entitats en defensa dels drets de les dones. És a dir, promou i incentiva que es produeixi una relació entre la representació descriptiva i la substantiva, però no es troben establerts els mecanismes per impulsar-ho.

Permís parental: La maternitat és un cost que recau més sobre les dones. Són elles les que, principalment, redueixen la seva participació en el mercat laboral, i assumeixen més càrregues en treball reproductiu. Com hem vist, el permís parental suec, a més d'incentivar les dones a mantenir-se en el mercat laboral, té l'objectiu que els homes adquireixin una part equitativa del treball reproductiu. No obstant, aquests models també tenen alguns inconvenients. Així doncs, seria convenient reduir el màxim possible els dies transferibles entre els progenitors –que si el pare o la mare no gaudeix d'aquests dies es perden–, per tal d'evitar que, com s'ha mostrat al cas suec, el doble de permís l'adquireixi la mare. D'una altra banda, s'hauria d'incentivar que els homes gaudissin d'aquest permís al principi del naixement, com ho ha establert el cas noruec. Això és important perquè diversos estudis mostren que l'aprenentatge de saber tenir cura d'un infant no és innat i s'ha d'aprendre, per tant és important que tant el pare com la mare s'hi enfrontin de la mateixa manera, perquè no hi hagi desequilibris. D'una altra manera, la dona naturalitzarà l'execució de les tasques de cura i es mantindran els desequilibris de criança. La llei d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya 17/2015 estableix que cal tenir un permís de paternitat de caràcter individual i no transferible, però cal desenvolupar aquest principi. Amb la reforma del reial decret per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en el treball i l'ocupació 6/2019, ja es té en compte que el pare ha de simultaniejar el permís les dues primeres setmanes amb la mare. Aquesta llei tampoc estableix que el pare gaudeixi del permís sense la necessitat d'acordar-ho amb l'empresa, cosa que pot incrementar les pressions de l'empresa al pare per tal que no demani aquest permís. És important que en aquesta política pública també es tinguin en compte d'altres tipus de família que transcendeixen la parella, com ho ha garantit la legislació del País Basc.

D'una altra banda, com s'ha mostrat, el cas suec i noruec es troben virant envers el model del cuidador dual. Per tant, posen més esforços al sistema de permís parental que al desenvolupament d'escoles bressol. En el cas català, encara queda desenvolupar aquest estadi i es necessitaria invertir molt més a desenvolupar una xarxa pública d'escoles bressol, per tal que aquells pares que volguessin retornar al mercat laboral ho poguessin fer. Tot i la rellevància del marc legal estatal, en aquest aspecte la descentralització l'atorga algunes competències subnacionals. D'altra banda, invertir en escola preescolar és important perquè aquestes tenen un altre efecte. S'ha demostrat que no només faciliten la millor conciliació laboral i corresponsabilitat, sinó que tenen efectes positius en termes redistributius i pel propi desenvolupament cognitiu dels infants,

sobretot d'aquells que tenen un entorn social més desfavorit. L'escola preescolar és l'etapa del cicle educatiu que iguala les oportunitats dels individus, perquè és on es poden retallar més les diferències inicials.¹⁵⁹

Violència masclista: Les polítiques relacionades amb la violència de gènere tendeixen a ser polítiques multi-nivell que inclouen àmbits d'actuació diversos. Com en el cas anterior, la rellevància de la legislació estatal és important, però Catalunya pot tenir un paper destacat en l'execució. Catalunya té una legislació avançada, fins i tot més avançada que la de l'Estat espanyol. Així, quan es va aprovar la llei 5/2008 de dret de les dones a erradicar la violència masclista, s'inclou una definició més àmplia del que es considera violència masclista que a l'Estat espanyol. No només es té en compte aquella violència que s'exerceix entre aquelles persones que han tingut una relació afectiva –com fa la legislació espanyola– sinó que inclou tota aquella violència que s'exerceix a la dona, només pel fet de ser-ho. A més, es legisla sobre aquesta violència en diversos àmbits com el físic, psicològic, sexual o l'econòmic. I també s'inclou el comunitari que agrupa, com també feia el cas nòrdic, el tràfic sexual, la mutilació, els matrimonis forçats, la violència de gènere en els conflictes armats o, fins i tot, la violència contra els drets sexuals. També es recullen dades, hi ha coordinació amb altres organismes, s'insta a educar a les escoles o aquesta llei fa referència a la formació de professionals. I es té en compte la interseccionalitat, com a mínim, a nivell legal, tenint present les necessitats que poden desenvolupar altres col·lectius com gitanes, discapacitades, o com tractar la mutilació genital femenina. Potser, la millora podria provenir a nivell de finançament, com de seguiment o d'avaluació d'aquestes mesures, perquè tot i estar recollides a les lleis, pot ser difícil que es porti a una implementació adequada. Aquesta llei al·ludeix a les causes que emmarquen aquesta violència: la desigualtat de poder entre home i dona, però potser es podria anar més enllà com fa el cas noruec, i establir la responsabilitat clara en els homes. També, és molt important, com ha fet el cas suec, crear una finestra única per tal d'afavorir i facilitar els serveis de l'estat a les dones que estan patint violència de gènere en tots els àmbits esmentats, ja que moltes vegades la ciutadania no demana ajudes perquè ignora que existeixen o no sap a quina administració o organisme demanar-les, o és costós demanar-les. Atès que Catalunya té les competències concurrents de sanitat i educació, seria necessari que s'establissin programes de prevenció i formació, i que fins i tot s'introduís assignatures al currículum educatiu, al mateix temps que es desenvolupessin mesures i formació per aquesta prevenció fora de l'àmbit educatiu, com ja estableix la llei 17/2015. També seria interessant centrar-se en la reeducació dels agressors. Altres accions que caldria dur a terme, seria formar bé els professionals sanitaris, per tal que no es produeixi una doble victimització. I finalment, tal com han realitzat els països nòrdics estudiats, pensar en com modificar la tipificació del consentiment en les relacions sexuals.

159 CEBOLLA, RADL i SALAZAR, «Aprendizaje y ciclo vital».

Prostitució i tracta de persones amb finalitat sexual: Tant l'Estat com les autonomies han regulat aquest aspecte. A nivell estatal, la llei de Seguretat Ciutadana 4/2015 regula la prostitució des d'un punt de vista d'immigració i d'estrangeria, on sobretot es posa pressió a les dones que exerceixen al carrer. La normativa també estableix que pot haver-hi una sanció per proxenetisme, però només quan la prostituta estigui en situació de coacció. Això s'ha traduït en dos supòsits: 1) una vulnerabilitat personal i econòmica de la treballadora o 2) si la treballadora és explotada. Tampoc se sabia amb precisió què volia dir vulnerabilitat o explotació fins al 2015: s'estableix que hi ha una vulnerabilitat personal quan la persona no té cap alternativa real o acceptable a la prostitució o quan l'estan explotant, però ho ha de demostrar la persona afectada, i no és fàcil fer-ho. A Catalunya, tal com va realitzar l'Estat suec, la prostitució s'engloba en la llei 5/2008 de violència masclista, per tant, s'assumeix com un problema de desigualtat de gènere. El 2006 la Generalitat va intentar regular la prostitució, limitant els serveis sexuals a bordells, considerant que el contracte entre el client i una prostituta era il·lícit, ja que vulnerava la dignitat d'aquesta, però ho van anul·lar per haver envaït competències de l'Estat. El debat actualment és molt candent i és un tema controvertit perquè dins del moviment feminista es poden trobar dues postures: l'abolicionista i la proregulació, que impliquen recomanacions i polítiques diferents. Sobretot és important facilitar la informació i els processos de sortida en aquelles dones que es troben en situacions molt vulnerables i d'explotació. En definitiva, poder generar oportunitats per aquelles dones que es troben immerses dins de la tracta de persones.

L'aprovació de la llei d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya, 17/2015, estableix els fonaments i traça el camí per poder arribar a una societat igualitària. A més, es guia per principis rectors similars a aquells que s'han establert a Suècia o a Noruega. Cal que finalment aquests elements es complexin i siguin les principals línies d'actuació dels polítics i que, per tant, tinguin un efecte real a les polítiques públiques.

Tot i haver fet aquestes recomanacions, cal destacar que els estats de benestar dels països nòrdics i el de Catalunya sovint se'ls representa com a models oposats, cosa que s'ha de tenir en compte. El model nòrdic s'ha basat en atorgar els serveis públics en funció de la ciutadania de la persona; per tant, és un sistema extens dirigit a un sector ampli de la població, i universal.¹⁶⁰ S'ha caracteritzat per tenir un model de «doble guanyador del pa», és a dir, que normativament tant a homes com a dones se'ls ha concebut fent tant treball productiu, com reproductiu. En canvi, l'estat de benestar mediterrani s'ha construït sota un model d'estat de benestar contributiu, en el qual l'accés als serveis es basa en la prèvia cotització a la Seguretat Social.

160 BERGQVIST (et al.), «When class trumps sex».

A més, s'ha distingit per tenir una divisió dels rols a la societat amb un biaix de gènere molt acusat, on els homes realitzaven el treball productiu, i les dones el reproductiu.¹⁶¹ Un altre problema és que les trajectòries laborals entre dones i homes tampoc són similars: per elles són més intermitents i més inestables, i això té un impacte en les pensions que es rebran en un futur, o l'atur de què es pot gaudir. Resultat de tots aquests elements, es pot concloure que el sistema de benestar mediterrani tradicionalment ha reproduït i amplificat una mica més les desigualtats de gènere. Per tant, per millorar la igualtat de gènere cal fer modificacions del model d'estat de benestar des d'un nivell més estructural.

161 Com explica Carole Pateman (1940) a *The sexual contract*, aquest model d'estat de benestar ha estat cec al gènere, ja que tradicionalment les dones no han participat al mercat de treball. Per tant, només podien accedir als serveis socials, via marit o pare, limitant la seva consideració de ciutadanes.



CONCLUSIONS

En aquest estudi s'ha mostrat que el nivell executiu encara continua sent un àmbit institucional masculinitzat. En aquest estudi es presenta una visió global de quins són els factors que expliquen aquesta situació de sobrerrepresentació dels homes en els llocs de poder. També s'exposa com es distribueix el poder en el govern, o quins efectes té la presència de dones a les polítiques públiques i a les actituds de la ciutadania. A més, aquest treball se centra en els casos de Suècia i Noruega per descriure quines són les polítiques públiques que han adoptat, i fer una comparativa amb el cas català.

En primer lloc, hem vist una sèrie de factors que la literatura en gènere i política ha tingut en compte per explicar aquesta situació de sobrerrepresentació masculina. Els elements explicatius s'han tendit a agrupar en tres factors: els factors socioculturals, els institucionals i les oportunitats polítiques. Els factors socioculturals fan referència a la menor disponibilitat de les dones en oferir-se a aquestes posicions. A mesura que les dones han gaudit d'un nivell educatiu i una incorporació al mercat laboral més extensa, aquests elements tenen cada vegada un valor explicatiu menor. Els factors institucionals són els que encara, a avui dia, causen un major desequilibri de gènere als governs. Existeixen, d'una banda, les institucions formals, que incentiven la inclusió d'un tipus de perfil determinat. Així, el sistema de reclutament té un impacte en el percentatge de dones al poder, com també el tenen el nombre de posicions disponibles als gabinets, o la ideologia del partit. D'altra banda, les institucions informals tenen

un pes molt rellevant per explicar la discriminació de les dones. El capital homosocial masculí és un element essencial per comprendre aquesta situació. Aquest capital es compon de dues idees. La primera és que els homes poden gaudir d'una xarxa masculina de confiança de la qual poden rebre informacions, mentoratge i avantatges a l'hora de promocionar-se. La segona s'anomena recursos expressius, i fa referència a la valoració més positiva de les característiques associades als homes per exercir tasques de lideratge. Per tant, les dones tenen més dificultats per ser considerades potencials bones líders. El tercer element que afecta la presència de dones al govern són les oportunitats polítiques. Aquestes arriben, normalment, quan hi ha una massa crítica de dones que intenta canviar els processos de selecció, o també quan les prospeccions electorals són negatives, i per tant, els homes tendeixen a retirar-se de la competició.

Però un cop les dones arriben a tenir presència al nivell executiu, s'enfronten a diferents desavantatges. D'aquesta manera, aquest estudi exposa l'evidència que tot i que homes i dones ministres posseeixen els mateixos recursos polítics, són ells els que s'acaben beneficiant d'aquest bagatge. Així, es valora diferent el recurs polític, només pel fet que el posseeixi un home o una dona. És a dir: haver tingut experiència en l'executiva del partit és un recurs polític, que farà augmentar la probabilitat de ser nomenat com a ministre, però no afecta de la mateixa manera les dones. I això té un efecte en les oportunitats de realitzar una carrera política. Els efectes de la presència de dones al govern tant a la representació substantiva o simbòlica són mixtes. Encara calen més investigacions en aquest aspecte, però s'observa que altres factors fan de mitjancers en aquest efecte, com ara el feminisme institucional o el paper dels mitjans de comunicació.

Per últim, s'ha fet un seguiment dels casos de Suècia i Noruega per veure quines accions, mesures i polítiques públiques que tinguessin l'objectiu de promoure la igualtat de gènere s'han dut a terme. Es descriuen les mesures elaborades pel cas suec i noruec, en quatre àmbits concrets: en relació amb la promoció de la representació descriptiva de les dones, al permís de parentalitat, violència domèstica i prostitució i tracta de persones amb fins sexuals. De les quals s'extreuen algunes recomanacions pel cas català com ara la possibilitat d'establir quotes de gènere a nivell executiu, adoptar i crear la conselleria d'igualtat per dotar de millor visibilitat i coordinació amb l'Institut Català de la Dona, desenvolupar les xarxes d'escoles bressol de 0 a 3 anys i garantir un permís de paternitat igual i intransferible. També és necessària la dotació de finançament per tal de prevenir la violència de gènere, com també establir mecanismes per evitar l'explotació sexual. A més, cal aplicar d'una forma més efectiva la transversalitat de gènere a les polítiques públiques, així com elaborar pressupostos sensibles al gènere.

10



REFERÈNCIES

ALEXANDER, Amy; i JALALZAI, Farida. «Symbolic empowerment and female heads of states and government: a global, multilevel analysis» [en línia]. A *Politics, Groups, and Identities* 2018. Disponible a: <www.doi.org>.

ALMEIDA, Pedro. T. de; i COSTA-PINTO, Antonio; BERMEJO, Nancy. *Who Governs Southern Europe?*. Londres: Frankcass, 2005.

ALOZIE, Nicholas; i MANGANARO, Lynne. L. «Women's Council Representation: Measurement Implications for Public Policy». A *Political Research Quarterly*, núm. 46 (2): p. 383-398, 1993.

ALONSO, Alba. *El mainstreaming de género en España*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015.

ALONSO, Alba; i VERGE, Tània. «El impacto de la distribución territorial del poder sobre las políticas de igualdad en España». A *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 39: p. 239-261, 2015.

ANNESLEY, Claire; BECKWITH, Karen; i FRANCESCHET, Susan. *Cabinets, Ministers, and Gender*. Oxford: Oxford University Press, 2019.

ANNESLEY, Claire (et al). «Gender and the Executive Branch: Defining a New

Research Agenda». Paper Prepared for ECPR-Joint Sessions, del 10 al 15 d'abril del 2014 a Salamanca.

ANNESLEY, Claire; i GAINS, Francesca. «The core executive: gender, power and change». A *Political Studies*, núm. 58 (5): p. 909-929, 2010.

ANNESLEY, Claire; ENGELI, Isabelle; i GAINS, Francesca. «The profile of gender equality issue attention in Western Europe». A *European Journal of Political Research*, núm. 54 (3), p. 525-542, 2015.

ARRIOLA, Leonardo; i JOHNSON, Martha. «Ethnic Politics and Women's Empowerment in Africa: Ministerial Appointments to Executive Cabinets». A *American Journal of Political Science*, núm. 58 (2): p. 495-510, 2014.

ATCHISON, Amy; i DOWN, Ian. «Women Cabinet Ministers and Female Friendly Social Policy». A *Poverty & Public Policy*, 1 (2), p. 1-23, 2009.

ATCHISON, Amy. «The Impact of Female Cabinet Ministers on a Female Friendly Labor Environment». A *Journal of Women, Politics & Policy*, núm. 36 (4), p. 388, 2015.

BACCHI, Carol. *Women, Policy and Politics: the construction of policy problems*. Londres: Sage, 1999.

BARNES, Tiffany; i BURCHARD, Stephanie. «Engendering Politics: the Impact of Descriptive Representation on Women's Political Engagement in Sub-Saharan Africa». A *Comparative Political Studies*, núm. 46 (7), p. 767-779, 2012.

BASHEVKIN, Sylvia, «The Comparative Politics of Substantive Representation: Exploring Women Foreign Policy Elites in the US, Finland and Sweden» [en línia]. A *APSA Annual Meeting Paper*, 2010. Disponible a: <www.ssrn.com>.

BAUER, Gretchen; i TREMBLAY, Manon. *Women in Executive Power: A global overview*. Nova York: Routledge, 2011.

BATURO, Alexander; i GRAY, Julia. «When Do Family Ties Matter? The Duration of Female Suffrage and Women's Path to High Political Office». A *Political Research Quarterly*, p. 1-15, 2018.

- BECKWITH, Karen. «Before Prime Minister: Margaret Thatcher, Angela Merkel, and Gendered Leadership Contests». A *Politics & Gender*, núm. 11 (4): p. 718-745, 2015.
- BEGO, Ingrid. «Accessing Power in New Democracies: Women's Path of Least Resistance in Postcommunist Europe». A *Political Research Quarterly*, núm. 67 (2), p. 347-360, 2014.
- BERGQVIST, Cristina; BJARNEGARD, Elin; i ZETTERBERG, Pär. «When Class Trumps Sex: The Social Democratic Intra-Party Struggle Over Extending Parental Leave Quotas in Sweden» [en línia]. A *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, núm. 23 (2), p. 169-191, 2016. Disponible a: <www.doi.org>.
- BESLEY, Timothy, (et al). «Gender quotas and the crisis of the mediocre man: theory and evidence from Sweden». A *American Economic Review*, 2017.
- BJARNEGÄRD, Elin. *Gender, Informal Institutions and Political Recruitment. Explaining Male Dominance in Parliamentary Representation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013.
- BLONDEL, Jean. *Political Leadership: Towards a General Analysis*. SAGE, 1987.
- BORCHORST, Anette; i SIIM, Birte. «The Women-friendly Welfare States Revisited». A *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, núm, 10:2, p. 90-98, 2002.
- BRATTON, Kathleen; i HAYNEI, Kerry. L. «Agenda Setting and Legislative Success in State Legislatures: The Effects of Gender and Race». A *The Journal of Politics*, núm. 61 (3), p. 658-679, 1999.
- BUSTELO, María. «Three Decades of State Feminism and Gender Equality Policies in Multi-Governed Spain». A *Sex Roles*, núm. 70, p. 9-20, 2014.
- BYSTYDZIENSKI, Jill. *Women in Electoral Politics. Lessons from Norway*. Londres: Praeger, 1995.
- CAMPBELL, Rosie; i CHILDS, Sarah. «Parents in Parliament: Where's Mum?». A *Political Quarterly*, 2013.

CAUL-KITTILSON, Mikki. *Challenging Parties, Changing Parliaments: Women and Elected Office in Contemporary Western Europe*. Columbus: Ohio State University Press, 2006.

CAUL-KITTILSON, Mikki. «Political Parties and the Adoption of Candidate Gender Quotas: A Cross-National Analysis». A *The Journal of Politics*, núm. 63, p. 214-229, 2001.

CEBOLLA, Hector; RADL, Jonas; i SALAZAR, Leyre. «Aprendizaje y ciclo vital. La desigualdad de oportunidades desde la educación preescolar hasta la edad adulta». A *Colección Estudios Sociales*, núm. 39, 2014.

CELIS, Karen, (et al). «Rethinking Women's Substantive Representation». A *Representation*, núm. 44 (2), p. 99-110, 2008.

CELIS, Karen; ERZEEL, Sílvia; i MÜGGE, Liza. «Intersectional Puzzles: Understanding Inclusion and Equality in Political Recruitment» [en línia]. A *Politics and Gender*, núm. 11(4), p. 765-770, 2015. Disponible a: <www.doi.org>.

CELIS, Karen; i MÜGGE, Liza. «Whose equality? Measuring group representation» [en línia]. A *Politics*, núm. 38 (2), p. 197-213, 2018. Disponible a: <www.doi.org>.

CHILDS, Sarah; i KROOK, Mona Lena. «Analysing Women's Substantive Representation: From Critical Mass to Critical Actors». A *Government and Opposition*, núm. 44 (2), p. 125-145, 2009.

CHILDS, Sarah; i MURRAY, Rainbow. «Feminising political parties». A CAMPBELL, Rosie; CHILDS, Sarah (eds). *Deeds and Words: Gendering Politics After Joni Lovenduski*. Colchester: ECPR Press, 2014.

CHENG Christine; i TAVITS, Margit. «Informal influences in selecting female political candidates». A *Political Research Quarterly*, núm. 64 (2), p. 460-471, 2011.

CLAVERIA, Sílvia. «Still a 'Male Business'? Explaining Women's Presence in Executive Office» [en línia]. A *West European Politics*, núm. 37:5, p. 1156-1176, 2014. Disponible a: <www.doi.org>.

- CLAVERIA, Silvia. *Women in executive office in advanced industrial democracies: Presence, portfolios and post-ministerial occupation*. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, 2014.
- CLAVERIA, Silvia; i VERGE, Tània. «Post-ministerial occupation in advanced industrial democracies: ambition, individual resources and institutional opportunity structures». *A European Journal of Political Research*, núm. 54 (4), p. 819-835, 2015.
- CLAVERIA, Silvia. *El feminismo lo cambia todo*. Barcelona: Paidós, 2018.
- CLAYTON, Amanda; O'BRIEN, Diana; i PISCOPO, Jennifer. «All Male Panels? Representation and Democratic Legitimacy». Conferència presentada a la MPSA Conference, celebrada a Chicago el 6 i 9 d'abril del 2017.
- COLLINS, Patricia. *Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Nova York i Londres: Routledge, 2000.
- CONSEJO DE EUROPA. *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de «buenas prácticas». Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1999.
- CROWDER-MEYER, Melody. «Gendered recruitment without trying: how local party recruiters affect women's representation». *A Politics & Gender*, núm. 9 (4), p. 390-413, 2013.
- DUERST-LAHTI, Georgia; i KELLY, Rita Mae. *Gender Power, Leadership, and Governance*. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1995.
- DAHLERUP, Drude. «The Story of the Theory of Critical Mass» [en línia]. *A Politics & Gender*, núm. 2 (4), p. 511-522, 2006. Disponible a: <www.doi.org>.
- DAHLERUP, Drude; i FREIDENVALL, Lenita. «Quotas as a 'fast track' to equal representation for women». *A International Feminist Journal of Politics*, núm. 7:1, 2015.

DALHLERUP, Drude; i LEYENAAR, Monique (eds.). *Breaking male dominance in old democracies*. Oxford: Oxford University Press, 2013.

DARCY, Robert; WELCH, Susan; i CLARK, Janet. *Women, Elections, and Representation*. Londres: University of Nebraska Press, 1994.

DAVIS, Rebecca. H. *Women and Power in Parliamentary Democracies: Cabinet Appointments in Western Europe, 1968-1992*. Lincoln: University of Nebraska Press, 1997.

DITTMAR, Kelly. «Encouragement is not enough: addressing social and structural barriers to female candidate recruitment». A *Politics & Gender*, núm. 11 (4), p. 759-765, 2015.

DUBE, Oeindrila; HARISH, S.P. «Queens» [en línia]. 2017. Disponible a: <www.ssrn.com>.

DUVANDER, Ann; i LAMMI-TASKULA, Johanna. «Parental leave». A GISLASON, Ingolfur i EYDAL, Guöny. B. (eds.). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Copenhagen, Nordic Council of Ministers, 2011.

ESAIASSON, Peter. «Focus of representation». A ESAIASSON, Peter; HEIDAR, Knut (eds.). *From Westminster to Congress and Beyond. The Nordic Experience*. Columbus: Ohio State Univ. Press, 2000.

ESCOBAR-LEMMON, Maria; i TAYLOR-ROBINSON, Michelle. «Women Ministers in Latin American Government: When, Where, and Why?». A *American Journal of Political Science*, núm. 49 (4), p. 829-844, 2005.

ESCOBAR-LEMMON, Maria; i TAYLOR-ROBINSON, Michelle. «Pathways to Power in Presidential Cabinets: What are the Norms for Different Cabinet Portfolios and do Female Appointees Conform to the Norm? A Study of 5 Presidential Democracies» [en línia]. Conferència presentada a American Political Science Association Annual Meeting celebrada a Toronto entre el 3 i 9 setembre del 2009. Disponible a: <www.ssrn.com>.

ESCOBAR-LEMMON, Maria; i TAYLOR-ROBINSON, Michelle. *Women in Presidential Cabinets: Power Players or Abundant Tokens?* Oxford: Oxford University Press, 2016.

- ESPÍRITO-SANTO, Ana. *The Symbolic Value of Descriptive Representation: The Case of Female Representation*. Presentació de la tesis doctoral. Florència: European University Institute, 2011.
- FREIDENVALL, Lenita. «Women's Descriptive and Substantive Representation in Nordic Politics». A HOFMEISTER, Wilhem; SARMAH, Megha; KAUR, Dilpreet (eds). *In Women, Policy and Political Leadership: Regional Perspectives in Today's World*. Singapur: Konrad Adenauer Stiftung, 2015.
- FREIDENVALL, Lenita; DAHLERUP, Drude; i SKJEIE, Hege. «The Nordic Countries: an incremental model?». A *Women, Quotas and Politics*, Drude Dahlerup. Nova York: Routledge, 2006.
- FRASER, Nancy. «Institutionalizing Democratic Justice: Redistribution, Recognition and Participation». A BENHABIB, Seyla; FRASER, Nancy (eds). *Pragmatism, Critique, Judgment*. Cambridge, MA: MIT Press, 2003.
- FRANCESCHET, Susan; i THOMAS, Gwynn. «Gender and Executive Office: Analyzing parity cabinets in Chile and Spain». Conferència presentada durant la General Conference of the European Consortium for Political Research celebrada a Reykjavik entre el 25 i 28 d'agost del 2011.
- GENOVESE, Michael A. «Women as Political Leaders: What Do We Know?». A *Women as Political Leaders: Studies in Gender and Governing*. GENOVESE, Michael A. i STECKENRIDER, Janie S. (eds). Nova York: Routledge, 2013.
- GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. «Swedish Government Offices Yearbook» [en línia]. Disponible a: <www.government.se>.
- GREVIO [Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence]. «Analytical study of the results of the Fourth Round of Monitoring the Implementation of Recommendation Rec (2002)5 on the Protection of Women against Violence in Council of Europe member states». Estrasburg: Council of Europe, 2019.
- HERNES, Helga. *Welfare State and Woman Power: Essays in State Feminism*. Oslo: Scandinavian University Press, 1987.

HOLMSTRÖM, Charlotta; i SKILBREI, May-Len. «Nordiska prostitutionsmarknader i förändring: En inledning» [Nordic prostitution markets in transition: an introduction]. A HOLMSTRÖM, Charlotta; SKILBREI, May-Len, (eds). *Prostitution i Norden: Forskningsrapport* [Prostitution in the Nordic region: Research report]. Copenhagen: Nordiska ministerrådet, 2008.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. «Salario anual medio, mediano y modal. Salario por hora. Brecha salarial de género (no ajustada) en salarios por hora» [en línia], 2019. Disponible a: <www.ine.es>.

INHETVEEN, Katharina. «Can Gender Equality Be Institutionalized?». A *The Role of Launching Values in Institutional Innovation. International Sociology*, núm. 14:4, p. 403-422, 1999.

JAKOBSSON, Niklas; i KOTSADAM, Andreas. «Gender Equity and Prostitution: An Investigation of Attitudes in Norway and Sweden» [en línia]. A *Feminist Economics*, núm. 17:1, p. 31-58, 2011. Disponible a: <www.doi.org>.

JALALZAI, Farida. «Women Rule: Shattering the Executive Glass Ceiling». A *Politics & Gender*, núm. 4 (2): p. 1-27, 2008.

JALALZAI, Farida. *Shattered, Cracked or Firmly Intact? Women and the Executive Glass Ceiling Worldwide*. Nova York: Oxford University Press, 2013.

JALALZAI, Farida. *Women Presidents of Latin America: Beyond Family Ties?*. Nova York: Routledge, 2016.

KOCH, Michael; i FULTON, Sarah. «In the Defense of Women: Gender, Office Holding, and National Security Policy in Established Democracies». A *The Journal of Politics*, núm. 73:1, p. 1-16, 2011.

KOTSADAM, Andreas; i JAKOBSSON, Niklas. «Shame on you, John! Law stigmatization, and the demand for sex» [en línia]. A *European Journal of Law Economics*, núm. 37, p. 393, 2014. Disponible a: <www.doi.org>.

KROOK, Mona-Lena; i O'BRIEN, Diana. «All the President's Men? The Appointment of Female Cabinet Ministers Worldwide». A *The Journal of Politics*, núm. 74 (3), p. 840-855, 2012.

- LAWLESS, Jennifer; i FOX, Richard L. *It still takes a candidate: Why women don't run for office*. Nova York: Cambridge University Press, 2010.
- LOVENDUSKI, Jonni; i NORRIS, Pippa (eds). *Women in Politics*. Nova York: Oxford University Press, 1996.
- LOVENDUSKI, Jonni; i NORRIS, Pippa. «Westminster Women: the Politics of Presence». *A Political Studies*, núm. 51, p. 84-102, 2003.
- MAZEY, Sonia. *Gender mainstreaming in the EU. Principles and practice*. Londres: Kogan Page Lmt, 2001.
- MACKAY, Fiona. «'Thick' conceptions of substantive representation: Women, Gender and Political Institutions». *A Journal of Representative Democracy*, núm. 44 (2), p. 125-139, 2008.
- MANSBRIDGE, Jane. «Should Blacks Represent Blacks and Women Represent Women? A Contingent 'Yes'». *A The Journal of Politics*, núm. 61 (3), p. 628-657, 1999.
- MINISTRY OF INTEGRATION AND GENDER EQUALITY. «Swedish integration policy» [en línia]. Fact Sheet, 2009. Disponible a: <www.government.se>.
- MOON, Jeremy; i FOUNTAIN, Imogen. «Keeping the Gates? Women and Ministers in Australia, 1970-1996». *A Australian Journal of Political Science*, núm. 32, p. 455-466, 1997.
- MÜLLER-ROMMEL, Ferdinand; i VERCESI, Michelangelo. «Prime ministerial careers in the European Union: does gender make a difference?». *A European Politics and Society*, núm. 18 (2), p. 245-262, 2017.
- NIVEN, David. «Party elites and women candidates: The shape of bias». *A Women and Politics*, núm. 19 (2), p. 57-80, 1998.
- NORRIS, Pippa; i LOVENDUSKI, Jonni. «Women Candidates for Parliament: Transforming the Agenda?». *A British Journal of Political Science*, núm. 19 (1), p. 106-115, 1989.

NORRIS, Pippa; i INGLEHART, Ronald. *Rising Tide: Gender Equality & Cultural Change around the World*. Nova York: Cambridge University Press, 2003.

O'BRIEN, Diana. «Rising to the Top: Gender, Political Performance, and Party Leadership in Advanced Industrial Democracies». *American Journal of Political Science*, núm. 59 (4), p. 1022-1039, 2015.

O'BRIEN, Diana; i REYES-HOUSHOLDER, Catherine. «Women and Executive Politics». A ANDEWEG (et al). Rudy; *Oxford Handbook of Political Executives*, (eds). Oxford: Oxford University Press, 2019.

O'NEILL, Brenda; i STEWART, David. «Gender and Political Party Leadership in Canada». *Party Politics*, núm. 15 (6), p. 737-757, 2009.

O'REGAN, Valerie. *Gender Matters: Female Policymakers' Influence in Industrialized Nations*. Londres: Praeger, 2000.

PATEMAN, Carole. *The sexual contract*. Oxford: Standford University Press, 1988.

PAXTON, Pamela; i HUGHES, Melanie. «The Increasing Effectiveness of National Gender Quotas, 1990-2010». *A Legislative Studies Quarterly*, núm. 40 (3), p. 331-362, 2015.

PITKIN, Hanna F. *The Concept of Representation*. California: University of California Press, 1967.

PHILLIPS, Anne. *The Politics of Presence: The Political Representation of Gender, Ethnicity, and Race*. Nova York: Oxford University Press, 1995.

RAAUM, Nina. «The Presence of Women in Parliamentary Politics». A HEIDAR, Knut (ed.). *Nordic Politics*. Oslo: Universitetsforlaget, p. 142-163, 2004.

RAAUM, Nina. «Gender equality and political representation: A nordic comparison» [en línia]. *A West European Politics*, núm. 28:4, p. 872-897, 2005. Disponible a: <www.doi.org>.

REYES-HOUSHOLDER, Catherine. «Presidential Power, Partisan Continuity and Pro-Women Change in Chile: 2000-10». A MARTIN, Janet; BORRELLI, Mary-Anne (eds). *The Gendered Executive: A Comparati-*

- ve Analysis of Presidents, Prime Ministers and Chief Executives*. Filadèlfia: Temple University Press, 2016.
- REYES-HOUSHOLDER, Catherine; i SCHWINDT-BAYER, Leslie. «The Impact of Presidentas on Political Activity». A MARTIN, Janet; BORRELLI, Mary-Anne (eds). *The Gendered Executive: A Comparative Analysis of Presidents, Prime Ministers, and Chief Executives*. Filadèlfia: Temple University Press, 2016.
- REYES HOUSHOLDER, Catherine. «Presidentas rise: Consequences for Women in Cabinets?». A *Latin American Politics and Society*, núm. 58 (3), p. 3-25, 2016.
- REYNOLDS, Andrew. «Women in the Legislatures and Executives of the World: Knocking at the Highest Glass Ceiling». A *World Politics*, núm. 51 (4), p. 547-572, 1999.
- RITCHTER, Linda K. «Exploring Theories of Female Leadership in South and Southeast Asia». A *Pacific Affairs*, núm. 63 (4), p. 524-40, 1990.
- RÖNNBLUM, Malin. «Letting Women in? Gender Mainstreaming in Regional Policies» [en línia]. A *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, núm. 13, p. 164-174, 2005. Disponible a: <www.doi.org>
- SAINSBURY, Diane. «Women's Political Representation in Sweden: Discursive Politics and Institutional Presence». A *Scandinavian Political Studies*, núm. 27 (1), p. 65-87, 2004.
- SEIDEGÅRD, Cecilia Schelin (et al). «Mål och myndighet». A *Effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*. Estocolm: Statens Offentliga Utredningar, 2015.
- SHEA, Daniel; i HARRIS, Rebecca. H. «Gender and local party leadership». A *Journal of Women, Politics and Policy*, núm. 28 (12), p. 61-85, 2006.
- SHEDOVA, Nadezhda. *Obstacles to Women's Participation in Parliament in Women in Politics: Beyond Numbers*. Estocolm: International IDEA, 1997.
- SHRAGE, Laurie. «Feminist Perspectives on Sex Markets» [en línia]. Stanford: Encyclopedia of Philosophy, 2007. Disponible a: <www.plato.stanford.edu>.

- SIAROFF, Alan. «Women's Representation in Legislatures and Cabinets in Industrial Democracies». A *International Political Science Review*, núm. 21 (2), p. 197-215, 2000.
- SIMIEN, Evelyn M. *Historic Firsts: How Symbolic Empowerment Changes US Politics*. Oxford: Oxford University Press, 2015.
- SIRING, Annelie. «Sexhandel, sexköplagstiftning och myndighetsförståelse: Ett svenskt exempel». A HOLMSTRÖM, Charlotta; i SKILBREI, May-Len (eds). *Prostitution i Norden: Forskningsrapport*, p. 326-356, 2008.
- SJOBERG, Laura. «Feminism». A T'HART, Paul; RHODES, Rod. *Oxford Handbook of Political Leadership*, p. 72-86. Oxford: Oxford University Press, 2014.
- SKJEIE, Hege. *Den politiske betydningen av kjønn. En studie av norsk topp-politikk*. Oslo: Inst. Samfunnsforskning, 1992.
- SYKES, Patricia. «Incomplete Empowerment: Female Cabinet Ministers in Anglo American Systems». A KANE, John; PATAPAN, Haig; T HART, Paul. *Dispersed Democratic Leadership: Origins, Dynamics, & Implications*, p. 37-59. Oxford: Oxford University Press, 2009.
- STOCKEMER, Daniel; i SUNDSTROM, Aksel. «Women in cabinets. The role of party ideology and government turnover». A *Party Politics*, p. 1-11, 2017.
- STORTINGET. Web oficial del parlament noruec. Disponible a: <www.stortinget.no>.
- STUDLAR, Donley T; i MONCREIF, Gary. «Women's Work? The Distribution and Prestige of Portfolios in the Canadian Provinces». A *Governance*, núm. 12, p. 380-394, 1999.
- SVANSTRÖM, Ywonne. «Criminalising the John. A Swedish Gender Model?». A OUTSHOORN, Joyce (eds). *The Politics of Prostitution: Women's Movements, Democratic States and the Globalisation of Sex Commerce*, p. 225-244. Cambridge, RU: Cambridge University Press, 2004.

- TEORELL, Jan (et al). «The Quality of Government Dataset» [en línia]. Gothenburg: University of Gothenburg, The Quality of Government Institute, 2011. Disponible a: <www.qog.pol.gu.se>.
- THAMES, Frank; i WILLIAMS, Margaret. *Contagious Representation: Women's Political Representation in Democracies around the World*. Nova York: New York University Press, 2013.
- THOMAS, Sue. *How Women Legislate*. Nova York: Oxford University Press, 1994.
- TOWNS, Ann. «Understanding the Effects of Larger Ratios of Women in National Legislatures» [en línia]. A *Women & Politics*, núm. 25:1-2, p. 1-29, 2003. Disponible a: <www.doi.org>.
- TREMBLAY, Manon. «Do Female MPs Substantively Represent Women? A Study of Legislative Behaviour in Canada's 35th Parliament». A *Canadian Journal of Political Science*, núm. 31 (3), p. 435-465, 1998.
- TRIPP, Aili; i KANG, Alice. «The global impact of quotas: on the fast track to increased female legislative representation». A *Comparative Political Studies*, núm. 41, p. 338-361, 2008.
- VALIENTE, Celia; RAMIRO, Luis; i MORALES, Laura. «Women in the Spanish Parliament». A GALLIGAN, Yvonne; TREMBLAY, Manon (eds). *Sharing Power: Women, Parliament and Democracy*. Aldershot: Ashgate, 2005.
- VERGE, Tània. «Cuotas de género y reclutamiento político. Análisis del Parlament de Catalunya, 1980-2010». A *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 26, p. 87-104, 2011.
- VERGE, Tània. «Institutionalising Gender Equality in Spain: Incremental Steps from Party to Electoral Gender Quotas». A *West European Politics*, núm. 35 (2), p. 395-414, 2012.
- VERGE, Tània. «The Gender Regime of Political Parties: Feedback Effects between Supply and Demand». A *Politics & Gender*, núm. 11 (4), p. 754-759, 2015.
- VERGE, Tània; i CLAVERIA, Sílvia. «Gendered political resources: The case of party office» [en línia]. A *Party Politics*, núm. 24 (5), p. 536-548, 2018. Disponible a: <www.doi.org>.

- VERGE, Tània; i DE LA FUENTE, Maria. «Playing with different cards: Party politics, gender quotas and women's empowerment». *A International Political Science Review*, núm. 35 (1), p. 67-79, 2014.
- VERGE, Tània; PASTOR, Raquel. «Women's Political Firsts and Symbolic Representation». *A Journal of Women, Politics & Policy*, núm. 39 (1), p. 26-50, 2018.
- VERGE, Tània; i ASTUDILLO, Javier. «The gender politics of executive candidate selection and reselection» [en línia]. *A European Journal of Political Research*, 2018. Disponible a: <www.doi.org>.
- WANGNERUD, Lena. «Testing the Politics of Presence: Women's Representation in the Swedish Riksdag». *A Scandinavian Political Studies*, núm. 23 (1), p. 67-91, 2000.
- WANGNERUD, Lena. «A step-wise development: women in parliament in Sweden». A BALLINGTON, Julie; KARAM, Azza (eds). *Women in Parliament: Beyond Numbers*, p. 238-248. Estocolm: IDEA Handbook, 2006.
- WARWICK, Paul; i DURCKAM, James. «The Portfolio Allocation Paradox: An Investigation into the Nature of a Very Strong but Puzzling Relationship». *A European Journal of Political Science*, núm. 45, p. 635-65, 2006.
- WAUTERS, Bram; i PILET, Jean-Benoit. «Electing Women as Party Leaders: Does the Selectorate Matter?». A CROSS, William; i PILET, Jean-Benoit (eds). *The Politics of Party Leadership: a Cross-national Perspective*. Oxford, RU: Oxford University Press, 2015.
- WAYLEN, Georgina. *Gender and Informal Institutions*. Londres: Rowman and Littlefield International, 2017.
- WEISBERG, Hebert. «Cabinet Transfers and Departmental prestige: Someone Old, Someone New, Someone Borrowed». *A American Politics Quarterly*, núm. 15 (2), p. 238-253, 1987.
- WHITFORD, Andrew; WILKINS, Vicky; i BALL, Mercedes. «Descriptive Representation and Policymaking Authority: Evidence from Women in Cabinets and Bureaucracies». *A Governance*, núm. 20 (4), p. 559-80, 2007.

WORLDWIDE GUIDE TO WOMEN IN LEADERSHIP. «Women Ministers and Women Heads of Government» [en línia]. Disponible a: <www.guide2womenleaders.com>.

