

XIII SEMINARIO DE
INVESTIGACIÓN



Máster en Democracia y Gobierno

Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales

Universidad Autónoma de Madrid

Working Papers Online Series

http://www.uam.es/ss/Satellite/Derecho/es/1242658791834/listadoCombo/Working_Papers.htm

Estudio/Working Paper 174/2016

“Reclutamiento político y sesgos de género: El impacto del capital homosocial masculino”

Tània Verge
Universitat Pompeu Fabra

Silvia Claveria
Universidad Carlos III

Resumen

Este artículo investiga si el hecho de ocupar un cargo orgánico es instrumental para acceder al patronazgo político distribuido por los partidos en las democracias industriales avanzadas. El análisis de las candidaturas parlamentarias y de los nombramientos ministeriales y post-ministeriales confirma que ostentar un cargo de partido es un recurso de capital político clave. No obstante, se observa un efecto heterogéneo por sexos ya que el ejercicio de cargos orgánicos beneficia exclusivamente a las carreras políticas de los hombres. Para identificar el mecanismo causal que subyacente se realiza un meta-análisis cualitativo de la literatura sobre género y reclutamiento político. Este análisis de segundo orden sugiere que el capital homosocial masculino desarrollado en el seno de los partidos se traduce en una variedad de normas y prácticas informales que proporcionan a los hombres un mayor acceso a las oportunidades, recursos y reconocimiento que más se valoran en el reclutamiento político.

Palabras clave: Reclutamiento político; Partidos políticos; Patronazgo político; Representación de las mujeres; Capital homosocial; Feminismo institucionalista.

1. Introducción

A pesar de los logros políticos alcanzados por las mujeres en las últimas décadas, tanto el poder legislativo como el ejecutivo siguen dominados por los hombres (Jalalzai y Krook, 2010). Los parlamentos y gobiernos de composición íntegramente masculina se han extinguido pero la paridad sigue siendo todavía un hecho excepcional. Mientras que los factores socioculturales e institucionales explican parte de las diferencias halladas entre países en la representación política de las mujeres, los partidos son los actores clave en el avance o estancamiento de la presencia política de las mujeres (Kittilson, 2006; Claveria, 2014a). La obstaculización a la feminización de las instituciones políticas por parte de los partidos es un hecho contrastado en la literatura especializada (Lovenduski y Norris, 1993; Norris y Lovenduski, 1995). No obstante, es necesario profundizar en el conocimiento de las dinámicas de inclusión y exclusión por género que ocurren en los partidos así como identificar las normas y prácticas informales subyacentes a los procesos de reclutamiento político (Bjarnegård y Kenny, 2015).

Dado que los partidos políticos son los principales distribuidores de los cargos electos y de designación, la militancia del partido y especialmente los individuos que ocupan cargos en su estructura cuentan con un “recurso organizativo” clave en los procesos de selección (Kopecký y Mair, 2012). Si bien el patronazgo político es una prerrogativa formal de los partidos, distribuirlo a sus miembros y cargos orgánicos es, en gran parte, una práctica informal (no escrita) que bien podría estar segada al género. Para investigar si en las etapas más avanzadas del reclutamiento político haber ejercido un cargo orgánico conlleva implicaciones de género sobre las carreras políticas partimos de un enfoque institucionalista y a la vez feminista que considera el género como una variable relevante para el análisis del poder en la esfera pública (Mackay, Kenny y Chappell 2010; Krook y Mackay 2011). Como sostienen Annesley y Gains (2010: 912), “las reglas formales e informales de un contexto institucional influyen en los resultados de otros contextos institucionales”. Estos arreglos institucionales moldean la forma en la que los recursos se hallan a disposición y son intercambiados entre los actores políticos. Por lo tanto, al operar de manera “selectiva y parcial”, el reclutamiento político puede aventajar a algunos individuos a expensas de otros (Ibid, p. 913).

De manera específica, utilizando una metodología mixta, este artículo profundiza en el estudio de los sesgos de género en las etapas más avanzadas del reclutamiento político, esto es, las candidaturas parlamentarias, los nombramientos ministeriales así

como en aquellos puestos post-ministeriales en la vida pública y semi-pública distribuidos por los partidos. El estudio adopta un enfoque comparado, centrándose en las democracias industriales avanzadas. Tras mostrar mediante el análisis estadístico que en su ascenso político los hombres se benefician en mayor medida que las mujeres de ocupar un cargo orgánico, el artículo analiza las dinámicas de poder de género. A través de un análisis meta-cualitativo de los estudios recientes sobre género y reclutamiento político descubrimos una lógica institucional específica y “generizada” (*gendered*, en inglés): ocupar un cargo orgánico proporciona a los hombres un acceso privilegiado al patronazgo político a través de una variedad de normas y prácticas informales sustentadas en el “capital homosocial” masculino, un capital interpersonal generado entre hombres en beneficio de otros hombres (Bjarnegård, 2013: 24).

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera. Empezamos conceptualizando los cargos orgánicos como un recurso de capital político sesgado al género. Tras presentar los datos y métodos utilizados en el estudio, pasamos al análisis empírico. Examinamos primero los resultados del análisis cuantitativo y posteriormente los resultados del meta-análisis cualitativo. En la última sección discutimos los principales resultados y concluimos.

2. Cargos orgánicos: ¿Un recurso de capital político sesgado al género?

Los partidos políticos son fundamentales para la democracia representativa. Además de agregar y representar los intereses sociales y socializar a la ciudadanía en la política democrática, se encargan del reclutamiento de líderes y de organizar campañas electorales. Aun cuando las candidaturas independientes son posibles, la inmensa mayoría de candidatos y candidatas compiten en las elecciones bajo las siglas de un partido. De hecho, las personas aspirantes son elegidas fundamentalmente entre la militancia de los partidos (Gallagher y Marsh, 1988). A su vez, la asignación de funciones de liderazgo clave dentro de los parlamentos (dirección del grupo parlamentario, portavocías de las comisiones, etc.) suele ser realizada por la ejecutiva de los partidos.

Aunque formalmente la selección de los ministros y ministras es una competencia exclusiva del presidente o presidenta del gobierno, los partidos también juegan un papel importante en su nombramiento. Quien preside el gobierno suele ser el líder del partido y

varios pesos pesados del partido tienden a ocupar posiciones destacadas en el gabinete, observándose así una fusión entre las elites del partido y las ministeriales (Blondel, 2000). Además, ciertos criterios partidistas, como la asignación de cuotas territoriales o el equilibrio entre corrientes ideológicas internas, están presentes en los nombramientos ministeriales (véase Kopecký, Mair y Spirova, 2012).

De manera similar, los partidos pueden facilitar la carrera política de ex-ministros y ex-ministras en los rangos más elevados de la administración pública, en los órganos consultivos y organismos reguladores del Estado, así como en los consejos de administración de las empresas públicas. El patronazgo político abarca incluso los procesos de privatización mediante el nombramiento de cargos del partido como consejeros de estas empresas (Kopecký y Mair, 2012: 13). No resulta pues sorprendente que los ex-ministros que ocupan cargos en los partidos suelen tener carreras políticas más dilatadas en el tiempo que aquellos ministros sin tales credenciales (Ennsner-Jedenastik, 2014). Finalmente, los partidos pueden ofrecer a los ex-ministros posiciones seguras en las listas electorales o nuevos cargos orgánicos (Stolz y Kintz, 2014).

De este modo, ser militante de un partido y, más concretamente, ostentar un cargo orgánico, opera como un “recurso organizativo” que ofrece acceso directo al patronazgo político, cuya distribución utilizan los partidos para controlar el diseño y la implementación de las políticas públicas (Kopecký y Mair, 2012, 3). El patronazgo político es, pues, ante todo un “mecanismo crucial de reclutamiento político” (Ibid, p. 12). ¿Hasta qué punto los beneficios derivados de ostentar un cargo de partido se distribuyen por igual entre ambos sexos? Los estudios de género y política han mostrado que los partidos políticos son contextos institucionales cuyas estructuras, prácticas y procedimientos se hallan “saturados de género” (Lovenduski, 2005; véase también Kenny y Verge, 2016). Por este motivo, desempeñar un cargo de partido puede producir un acceso diferenciado al patronazgo político para los hombres y las mujeres.

Tal como expone Kenney (1996: 456), las experiencias de los individuos dentro de una institución varían en función del sexo, incluido el acceso a las oportunidades y la definición de las cualidades y características más valoradas que permiten disfrutar de tales oportunidades. El género se “hace” a menudo en las instituciones a través de reglas informales (no escritas) sobre la masculinidad y la feminidad, manteniendo así unas relaciones de poder asimétricas (Mackay, Kenny y Chappell, 2010; Krook y Mackay, 2011). Este desequilibrio de poder persiste aun cuando hombres y mujeres ocupan

posiciones similares (de elección o designación) debido a que el poder se deriva tanto del propio sistema institucional de valores sesgado al género como de las relaciones interpersonales “imbuidas de ideología de roles sexuales, de socialización en roles de género y de estereotipos sobre los comportamientos, estilos, actitudes y creencias que cada sexo debería manifestar” (Kelly y Duerst-Lahti, 1995: 59).

En este sentido, los valores, normas, convenciones, rutinas y prácticas socialmente compartidas guían *de facto* los procesos y las interacciones institucionales y pueden incluso socavar las reformas de género, como las cuotas, cuando la implementación de las reglas formales no cuentan con una vigilancia activa (Chappell y Waylen, 2013; Helmke y Levitsky, 2004). Estas normas y prácticas no escritas protegen la dominación masculina por medio de una “lógica de adecuación de género” (Chappell 2006) y de narrativas institucionales de comportamiento “generizadas” que legitiman los resultados diferenciados de hombres y mujeres (Lowndes, 2014; Waylen, 2014).

El poder posicional en los partidos suele allanar el camino de una carrera política pero el progreso de las mujeres en estas organizaciones es todavía un “proceso controvertido, lento, desigual e incompleto” (Kittilson, 2013: 546). La feminización gradual de las ejecutivas de los partidos (Kittilson, 2006) se ha combinado con una “reinscripción” del género a través de dinámicas de inclusión y exclusión en los círculos de poder informal (Verge y De la Fuente, 2014). Las mujeres tienden a acceder a posiciones de liderazgo en contextos de baja popularidad del partido, esperándose, sin embargo, que consigan logros poco realistas (Trimble y Arscott, 2003: 71).

Se observan también diferencias de género en lo que se refiere al apoyo obtenido en los procesos de selección de líderes en el seno de los partidos, sufriendo el liderazgo de las mujeres una mayor contestación y experimentando éstas una supervivencia en el cargo más baja (O’Neill y Steward, 2009: 747; Saber, 2013: 59), especialmente tras la pérdida de apoyo electoral del partido (O’Brien y Rickne, 2014; O’Brien, 2015). La menor permanencia de las mujeres en posiciones de liderazgo también está estrechamente relacionada con ciertas prácticas generizadas dentro de los partidos, como el uso de dobles raseros (más altos para ellas), el sometimiento de las mujeres a un escrutinio continuo y la concesión de un escaso reconocimiento por su trabajo (Verge y De la Fuente, 2014: 72).

Otras experiencias sesgadas al género incluyen la división sexual del trabajo en la asignación de los cargos orgánicos (Jennings y Farah, 1981; Verge, 2015; Threlfall, 2005). Las mujeres asumen con mayor frecuencia tareas de tipo intensivo o trabajo rutinario (Fowlkes, Perkins y Tolleson-Rinehart, 1979), lo que produce una disposición asimétrica de recursos, visibilidad e influencia. Esto nos recuerda que el género constituye “oposición y jerarquía” (Kenney, 1996: 458). Por ello, pese a que ocupar un cargo orgánico sea un recurso de capital político para quienes desean labrarse una carrera política, las “reglas en uso” (Leach y Lowndes, 2007) pueden convertirlo en un recurso organizativo generizado, es decir, más beneficioso para los hombres que para las mujeres. Confirmar o refutar esta expectativa teórica requiere examinar tanto los procesos de reclutamiento político como el contexto institucional donde tienen lugar – esto es, los partidos políticos.

Datos y métodos

Como sostienen Mackay, Armitage y Malley (2014: 104), “responder a las preguntas planteadas por el enfoque de género del institucionalismo requiere una aproximación multi-método”. En primer lugar, para estudiar si desempeñar un cargo de partido produce efectos heterogéneos por sexo realizamos un análisis comparado entre países. En el caso de las candidaturas parlamentarias, utilizamos la base de datos del proyecto *Comparative Candidate Survey* (CCS, 2014). Se ha creado una variable dicotómica que mide si los candidatos y candidatas ostentan (1) o no ostentan (0) algún cargo orgánico en cualquier nivel del partido (local, regional o nacional)¹. Para explorar la distribución por sexo de los cargos en el gobierno y en las ocupaciones post-ministeriales utilizamos la base de datos de Claveria (2014b) que incluye información sobre gobiernos de democracias industriales avanzadas con partidos políticos fuertes.² La variable “cargos orgánicos” mide en este caso si ministros y ministras han ocupado (1) o no (0) tal posición en alguno de los órganos nacionales del partido.

¹ Los países con datos disponibles sobre cargos orgánicos para los candidatos y candidatas de las respectivas elecciones nacionales más recientes son: Bélgica, República Checa, Dinamarca, Finlandia, Alemania, Grecia, Hungría, Países Bajos, Noruega, Portugal, Suecia y Suiza.

² Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Países Bajos, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza y Reino Unido.

Debido a la inexistencia de información sobre el volumen total de aspirantes y personas elegibles para los cargos parlamentarios, ministeriales y post-ministeriales, nos centramos en aquellas personas que han obtenido dichos puestos. Haber desempeñado un cargo orgánico es la variable independiente principal – en cualquier nivel del partido, para las candidaturas parlamentarias; en el nivel nacional, para los puestos ministeriales y post-ministeriales ya que es en este nivel donde suelen distribuirse los puestos de mayor rango. Las variables dependientes son los diferentes puestos de elección y designación bajo examen. Con el objetivo de descubrir si ocupar un cargo orgánico constituye un recurso de capital político sesgado al género, se interaccionan las variables cargos orgánicos y sexo. Para facilitar la interpretación de esta interacción en la presentación de los resultados se muestran solamente las probabilidades predichas de ocupar cada uno de los puestos políticos. El cálculo de los efectos marginales se basa en regresiones logísticas, con errores agrupados por país, que incluyen otras variables de control, cuya descripción se ofrece en el apéndice.

En segundo lugar, con el fin de identificar el mecanismo causal subyacente al sesgo de género que produce desempeñar un cargo orgánico, adoptamos un enfoque cualitativo. Manteniendo los significados de los estudios previos en su contexto original, el meta-análisis de la literatura sobre género y reclutamiento político nos permite comparar los resultados y producir una síntesis (véase Noblit y Hare, 1988). Este análisis sintético secundario persigue producir nuevas interpretaciones e identificar “el significado de las relaciones conceptuales subyacentes, aunque no necesariamente se expresen de manera explícita en los resultados” (Sandelowski y Barroso, 2007: 200). Como sostienen Bjarnegård y Kenny (2016), las interpretaciones de segundo orden de investigaciones realizadas diacrónicamente – en distintos momentos temporales – en diferentes contextos resultan extremadamente útiles para rastrear dinámicas y mecanismos causales comunes.

3. El efecto heterogéneo de los cargos de partido por sexo

El análisis sobre el potencial efecto heterogéneo de los cargos de partido por sexo se centra en las candidaturas “viables” (con posibilidades de elección) para el parlamento,

en los nombramientos de los ministerios de mayor prestigio o “centrales”³ y en las ocupaciones post-ministeriales en el terreno político. En nuestra muestra, las mujeres representan el 35,8% de las personas candidatas en las elecciones nacionales más recientes, ocupan el 31,3% de los ministerios, aunque la proporción desciende al 18,9% en el caso de las carteras centrales, y constituyen el 28,6% de los ex-ministros que prosiguen su carrera política. Como se ha señalado, la distribución de patronazgo político es una prerrogativa formal de los partidos. Sin embargo, la distribución de puestos públicos entre sus miembros es una práctica informal no recogida por la legislación ni la normativa interna de los partidos. Por lo tanto, el primer objetivo del análisis empírico es demostrar si ocupar un cargo de partido importa en los procesos de reclutamiento. Si se trata de un recurso de capital político, la probabilidad de que un individuo sea seleccionado o nombrado debería aumentar al ostentar un cargo orgánico.

En el caso de las candidaturas parlamentarias, los partidos moldean las posibilidades que los candidatos y candidatas tienen de obtener un escaño al asignarlos a distritos electorales seguros, competitivos o marginales, bajo sistemas mayoritarios, o al ubicarlos en un determinado orden en las listas electorales, bajo sistemas proporcionales (Norris, 2004). Es decir, los partidos determinan la viabilidad de una candidatura. En ambos sistemas electorales se ha detectado un sesgo de género en la asignación de las candidaturas viables (Murray, 2013; Luhiste, 2015). Como la base de datos del *Comparative Candidate Survey* (CCS, 2014 no especifica en qué tipo de distrito o posición en las listas se concurrió a las elecciones, utilizamos como aproximación la variable que indica si el candidato o candidata resultó elegido o no en las elecciones nacionales más recientes. Es decir, asociamos el hecho de haber obtenido un escaño a competir en un distrito ganador o en una posición segura en las listas.

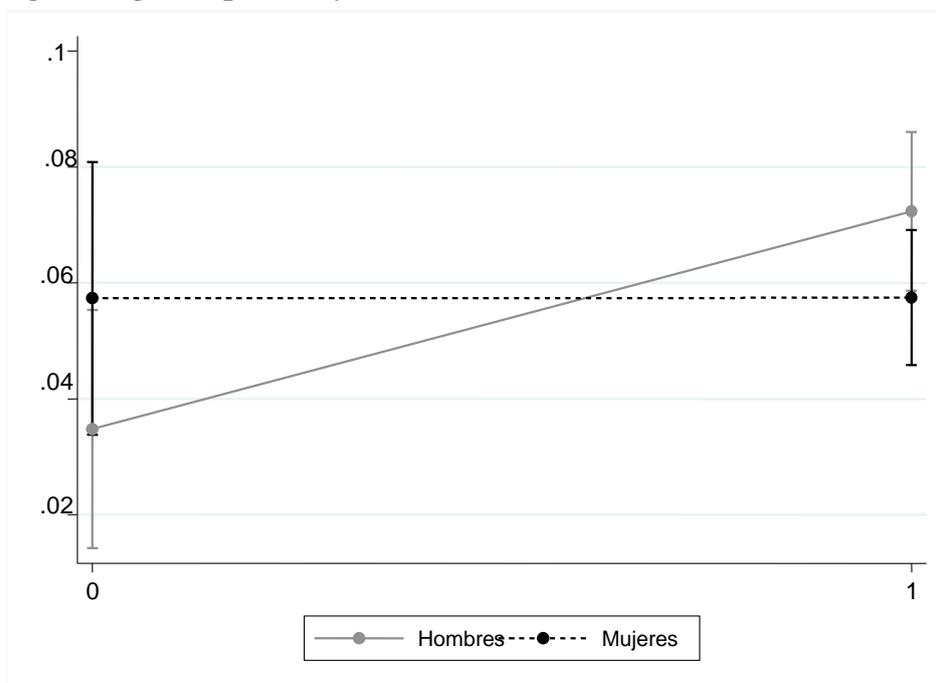
La proporción de individuos con cargos orgánicos en cualquier nivel del partido es más alta entre los candidatos y candidatas electos (92%) que entre los no electos (80,3%) – diferencia estadísticamente significativa al 1%. Entre las personas electas, los hombres disponen de este recurso organizativo en mayor medida que las mujeres (93,4% frente al 88,3%, con una diferencia estadísticamente significativa al 5%). Concretamente, la Figura 1 muestra que, cuando se controla por otras variables como la experiencia

³ Las carteras “centrales” (*inner*, en inglés) son aquellas que se hallan en todos los gobiernos y en todos los países y que no tienden a combinarse con otras áreas ministeriales: defensa, hacienda, economía, interior y asuntos exteriores (Borrelli, 2002).

política (años en puestos políticos), el promedio de horas mensuales de trabajo dedicadas al partido, el nivel educativo y la edad, para las mujeres la probabilidad de ser elegidas es la misma al margen de que hayan ocupado o no un cargo orgánico, mientras que en el caso de los hombres la probabilidad aumenta del 3,5% al 7,2%.

Los cargos orgánicos, como se ha discutido, también resultan relevantes para los nombramientos ministeriales. Usando la base de datos de Claveria (2014), vemos que, aunque la mayoría de ministros y ministras están afiliados a un partido, tan sólo alrededor de un tercio (27,4%) ocupan o han ocupado en el pasado un cargo en los órganos nacionales de su partido. No se detectan diferencias de género significativas (26,3% en el caso de los hombres frente al 30% en el caso de las mujeres). En cuanto a la distribución de las carteras más prestigiosas, siguiendo la clasificación de Borrelli (2002), observamos que el 34,5% de los ministerios “centrales” (defensa, hacienda, economía, interior y asuntos exteriores) están dirigidos por individuos que han tenido cargos de partido, frente al 24,2% de los individuos que lideran los ministerios “periféricos” – diferencia estadísticamente significativa al 5%.

Figura 1. Probabilidades predichas para candidaturas parlamentarias viables, según cargos de partido y sexo

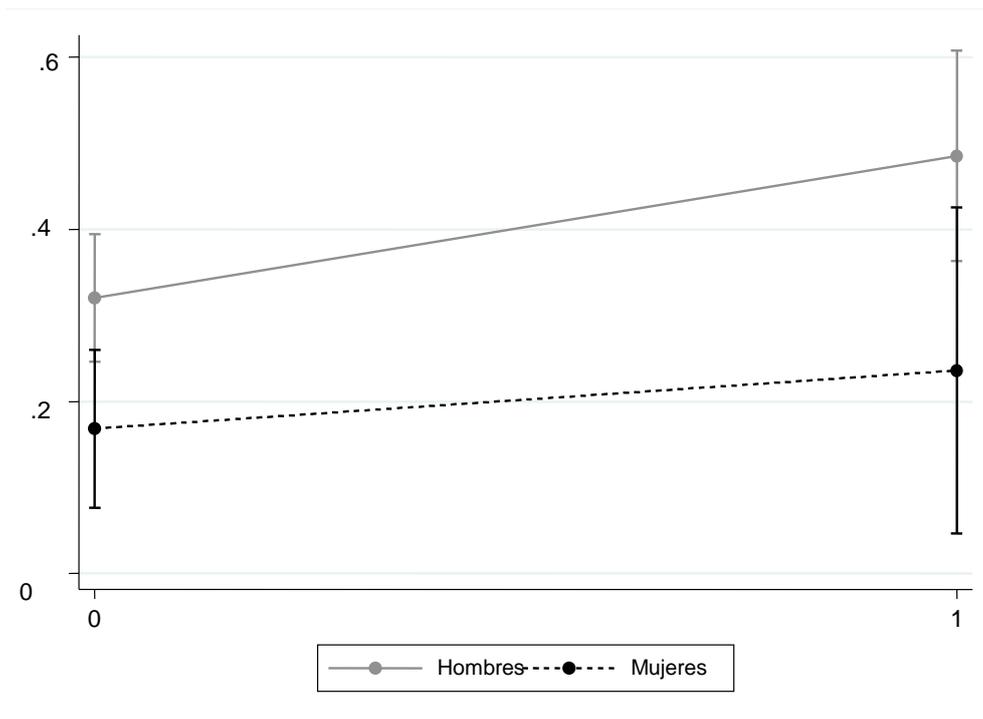


Nota: Intervalos de confianza del 95%.

El volumen de hombres con cargos orgánicos a nivel nacional asignados a las carteras centrales es del 34,3%, en comparación con el 21,9% de los hombres en las carteras periféricas – diferencia estadísticamente significativa al 5%. Por el contrario, las diferencias no son estadísticamente significativas en el caso de las mujeres – el 37,5% de las mujeres que dirigen ministerios centrales han ocupado cargos orgánicos a nivel nacional frente al 28,3% de las que encabezan ministerios periféricos. La interacción entre cargos orgánicos y sexo, como se ilustra en la Figura 2, confirma que desempeñar un cargo en el partido produce efectos heterogéneos.

Controlando por otros factores políticos como la experiencia política, la experticia en el ámbito del ministerio asignado y el nivel educativo, se observa que aquellos hombres que han ocupado cargos en la dirección nacional de su partido incrementan fuertemente la probabilidad de dirigir una cartera central en comparación con los que no han ocupado tales cargos, pero poseer este recurso organizativo no tiene ningún efecto sobre el destino ministerial de las mujeres. La probabilidad de las mujeres de gestionar un ministerio de prestigio aumenta marginalmente del 16,8%, cuando no han ejercido responsabilidades orgánicas, al 23,5% cuando sí lo han hecho. En el caso de los hombres, la probabilidad predicha de ser nombrados a una cartera central sin haber ocupado cargos orgánicos es del 32% y asciende al 48,5% cuando sí han ocupado este tipo de cargos.

Figura 2. Probabilidades predichas para ministerios “centrales”, según cargos de partido y sexo



Nota: Intervalos de confianza del 95%.

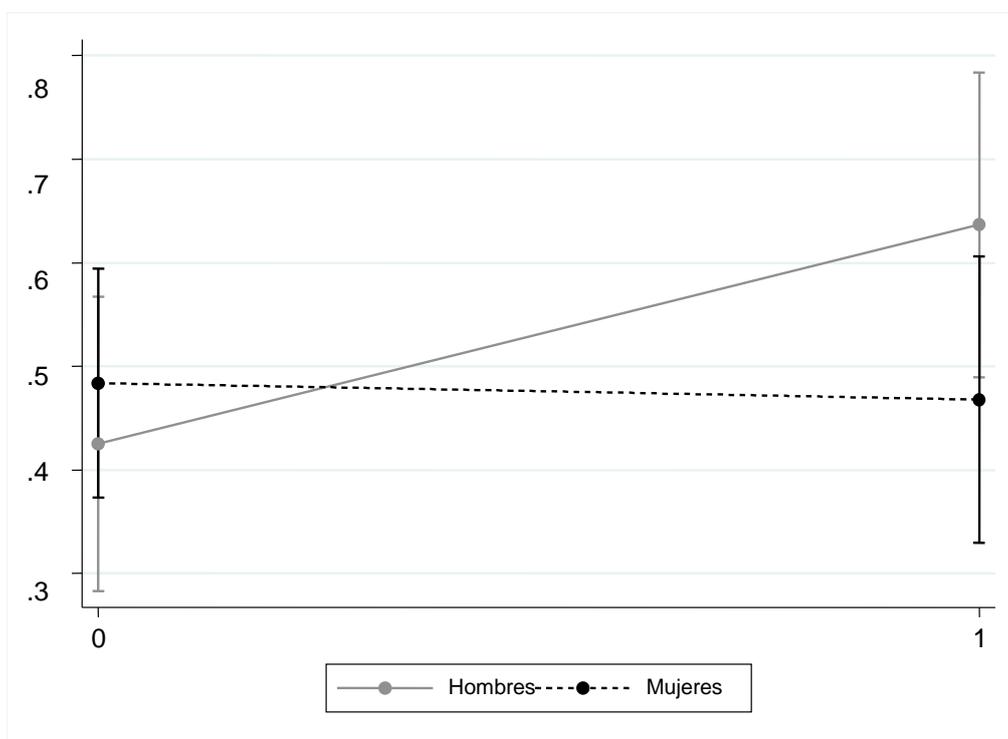
Por último, examinamos en los cargos post-ministeriales en el ámbito político, el terreno donde la influencia de los partidos es mayor – nombramientos en los niveles más altos de la administración pública, en los consejos de administración de las empresas públicas, en los comités asesores y organismos reguladores, o reserva de candidaturas viables en las siguientes elecciones. En conjunto, el 31,8% de los ex-ministros y ex-ministras que logran un nuevo puesto político tras su paso por el gobierno ostentan un cargo orgánico⁴, en comparación con el 21,5% que no han disfrutado de este cargo – diferencia estadísticamente significativa al 5%. Los sesgos de género también operan en este caso. La participación en los órganos del partido es menor entre las ex-ministras que siguen activas en política (27,3%) que entre aquellas que prosiguen su carrera en ocupaciones no políticas (28,6%). Por el contrario, mientras que el porcentaje de ex-ministros que obtienen otro puesto político cuando han ocupado cargos orgánicos es del 33,6%, este recurso organizativo lo tienen solamente el 18% de los ex-ministros que se

⁴ Siguiendo a Claveria y Verge (2015) excluimos aquí aquellos ex-ministros/as que repiten en el siguiente gobierno ya que este destino se clasifica como una nueva ocupación post-ministerial, aunque se siga ejerciendo el mismo cargo.

dedican a otras ocupaciones tras finalizar su mandato gubernamental – diferencia estadísticamente significativa al 1%.

Como se observa en la Figura 3, los efectos marginales en los valores medios de las distintas variables de control, como la experiencia política, la experticia en el ámbito del ministerio asignado, el nivel de patronazgo político de cada país y el tipo de reclutamiento ministerial, indican que los ex-ministros con cargos orgánicos a nivel nacional continúan su carrera política cuando termina el gobierno en mayor medida que aquellos que carecen de este recurso de capital político, incrementándose su probabilidad del 42,5% a 63,6%. En cambio, los cargos de partido no proporcionan ninguna ventaja comparativa a las ex-ministras, contando con una probabilidad decreciente de obtener nuevos puestos políticos del 48,3%, cuando no ostentan dichos cargos, y con una probabilidad del 46,7%, cuando sí lo hacen. Así, poseer este recurso expande exclusivamente la carrera política post-ministerial de los hombres.

Figura 3. Probabilidades predichas para puestos políticos post-ministeriales, según cargos de partido y sexo



Nota: Intervalos de confianza del 95%.

4. Cargos orgánicos y capital homosocial

El efecto heterogéneo por sexo de desempeñar un cargo orgánico produce sugiere que el poder de género está fuertemente arraigado en los partidos. ¿Por qué se produce este sesgo?. ¿Cuáles son las dinámicas generizadas capaces de subordinar o empoderar simultáneamente a personas con un poder posicional similar dentro de los partidos? Con el fin de identificar el mecanismo causal, presentamos a continuación el meta-análisis cualitativo de la literatura sobre género y reclutamiento político. De la comparación de las experiencias de hombres y mujeres en los procesos de selección y el análisis de la estructura de oportunidades políticas al interior de los partidos emerge una línea argumental común: los cargos orgánicos proporcionan a los hombres un mayor acceso al patronazgo político a través de una variedad de normas y prácticas informales derivadas del “capital homosocial” masculino.

Como Bjarnegård (2013: 24) apunta en su investigación sobre el poder masculino en los partidos tailandeses, donde el clientelismo impregna los procesos de reclutamiento político, el *capital homosocial* es un capital interpersonal “predominantemente accesible para otros hombres, así como más valioso cuando se construye entre hombres”. Este concepto encuentra un buen encaje en los estudios sobre partidos y reclutamiento político en democracias de nuestro entorno. Varios trabajos detectan la existencia de “redes informales masculinas” (Verge y de la Fuente, 2014; Annesley, 2015), “*old boy networks*” (Galligan, Clavero y Calloni, 2007; Verge, 2010) y “monopolios de poder masculino” (Jones, 2008; Hinojosa, 2012; Jonson, 2016). Otros estudios señalan la ausencia de las mujeres de “las redes sociales de los reclutadores de los partidos” (Cheng y Tavits, 2011) y de la “trastienda del partido” (Sawer, 2013: 60).

Estas *redes informales* homosociales de varones se forman generalmente a nivel local o de distrito (Hinojosa, 2012; Kenny, 2013; Verge y de la Fuente, 2014) pero funcionan también a nivel nacional (Jones 2008). Dichas redes no deben ser vistas como una estructura singular ya que a menudo se reproducen en las distintas facciones del partido (Jonson, 2016). Esta forma de complicidad masculina no suele ponerse en tela de juicio ni ser considerada política, a pesar de que juega un papel crucial en la toma de decisiones de los partidos y es una fuente de apoyo importante para los aspirantes a puestos políticos (Verge y de la Fuente, 2014: 76). El papel de los mentores también se destaca en varios trabajos. Por ejemplo, Childs y Murray (2014: 82) señalan que los políticos varones “a menudo preparan a sus sucesores, seleccionando a colegas de la

política local para que les reemplacen tras jubilarse”. Del mismo modo, Lillefieldt (2011: 26) indica que “obtener prestado el capital social de un mentor significa conseguir el apoyo informal de una persona de confianza, de un *insider* asentado”. Los mentores y las redes, por lo tanto, constituyen una fuente de poder de género en el nivel de las interacciones y relaciones interpersonales dentro de las instituciones (Kelly y Duerst-Lahti, 1995: 48).

Aunque las conexiones entre los miembros de estas redes informales pueden anteceder a la militancia en el partido, originándose en la universidad, en el mundo laboral o en otras organizaciones, como los sindicatos (véase, por ejemplo, Lovenduski 2013), las redes homosociales masculinas están también presentes en las organizaciones juveniles del partido, donde estos elementos deberían tener menos peso por la edad de los participantes.⁵ Esto demuestra que las dinámicas de participación diferenciadas por género están profundamente institucionalizadas en la cultura política de los partidos y en la de sus organizaciones colaterales. La relativa exclusión histórica de las mujeres de la militancia los partidos y sobre todo de los puestos de liderazgo ha supuesto que, cuando las mujeres acceden a estos espacios, se topan con un “conjunto de prácticas institucionales centradas en la masculinidad” (Lovenduski 2005: 27).

La existencia de una red requiere la separación de los que son miembros de los que no lo son, es decir, “para que las normas colectivas y propósitos de intercambio de información funcionen, se requiere un cierto grado de cierre” (Bjarnegård, 2013: 24). Pero la exclusividad en la “membresía” no sólo se gana por el mero hecho biológico de ser hombre sino que está protegida por otras dinámicas de género. Algunos estudios subrayan que la “cultura machista” de los círculos internos del poder impide a las mujeres acceder al núcleo duro de las redes de confianza (Annesley y Gains, 2010). Las prácticas de exclusión incluyen desde los *tempos* en los que estas redes son construidas y sostenidas a los *espacios* donde operan. Las redes masculinas informales normalmente se reúnen fuera de los espacios de toma de decisiones formales (Sawer, 2013: 60), muy a menudo en bares o restaurantes, una vez concluidas las reuniones de los órganos del partido (Verge y de la Fuente, 2014: 74). También tienden a operar en horarios denominados “antisociales”, es decir, nocturnos (Kolinsky 1993: 144), reflejando así unos horarios

⁵ Mujeres de las juventudes de varios partidos catalanes así lo notificaron en la investigación de Verge y de la Fuente (2014).

masculinos que tan sólo se adaptan a aquellos participantes que cuentan con que otra persona (normalmente una mujer, ya sea la esposa o la madre) se ocupa de sus responsabilidades domésticas y familiares (Franceschet, 2005: 90; Verge y de la Fuente, 2014: 74). Esta práctica derivada de la masculinidad hegemónica establece una norma informal de dedicación intensiva al partido que resulta fundamental en los procesos de selección y que discrimina a las mujeres por la distribución sexual del trabajo imperante en la sociedad (Verge 2015: 755).

Podría argumentarse que, para superar su desventaja política, responsabilidades familiares mediante, las mujeres deberían “infiltrarse” en estas redes informales. Sin embargo, cuando ocasionalmente participan en estos espacios de toma de decisión informal, las mujeres tienden a ser excluidas de las conversaciones (Verge y de la Fuente, 2014: 73), lo que visualiza su condición de “invasoras de espacios” (Puwar, 2004). De hecho, la entrada de mujeres en estas redes alteraría las asunciones implícitas de género (Borrelli, 2000: 189). La exclusión política de las mujeres va más allá de disponer de más o menos tiempo libre; se trata de ser “uno de nosotros”, alguien con quien se puedan generar lazos de solidaridad y confianza fundamentalmente basados en la masculinidad (Galligan, Clavero y Calloni, 2007: 101), como desarrollaremos más adelante. Cabe destacar que en las pocas ocasiones que las mujeres emplean medios informales de relación emergen diferencias sustantivas. Por un lado, su uso suele tener como objetivo presionar a la dirección del partido para que cumpla con sus compromisos en materia de igualdad, por ejemplo la implementación efectiva de las cuotas electorales de género. Por otro lado, las mujeres tienden a construir redes entre personas de diferentes partidos o a tejer alianzas con actores externos, como mujeres periodistas o el movimiento de mujeres (Verge y Espírito-Santo, 2016; Piscopo, 2006).

Según Bjarnegård (2013: 28), las redes masculinas distribuyen *recursos instrumentales* especialmente ventajosos para acceder a puestos políticos e intercambiar información. No obstante, el capital homosocial incluye otras “consideraciones de orden psicológico” o *recursos expresivos* asociados a los roles de género (Ibid, p. 29). El estilo de liderazgo definido desde la masculinidad hegemónica es el reconocido por los integrantes de la red y el que transmite competencia, simpatía y facilita la comunicación y el entendimiento mutuo. Este “sentimiento masculino de privilegio auto-adquirido” conduce a la promoción de los hombres y a la obstrucción informal del acceso de las mujeres (Annesley, 2015: 632). Como señala Sawyer (cf. 2013: 60), si los acuerdos y

decisiones se toman principalmente entre hombres, no es de extrañar que los hombres obtengan mayores beneficios que las mujeres.

Los recursos expresivos que sustentan el capital homosocial proporcionan a los participantes de las redes informales la familiaridad y la confianza sobre las que basar la selección de personas para los cargos del partido, las listas electorales o los cargos públicos. Puesto que las redes homosociales masculinas son clave en la distribución de puestos políticos como recompensa, el resultado de un “sistema de valores arraigado en la masculinidad” es que a igual calificación las mujeres tienen menores probabilidades de ser seleccionadas que los hombres (Fox y Lawless, 2010). Como argumentan Franceschet y Piscopo (2014: 96), “el género es un factor predictivo del valor que los líderes de los partidos asignan a los candidatos”. Mientras que son características típicamente masculinas lo que los reclutadores “encuentran” en los “buenos” candidatos (Niven, 1998; Tremblay y Pelletier, 2001), la evaluación obtenida por las mujeres candidatas coincide con el perfil de los candidatos varones no seleccionados (Chapman, 1993).

Las mujeres suelen ser percibidas como *outsiders* que amenazan en ocasiones con desbancar a los candidatos masculinos locales (Kenny, 2013; Childs y Webb, 2012). Las mujeres no sólo obtienen menos reconocimiento y cuentan con menos recursos sino que también es menos probable que sean alentadas a candidatarse por parte de los reclutadores (Dittmar, 2015). El contrafáctico existe. Las candidatas tienen una mayor probabilidad de ser seleccionadas cuando el reclutador principal, generalmente el presidente local del partido, es una mujer, controlando por el grado de competitividad del distrito, el partido por el cual se concurre y por el hecho de presentarse a la reelección o candidatarse por primera vez (Niven, 1998). Igualmente, la asignación de posiciones seguras en las listas electorales es más neutral al género cuanto más feminizado está el órgano que elabora las listas (Verge, 2010; Kittilson, 2006).

De manera similar, se observa una transferencia de reconocimiento. Las normas informales de evaluación de un “buen candidato” son aplicables a un “buen líder”, y viceversa (Cheng y Tavits, 2011). Los candidatos propuestos para integrar las primeras posiciones de las listas tienden a ser aquellos con los que se comparte el capital homosocial en el partido. Las posiciones en las listas electorales reflejan la prominencia de los candidatos dentro de la jerarquía del partido (Franceschet y Piscopo, 2014: 96) así como la densidad de las redes a las que pertenecen (Childs y Murray, 2014: 83). En resumidas cuentas, las listas electorales “reflejan el papel de la mujer en la estructura

interna del partido” (Threlfall, 2005: 138). Por lo tanto, el monopolio masculino de las primeras posiciones de las listas asegura la (re)elección a los hombres y les permite mantener el poder posicional en el partido (Childs y Murray, 2014: 81; O’Brien y Rickne, 2014: 15).

Aunque la composición de las ejecutivas de los partidos se ha feminizado gradualmente, los hombres siguen copando los principales puestos. Y son estos puestos, especialmente los presidentes locales de los partidos, los que copan la gran mayoría de las primeras posiciones en las listas electorales, sobre todo la posición número uno (Verge y Espíritu Santo, 2016). Como destacan Childs y Murray (2014: 86), “pese a la entrada importante de mujeres en los puestos menos prestigiosos, los hombres han utilizado su posición de poder dentro de los partidos y de las instituciones para asegurarse de que los cargos más importantes sigan resistiéndose en gran medida a la paridad”. Por lo tanto, las normas informales subyacentes a la asignación de las primeras posiciones en las listas refuerzan la dominación de los hombres tanto en los cargos públicos como en los orgánicos.

Aunque los “monopolios de poder masculino” tiendan a ser construidos en el ámbito local (Hinojosa, 2012; Kenny, 2013), el efecto acumulado de la pertenencia a estas redes abarca otras arenas políticas, como es el poder ejecutivo. Según Annesley y Gains (2010: 915), “los aspirantes a ministros deben ser leales a la dirección del partido y al primer ministro, participar en el juego de favores y estar bien conectados”. El componente expresivo de la homosocialidad se refleja en el hecho de que los presidentes y primeros ministros – por regla general, hombres – tienden a confiar más en otros hombres en su búsqueda de “cierta ‘química’ en su gabinete” (Borrelli, 2002: 5). Como subraya Annesley (2015: 632), “existe evidencia de que las mujeres están excluidas – ya sea de manera abierta o encubierta – de las redes cruciales alrededor del primer ministro que proporcionan oportunidades ministeriales”. Las conexiones presidenciales de los ministros aumentan las posibilidades de obtener una cartera prestigiosa exclusivamente en el caso de los hombres (Escobar-Lemmon y Taylor-Robinson, 2014). La “tradición” basada en que “los ministros se extraen de la dirección del partido” (Francescetti y Thomas, 2015: 651) explica que los presidentes más arraigados en la estructura partidaria designen a un menor número de mujeres en su gabinete que aquellos con una trayectoria más independiente, como muestran Escobar-Lemmon y Taylor-Robinson (2008: 362) en su

estudio comparado de gobiernos latinoamericanos. El círculo interno de confianza viaja entonces de los partidos a los gobiernos.

Al mismo tiempo, las direcciones de los partidos a nivel regional y nacional son el principal campo de reclutamiento para los ministros que ostentan un cargo orgánico. Pero no todos los cargos orgánicos ofrecen las mismas oportunidades. Threlfall (2005, 132) encuentra que la mayoría de las mujeres con un cargo regional en el partido no reciben ninguna área concreta de responsabilidad o bien son asignadas a secretarías “blandas” como bienestar social, medio ambiente o cultura. Estos cargos orgánicos segundo rango son menos proclives a facilitar una carrera política ascendente (Verge y de la Fuente, 2014: 7; Annesley, 2015: 632). En esta misma línea, otros estudios indican que en el caso de los hombres existe una asociación positiva entre integrar el denominado “gobierno en la sombra” (*shadow cabinet*, en inglés), cuyos miembros son nombrados por el líder del principal partido de la oposición para realizar un marcaje individual a los ministros y ministras del gobierno, y ocupar posteriormente los ministerios más prestigiosos tras la victoria electoral del partido. Las mujeres desempeñan puestos menos relevantes en dicho “gobierno en la sombra”, a menos que se apliquen cuotas de género, en cuyo caso el tamaño de este órgano tiende a aumentar para dar cabida a más mujeres sin reducir la presencia masculina (Karam y Lovenduski, 2005: 200; véase también Annesley, 2015). Así, pues, la sobre-representación de los hombres en cargos ministeriales, especialmente en las carteras más prestigiosas, nos conduce de nuevo a las dinámicas de poder de género de los partidos políticos.⁶

Las redes homosociales masculinas también producen “estrategias discursivas de ‘alteridad’ y prácticas generizadas tanto en la elaboración como en el incumplimiento de las normas” (Kenny, 2013: 155). Como destacan Franceschet y Thomas (2015: 661) en su estudio sobre los gobiernos paritarios de Chile y España, “las normas informales son más visibles cuando son violadas o contestadas que cuando se respetan de manera rutinaria”. Por ejemplo, la homosocialidad puede truncar las carreras políticas de las mujeres ya que el significado de la ambición varía según si la manifiestan hombres o mujeres. En este sentido, la *capacidad para sancionar* comportamientos “transgénero” – los asignados tradicionalmente al otro género – (Duerst-Lahti y Kelly 1995) es otro de

⁶ En otras ocasiones, las mujeres son nombradas en áreas de responsabilidad no son especialistas, lo que no sólo agrava sus inseguridades y las expone a más críticas (Verge y De la Fuente, 2014: 73), sino que en su papel generalista, las tiende a hacer más dependientes del presidente (Borrelli, 2000: 189).

los recursos expresivos de las redes masculinas, específicamente la capacidad de imponer normas informales respecto a la legitimidad de la competencia. Así, Verge y de la Fuente (2014: 73) hallan que, cuando dos hombres compiten para encabezar la lista del partido en un distrito, el ganador suele ocupar la posición número uno y el contrincante obtiene la segunda posición. Se trata de un “pacto de caballeros” no aplicable si el contendiente derrotado es una mujer; ella será desplazada a una posición no viable de la lista. Sanciones de género similares han sido identificadas bajo sistemas electorales mayoritarios (Kenny, 2013). Aquellas mujeres con cargos orgánicos que muestran públicamente su ambición política también corren el riesgo de experimentar un debilitamiento sutil de las competencias asignadas a su cargo (Verge y de la Fuente, 2014: 73). Esto sugiere que, si bien la ambición es vista como un rasgo positivo cuando se manifiesta en los hombres, en general, se percibe como un rasgo negativo e incluso como una amenaza al poder masculino cuando es una mujer quien la muestra.

A modo de síntesis, las redes homosociales de pares masculinos se erigen en *portadoras de instituciones informales* que apuntalan el funcionamiento de los cargos orgánicos y, de manera más amplia, la participación en los partidos. Este entramado institucional proporciona a los hombres más recursos expresivos e instrumentales (reconocimiento, oportunidades y capacidad de premiar o sancionar) que a las mujeres, manteniendo así la maquinaria del partido profundamente dominada por los hombres. Las redes homosociales masculinas son una parte integral de la estructura organizativa de los partidos que crea y naturaliza, es decir, que institucionaliza, las ventajas y desventajas, como se resume en la Tabla 1. Si las instituciones son el medio por el cual los grupos “heredan, acumulan y consolidan el poder” (Lowdes y Roberts, 2013: 86), las redes homosociales masculinas dentro de los partidos permiten conferir poder y legitimidad a los hombres en detrimento de las mujeres. Estas redes se convierten así en el espacio de toma de decisiones por excelencia, ya se trate de decisiones formales o informales (Galligan, Clavero y Calloni, 2007: 101).

El mecanismo causal detrás del efecto heterogéneo por sexo de los cargos orgánicos está directamente relacionado con una lógica institucional de poder de género. Los cargos orgánicos son un recurso de capital político en la medida en que son ostentados por hombres que comparten con otros colegas una modalidad específica de participación en los partidos. La composición masculina de las redes informales, los lugares en los que éstas se construyen y sostienen y el tipo de capital homosocial desarrollado proporcionan

a los hombres mayores recursos por el ejercicio de los cargos orgánicos a través de una infinidad de normas y prácticas informales. La exclusión o inclusión en las redes homosociales masculinas se traduce en una diferente capacidad para elaborar o desobedecer normas y para disfrutar de los beneficios asociados al desempeño de cargos orgánicos, como el acceso al patronazgo político.

Tabla 1. Síntesis del meta-análisis: Conceptos e interpretaciones de segundo y tercer orden

<i>Conceptos</i>	<i>Interpretaciones de segundo orden</i>	<i>Interpretaciones de tercer orden</i>
<p><i>Composición de la red</i> (quién la integra): redes informales masculinas; monopolios de poder masculinos; redes sociales de los reclutadores</p>	<p>Norma informal para el acceso (incluida la restricción del acceso a <i>outsiders</i> o invasores/as de espacio) basada en el capital homosocial</p>	<p>Redes homosociales masculinas como portadoras de instituciones informales en el seno de los partidos que sostienen las relaciones de poder de género</p>
<p><i>Contexto espacial y temporal</i> (dónde y cuándo las redes masculinas se llevan a cabo): horas antisociales; trastiendas; lugares ajenos a los lugares formales de la política (como bares, restaurantes ...)</p>	<p>Repertorios políticos masculinos como “la” norma: normas informales que sustentan la participación en el partido (como la dedicación intensiva) y que aumentan las oportunidades de reclutamiento</p>	
<p><i>Recursos expresivos</i> (consideraciones psicológicas basadas en roles de género): Simpatía y confianza entre colegas varones</p>	<p>Normas informales para obtener una evaluación positiva y esquivar el escrutinio constante</p>	
	<p>La transferencia de reconocimiento entre las distintas esferas como criterio de selección informal</p>	

<i>Recursos instrumentales</i> (acceso ventajoso a posiciones políticas): capacidad para recompensar y sancionar	Normas y prácticas informales respecto a la ambición “legítima” y a la competencia	
--	--	--

5. Conclusiones

Los cargos orgánicos son un recurso de capital político fundamental a través del cual los individuos se benefician de la capacidad de los partidos para seleccionar a un gran número de cargos públicos. Sin embargo, el ejercicio de un cargo orgánico no proporciona las mismas oportunidades a mujeres y a hombres a la hora de obtener una candidatura electoral viable, un ministerio prestigioso o proseguir la carrera política tras el paso por el gobierno. Los resultados del análisis empírico también exponen la (ausencia de) influencia real y poder de las mujeres en el seno de los partidos. En buena medida, el género anula el poder posicional formal inherente a los cargos orgánicos.

El mecanismo causal radica en el capital homosocial masculino subyacente al ejercicio de la militancia y de los cargos orgánicos, provocando que las experiencias de los hombres y de las mujeres varíen significativamente dentro de los partidos. La diferencia de poder reside pues en en la densidad asimétrica de redes informales y en el tipo de relaciones interpersonales que se establecen. La omnipresencia de las redes homosociales masculinas favorece el reclutamiento de más hombres que mujeres en las diferentes etapas del reclutamiento político a través de una amplia variedad de normas y prácticas informales, lo que permite al grupo *insider* (los hombres) salvaguardar sus privilegios frente a las aspiraciones legítimas del grupo *outsider* (las mujeres).

En general, las bases de las relaciones de poder de género se extienden más allá de una lógica puramente distributiva – la proporción de cargos por sexo. La masculinidad institucionalizada en los partidos faculta a los hombres y discapacita simultáneamente a las mujeres en lo que respecta a los beneficios derivados de los cargos orgánicos a través de “la acumulación sutil de pequeñas ventajas” (Burns, 2005: 138). De este modo, debe prestarse mayor atención a la micropolítica del funcionamiento cotidiano de los partidos que, en última instancia, sesga los procesos de reclutamiento político. Como destaca Childs (2013: 93), probablemente las mujeres “no hayan ganado poder en relación al lugar donde se ubica realmente el poder”. Esto tiene fuertes implicaciones para la evaluación de la democracia interna de los partidos. ¿Pueden los partidos políticos ser considerados internamente democráticos si siguen discriminando de manera directa o indirecta a las mujeres? La contradicción inherente entre democracia y discriminación proporciona una respuesta inequívoca.

Apéndice. Datos y variables

1. Comparative Candidate Survey (CCS, 2014)

Variable dependiente: A4b1. Electo/a en la elección nacional más reciente: 1 = Sí; 0 = No.

Variables independientes:

* A8a. ¿Cuántos años ha ocupado un cargo local del partido?

* A8b. ¿Cuántos años ha ocupado un cargo regional del partido?

* A8C. ¿Cuántos años ha ocupado un cargo nacional del partido?

* Combinados en una sola variable dicotómica

A12. Número de horas dedicadas a las actividades del partido en un mes (promedio)

E1. Género: 1 = Mujer; 0 = Hombre.

E2. Año de nacimiento

E6a. Nivel educativo: 1 = Primaria incompleta; 2 = Primaria completa; 3 = Secundaria incompleta; 4 = Secundaria completa; 5 = Formación superior; 6 = Universidad incompleta; 7 = Universidad completa.

2. Gobiernos (Claveria, 2014b)

Variable dependiente 1: Tipo de ministerio: 1 = Central o “inner” (defensa, hacienda/economía, interior y asuntos exteriores); 0 = Periférico o “outer” (ministerios restantes).

Variable dependiente 2: Ocupación post-ministerial: 1 = Política (puestos en los escalafones más altos de la administración pública, los órganos consultivos y reguladores, consejos de administración de empresas públicas o recientemente privatizadas); 0 = Otras ocupaciones (incluyendo un nuevo nombramiento ministerial).

Variables independientes:

Sexo: 1 = Mujer; 0 = Hombre.

Cargos de partido: 1 = Ministros que han tenido cargos orgánicos a nivel nacional con anterioridad o durante su paso por el gobierno; 0 = Ministros sin este tipo de cargos.

Experiencia política: Número de años acumulados en cargos públicos en cualquier nivel de gobierno antes de la entrada al gobierno.

Experticia en el área de la cartera ministerial: 1 = Ministros que tiene educación universitaria o experiencia profesional anterior (no política) en dicha área; 0 = Ministros que no poseen tal experticia.

Nivel educativo: 1 = Educación primaria; 2 = Educación secundaria; 3 = Educación superior.

Tipo de reclutamiento ministerial: 1 = Sistema especialista; 0 = Sistema generalista.

Nivel de patronazgo político: 1 = Nivel alto o medio; 0 = Nivel bajos o prácticamente ausente.

Referencias

- Annesley, Claire. “Rules of Ministerial Recruitment”. *Politics & Gender*, 11 n° 4 (2015): 618–642.
- Annesley, Claire, y Francesca Gains. “The Core Executive: Gender, Power and Change”. *Political Studies*, 58 n° 5 (2010): 909–929.
- Bjarnegård, Elin. *Gender, informal institutions and political recruitment. Explaining male dominance in parliamentary representation*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013.
- Bjarnegård, Elin, y Meryl Kenny. “Revealing the ‘Secret Garden’: The Informal Dimensions of Political Recruitment.” *Politics & Gender*, 11 n° 4 (2015): 748–753.
- Bjarnegård, Elin, y Meryl Kenny. “Comparing Candidate Selection: A Feminist Institutional Approach”. *Government and Opposition*, 51 n° 3 (2016) (in press).
- Blondel, Jean. “A framework for the empirical analysis of government-supporting party relationships”. En *The nature of party government. A comparative European perspective*, ed. Jean Blondel y Maurizio Cotta, 96–116. New York: Palgrave, 2000.
- Borrelli, MaryAnne. “Gender, politics, and change in the United States cabinet: The Madeleine Korbelt Albright and Janet Reno appointments”. En *Gender and American politics. Women, men, and the political process*, ed. Sue Tolleson-Rinehart y Jyl J. Josephson, 189–204. New York: ME Sharpe, Inc, 2000.
- Borrelli, MaryAnne. *The President’s cabinet: Gender, power, and representation*. Boulder: Lynne Rienner, 2002.
- Burns, Nancy. “Finding Gender”. *Politics & Gender*, 1 n° 1 (2005): 137–41.
- CCS. Comparative Candidates Survey Module I - 2005-2012 [Dataset - cumulative file]. Distributed by FORS, Lausanne, 2014.
- Claveria, Sílvia. “Still a ‘Male Business’? Explaining Women’s Presence in Executive Office.” *West European Politics*, 37 n° 5 (2014a): 1156–1176.
- Claveria, Sílvia. *Women in executive office in advanced industrial democracies: Presence, portfolios and post-ministerial occupation*. PhD diss., Universitat Pompeu Fabra, 2014b.
- Claveria, Sílvia, y Tània Verge. “Post-ministerial occupation in advanced industrial democracies: Ambition, individual resources and institutional opportunity structures.” *European Journal of Political Research*, 54 n° 4 (2015): 819-835.
- Chapman, Jenny. *Politics, feminism and the reformation of gender*. London: Routledge, 1993.

- Chappell, Louise. "Comparing Political Institutions: Revealing the Gendered 'Logic of Appropriateness'". *Politics & Gender*, 2 n°2 (2006): 223–235.
- Chappell, Louise, y Georgina Waylen. "Gender and the Hidden Life of Institutions." *Public Administration*, 91 n°3 (2013): 599–615.
- Cheng, Christine, y Margit Tavits. "Informal Influences in Selecting Female Political Candidates." *Political Research Quarterly*, 64 n°2 (2011): 460–471.
- Childs, Sarah. "Intraparty Democracy: A gendered critique and a feminist agenda". En *The challenges of intra-party democracy*, ed. William Cross y Richard Katz, 81-99. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- Childs, Sarah, y Paul Webb. *Sex, gender and the Conservative Party. From Iron Lady to Kitten Heals*. New York: Palgrave, 2012.
- Childs, Sarah, y Rainbow Murray. "Feminising political parties". En *Deeds and words: Gendering politics after Joni Lovenduski*, ed. Rosie Campbell y Sarah Childs, 73–90. Colchester: ECPR Press, 2014.
- Dittmar, Kelly. "Encouragement Is Not Enough: Addressing Social and Structural Barriers to Female Candidate Recruitment." *Politics & Gender*, 11 n°4 (2015): 759–765.
- Duerst-Lahti, Georgia, y Rita Mae Kelly. "On governance, leadership, and gender". In *Gender power, leadership, and governance*, ed. Georgia Duerst-Lahti y Rita Mae Kelly, 11–37. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1995.
- Enns-Jedenastik, Laurenz. "Party Politics and the Survival of Central Bank Governors". *European Journal of Political Research*, 53 n°3 (2014): 500–519.
- Escobar-Lemmon, Maria y Michelle M. Taylor-Robinson. "How do candidate recruitment and selection processes affect the representation of women?". En *Pathways to power: Political recruitment and candidate selection in Latin America* ed. Peter M. y Scott Morgenstern, 345–368. Pennsylvania: Pennsylvania State University Press, 2008.
- Escobar-Lemmon, Maria, y Michelle Taylor-Robinson. "Who You Know, What You Know or Who You Are? Does Background Trump Gender in Consistent way in Cabinet Appointments?". Paper presentado en ECPR Joint Sessions of Workshops. Salamanca, April 10–15, 2014.
- Fowlkes, Diane L., Jerry Perkins, y Sue Tolleson Rinehart. "Gender Roles and Party Roles." *American Political Science Review*, 73 n°3 (1979): 772–780.

- Fox, Richard L., y Jennifer L. Lawless. "If Only They'd Ask: Gender, Recruitment and Political Ambition." *Journal of Politics*, 72 n°2 (2010): 310–326.
- Franceschet, Susan. *Women and Politics in Chile*. Boulder, CO: Lynne Rienner, 2005.
- Franceschet, Susan, y Jennifer Piscopo. "Sustaining Gendered Practices? Power and Elite Networks in Argentina." *Comparative Political Studies*, 47 n°1 (2014): 85–110.
- Franceschet, Susan, y Gwyn Thomas. "Resisting Parity: Gender and Cabinet Appointments in Chile and Spain." *Politics & Gender*, 11 n°4 (2015): 643–664.
- Gallagher, Michael y Michael Marsh, (eds.). *Candidate selection in comparative perspective: The secret garden of politics*. London: Sage, 1988.
- Galligan, Yvonne, Sara Clavero, y Marina Calloni. *Gender politics and democracy in post-socialist Europe*. Leverkusen Opladen: Barbara Budrich Publishers, 2007.
- Helmke, Gretchen, y Steven Levitsky. "Informal Institutions and Comparative Politics: A Research Agenda." *Perspectives on Politics*, 2 n°4 (2004): 725–740.
- Hinojosa, Magda. *Selecting women, electing women*. Philadelphia: Temple University Press, 2012.
- Jalalzai, Farida, y Mona L. Krook. "Beyond Hillary and Benazir: Women's Political Leadership Worldwide." *International Political Science Review*, 31 n°1 (2010): 1–19.
- Jennings, M. Kent, y Barbara G. Farah. "Social Roles and Political Resources: An Over-Time Study of Men and Women in Party Elites." *American Journal of Political Science*, 25 n°3 (1981): 462–482.
- Johnson, Niki. "Keeping Men In, Shutting Women Out: Gender Biases in Candidate Selection Processes in Uruguay". *Government & Opposition*, 51 n°3 (2016) (en prensa).
- Jones, Mark P. "The recruitment and selection of legislative candidates in Argentina". En *Pathways to power: Political recruitment and candidate selection in Latin America*, ed. Peter M. y Scott Morgenstern, 41–75. Pennsylvania: Pennsylvania State University Press, 2008.
- Karam, Azza, y Joni Lovenduski. "Women in parliament: Making a difference." En *Women in parliament: Beyond numbers*, ed. Julie Ballington y Azza Karam, 187–213. Stockholm: International IDEA, 2005.

- Kelly, Rita Mae, y Georgia Duerst-Lahti. "The study of gender power and its link to governance and leadership". En *Gender power, leadership, and governance*, ed. Georgia Duerst-Lahti y Rita Mae Kelly, 39–64. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1995.
- Kenney, Sally J. "New Research on Gendered Political Institutions." *Political Research Quarterly*, 49 n°2 (1996): 445–466.
- Kenny, Meryl. *Gender and political recruitment: Theorizing institutional change*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2013.
- Kenny, Meryl, y Tània Verge. Special Issue "Candidate Selection: Parties and Legislatures in a New Era". *Government & Opposition*, 51 n°3 (2016) (en prensa).
- Kittilson, Miki Caul. *Challenging parties, changing parliaments. Women and elected office in contemporary Western Europe*. Columbus: The Ohio State University Press, 2006.
- Kittilson, Miki Caul. "Party politics". In *The Oxford Handbook of Gender and Politics*, ed. Georgina Waylen, Karen Celis, Johanna Kantola, y S. Laurel Weldon, 536–553. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- Krook, Mona L., y Fiona Mackay. "Introduction: Gender, Politics, and Institutions". En *Gender, Politics and Institutions*, ed. Mona L. Krook y Fiona Mackay, 1–20. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2011b.
- Kolinsky, Eva. "Party change and women's representation in Unified Germany". En *Gender and party politics*, ed. Joni Lovenduski y Pippa Norris, 113–146. London: Sage, 1993.
- Kopecký, Pter, Peter Mair y Maria Spirova (eds.). *Party patronage and party government in European democracies*. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- Kopecký, Pter, y Peter Mair. "Party patronage as an organizational resource". En *Party patronage and party government in European democracies*, ed. Pter Kopecký, Peter Mair y Maria Spirova, 3–16. Oxford: Oxford University Press, 2012.
- Leach, Steve y Vivien Lowndes. "Of Roles And Rules: Analysing The Changing Relationship between Political Leaders and Chief Executives in Local Government". *Public Policy and Administration*, 22 n°2 (2007): 183–200.
- Lillefeldt, Emelie. *European party politics and gender*. PhD diss., Stockholm University, 2011.
- Lovenduski, Joni y Pipa Norris. (eds). *Gender and party politics*. London: Sage, 1993.
- Lovenduski, Joni. *Feminizing politics*. Cambridge: Polity Press, 2005.

- Lovenduski, Joni. "United Kingdom: Male Dominance Broken?". In *Breaking Male Dominance in Old Democracies*, ed. Drude Dahlerup y Monique Leyenaar, 72–96. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- Lowndes, Vivien. "How Are Things Done around Here? Uncovering Institutional Rules and Their Gendered Effects". *Politics & Gender*, 10 n°4 (2014): 685–691.
- Lowndes, Vivien, y Mark Roberts. *Why institutions matter. The new institutionalism in political science*. New York: Palgrave, 2013.
- Luhiste, Maarja. "Party Gatekeepers' Support for Viable Female Candidacy in PR-List Systems". *Politics & Gender*, 11 n°1 (2015): 89–116.
- Mackay, Fiona, Meryl Kenny, y Louise Chappell. "New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?". *International Political Science Review*, 31 n°5 (2010): 573–588.
- Mackay, Fiona, Faith Armitage, y Rosa Malley. "Gender and political institutions". En *Deeds and words: Gendering politics after Joni Lovenduski*, ed. Rosie Campbell y Sarah Childs, 93–112. Colchester: ECPR Press, 2014.
- Murray, Rainbow. "Towards Parity Democracy? Gender in the 2012 French Legislative Elections." *Parliamentary Affairs*, 66 n°1 (2013): 197–212.
- Niven, David. "Party Elites and Women Candidates: The Shape of Bias." *Women and Politics*, 19 n°2 (1998): 57–80.
- Noblit, George W. y R. Dwight Hare. *Meta-ethnography: Synthesising qualitative studies*. London: Sage, 1988.
- Norris, Pippa. *Electoral engineering*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.
- Norris, Pippa, y Joni Lovenduski. *Political recruitment: Gender, race and class in the British parliament*. Cambridge: Cambridge University Press, 1995.
- O'Brien, Diana Z. "Rising to the Top: Gender, Political Performance, and Party Leadership in Parliamentary Democracies." *American Journal of Political Science*, 59 n°4 (2015): 1022–1039. doi: 10.1111/ajps.12173
- O'Brien, Diana Z., y Johanna Rickne. "Gender Quotas and Women's Political Leadership". *IFN Working Paper No.1043*. Stockholm: Research Institute of Industrial Economics, 2014.
- O'Neill, Brenda, y David K. Stewart. "Gender and Political Party Leadership in Canada." *Party Politics*, 15 n°6 (2009): 737–757.

- Piscopo, Jennifer. "When Informality Advantages Women: Quota Networks, Electoral Rules, and Candidate Selection in Mexico". *Government & Opposition*, 51 n°3 (2016) (en prensa).
- Puwar, Nirmal. "Thinking About Making a Difference." *British Journal of Politics and International Relations*, 6 (1) (2004): 65–80.
- Sandelowski Margarete, y Julie Barroso. *Handbook for synthesizing qualitative research..* New York: Springer Publishing Company, 2007.
- Sawer, Marian. "New South Wales: Entering too late? Women in parliamentary politics". En *Breaking male dominance in old democracies*, ed. Drude Dahlerup y Monique Leyenaar, 49–71. Oxford: Oxford University Press, 2013.
- Stolz, Klaus y Melanie Kintz. "Post-cabinet careers in Britain and the US: Theory, concepts and empirical illustrations". Paper presentado en ECPR General Conference, Glasgow, September 3–6, 2014.
- Tremblay, Manon, y Rejean Pelletier. "More Women Constituency Party Presidents: A Strategy for Increasing the Number of Women Candidates in Canada?". *Party Politics*, 7 n°2 (2011): 157–190.
- Trimble, Linda, y Jane Arscott. *Still counting: Women in politics across Canada*. Peterborough: Broadview, 2003.
- Threlfall, Monica. "Towards parity representation in party politics". En *Gendering Spanish democracy*, ed. Monica Threlfall, Christine Cousins y Celia Valiente, 125–161. New York: Routledge, 2005.
- Verge, Tania. "Gendering Representation in Spain: Opportunities and Limits of Gender Quotas." *Journal of Women, Politics & Policy*, 31 n°2 (2010): 166–190.
- Verge, Tània. "The Gender Regime of Political Parties: Feedback Effects between Supply and Demand." *Politics & Gender*, 11 n°4 (2015): 754–759.
- Verge, Tània, y Maria de la Fuente. "Playing with Different Cards: Party Politics, Gender Quotas and Women's Empowerment." *International Political Science Review*, 35 n°1 (2014): 67–79.
- Verge, Tània, y Ana Espírito-Santo. "Interactions between Party and Legislative Quotas: Candidate Selection and Quota Compliance in Portugal and Spain". *Government & Opposition*, 51 n°3 (2016) (en prensa).
- Waylen, Georgina. "Informal Institutions, Institutional Change, and Gender Equality". *Political Research Quarterly*, 67 n°1 (2014): 212–223.