

PARLAMENTOS SENSIBLES AL GÉNERO: LAS JUNTAS GENERALES DE EUSKADI

Arantxa Elizondo, Universidad del País Vasco

María Silvestre, Universidad de Deusto

1. DELIMITACIÓN Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Esta ponencia presenta el resultado preliminar de una investigación financiada por el Instituto Vasco de Administración Pública que tiene como principal objetivo analizar la igualdad de mujeres y hombres en las instituciones de representación de Euskadi.¹ Los parlamentos son instituciones fundamentales de nuestros sistemas políticos en la medida en que cumplen una serie de funciones esenciales: constituyen la base de la legitimidad democrática, ejercen la representación de la ciudadanía, llevan a cabo la función esencial de legislar en relación a las demandas y problemas sociales y controlan e impulsan la actividad del poder ejecutivo. El concepto de *Gender-sensitive Parliaments* (Parlamentos sensibles al género) fue utilizado por primera vez por la Commonwealth Parliamentary Association en 2001.² La Unión Interparlamentaria, organización internacional que agrupa a los parlamentos de 179 países, contribuyó a la difusión del concepto en un informe publicado en 2011 en el que se recogían los resultados de una investigación basada en una encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en los parlamentos (Palmieri, 2011). Este informe supuso el inicio de un proceso de trabajo en el que la UIP comenzó a plantear las siguientes preguntas: ¿qué están haciendo los parlamentos del mundo para fomentar la igualdad de género? ¿son las estructuras institucionales de los parlamentos suficientemente conscientes de su responsabilidad en este ámbito? ¿son los parlamentos sensibles al género?

Este proyecto tiene como principal objetivo analizar la igualdad de mujeres y hombres en las principales instituciones de representación que integran el sistema político de Euskadi. El punto de partida es el concepto de parlamentos sensibles al género, es decir, el estudio se orienta a analizar la situación y las posibilidades de que las instituciones parlamentarias sean más igualitarias teniendo en cuenta la pluralidad de las funciones que realizan, tanto en su vertiente organizativa como en su papel de elemento fundamental del sistema político. El estudio engloba la representación descriptiva (entendida como la proporción de mujeres y hombres en las cámaras) y la representación sustantiva de las mujeres (en el sentido de analizar si impulsan medidas relacionadas con la igualdad de género en mayor medida que los hombres). Se incluye también el análisis de las medidas de igualdad que se han llevado a cabo en el nivel del funcionamiento y la administración parlamentaria, principalmente a través de los planes de igualdad aprobados en las cámaras.

El objeto de estudio de este análisis preliminar incluye las Juntas Generales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. En cuanto a la delimitación temporal, se tienen en cuenta los datos referidos a las distintas legislaturas transcurridas durante el siglo XXI, es decir, las formadas como resultado de las elecciones forales a las tres Juntas Generales celebradas en los años 1999, 2003, 2007, 2011,

¹ Convocatoria de *ayudas destinadas al fomento de la investigación sobre temas relacionados con la Administración Pública, el Derecho Público o la Ciencia de la Administración, en el periodo 2020-2021*. El estudio está en fase de elaboración, se ruega no citar sin permiso de las autoras.

² La Commonwealth Parliamentary Association está integrada por 180 parlamentos nacionales y subnacionales de los países que integran la Commonwealth.

2015 y 2019. Esta perspectiva temporal permite mostrar tanto el panorama actual como la óptica evolutiva de los últimos 20 años.

El objetivo principal de este paper es analizar el nivel de igualdad entre mujeres y hombres alcanzado en las instituciones legislativas de Euskadi para determinar si constituyen parlamentos sensibles al género. Este objetivo principal se desglosa en las tres dimensiones fundamentales en las que se desarrolla la actuación de las instituciones legislativas analizadas: la representación política, el desarrollo de las funciones legislativas, de control y de impulso; y, por último, la dimensión organizativa interna. Siguiendo esta línea, los objetivos específicos son los siguientes:

1. **Analizar la presencia y rol de las mujeres junteras** teniendo en cuenta la evolución de la composición por sexo de cada una de las cámaras analizadas y el papel que las mujeres han tenido en los puestos de liderazgo institucional. Esto se enmarca en los conceptos de la representación descriptiva y sustantiva respectivamente.
2. **Analizar las medidas de igualdad puestas en práctica en la organización interna** de las Juntas Generales, tanto en el nivel de la gestión de los recursos como en el funcionamiento institucional.
3. **Valorar el grado en que las Juntas Generales pueden considerarse sensibles al género y realizar propuestas de futuro** para avanzar en ese sentido.

2. CONTEXTO Y MARCO TEÓRICO

2.1. De la representación descriptiva a la representación sustantiva

La participación política de las mujeres ha ido en aumento durante las últimas décadas en el conjunto de los sistemas institucionales en el mundo. A pesar de ello, actualmente ocupan el 25,5% de los escaños parlamentarios a nivel global (Inter-Parliamentary Union, 2021).³ Por lo que respecta a los países de la Unión Europea, la proporción de mujeres en asambleas electas es similar en todos los niveles de gobierno de la UE en su conjunto: 32,7% a nivel nacional, 34,1% a nivel regional y 34,1% a nivel local. Aunque el nivel de representación de las mujeres varía entre los países, dentro de cada país hay una diferencia de menos de 10 puntos porcentuales entre la proporción de mujeres en el nivel nacional, regional y local en 20 de los 27 Estados miembros de la UE. Cabe destacar que Suecia, España y Francia son los únicos Estados miembros de la UE con una representación equilibrada (al menos el 40% de cada sexo) en el parlamento estatal, las asambleas regionales y locales. En contraste, Rumanía y Grecia tienen menos del 25% de mujeres en los tres niveles, al igual que Chipre en dos niveles, dado que no tiene asambleas regionales (European Commission, 2021: 41).

A partir de los años 80 del siglo XX, se fue desarrollando una línea de investigación en Ciencia Política orientada a analizar la creciente incorporación de las mujeres a las instituciones políticas, en particular, a los parlamentos. En un primer momento, la investigación se centró en el número y las características de las mujeres que iban entrando a las instituciones de casos concretos. En el caso de España, entre las primeras publicaciones sobre la incorporación de las mujeres a la política hay que destacar la obra pionera de Astelarra (1990). Posteriormente

³ Inter-Parliamentary Union <https://data.ipu.org/women-averages> consultado el 10 de junio de 2021.

aparecerían, entre otras, las obras de Uriarte y Elizondo, (1997), Gallego (1997) y más adelante la de Diz Otero y Lois González (2007). Todas ellas abordaban diferentes aspectos generales que afectan el acceso de las mujeres a la política. Más adelante, algunos estudios analizaron de forma específica las características de las mujeres políticas: es el caso, por ejemplo, del estudio de Valiente, Ramiro y Morales sobre el Congreso de España (2003) y el de Roig i Berenguer sobre el Parlamento de Cataluña, el Congreso y el Parlamento Europeo (Roig i Berenguer, 2009). También Pastor analizó en 2011 los rasgos de las élites políticas parlamentarias en España encontrando que la presencia de mujeres facilita que la agenda de género esté presente, aunque eso no suponga que su estilo de trabajo sea muy diferente al de los hombres (Pastor, 2011: 154). En nuestro contexto institucional más cercano, se han realizado algunos estudios sobre la presencia de mujeres en las instituciones políticas. Los más destacados han sido los de Elizondo y Martínez (1997), Elizondo (1999, 2000, 2004), Elizondo, Novo, Martínez y Casillas (2005), Elizondo, Novo, Martínez y Almirante (2009) y Campos (2016). La mayoría se basan fundamentalmente en el análisis de los datos cuantitativos de la evolución de la presencia de mujeres en diferentes ámbitos de toma de decisión. La única excepción es el estudio de Elizondo y Martínez (1997) que abordaba la relación entre las mujeres políticas y las iniciativas de género encontrando que en el periodo analizado (1980-1994) las mujeres parlamentarias no se habían distinguido por su protagonismo en las escasas iniciativas tramitadas en el Parlamento Vasco en relación a la igualdad de mujeres y hombres. Por tanto, se puede señalar que existen lagunas en lo que se refiere a las posibles consecuencias de dicha presencia sobre el resultado de la actividad parlamentaria y, por ende, sobre el conjunto del sistema político en la actualidad.

Los análisis politológicos en el nivel internacional se han orientado también al impacto de la incorporación política de las mujeres en el funcionamiento de las propias instituciones, es decir, la pregunta fundamental de las investigaciones era si la entrada cuantitativa de las mujeres suponía cambios sustantivos en la política. El marco teórico que subyace a esta cuestión es el debate en torno al género y la representación política. En la literatura politológica sobre la incorporación de las mujeres a la política han tenido una relevancia recurrente los conceptos de representación descriptiva y representación sustantiva (Diz Otero y Lois González, 2012: 23). La representación descriptiva establece una correspondencia entre los y las representantes y las personas a quienes representan en el sentido de que comparten ciertas características políticas, identitarias o sociodemográficas. Desde esta conceptualización se subraya la necesidad de que los grupos sociales minoritarios estén representados para que sus intereses consigan una adecuada atención política. El debate está a su vez relacionado con la pregunta de si las mujeres políticas ofrecen una representación sustantiva de las mujeres, es decir, si más allá de la representación descriptiva que materializa su presencia en las instituciones, actúan en favor de los intereses de las mujeres (Lois González, 2007: 22).

Esta cuestión ha generado un fecundo campo de investigación que busca la conexión entre la representación descriptiva: la cantidad de mujeres y hombres que integran los parlamentos; y la representación sustantiva: lo que efectivamente hacen mujeres y hombres en las instituciones (Carroll 2001 y 2002; Dodson, 2006; Celis, Childs, Kantola y Krook, 2008; Koning, 2009; Lombardo y Meier, 2014). Siguiendo el argumento que Phillips planteó en su estudio seminal de 1995, algunos estudios encuentran que el incremento de mujeres en los parlamentos influye en el grado en que estas instituciones defenderán las preferencias de las mujeres, asumiendo que estas preferencias estarían infrarrepresentadas con su escasa presencia. Esto implicaría que la

presencia de mujeres cambiaría el propio proceso de hacer política. Otros estudios ponen en cuestión que esa relación directa se mantenga en la actualidad y encuentran que las preferencias políticas de las mujeres están incluso mejor reflejadas que las de los hombres en los parlamentos (Dingler, Kroeber y Fortin-Rittberger. 2019: 315). La cuestión clave en esta línea de investigación ha sido tratar de determinar si las mujeres políticas se comportan de un modo diferente a los hombres. Numerosos estudios han encontrado que las mujeres parlamentarias dan más apoyo a temas feministas (Norris, Lovenduski 1995: 224) y que su participación ha traído un mayor énfasis en la agenda de los intereses de las mujeres (Wängnerud, 2000: 85; Kaiser 1999:2-3; Childs 2001). Estos intereses incluyen cuestiones como la igualdad de mujeres y hombres, los derechos reproductivos, los cuidados, el empleo de las mujeres y la violencia de género (Reingold, 2000; Valiente, Ramiro y Morales, 2003; Rodríguez y Gusta, 2008; Santana, Collar y Aguilar, 2015). Ello se debe a que las diferencias en la experiencia vital resultan en valores y prioridades de género que se traducen en temas políticos específicos (Mateo, 2005: 118). El CIS realizó en 2009 un estudio sobre Élite políticas en España basado en una encuesta a parlamentarios y parlamentarias del Congreso, del Senado y de las asambleas autonómicas. Los resultados de la encuesta mostraron que el 73% opinaba que las mujeres aportan a la política otras opiniones, otras perspectivas y otros talentos (CIS, 2009).

Por otro lado, hay una sugerente línea de investigación compuesta por estudios politológicos que intentan cuantificar el umbral de presencia de mujeres a partir del cual se perciben esos efectos políticos sobre la acción de las instituciones legislativas, es decir, la existencia de una masa crítica o cantidad mínima de mujeres necesaria para que su efecto sea evidente en la actividad parlamentaria. Ha existido cierto consenso en considerar que ese umbral se sitúa en torno al 30%, señalando que solo cuando el número de mujeres supera ese porcentaje se transforma la actividad del parlamento y se materializa su representación sustantiva (Lovenduski, 2001; Studlar y McAllister, 2002; Gray 2006). Algunos estudios recientes han señalado el papel destacado que pueden cumplir los parlamentos para promover activamente la inclusión de las mujeres en política (Cowper-Coles, 2020: 78). En suma, se puede afirmar que los parlamentos, como instituciones fundamentales de nuestros sistemas políticos, han constituido un importante objeto de estudio en la literatura sobre la incorporación de las mujeres a la política, en las formas y ritmos de su acceso y en los efectos que esto ha tenido en el propio funcionamiento institucional.

2.2. Institucionalismo Feminista y Parlamentos sensibles al género

Durante la última década, ha cobrado fuerza el Institucionalismo Feminista, enfoque teórico que se basa en cómo operan las normas de género dentro de las instituciones y cómo los procesos institucionales construyen y mantienen dinámicas de poder de género. Desde este enfoque se aborda la manera en las mujeres acceden a instituciones masculinizadas donde tanto las reglas formales como las normas y prácticas informales reflejan las normas de los comportamientos de género y, con frecuencia, priman las necesidades y preferencias de los hombres (Lovenduski, 2005; Krook y Mackay, 2011; Kenny, 2014; McRae y Weiner, 2017). El institucionalismo feminista parte de la idea de que las desigualdades entre las mujeres y los hombres son estructurales y por ello las instituciones no son neutrales, sino que están generizadas (Krook y Mackay, 2011). Los estudios sobre la menor presencia y protagonismo político de las mujeres realizados desde

este prisma se orientan a identificar los problemas y obstáculos que existen en las instituciones en vez de poner el foco en la responsabilidad de las mujeres ante la cuestión. Ponen el énfasis en analizar las resistencias a los cambios que existen en las instituciones concretas pero también en detectar quiénes son agentes críticos que, dentro de las mismas instituciones, pueden contribuir a esos cambios y buscan, asimismo, conocer las dinámicas de inclusión y exclusión existentes en cada contexto institucional (Childs y Krook, 2009; MacKay y Chappell, 2010).

El concepto de Parlamentos sensibles al género se nutre de las premisas del enfoque del Institucionalismo Feminista enunciado más arriba. La mayor aportación del concepto es que ofrece una visión integral del Parlamento en el sentido de que considera todas las funciones que realiza en un sistema social y político. Los parlamentos cumplen una serie de funciones esenciales: constituyen la base de la legitimidad democrática, ejercen la representación de la ciudadanía, llevan a cabo la función de legislar y controlan e impulsan la actividad del poder ejecutivo. Como se ha dicho antes, el concepto de Parlamentos sensibles al género fue utilizado por primera vez en la publicación *Gender Sensitizing Commonwealth Parliaments*, elaborada por la Commonwealth Parliamentary Association en 2001.⁴ No obstante, se puede considerar que fue la Unión Interparlamentaria (UIP), organización internacional que agrupa a los parlamentos de 179 países, quien contribuyó decisivamente a la difusión del concepto *Gender-sensitive Parliaments* en un informe publicado en 2011 en el que se recogían los resultados de una investigación basada en una encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en los parlamentos (Palmieri, 2011). Dicha encuesta encontró que las mujeres eran de manera abrumadora las principales impulsoras del progreso en la igualdad de género en los parlamentos y concluyó que los parlamentos, como instituciones, también debían asumir su parte de responsabilidad. A partir de ese momento, en el seno de la UIP se empezaron a plantear las siguientes preguntas: ¿Qué están haciendo los parlamentos para fomentar la igualdad de género? ¿Son las estructuras institucionales de los parlamentos conscientes de su papel en este ámbito? En resumen, ¿son los parlamentos sensibles al género? Avanzando en esta línea, en 2012 los parlamentos miembros de la UIP adoptaron por unanimidad un Plan de Acción para Parlamentos sensibles al género con el objetivo principal de que los parlamentos sean espacios en los que tanto hombres como mujeres quieran trabajar, en los que se pueda conciliar las responsabilidades políticas con las familiares y en los que no se tolere lenguaje o comportamientos sexistas.⁵ El concepto Parlamentos sensibles al género se refiere a la necesidad de que estas instituciones tengan estructuras, operaciones, métodos y formas de trabajo que respondan a las necesidades e intereses de toda la ciudadanía, tanto de las mujeres como de los hombres. Este concepto está siendo impulsado también por organizaciones internacionales como ONU Mujeres,⁶ la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD)⁷ o el European Institute for Gender Equality (EIGE). Destaca en particular la aportación de este organismo que ha elaborado una herramienta online para inspirar ideas

⁴ La Commonwealth Parliamentary Association está integrada por 180 parlamentos nacionales y subnacionales de los países que integran la Commonwealth.

⁵ Inter-Parliamentary Union: <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-07/gender-sensitive-parliaments>

⁶ Childs, Sarah y Sonia Palmieri (2020). *A primer for parliamentary action: Gender-sensitive responses to COVID-19*. UN Women. (<https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/06/a-primer-for-parliamentary-action-gender-sensitive-responses-to-covid-19>).

⁷ Los datos pueden consultarse aquí: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-sensitive-parliaments-integrating-a-gender-lens-in-parliamentary-work.htm>

mediante la identificación de la situación y la propuesta de cambios para la mejora de los parlamentos de los Estados miembros de la Unión Europea.⁸ Del mismo modo, la Commonwealth Parliamentary Association ha elaborado recientemente una guía al respecto (2020). En consecuencia, en los últimos años algunos parlamentos en el mundo están trabajando para promover la igualdad de mujeres y hombres y ese proceso implica analizar de manera crítica el funcionamiento de la institución, identificando las barreras invisibles que disuaden la presencia de las mujeres, limitan su participación o dificultan el progreso hacia la igualdad. Cada vez son más numerosas las iniciativas puestas en marcha por diferentes parlamentos estatales (en mucha menor medida subestatales) en la búsqueda de este objetivo, que abarcan actuaciones más o menos integrales en relación a la diversidad de funciones que cumplen las instituciones legislativas.

Desde un punto de vista académico, esta perspectiva se ha enriquecido recientemente con el enfoque del espacio de trabajo generizado según el cual es de suma relevancia considerar las normas formales pero también las normas informales que configuran el trabajo cotidiano de los parlamentos y que impactan en las formas de trabajar de los parlamentarios y las parlamentarias. Hasta la fecha, el conocimiento aún es limitado con respecto a las condiciones de trabajo en los parlamentos y si dichas condiciones varían entre hombres y mujeres. Es cierto que se han analizado algunos elementos de la cultura organizacional parlamentaria, como las dinámicas de reclutamiento y ascenso, las oportunidades para desempeñar distintas funciones parlamentarias o la construcción de identidades y prácticas parlamentarias a través de rituales y ceremonias. Sin embargo, algunos aspectos fundamentales han sido poco estudiados como la conciliación entre el trabajo y la familia, la contratación del personal parlamentario y las políticas contra el acoso sexual y en razón de sexo (Erikson y Verge, 2020). De hecho, uno de los grandes avances en el estudio de las mujeres que se dedican a la política es el reconocimiento de la violencia contra las mujeres en la política, un fenómeno global que se experimenta tanto en las democracias establecidas como en las más nuevas (Krook, 2020; Bardall, Bjarnegård y Piscopo, 2019).

Una de las dificultades en la valoración de las condiciones de trabajo de las y los representantes es que son personas elegidas y no empleadas, lo que confiere ciertas particularidades a su entorno laboral. En todo caso, en ese entorno se pueden abordar dimensiones como la organización del trabajo, las tareas y funciones asignadas, el liderazgo, las infraestructuras, la interacción entre parlamentarios/as para conocer si existen relaciones y jerarquía generizadas de poder entre las mujeres y los hombres.

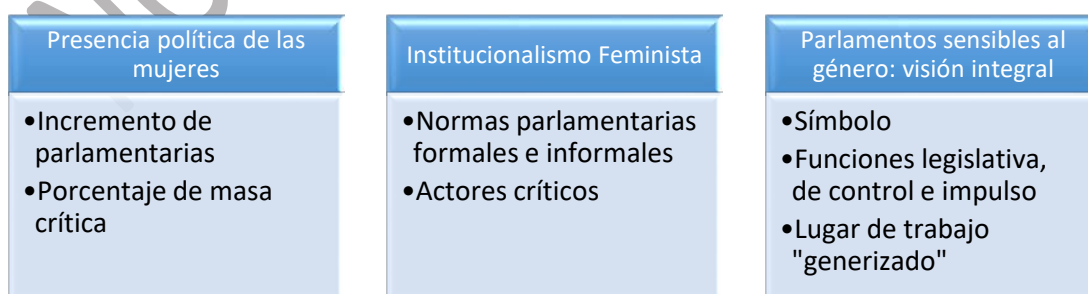
Los estudios que se han desarrollado desde esta óptica, han combinado análisis documental y cuantitativo con metodología cualitativa mediante el uso de herramientas como cuestionarios, entrevistas, grupos de discusión así como observación participante. Algunos ejemplos son los siguientes: Sarah Childs analizó el Parlamento de Westminster desde 2016 para probar el marco de la IPU (Childs, 2016) desarrollado originalmente por Sonia Palmieri (2011). A partir de su estudio, Childs elaboró 43 recomendaciones al Parlamento británico, algunas de las cuales ya se han implementado (Childs, 2016). Recientemente Cherry Miller ha publicado un estudio sobre este mismo Parlamento como lugar de trabajo con actores diversos (Miller, 2021). El grupo de igualdad de género del Parlamento sueco ha colaborado con académicas en el trabajo de

⁸ La herramienta creada por el EIGE puede consultarse aquí: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-sensitive-parliaments>

asesoría con Lenita Freidenvall y en el estudio sobre las condiciones laborales de género de Josefina Erikson y Cecilia Josefsson (2020) Asimismo, Fiona Mackay, Sarah Childs, Lenita Freidenvall y Josefina Erikson, junto con personal del EIGE y de la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE participaron en una conferencia sobre parlamentos sensibles al género organizada por el Parlamento de Cataluña. La jornada sirvió para presentar la auditoría de género de la institución encargada a un equipo liderado por Tania Verge, un proceso que culminó con la adopción del primer Plan de Igualdad del Parlament aprobado en enero de 2020 y basado en las propuestas de la IPU y el EIGE (Erikson y Verge, 2020). Johanna Kantola y su equipo están desarrollando el proyecto de investigación EUGenDem (2018-2023) que analiza las políticas y prácticas de género de los grupos políticos del Parlamento Europeo.⁹

En suma, la revisión bibliográfica realizada en las líneas previas, permiten subrayar una serie de elementos teóricos que son de gran utilidad para enfocar el análisis que sigue en las siguientes páginas. En primer lugar, desde un punto de vista cuantitativo, los estudios muestran que sigue siendo indispensable analizar la forma y el ritmo de la incorporación de las mujeres a las instituciones políticas, a los parlamentos en particular. Unido a ello, es relevante considerar cuáles han sido las consecuencias de dicha presencia en la agenda parlamentaria y si puede identificarse la existencia de un umbral o masa crítica a partir de la cual su impacto en el funcionamiento institucional es indiscutible. Desde un punto de vista más cualitativo, el enfoque del Institucionalismo Feminista contribuye a desvelar hasta qué punto las instituciones parlamentarias están “generizadas” mediante la referencia a las normas formales pero también las normas informales que configuran el trabajo cotidiano de los parlamentos. Este mismo enfoque nutre el concepto de Parlamentos sensibles al género, que nos sirve como guía en nuestra investigación puesto que posibilita una visión integral del Parlamento en el sentido de que considera todas las funciones que éste realiza en un sistema social y político: simbolizan la legitimidad democrática, ejercen la representación de la ciudadanía, llevan a cabo la función de legislar y controlan e impulsan la actividad del poder ejecutivo y a la vez son lugares en los que se configura una determinada organización del trabajo con sus tareas y funciones y se ejerce el liderazgo político.

Figura 1. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES ELEMENTOS TEÓRICOS



Fuente: elaboración propia

⁹ EUGenDem: <https://projects.tuni.fi/eugendem/>

Teniendo en cuenta todo lo anterior, hemos establecido los requisitos mínimos que habrán de cumplir las cámaras objeto de nuestro estudio para poder cumplir la definición de Parlamentos sensibles al género:

- Contar con una presencia paritaria de mujeres y hombres en escaños y en órganos de liderazgo, entendida esta como un mínimo del 40%.
- Existencia de un plan de igualdad vigente que sea de aplicación tanto a los y las representantes como al personal de apoyo. El documento tiene que incluir una visión integral de las funciones del parlamento.
- Presencia de algún tipo de agente crítico que englobe, como mínimo, la existencia de una comisión específica en materia de igualdad.

El cumplimiento de dichos requisitos, de forma parcial o total, será la condición para que podamos determinar si el Parlamento Vasco y las Juntas Generales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa constituyen en la actualidad Parlamentos sensibles al género.

3. METODOLOGÍA E HIPÓTESIS DE TRABAJO

La metodología utilizada en esta investigación combina diferentes tipos en función de los objetivos concretos abordados.

1. **Datos cuantitativos sobre la representación descriptiva.** Se recogen datos relativos a la composición por sexo de las cámaras formadas como resultado de las elecciones forales de 1999, 2003, 2007, 2011, 2015 y 2019. Las fuentes de esta información son las propias instituciones, así como informes oficiales en algunos casos.
2. **Datos cuantitativos sobre la representación sustantiva.** El análisis de esta dimensión se centra en la actividad de las mujeres en los puestos de liderazgo institucional de las cámaras. Para ello, se analiza su presencia en los siguientes órganos: Mesa, Junta de portavoces, Comisiones Permanentes y Presidencia de las Comisiones ordinarias. Se considera también la existencia de las comisiones específicas o ponencias especializadas en la materia.
3. **Análisis de los reglamentos, los planes de igualdad y los protocolos de acoso sexual y en razón de sexo** aprobados por las cámaras para su dimensión organizativa interna. Por el momento, han aprobado un plan de igualdad las Juntas Generales de Bizkaia (en 2017) y Gipuzkoa (en 2008). Además de los documentos, se ha contado con información proporcionada directamente por los servicios consultados en cada una de las cámaras.

La aproximación teórica al objeto de estudio y la revisión del estado de la cuestión ha permitido observar las principales conclusiones de investigaciones previas de las que derivar las siguientes hipótesis de trabajo que guían este estudio:

1. En cuanto a la representación descriptiva, hay una tendencia clara al incremento del número de mujeres en todos los parlamentos analizados en las sucesivas legislaturas desde el inicio del Siglo XXI.

2. En cuanto a la relación entre la representación descriptiva y la representación sustantiva, cuantas más mujeres electas haya, mayor será su presencia en los puestos de liderazgo.
3. Las comisiones específicas sobre igualdad han aparecido en los parlamentos en los últimos años y han jugado un importante rol en la materia.
4. Las cámaras han ido implementando paulatinamente planes de igualdad, así como medidas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres desde la aprobación de la Ley de Igualdad de 2005.
5. Teniendo en cuenta los elementos establecidos en este estudio como requisitos del concepto, a pesar del avance realizado en este sentido, las cámaras analizadas aún no cumplen totalmente con la definición de parlamentos sensibles al género.

4. ANÁLISIS DE LA REPRESENTACIÓN DESCRIPTIVA

Las Juntas Generales están integradas por 51 representantes elegidos por sufragio universal y directo en las Elecciones Forales que se celebran cada cuatro años simultáneamente con las Municipales. Estos cargos tienen diferentes denominaciones según el Territorio Histórico:

- Junteros/as o procuradores/as en Araba
- Junteros/as o apoderados/as en Bizkaia
- Junteros/as en Gipuzkoa

A continuación, veremos los datos relativos a la presencia de mujeres y hombres en las Juntas Generales de los Territorios Históricos durante el Siglo XXI, es decir, desde la legislatura iniciada en el año 1999 hasta la actual legislatura.

Año	Total	Total Mujeres	% Mujeres	Total Hombres	% Hombres
1999	51	9	17,6	42	82,4
2003	51	14	27,5	37	72,5
2007	51	22	43,1	29	56,9
2011	51	26	51,0	25	49,0
2015	51	23	45,1	28	54,9
2019	51	28	54,9	23	45,1
TOTAL	306	122	39,9	184	60,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Araba

El nivel más bajo de representación femenina lo encontramos en el VI Mandato alavés, con una presencia de mujeres que solo alcanza el 17,6%. Ahora bien, el balance total de la representación de mujeres y hombres en las Juntas Generales de Álava roza la paridad (39,9% mujeres). El principal incremento de la presencia de mujeres electas en las JJGG de Álava se produjo en 2007, cuando casi se duplicó su presencia anterior, pasando del 27,5% al 43,1%, coincidiendo con la aplicación de la Ley Vasca de Igualdad en la composición de las listas electores. En dos ocasiones el número de junteras ha sido superior al número de junteros: en 2011 (51%) y en 2019, año en el que se alcanzó la representación máxima.

Año	Total	Total Mujeres	% Mujeres	Total Hombres	% Hombres
1999	51	17	33,3	26	66,7
2003	51	19	37,3	32	62,7
2007	51	20	39,2	33	60,8
2011	51	24	47,1	27	52,9
2015	51	21	41,2	30	58,8
2019	51	26	51,0	25	49,0
TOTAL	306	127	41,5	173	58,5

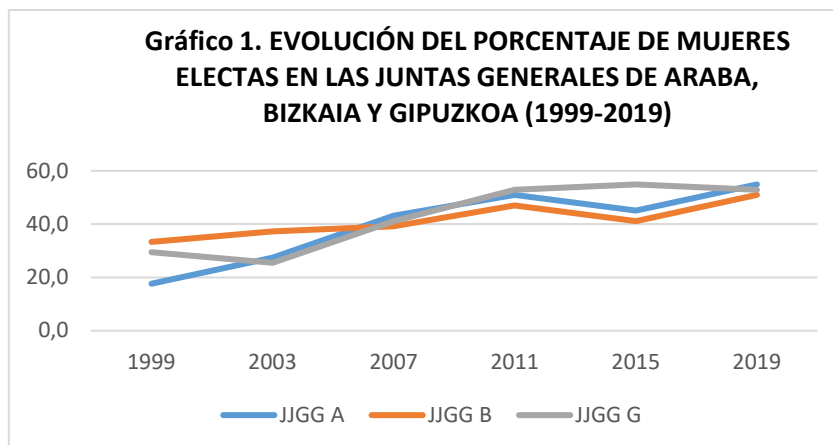
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Bizkaia y Emakunde. 2012. *Cifras: Mujeres y Hombres en Euskadi*

En el caso de las JJGG de Bizkaia, el incremento del número de junteras ha sido bastante progresivo. Entre 1999 y 2007 se aprecia un lento pero constante aumento de mujeres electas en las Juntas, pero es en 2011 cuando se alcanza formalmente la paridad con un 47,1% de mujeres electas. Ha sido en el último mandato, en 2019, cuando las junteras de Bizkaia han conseguido ser mayoría en las Juntas (51%).

Año	Total	Total Mujeres	% Mujeres	Total Hombres	% Hombres
1999	51	15	29,4	36	70,6
2003	51	13	25,5	38	74,5
2007	51	21	41,2	30	58,8
2011	51	27	52,9	24	47,1
2015	51	28	54,9	23	45,1
2019	51	27	52,9	24	47,1
TOTAL	306	131	42,8	175	57,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Gipuzkoa y Emakunde. 2012. *Cifras: Mujeres y Hombres en Euskadi*

En las JJGG de Gipuzkoa se observa una mayor oscilación ya que entre 1999 y 2003 el número de Junteras se redujo en dos. En este caso, sí se observa el posible impacto de la aprobación de la Ley Vasca de Igualdad de 2005 ya que pasamos de un 25,5% de mujeres en 2003 a representar un 41,2 en 2007. Este porcentaje se ha ido incrementando en los últimos años y desde 2011 la presencia de las mujeres electas en Gipuzkoa ha sido siempre mayoritaria (por encima del 50%).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

El gráfico 1 nos permite realizar una interpretación comparada de la evolución de la presencia de mujeres junteras en las Juntas Generales de los tres territorios históricos. Los datos indican que Álava ha registrado subidas más bruscas, mientras que Bizkaia y Gipuzkoa han vivido procesos más progresivos, sin embargo, es Gipuzkoa la que parece encaminarse hacia una paridad más constante desde 2011.

5. ANÁLISIS DE LA REPRESENTACIÓN SUSTANTIVA

5.1. Mujeres en puestos de liderazgo institucional

La representación sustantiva de las mujeres hace referencia a la actividad que desarrollan en el parlamento, no solo en términos del posible impacto de su actividad sobre la agenda parlamentaria sino también en relación al rol que llevan a cabo en la cámara, qué cargos ostentan y qué tipo de responsabilidades asumen. Esto nos permite valorar la incidencia y la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en la definición de la agenda política. En este aspecto es relevante analizar su papel en los órganos de liderazgo institucional.

Tabla 4. JUNTAS GENERALES DE ARABA: COMPOSICIÓN DE LA PRESIDENCIA Y LA MESA POR SEXO

Año	Presidencia		Vicepresidencias		Secretarías		Total	Mujeres		Hombres	
	M	H	M	H	M	H		N	%	N	%
1999	1	0	0	3	0	2	6	1	16,7	5	83,3
2003	1	0	3	0	1	2	7	5	71,4	2	28,6
2007	0	1	2	0	1	2	6	3	50,0	3	50,0
2011	0	1	1	1	2	0	5	3	60,0	2	40,0
2015	0	1	2	0	2	1	6	4	66,7	2	33,3
2019	0	1	1	1	2	0	5	3	60	2	40,0
TOTAL	2	4	9	5	8	7	35	19	54,3	16	45,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Araba

La composición de la Mesa de las JJGG de Álava nos revela que esta ha sido presidida por una mujer en las dos primeras legislaturas del siglo XXI y por un hombre en las cuatro legislaturas siguientes. Las Vicepresidencias han estado más repartidas, con una mayor presencia de mujeres que de hombres. Por su parte, las Secretarías se han repartido de manera más paritaria, 8 para mujeres y 7 para hombres. Por Mandatos, observamos que entre 2003 y 2007 las mujeres tuvieron una presencia muy mayoritaria en la Mesa de las JJGG de Álava donde alcanzaron una representación del 71,4% (la presidencia, las tres vicepresidencias y una de las tres secretarías).

Tabla 5. MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE LAS JUNTAS GENERALES DE ARABA

Año	Comisión Permanente		Junta Portavoces		Presidencia Comisiones		Total	Mujeres		Hombres	
	M	H	M	H	M	H		N	%	N	%
1999	5	18	0	10	6	7	46	11	23,9	35	76,1
2003	4	17	0	6	1	14	42	5	11,9	37	88,1
2007	8	17	1	9	4	10	49	13	26,5	36	73,5
2011	9	11	3	2	7	13	45	19	42,2	26	57,8
2015	8	15	5	6	7	6	47	20	42,6	27	57,4
2019	8	5	2	3	5	9	32	15	46,9	17	53,1
Total	42	83	11	36	30	59	261	83	31,8	178	68,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Araba

observamos una disparidad en la presencia de mujeres y hombres atendiendo al órgano analizado. La Comisión Permanente está más masculinizada a pesar que se ha ido incrementando el número de mujeres que la integran. Lo mismo ocurre con la Junta de Portavoces y, en el caso de la presidencia de las Comisiones, los números totales revelan que los hombres han presidido el doble de comisiones que las mujeres (59 frente a 30). Solo en el periodo 2015-2019 hubo más mujeres presidiendo comisiones que hombres (7 frente a 6).

Tabla 6. JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA: COMPOSICIÓN DE LA PRESIDENCIA Y LA MESA POR SEXO

Año	Presidencia		Vicepresidencias		Secretarías		Total	Mujeres		Hombres	
	M	H	M	H	M	H		N	%	N	%
1999	0	1	0	2	1	1	5	1	20	4	80
2003	1	0	0	2	2	0	5	1	20	4	80
2007	1	0	0	2	2	0	5	3	60	2	40
2011	1	0	1	1	1	1	5	3	60	2	40
2015	1	0	1	1	1	1	5	3	60	2	40
2019	1	0	1	1	0	2	5	2	40	3	60
TOTAL	5	1	3	9	7	5	30	13	43,3	17	56,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Bizkaia

La Mesa de las JJGG de Bizkaia en el siglo XXI ha estado presidida por una mujer desde 2003. En total, contamos 5 presidencias de mujer frente a un solo presidente hombre. Esto no ha supuesto una mayor presencia de las mujeres en las Vicepresidencias, de las que estuvieron

ausentes entre 1999 y 2011. Por el contrario, encontramos más mujeres que hombres en las Secretarías. Desde 2007 la representación sustantiva de la Mesa de las JJGG de Bizkaia es paritaria “a favor” de las mujeres, ya que ellas representan el 60% de su composición, con la excepción del último Mandato, donde representan el 40%. Desde 2011 se observa un reparto paritario de las Vicepresidencias y de las Secretarías.

Tabla 7. MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE LAS JUNTAS GENERALES DE BIZKAIA

Año	Junta Permanente		Junta Portavoces		Presidencia Comisiones		Total	Mujeres		Hombres	
	M	H	M	H	M	H		N	%	N	%
1999	6	11	1	5	4	7	34	11	32,4	23	67,6
2003	5	10	0	5	6	2	28	11	39,3	17	60,7
2007	6	10	1	4	5	7	33	12	36,4	21	63,6
2011	9	9	2	2	6	5	33	17	51,5	16	48,5
2015	6	10	1	5	6	6	34	13	38,2	21	61,8
2019	8	7	3	2	6	6	32	17	53,1	15	46,9
Total	40	57	8	23	33	33	194	81	41,8	113	58,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Bizkaia

Como ocurría en las JJGG de Álava, también en los órganos de las JJGG de Bizkaia la mayor o menor presencia de las mujeres depende del órgano considerado. Vuelve a observarse una mayor masculinización de la Comisión Permanente y de la Junta de Portavoces en términos globales, si bien es cierto que en la última Legislatura analizada es mayor, por uno, el número de mujeres en ambos órganos. La presidencia de las Comisiones es paritaria, solo en el VII Mandato de 2003 a 2007 hubo más mujeres presidiendo Comisiones que hombres (6 frente a 2).

Tabla 8. JUNTAS GENERALES DE GIPUZKOA: COMPOSICIÓN DE LA PRESIDENCIA Y LA MESA POR SEXO

Año	Presidencia		Vicepresidencias		Secretarías		Total	Mujeres		Hombres	
	M	H	M	H	M	H		N	%	N	%
1999	0	1	2	0	1	1	5	3	60,0	2	40,0
2003	1	0	1	1	0	2	5	2	40,0	3	60,0
2007	1	0	1	1	1	1	5	3	60,0	2	40,0
2011	1	0	1	1	1	1	5	3	60,0	2	40,0
2015	1	0	1	1	1	1	5	3	60,0	2	40,0
2019	0	1	0	2	2	0	5	2	40,0	3	60,0
TOTAL	4	2	6	6	6	6	30	16	53,3	14	46,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Gipuzkoa

La Mesa de las JJGG de Gipuzkoa también ha contado con mujeres que la presidieran, eso ha ocurrido entre 2003 y 2015: 4 presidencias de mujer y dos de hombre. Tanto las Vicepresidencias

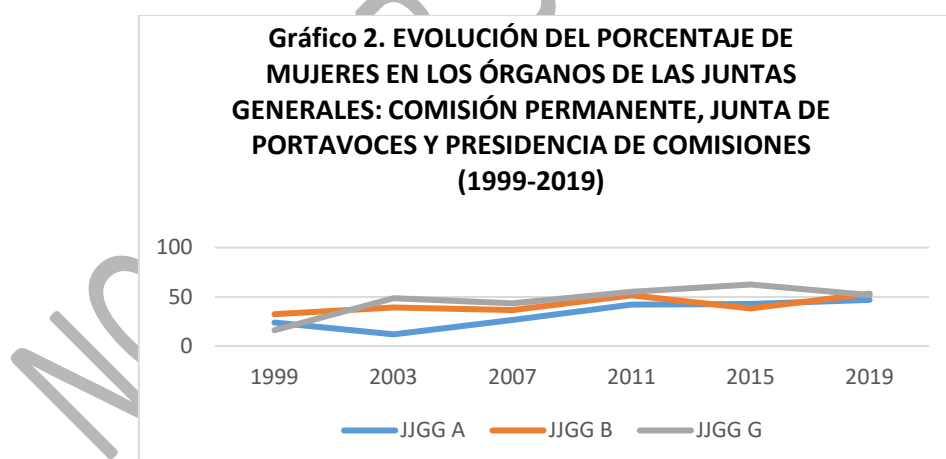
como las Secretarías se han repartido de manera paritaria. La Mesa de las JJGG de Gipuzkoa es la única que ha sido paritaria durante todo el periodo analizado, incluyendo el VI Mandato de 1999-2003.

Tabla 9. MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE LAS JUNTAS GENERALES DE GIPUZKOA

Año	Comisión Permanente		Junta Portavoces		Presidencias Comisiones		Total	Mujeres		Hombres	
	M	H	M	H	M	H		N	%	N	%
1999	3	7	0	5	2	14	31	5	16,1	26	83,9
2003	4	6	3	4	10	8	35	17	48,6	18	51,4
2007	6	8	6	8	11	14	53	23	43,4	30	56,6
2011	5	4	4	3	18	15	49	27	55,1	22	44,9
2015	2	4	2	2	16	6	32	20	62,5	12	37,5
2019	5	5	4	3	6	6	29	15	51,7	14	48,3
TOTAL	25	34	19	25	63	63	229	107	46,7	122	53,3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Gipuzkoa

En las JJGG de Gipuzkoa, los números totales reproducen lo observado en las otras JJGG y en el Parlamento. Mayor presencia de hombres en la Comisión Permanente y en la Junta de Portavoces y paridad en la Presidencia de las Comisiones. La tendencia, sin embargo, ha sido la de ir incrementando en el número de mujeres en las dos primeras hasta el punto de conseguir órganos paritarios en el último mandato analizado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la web de las Juntas Generales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa

El gráfico 2 constata lo que hemos venido analizando con respecto a la presencia de las mujeres en los órganos de liderazgo de las JJGG de los tres territorios. La tendencia es ascendente desde 1999. En el caso de Álava el mayor incremento se ha dado entre los años 2003 y 2011, para luego estabilizarse en unos valores que son inferiores a los alcanzados por Bizkaia y Gipuzkoa. Es Gipuzkoa la que partía con peores datos de presencia de mujeres en los órganos de las JJGG

globalmente considerados y la que ha experimentado el mayor incremento y, lo que es importante, de manera sostenida en el tiempo.

5.2. Comisiones de Igualdad

Las Comisiones son los grupos de trabajo en donde se distribuyen los asuntos que no van directamente al Pleno y que, debido a las materias que se tratan, hacen aconsejable una especialización según los temas que se aborden. Siguiendo los postulados del Institucionalismo Feminista, estas comisiones pueden jugar un importante rol como agentes críticos de cambio y avance en la igualdad de mujeres y hombres.

Por lo que respecta a las Juntas Generales, en el caso de Gipuzkoa la Comisión de Igualdad existe desde la VIII legislatura iniciada en 2007. Destaca que desde 2011, además ha existido en cada legislatura una Ponencia para la evaluación y el seguimiento del Plan Foral de Igualdad. En Bizkaia, esta comisión está presente desde 2015 y con anterioridad, las cuestiones de igualdad se trataban en la comisión de Acción Social. En el caso de Álava, la Comisión propiamente dicha existe desde 2011; anteriormente, según fuentes de las JJGG de Álava, los temas de igualdad se trataron en las comisiones de Bienestar Foral (1999-2003), Régimen Foral (2003-2007) y Juventud y Promoción social (2007-2011). Merece la pena destacar que en Álava desde 2015 los temas de igualdad están integrados en la Comisión de Presidencia, lo que implica su consideración como materia transversal. El siguiente cuadro recoge los diferentes nombres que se le ha asignado a la Comisión de Igualdad en las Juntas Generales de las tres Diputaciones Forales.

Tabla 10. DENOMINACIÓN DE LA COMISIÓN DE LA MATERIA IGUALDAD EN JUNTAS GENERALES DE LOS TRES TERRITORIOS HISTÓRICOS (1999-2023)				
		ARABA*	BIZKAIA**	GIPUZKOA**
Mandato		Denominación	Denominación	Denominación
XI	1999-2003	Bienestar Foral	Acción Social	Derechos Humanos, Empleo e Inserción Social
X	2003-2007	Régimen Foral	Acción Social	Derechos Humanos, Empleo e Inserción Social
IX	2007-2011	Juventud y Promoción Social	Acción Social	Políticas para la Igualdad de la Mujer
VIII	2011-2015	Igualdad	Acción Social	-Políticas para la Igualdad, Derechos Humanos y Memoria Histórica -Ponencia para la evaluación y el seguimiento del Plan Foral de Igualdad
VII	2015-2019	Presidencia, Igualdad y Derechos Humanos	Empleo, Inserción social e Igualdad	-Igualdad de Mujeres y Hombres -Ponencia para la evaluación y el seguimiento del Plan Foral de Igualdad
VI	2019-2023	Presidencia, Euskera, Igualdad, Cooperación y Derechos Humanos	Empleo, Inclusión social e Igualdad	-Igualdad de Mujeres y Hombres -Ponencia para la evaluación y el seguimiento del Plan Foral de Igualdad

Fuente: *Elaboración propia a partir de información proporcionada por las JJGG de Álava

**Elaboración propia a partir de información de las webs de la JJGG de Bizkaia y de Gipuzkoa

6. MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA DIMENSIÓN INTERNA DE LAS CÁMARAS

El concepto de Parlamentos sensibles al género ha tomado del Institucionalismo Feminista la necesidad de incorporar al estudio de los parlamentos su dimensión como espacios de trabajo. Esta dimensión se aborda aquí mediante el análisis de las medidas y planes de igualdad que las cámaras han llevado a cabo a partir de la consideración de los reglamentos de las cámaras, los apartados sobre igualdad en las webs, los planes de igualdad, los diagnósticos y los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

6.1. Reglamentos y páginas web

Los reglamentos de las cámaras recogen la regulación del funcionamiento interno y la organización de las instituciones parlamentarias. Una revisión de los reglamentos de las cámaras muestra que solo en el caso de las Juntas Generales de Gipuzkoa se hace alusión explícita a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres: En el ejercicio de sus funciones y en el régimen de funcionamiento interno, las Juntas Generales de Gipuzkoa promoverán políticas de igualdad entre mujeres y hombres (art. 2bis).¹⁰

No obstante, en los últimos años, todos los reglamentos han ido incorporando disposiciones en relación a la conciliación de la vida familiar con las obligaciones parlamentarias para posibilitar el voto a las y los representantes que están de licencia por maternidad y paternidad, tanto mediante la delegación de voto como mediante la utilización del voto telemático:

- El reglamento de las Juntas Generales de Araba recoge que los procuradores y procuradoras podrán delegar su voto cuando por causa de embarazo, parto u hospitalización no puedan cumplir su deber de asistir a las sesiones. Las procuradoras y los procuradores dispondrán de un periodo de descanso por maternidad y paternidad de hasta 18 semanas posteriores al parto y durante este periodo podrán delegar su voto en el o la portavoz de su grupo juntero. Este mismo derecho les asistirá en los casos de adopción y acogimiento (art. 88).
- El reglamento de las Juntas Generales de Bizkaia recoge que cuando por motivo de embarazo, maternidad, paternidad, enfermedad grave u hospitalización, las y los miembros de la Cámara se vean imposibilitados para el ejercicio de los derechos y deberes propios de su cargo de modo presencial, podrán ser autorizados por la Mesa para la emisión de su voto en el Pleno por procedimiento telemático (art. 73).
- El reglamento de las Juntas Generales de Gipuzkoa contempla que las junteras que por causa de riesgo durante su embarazo o con motivo de permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento no puedan cumplir con su deber de asistir a las sesiones plenarias podrán delegar su voto en otra juntera o juntero (art. 71). El preámbulo del reglamento afirma que las Juntas Generales han adquirido el compromiso firme de adoptar las medidas necesarias para hacer efectiva la conciliación de la vida laboral y familiar. En concreto, se han estudiado diferentes alternativas para

¹⁰ Reforma del reglamento aprobada el 27 de marzo de 2019 en cumplimiento de la Disposición adicional cuarta de la Norma Foral 4/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres: “La aplicación de esta norma foral y de la normativa básica en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de las Juntas Generales de Gipuzkoa se realizará de acuerdo con las disposiciones que éstas dicten al efecto”.

que la maternidad no constituya un obstáculo a la plena incorporación de la mujer en las tareas de representación dentro de las Juntas Generales. No obstante, su materialización se pospone al momento en que queden resueltas determinadas dificultades de índole jurídica y técnica que han aconsejado retrasar la regulación de esta materia, pero el camino vislumbrado apunta hacia la utilización de las nuevas tecnologías de comunicación que harían posible que la Mesa pueda aceptar en determinados supuestos el voto válido de una juntera no presente en la Cámara en los casos de embarazo o parto reciente.

Por otro lado, la proyección y difusión social que las cámaras realizan en relación a la igualdad de mujeres y hombres se aborda aquí mediante el análisis de la existencia de un apartado específico en las páginas web de las instituciones:

- Las Juntas Generales de Araba no disponen en su web de un apartado relativa a la igualdad de mujeres y hombres.
- En la web de las Juntas Generales de Bizkaia hay un apartado denominado “Igualdad”, accesible desde la portada de la página, en el que se recogen las actuaciones llevadas a cabo en relación a la materia: el plan de igualdad y los planes operativos anuales que de él se derivan, las memorias anuales en relación a dichos planes, el manual de comunicación igualitaria de la institución y las noticias sobre el tema.¹¹
- Por lo que respecta a la Juntas Generales de Gipuzkoa, existe en su web un apartado denominado Mujer e Igualdad que recoge información sobre una serie de acciones relacionadas con el tema que la institución llevó a cabo entre 2008 y 2011, es decir, el contenido no se ha actualizado desde hace 10 años. Allí aparecen, entre otras actividades, las campañas del 8 de marzo y del 25 de noviembre de 2011. Este apartado no es fácilmente accesible desde la entrada de la página pues hay que acceder al apartado ciudadanía y dentro de este, al denominado espacio social.¹²

6.2. Diagnósticos y planes de igualdad

Las Juntas Generales de Araba no cuentan aún con un plan de igualdad, aunque según indican, han contratado una empresa y actualmente están poniendo en marcha el proceso. Asimismo, tienen en tramitación pendiente de aprobar un protocolo de resolución de conflictos, pero no incluye nada relacionado con el acoso sexual y por razón de sexo.¹³

Las Juntas Generales de Bizkaia cuentan con un plan de igualdad aprobado en 2017 y con validez hasta 2020, plan que fue elaborado por la Consultora Murgibe, la misma empresa que redactó el Plan de Igualdad del Parlamento Vasco aprobado en 2018. Destaca que en ambos planes las partes introductorias referidas al contexto normativo y al marco conceptual son exactamente iguales (Juntas Generales de Bizkaia 2017).

¹¹ <https://www.jjggbizkaia.eus/home2/berdintasuna/index.asp>

¹² https://www.bngipuzkoa.eus/WAS/CORP/DJGPortalWEB/micro_genero.jsp

¹³ Información proporcionada en junio de 2021.

El diagnóstico utiliza fuentes cuantitativas y también fuentes cualitativas (cuestionarios, entrevistas). Analiza, en primer lugar, la composición por sexo de la plantilla de la institución, tanto en lo que respecta al personal de apoyo como en relación a los representantes políticos. Respecto a la plantilla recopila información sobre su distribución en diferentes áreas, categorías y puestos de trabajo, así como el análisis de variables como antigüedad y edad, tipo de contrato, jornada, encontrando segregación horizontal y vertical: las mujeres se concentran en los servicios administrativos y de guías y los hombres tiene mayor presencia en puestos de mayor nivel.

El I Plan de Igualdad de las Juntas Generales de Bizkaia se estructura en 4 ejes y 6 líneas de actuación y un total de 42 medidas. Los contenidos muestran que el enfoque es integral ya que abarca diversos ámbitos de actuación de la institución. Destaca que las medidas tienen sus propios indicadores de proceso, de resultado y de impacto para facilitar la evaluación.

Estos son los ejes:

1. Gobernanza y gestión interna. Este eje busca incorporar el enfoque de género en los aspectos de tipo relacional y/o personal de la institución para conseguir una organización más participativa y con mayor equidad de género en todas sus áreas.
2. Impacto social. Las medidas ubicadas en este eje persiguen trabajar los valores de igualdad de mujeres y hombres para que forme parte de la cultura y saber hacer de la institución y también acercar las Juntas Generales a la ciudadanía desde la mirada de la igualdad de mujeres y hombres.
3. Comunicación. El objetivo es promover una comunicación interna, externa y con los medios de comunicación teniendo presente el uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes.
4. Visibilización de las mujeres en las instituciones vascas mediante la difusión de su aportación a través de la recuperación de la memoria histórica y haciendo visible su participación en las actividades de representación política.

El Plan contempla la creación de una estructura estable para su impulso y seguimiento y la gestión del mismo se ha desarrollado a través de la elaboración de planes operativos anuales. El propio plan recoge una serie de indicadores para llevar adelante la evaluación. Con carácter anual se ha llevado a cabo el análisis sobre el grado de cumplimiento del Plan a partir de la valoración de cada plan operativo. Aún no se ha realizado la evaluación final, pero la realizada en 2020 respecto a 2019 encontraba que el cumplimiento del Plan estaba siendo alto con el 87% de las acciones realizadas total o parcialmente.

Por lo que respecta a un protocolo específico para acoso sexual y por razón de sexo, el plan contempla como acción la elaboración del mismo. En consecuencia, en febrero de 2020 se aprobó la Declaración de Principios en materia de resolución de conflictos que considera de forma explícita el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establece el protocolo que se seguirá en casos de este tipo. Este protocolo es de aplicación tanto para plantilla como para las junteras y los junteros.

Las Juntas Generales de Gipuzkoa llevaron a cabo un proceso para realizar un diagnóstico y elaborar un plan de igualdad en 2008, con el apoyo de un equipo de investigadoras de la

Universidad del País Vasco.¹⁴ Este trabajo de diagnóstico incluye numerosas referencias teóricas y se basó en diversas técnicas de investigación: indicadores cuantitativos, análisis documental, entrevistas en profundidad, grupos de discusión, cuestionarios, etc. La investigación, que incluyó al personal del staff y también a las y los representantes políticos, se centró en tres ámbitos concretos:

1. Características organizativas de las Juntas Generales. Este ámbito recoge temas como el análisis de la segregación ocupacional, la presencia de mujeres y hombres en la estructura organizativa, los criterios de género en los procesos de contratación, las características generales del personal, la política salarial de la institución, la relación entre categoría profesional y cualificación profesional y la actitud del personal hacia la igualdad de mujeres y hombres y la formación en igualdad por parte del personal.
2. Uso del lenguaje en la institución: ofrece una aproximación teórica al lenguaje no sexista y el análisis de la situación en la institución.
3. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: incluye la aproximación teórica a la conciliación y la corresponsabilidad, el diagnóstico sobre usos del tiempo y conciliación en la institución, el estudio de la opinión del personal sobre conciliación y usos del tiempo y el análisis de los permisos y licencias del funcionariado.

Partiendo de ese diagnóstico, se elaboraron una serie de propuestas de acción que configuraron el contenido del Plan de Igualdad y se llevaron a cabo dos Guías, una sobre uso del lenguaje y otra sobre la conciliación en las Juntas Generales.

Actualmente, las Juntas Generales de Gipuzkoa no cuentan con un protocolo específico para acoso sexual y por razón de sexo. Refieren que hace dos años se produjo, como consecuencia de una nueva licitación, el cambio de empresa externa de asesoramiento y servicio en materia de prevención de riesgos. Se previó elaborar el protocolo, pero debido a las circunstancias actuales, el trabajo de prevención se ha centrado en la pandemia y próximamente retomarán la elaboración del documento. Tampoco existe un protocolo de resolución de conflictos pues el tema se paralizó por la falta de acuerdo respecto a si el personal político tenía que estar incluido y, en caso afirmativo, cuáles habrían de ser los términos del protocolo. Se prevé que en breve se vuelva a abordar el tema con la nueva empresa de prevención.¹⁵

Como valoración final de este apartado, podemos destacar que la institución que más activa ha sido en los últimos años es las Juntas Generales de Bizkaia: aprobó su plan de igualdad en 2017 que se caracteriza por tener una óptica integral y que se ha desglosado en planes operativos anuales con su correspondiente evaluación. Dispone también desde 2020 de un protocolo de resolución de conflictos que incluye procedimientos claros de actuación para casos de acoso sexual y en razón de sexo. En situación muy diferente están las Juntas Generales de Gipuzkoa, que fueron pioneras al elaborar en 2008 un plan y un diagnóstico referidas tanto al staff como al nivel político, aunque centradas en tres aspectos estratégicos. En todo caso, actualmente la institución ha quedado bastante desfasada en la materia. Por último, destaca el caso de las Juntas Generales de Araba, que aún no han emprendido el camino de las políticas de igualdad.

¹⁴ El equipo estaba integrado por la profesora de Derecho Arantza Campos y la agente de igualdad Amaia Cuesta.

¹⁵ Información proporcionada en junio de 2021.

Tabla 11. MEDIDAS DE IGUALDAD EN LA DIMENSIÓN INTERNA:

	Reglamento		Apartado Web	Plan de Igualdad			Protocolo de Acoso
	Mención Igualdad	Conciliación para parlamentarios/as		Vigente	Aplicable a staff y nivel político	Ámbitos diversos	
JJGG Araba	NO	Sí, delegación de voto	NO	NO	NO	NO	NO
JJGG Bizkaia	NO	Sí, delegación de voto y telemático	Sí, en portada	NO, 2017-2020 en evaluación	Sí	Sí	Sí
JJGG Gipuzkoa	Sí	Sí, delegación de voto y telemático	NO desfasado	NO 2008-2011	Sí	NO	NO

Fuente: Elaboración propia.

7. CONCLUSIONES

En las conclusiones retomamos las hipótesis de nuestro proyecto para tratar de verificarlas o rechazarlas a partir de los datos recopilados y analizados de las JJGG de los tres territorios históricos vascos. Asimismo, en un segundo momento, realizamos una valoración aplicada a las JJGG sobre los requisitos exigibles para poder cumplir con la definición de Parlamentos sensibles al género.

H1. En los tres casos analizados se cumple la primera hipótesis puesto que en las tres JJGG hay una tendencia clara al incremento del número de mujeres en las sucesivas legislaturas desde el inicio del siglo XXI, sobre todo a partir de 2005, año de la aprobación de la Ley Vasca de Igualdad.

H2. La segunda hipótesis establecía que cuantas más mujeres electas haya, mayor será su presencia en los puestos de liderazgo. Esta hipótesis, que relaciona la representación descriptiva con la sustantiva, se cumple, pero no de una manera rotunda ni definitiva ya que, aunque es cierto que el mayor número de mujeres ha supuesto una mayor presencia de las mismas en los puestos de liderazgo, esto no se da de manera automática ni en todos los ámbitos de poder. Ha costado más en la Junta de Portavoces y en la Comisión permanente, y ha sido más evidente en la dirección de las comisiones parlamentarias.

H3. La tercera hipótesis se cumple en los tres casos analizados puesto que en las tres JJGG las comisiones específicas sobre igualdad se han constituido en los últimos años: 2007 en Gipuzkoa, 2011 en Araba y 2015 en Bizkaia. Eso no quiere decir que previamente no se abordaran cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, pero estas cuestiones quedaban agendadas en Comisiones más genéricas (como la de Acción Social en Bizkaia). La existencia de comisiones específicas de igualdad sí puede relacionarse con una mayor actividad parlamentaria en la materia de igualdad, que se refleja en el número de iniciativas normativas, de impulso y de control en las tres JJGG.

H4. La cuarta hipótesis se cumple en los casos de Bizkaia y Gipuzkoa donde puede afirmarse que las JJGG han ido implementando paulatinamente planes de igualdad, así como medidas concretas a favor de la igualdad de mujeres hombres desde la aprobación de la Ley vasca de Igualdad de 2005. En ambos casos ha habido Plan de Igualdad (aunque actualmente en Gipuzkoa no está vigente) y en ambos casos se ha aprobado una Norma Foral de Igualdad. Sin embargo,

esto no ha ocurrido en el caso de Araba, donde el desarrollo normativo en materia de igualdad es nulo: no hay Norma Foral ni Plan de Igualdad.

H5. La quinta hipótesis hace mención a los requisitos establecidos en este trabajo para poder hablar de Parlamentos sensibles al género:

- 1er requisito: Contar con una presencia paritaria de mujeres y hombres en escaños y en órganos de liderazgo, entendida esta como un mínimo del 40%. Este requisito lo cumplen las tres JJGG. La paridad en electas se cumple en Araba y Gipuzkoa desde 2007 y en Bizkaia desde 2011. En cuanto a la paridad en los órganos de liderazgo, se cumple en Gipuzkoa desde 2003 y en Araba y Bizkaia desde 2011. Por último, la paridad en la composición de la Mesa se cumple en Gipuzkoa en todo el periodo analizado, en Araba desde 2003 y en Bizkaia desde 2019.
- 2º requisito: Existencia de un plan de igualdad vigente que sea de aplicación tanto a los y las representantes como al personal de apoyo. El documento tiene que incluir una visión integral de las funciones del parlamento. Si bien es cierto que en el periodo analizado Gipuzkoa tuvo un Plan de Igualdad en el periodo (2008-2011), en estos momentos solo las JJGG de Bizkaia poseen un Plan de Igualdad vigente.
- 3er requisito: Presencia de algún tipo de agente crítico que englobe, como mínimo, la existencia de una comisión específica en materia de igualdad, además de ponencia. Como se ha descrito previamente, las tres JJGG poseen una comisión específica de igualdad: Araba desde 2011, Bizkaia desde 2015 y Gipuzkoa desde 2007.

Teniendo en cuenta los elementos establecidos en este estudio como requisitos del concepto, a pesar del avance realizado en este sentido, las cámaras analizadas aún no cumplen totalmente con la definición de parlamentos sensibles al género. Se ha revelado significativa la incidencia de la legislación autonómica en materia de igualdad, pero, a pesar de su incidencia, algunas medidas o decisiones han tardado en implementarse y, sobre todo, en estabilizarse: tal es el caso de la paridad en los órganos de liderazgo y de poder. Podríamos afirmar que las JJGG de Bizkaia y Gipuzkoa son parlamentos parcialmente sensibles al género: en el caso de Gipuzkoa se echa en falta un Plan de Igualdad vigente y en el caso de Bizkaia, dada la tardanza en aplicar algunos criterios de paridad, necesitaríamos más tiempo para valorar la estabilidad de los nombramientos. Las JJGG de Araba no puede afirmarse que sean sensibles al género debido, fundamentalmente, a la falta de la Norma Foral y del Plan de Igualdad.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Archenti, Nélica y Niki Johnson (2006). "Engendering the Legislative Agenda With or Without the Quota: A Comparative Study of Argentina and Uruguay", *Sociologia, Problemas E Práticas* 52, 133-153.

Astelarra, Judith. (1990): *Participación política de las mujeres*. Madrid: CIS.

Bardall, Gabrielle, Elin Bjarnegård y Jennifer M. Piscopo (2019). "How is Political Violence Gendered? Disentangling Motives, Forms, and Impacts", *Political Studies*, volume 68 (4), pp. 916-935.

Burns, N., Schlozman, K. L., y Verba, S. (2001). *The private roots of public action: Gender, equality and political participation*. Cambridge: Harvard University Press.

- Campos, Arantza (2016). *Democracia Paritaria en Euskadi 2001-2016, La Participación Sociopolítica de mujeres y hombres en los procesos electorales de la Comunidad Autónoma del País Vasco*. Vitoria: Gobierno Vasco.
- Carroll, S. J. (2001). *The impact of women in public office*. Bloomington: Indiana University Press.
- Carroll, Susan. J. (2002). Representing women: Congress women's perceptions of their representational roles. En. C. Simon-Rosenthal (eds.). *Women transforming congress* (pp. 12-21). Oklahoma City: Oklahoma University Press.
- Celis, Karen y Sarah Childs (2020). *Feminist Democratic Representation*. Oxford: Oxford University Press.
- Celis, Karen, Sarah Childs , Johanna Kantola y Mona Lena Krook (2008). Rethinking women's substantive representation. *Representation*, 44 (2), 99-110.
- Centro de Investigaciones Sociológicas (2009). *Élites políticas en España*. Estudio 2827.
- Childs, Sarah y Krook, Mona Lena (2009). "Analyzing women's substantive representation: From critical mass to critical actors". *Government and Opposition*, 44 (2), 125-145.
- Childs, Sarah (2001). "Attitudinally feminist? The New Labour women MPs and the substantive representation of women", *Politics*, 21, 3: 178-185.
- Childs, Sarah (2004). *New Labour's women MPs: Women representing women*. New York, Routledge.
- Childs, Sarah (2016). *The Good Parliament*. Bristol: Bristol University.
- Childs, Sarah y Sonia Palmieri (2020). *A primer for parliamentary action: Gender-sensitive responses to COVID-19*. UN Women.
- Commonwealth Parliamentary Association (2001). *Gender-Sensitizing Commonwealth Parliaments. The Report of a Commonwealth Parliamentary Association Study Group*, Kuala Lumpur.
- Commonwealth Parliamentary Association (2020). *Gender sensitising parliaments guidelines: standards and a checklist for parliamentary change*.
- Cowper-Coles, Mina (2020). *Women Political Leaders: the impact of gender on democracy*. The Global Institute for Women's Leadership. London.
- Dahlerup, D. (1988). From a small to a large minority: Women in scandinavian politics. *Scandinavian Political Studies*, 4, 275-298.
- Dahlerup, D. (2006) *Women, quotas and politics*. London: Routledge.
- Dingler, Sarah C, Corinna Kroeber, Jessica Fortin-Rittberger (2019). "Do parliaments underrepresent women's policy preferences? Exploring gender equality in policy congruence in 21 European democracies", *Journal of European public policy*, vol 26 (2), pp. 302-321.
- Diz Otero, Isabel y Marta Irene Lois González (2012) ¿Han conquistado las mujeres el poder político?: un análisis de su representación política en las instituciones autonómicas. Madrid: Catarata.
- Lois González, Marta (2007). "Mujeres y toma de decisiones: una aproximación a la literatura especializada", en Isabel Diz Otero y Marta Irene Lois González (eds) (2007) *Mujeres, instituciones y política*. Barcelona: Bellaterra, pp. 17-45.
- Dodson, D. L. (2006.) *The impact of women in Congress*. Oxford: Oxford Univerity Press.
- Elizondo, A (2000). *Emakumeen Eskubide Politikoak: instituzioak eta alderdiak*, Giza Eskubideei Buruzko Deustu Koadernoak- Cuadernos Deusto de Derechos Humanos, nº 9, Bilbao, Universidad de Deusto.
- Elizondo, Arantxa (1999). *La presencia de las mujeres en los partidos políticos de la Comunidad Autónoma del País Vasco*, Vitoria, Gobierno Vasco.
- Elizondo, Arantxa (2004). "La participación política de las mujeres en Euskadi: datos y reflexiones", *Revista Feminismo/s*, nº 3, pp. 75-88.
- Elizondo, Arantxa (2006). "Mujeres presentes, mujeres representantes: la paridad política como medio y fin", en José Hurtado Sánchez et al. *La mujer como sujeto de la acción política*. Sevilla, Centro de Estudios Andaluces, pp.45-60.

- Elizondo, Arantxa (2008). "Las mujeres en las instituciones políticas", en Antonio Gómez Aguilar (coord.) *Mujeres, Política y Medios de Comunicación*. Sevilla, Fundación Audiovisual de Andalucía, pp. 53-74.
- Elizondo, Arantxa y Eva Martínez (1997). "Women in politics: are they really concerned about equality? an essay on the Basque political system", *European Journal of Women Studies*, Vol. 4, nº 4, pp. 451-472.
- Elizondo, Arantxa, Ainhoa Novo, Eva Martínez e Itziar Casillas (2005). *Participación social y política de las mujeres y los hombres en Euskadi*, Vitoria, Emakunde.
- Elizondo, Arantxa, Ainhoa Novo, Eva Martínez y Jaione Almirante (2009). *La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión en Euskadi*, Vitoria, Emakunde.
- Erikson, Josefina y Cecilia Josefsson (2020). "The Parliament as a Gendered Workplace: How to Research Legislators' (UN)Equal Opportunities to Represent", *Parliamentary Affairs*.
- Erikson Josefina y Tània Verge (2020). "Gender, Power and Privilege in the Parliamentary Workplace", *Parliamentary Affairs*.
- European Commission (2021). *2021 report on gender equality in the EU*. European Union.
- Gallego Méndez, María Teresa (1997). "Mujer y política", en Ana Isabel Blanco García (coord.) *Mujer, violencia y medios de comunicación*. Universidad de León, pp. 53-62.
- Gray, S. (2006). "Numbers and beyond. The relevance of critical mass in gender research", *Politics & Gender*, 2 (4), 492-502.
- Inter-Parliamentary Union (2018). *UK Gender-Sensitive Parliament Audit 2018. Report of the gender-sensitive Parliament audit panel to the House of Commons Commission and the House of Lords Commission*.
- Jones, M. P. (2000). "El sistema de cuotas y la elección de las mujeres en América Latina: El papel fundamental del sistema electoral". En Paloma Savedra (ed.). *La democracia paritaria en la construcción europea* (pp. 32-56). Madrid: CELEM.
- Juntas Generales de Bizkaia (2017). *Plan para la igualdad de mujeres y hombres 2017-2020*.
- Kaiser P. 1999. Party incentives and women's parliamentary participation: a comparative study of six OECD countries. Paper. *Annual Meeting of the American Political Science Association (APSA)*.
- Kanter, R.M. 1993 [1977] *Men and Women of the Corporation*. New York, Basic Books.
- Kenny, Meryl (2014). "A Feminist Institutional Approach". *Government and Opposition*. 10 (4), pp. 679-684.
- Kittilson, M. C. (2006). *Challenging parties, challenging parliaments: women and elected office in contemporary Western Europe*. Columbia: The Ohio State University Press.
- Koning, E. (2009). "Women for women's sake: Assessing symbolic and substantive effects of descriptive representation in the Netherlands" *Acta Politica*, 44 (2), 171-191.
- Krook, Mona Lena (2020) *Violence against Women in Politics*. New York: OUP.
- Krook, Mona Lena; Franceschet, S y Piscopo, J. M. (2009). *The impact of gender quotas: A research agenda*. Presentado en la I European Conference on Politics and Gender, Queen's University, Belfast.
- Krook, Mona Lena y Mackay, Fiona (2011). *Gender, Politics and Institutions. Towards a Feminist Institutionalism*. Nueva York: Palgrave.
- Lombardo, E y Meier, P. (2014). *The symbolic representation of gender*. London: Ashgate.
- Lovenduski, J. (2001). "Women and politics: Minority representation or critical mass", en Pippa Norris. (eds.). *Britain Votes 2001*. Oxford, OUP.
- Lovenduski, Joni (2005) *Feminizing Politics*. Cambridge: Polity.
- Mackay, Fiona y Louise Chappell (2010). "New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism?" *International Political Science Review*. 31 (5), pp. 573-588.

- Mackay, F. (2008). "Thick conceptions of substantive representation: Women, gender and political institutions" *Representation*, 44 (29), 125-140.
- Matland, R. E. (2001). Variables affecting females in legislatures. *The Journal of Politics*, 55, 737-755.
- McRae, H. y Weiner, E. (2017) *Towards Gendering Institutionalism*. London: Rowman and Littlefield.
- Meier, P. (2013). "Quotas, quotas everywhere: From party regulations to gender quotas from corporate management boards" *Representation*, 49 (4), 453-466.
- Miller, Cherry M. 2021. *Gendering the Everyday in the UK House of Commons: Beneath the Spectacle*. Palgrave, London.
- Novo, A., Cobo, M., Carrasco, L y Gayoso, R. (2011). "La participación en política de la mujer: Un estudio de caso". *Revista de Sociología e Política*, 19 (38), 187-203.
- Novo, Ainhoa e Isabel Diz (2020). "Eficacia de las cuotas de género y paridad en las elecciones autonómicas", en Carmen Ortega, Juan Montabes y Pablo Oñate (eds). *Sistemas electorales en España*, Madrid: CIS, pp. 283-298
- Palmieri, Sonia (2011). *Gender-Sensitive Parliament*. Ginebra: Inter-Parliamentary Union.
- Pastor Yuste, R. (2011). *Género, élites políticas y representación parlamentaria en España*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Paxton, P., Kunovich, S y Hughes, M. M. (2007) "Gender politics". *Annual Review of Sociology*, 33, 263-270.
- Phillips, Anne (1995). *The politics of presence*. Oxford: Clarendon Press.
- Pitkin, Hanna F. (1967). *The concept of representation*. Berkeley: University of California Press.
- Randall, Vicky (1987). *Women and politics: An international perspective*. Basingstoke: Macmillan.
- Reingold, B. (2000) *Representing women: Sex, gender and legislative behavior in Arizona and California*. London: University of North Carolina Press.
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y Debates*, 12 (16), 109-129.
- Roig I Berenguer, Rosa M^a. (2009). *La élite parlamentaria femenina en el parlamento de Cataluña, en el Congreso de Diputados y en el Parlamento Europeo (1979-2000)*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Santana, A., Coller, X y Aguilar, S. (2015). Las parlamentarias regionales en España: masa crítica, experiencia parlamentaria e influencia política. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, 111-130
- Schwindt-Bayer, L. A. y Mishler, W. (2005). An integrated model of women's representation. *The Journal of Politics*, 67 (2), 407-428.
- Serra Cristóbal, R. (2008). La presencia de mujeres en los parlamentos autonómicos. La efectividad de las medidas de paridad adoptadas por los partidos políticos y por el legislador. *Revista de Estudios Políticos*, 141, 161-195.
- Studlar, D. T y Mcallister, I. (2002). "Does a critical mass exist? A comparative analysis of women's legislative representation since 1950". *European Journal of Political Research*, 41 (2), 233-253.
- Swers, M. (2002). *The difference women make: The policy impact of women in congress*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Thomas, Susan (1994). *How woman legislate*. New York: Oxford University Press.
- Thomas, Susan y Welch, S. (1991). The impact of gender on activities and priorities of state legislators. *Western Political Quarterly*, 44 (2), 445-456.
- Tremblay, M y Pelletier, R. (2000). More feminist or more women?: Descriptive and substantive representations of women in the 1997 Canadian Federal Elections. *International Political Science Review*, 21 (4), 381-405.

- Uriarte, Edurne y Arantxa Elizondo (eds) (1997). *Mujeres en política: análisis y práctica*. Barcelona. Ariel.
- Valiente, Celia, Luis Ramiro y Laura Morales. (2003). "Mujeres en el parlamento: Un análisis de las desigualdades de género en el Congreso de los Diputados". *Revista de Estudios Políticos*, 121, 179-208.
- Verge, Tania (2011). Cuotas de género y reclutamiento político. Análisis del parlamento de Catalunya (1980-2010). *Revista Española de Ciencia Política*, 26, 143-174.
- Verge, Tania (2013). Regulating gender equality in political office in southern Europe: The case of Greece, Portugal and Spain. *Representation*, 49 (4), 439-452.
- Verge, Tania, Amparo Novo, Isabel Diz y Marta Lois (2018) "Gender and Parliament: the impact of the political presence of women", en Xavier Coller, Antonio Jaime-Castillo y Fabiola Mota (eds.) *Political power in Spain: the multiple divides between MPs and citizens*. Palgrave Macmillan, London, pp. 43-59.
- Wängnerud, Lena (2000). "Testing the politics of presence: women's representation in the Swedish Riksdag", *Scandinavian Political Studies* 23/1, pp. 67-91.

NO CITAR SIN PERMISO