

INTRODUCCIÓN

La Asociación de Mujeres Juristas Themis, desde su fundación en 1987, viene realizando trabajos orientados a erradicar la desigualdad de trato existente entre mujeres y hombres. Para poder avanzar en la consecución real y efectiva de la igualdad entre sexos es preciso realizar un análisis exhaustivo de la situación de las mujeres en los diversos ámbitos de toma de decisión.

Con el fin de facilitar el acceso a la información se creó en 2003 una página web denominada democraciaparitaria.com donde se efectúa una recopilación de la documentación existente en esta materia.

El Informe **Las Mujeres y la Toma de Decisión**, que la Asociación de Mujeres Juristas Themis viene elaborando desde febrero de 2004, pretende ofrecer una radiografía actual de la participación de las mujeres en los órganos de decisión de los diversos ámbitos políticos, sociales y culturales. El Informe se ha ido actualizando periódicamente con el fin de conocer la evolución de la presencia de las mujeres; especialmente teniendo en cuenta las elecciones generales, las autonómicas y locales, así como la entrada en vigor de la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres**.

Con este Estudio se pretende comprobar la incidencia de las distintas políticas de igualdad en la realidad diaria de las mujeres; una realidad política, social y cultural alejada de una sociedad igualitaria y de una corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

La Asociación de Mujeres Juristas Themis con este Informe busca analizar y mejorar las posibles deficiencias de la legislación vigente, así como proponer medidas o iniciativas en este sentido.

Los datos obtenidos se han recogido a través de la propia información facilitada por las entidades públicas y privadas estudiadas a través de sus páginas webs. También se han conseguido mediante peticiones directas por vía telefónica, fax y correo electrónico.

Una vez obtenidos y contrastados los datos se ha procedido a su análisis estadístico.

El Informe 2007 **Las Mujeres y la Toma de Decisión** revela un avance decisivo de la participación de las mujeres en los órganos de decisión, aún cuando todavía se observa como la mujer no alcanza presencia significativa en ellos.

Como novedades en este informe se incluyen:

- La más importante es la aprobación en el marco estatal de la Ley 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Normativa autonómica aprobada con posterioridad al informe 2005 como son la Ley 7/2007 de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia, la Ley 2/2007, de 28 de Marzo del trabajo en Igualdad de las Mujeres de Galicia, la Ley 12/2006, de 20 de septiembre para la Mujer de Illes Balears y Ley para la promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, de 28 de noviembre de 2007.
- El análisis de los datos de los Delegados de Gobierno, los Directores de los Museos de ámbito nacional, Banco Central Europeo, y la composición de los Consejos de Administración de las sociedades pertenecientes al IBEX 35.

La realización de este trabajo ha sido posible gracias al apoyo del **Instituto de la Mujer**, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Secretaria de Políticas de Igualdad.

I. Análisis Histórico

El Estado Español ha adquirido una serie de compromisos para conseguir el objetivo de la igualdad entre sexos. La **Declaración de Derechos Humanos de 1948** afirma que no puede existir desigualdad entre las personas en función de su sexo.

España ratifica el 16 de diciembre de 1983 la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer**, aprobada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 por Naciones Unidas, que es una Carta de Derechos específica de las mujeres, y que los gobiernos que la ratifican se comprometen a tomar las medidas adecuadas para que las mujeres gocen de los mismos derechos y libertades que los hombres.

La **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres**, celebrada en Pekín en 1995 (ONU), aprobó la Plataforma para la Acción que incluye 362 apartados con objetivos y medidas concretas para potenciar a las mujeres, conteniendo una

descripción de los problemas más relevantes y estableciendo las áreas que considera como prioritarias, entre las que se encuentran:

- **Concepto de género:** diferenciando este concepto del de sexo.
- **Maeinstreaming:** incorporar los temas de mujeres en todas las políticas, programas y acciones que lleven a cabo los distintos gobiernos.
- **Empowerment:** empoderamiento o potenciación de las mujeres, como requisito indispensable y previo para alcanzar el desarrollo de los pueblos.

El **marco jurídico comunitario** garantiza que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley. En este sentido, la Unión Europea creó en 1982 un Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que asiste a la Comisión Europea en la elaboración y realización de su política de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Unión Europea ha realizado cuatro Programas de Acción Comunitaria para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades. En su IV programa, posterior a la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Pekín, incluyó el objetivo de integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y acciones realizadas en el ámbito comunitario, esto es, el mainstreaming o perspectiva de género, entre las que se encuentra la de fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones.

En **España** la aplicación directa de las políticas de acción positiva en materia de igualdad entre hombres y mujeres es normativa aplicable en base al **artículo 14** de la **Constitución Española** y la **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer**, así como por ser miembro de la Unión Europea.

También se han adoptado Políticas de Igualdad en el ámbito estatal, autonómico y local mediante los distintos Planes de Igualdad. El último plan estatal ha sido el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2003-2006). Todos ellos han tenido como objetivo, de una u otra manera, la participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión.

El 4 de marzo de 2005 se aprobó por el Consejo de Ministros una serie de medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Posteriormente fue aprobada la **Ley de Igualdad** el pasado 22 de marzo y el 21 de marzo la **Orden PRE/720/2007** en el que se ratifica la incorporación de nuevas medidas para favorecer la igualdad y su implantación en 2007.

II. La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Con la Ley de Igualdad se da un impulso a la regulación del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y se proyectan políticas activas para hacer efectivo este derecho.

La Ley aborda diversos aspectos que afectan al principio y al derecho de igualdad. En la exposición de motivos se especifica la complejidad que deriva del alcance del principio de igualdad, así como su vocación de erigirse como ley-código. En su articulado se efectúa una proyección general de este principio en los distintos ámbitos normativos. En sus disposiciones adicionales es donde se desarrollan las modificaciones concretas a diversas Leyes de gran relevancia.

La remoción de los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es el principio constitucional que guía todo el contenido del texto, a través del cual se traspone la Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. De esta transposición deriva la definición de discriminación directa e indirecta.

Además se incorpora la Directiva 2004/113 del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

La Ley de Igualdad adopta **medidas innovadoras en el ámbito socio-laboral** como son la obligatoriedad en las empresas de más de 250 trabajadores de negociar planes de igualdad y las medidas de ampliación de derechos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral. También se adoptan medidas para fomentar la igualdad en ámbitos diferentes como son: deportivo, rural, sanitario, educativo, vivienda, cooperación, sociedad de la información y medios de comunicación.

II.I. El principio de presencia equilibrada

Las organizaciones de mujeres cada vez con mayor profusión han reclamado el derecho a estar presentes en los distintos órganos de decisión. Cuando se analiza la situación en España se parte desde que este país se rige por un sistema democrático.

La participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión tiene su fundamento en las reglas del juego democrático, y cada vez va siendo asumido por nuestros políticos y gobernantes.

En la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se regula el principio de presencia equilibrada en su disposición adicional primera:

“A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En la **Declaración de Atenas de 1992** se recoge por primera vez el concepto de la participación equilibrada de mujeres y hombres.

En la Ley de Igualdad se ha considerado que existe el principio de presencia equilibrada siempre que uno de los sexos esté representado al menos en un 40%. Se podía haber optado por la posibilidad de entender este principio partiendo de la existencia de un equilibrio numérico.

A) PODER LEGISLATIVO

La Ley de Igualdad representa un gran avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres en los **órganos legislativos**, ya que modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General regulando la obligatoriedad de presentar candidaturas que cumplan con el principio de presencia equilibrada tanto a nivel europeo, estatal, autonómico como local.

Deben cumplir con carácter obligatorio el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, para ello las candidaturas llevarán al menos el 40% de cada uno de los sexos. Además se hace una mención específica en el caso de que el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco se tenderá al equilibrio numérico. Esto último no se contemplaba en el proyecto de Ley y se introdujo en el trámite parlamentario, apostándose por una mayor presencia de mujeres, incluso su cumplimiento será efectivo también para las candidaturas que se presentan al Senado.

La Ley establece, además, que se mantendrá la proporción mínima del 40% en cada tramo de cinco puestos, no pudiéndose relegar a las mujeres a los últimos puestos de la lista de candidatas y candidatos.

En la reforma de la Ley electoral se dan facultades expresamente a las **Comunidades Autónomas** para que legislen favoreciendo la presencia de mujeres. Esto conlleva que aquellas leyes Autonómicas que mejoren la presencia de mujeres, siempre y cuando respeten lo establecido en la Ley electoral, estarán legislando sin discrepancias con lo regulado en la normativa estatal básica y ello afecta al menos a cuatro leyes autonómicas como son la Ley 11/2002 de 27 de junio que modifica la Ley 5/1986 de 23 de Diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha, la Ley 6/2002 de 21 de junio del Parlamento de les Illes Balears 8/1986, de 26 de noviembre, electoral de la Comunidad Autónoma de les Illes Balears, la Ley 4/2005 de 18 de febrero del País Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley 5/2005, de 8 de abril, del Parlamento de Andalucía.

En este sentido, una de las discusiones fundamentales se centraba en si las Comunidades Autónomas tienen capacidad para legislar en materia electoral o bien la competencia es exclusivamente del Estado. Al regularse en la propia Ley Electoral la capacidad de legislar por parte de las Comunidades Autónomas

queda fuera de toda duda que son competentes, aunque la competencia sólo se les atribuye para legislar en el sentido de favorecer la presencia de mujeres, como se da en las leyes autonómicas anteriormente citadas, a excepción de la ley del País Vasco, que establece la posibilidad de que las mujeres sobrepasen la presencia regulada en la Ley de Igualdad.

Por ejemplo el art.1 de la Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha y el art. 2 de la Ley 5/2005, de 8 de abril, del Parlamento de Andalucía favorecen la presencia de mujeres. La redacción efectuada en estas Leyes es la deseable, ya que ofrece un sistema de alternancia mujer-hombre, sea cual sea el resultado electoral el equilibrio entre los sexos quedará garantizado.

Con la reforma de la Ley Electoral, llevada a cabo en la Ley de Igualdad, no queda garantizada la composición equilibrada mujer-hombre en las asambleas legislativas. Esto se aprecia en los resultados de las últimas elecciones autonómicas, en los cuales se observa que en ocasiones la composición se aleja de la horquilla 40% - 60%.

En las próximas elecciones generales al Congreso de los Diputados se podrá valorar como repercute la Ley de Igualdad, pues si lo analizáramos con los resultados obtenidos en la última convocatoria electoral, tendríamos que considerar que salvo en aquellas circunscripciones que las listas electorales son de mayor número, en las que claramente sí hubiera repercutido en la composición de las listas de algunos partidos y, por tanto, en los resultados de la composición de la Cámara. En las circunscripciones con listas más cortas dependerán del lugar de la lista donde se sitúen las personas de uno u otro sexo dentro de las candidaturas, incidiendo claramente esta composición en los resultados, aún respetando lo que marca la Ley.

Por tanto, seguirán siendo los partidos políticos los que garanticen la presencia equilibrada de ambos sexos, favoreciendo esta más allá de lo que la Ley establece, como actualmente realiza el partido socialista presentando listas con alternancia de candidatos y candidatas, ya que a pesar de que se cumpla la Ley la participación de las mujeres puede descender.

Esta normativa también afecta a los municipios con más de tres mil habitantes, hasta el 2011 a municipios mayores de 5000, y a las candidaturas que se presenten en las islas con más de 5000 habitantes.

Se ha presentado un recurso de inconstitucionalidad por parte del Grupo Parlamentario Popular del Congreso de los Diputados, contra la disposición adicional segunda de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y ha sido admitido a trámite el 12 de Julio, y también ese día se admitió a trámite una cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Santa Cruz de Tenerife, en el que se plantea si es constitucional o no el art. 44 Bis de la Ley de Régimen Electoral General, estando pendiente su resolución por el Tribunal Constitucional.

B) PODER EJECUTIVO

En el art. 16 de la Ley se regula que los poderes públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada, es decir, es un **principio de buenas intenciones**, pero no de obligado cumplimiento. Ello conlleva que los Gobiernos del Estado pueden no formarse en base al principio de presencia equilibrada y en un futuro podría existir un gobierno que no lo respetase.

En cuanto a los gobiernos de las Comunidades Autónomas, salvo que tengan una normativa específica, como es el caso del País Vasco en el que se regula que ambos sexos estarán representados al menos en un 40%¹, en los demás casos no existe obligación de composición paritaria.

En cuanto a los titulares de los órganos directivos del Gobierno del Estado, la Ley de Igualdad, dentro del Título denominado principio de igualdad en el empleo público, dedica un capítulo al nombramiento de los titulares de órganos directivos, concretamente en su artículo 52 dice:

“El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos (...)”.

¹ Disposición Final Tercera, Ley 4/2005 de 18 de Febrero para la igualdad de Mujeres y Hombres

La redacción de este artículo ha quedado difuminada, cuando en una ley se redacta en términos de obligado cumplimiento es más directa, así por ejemplo la norma del país vasco no ofrece dudas al regular que ambos sexos estarán representado en un 40% y la ley andaluza recoge que se garantizará la representación equilibrada.

Sin embargo, en la composición de los Tribunales y órganos de selección de personal de la Administración General del Estado o vinculados o dependiente, se regula que responderán al principio de presencia equilibrada, pero por si queda duda, solo se les excusa del obligado cumplimiento por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas. Lo mismo sucede para la designación de los representantes de la Administración General del Estado y organismos públicos dependientes o vinculados a ella en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales.

También será de obligado cumplimiento para los nombramientos que se efectúen a los Consejos de Administración de las empresas en cuyo capital participa el Estado.

C) ÁMBITO EMPRESARIAL

Una de las medidas más difundidas por los medios de comunicación es el que la Ley menciona expresamente la presencia de mujeres en los Consejos de Administración. Esta medida en algunos casos se ha considerado como un gran logro y en otros se ha criticado por entender que atenta contra los criterios de libertad empresarial.

Según el artículo 75 de la Ley:

“las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviadas procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley”.

En esta norma claramente dice **procurarán**, en ningún momento se está imponiendo obligación alguna.

La Ley de Igualdad aborda medidas en el marco de la empresa que influyen de manera positiva en el fomento de la igualdad. Como son la creación del distintivo empresarial de igualdad, para su otorgamiento se tendrá en cuenta la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección; la regulación de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad; los planes de igualdad que se regularán mediante negociación colectiva y que tendrán que desarrollarse en aquellas entidades empresariales con más de 250 trabajadores.

También son medidas que pueden incrementar la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas el uso publicitario de sus acciones en materia de igualdad, e incluso que se pueda tener en cuenta sus medidas de igualdad a la hora de puntuar en los concursos a los que presente ante la Administración Pública.

Es preciso recordar que las ciudadanas y ciudadanos deben gozar de los mismos derechos, de una igualdad real de oportunidades en la participación social y de la posibilidad de contribuir directamente a la toma de decisiones en todas las instancias del poder social, económico y político.

La aprobación de la **Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** ha supuesto un hito en la historia de la igualdad en nuestro país. Sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer para que la efectividad del principio de presencia equilibrada sea real en los órganos de decisión, así como que la sociedad sea igualitaria en sus múltiples aspectos. Esta situación será analizada en este Estudio, en el cual queda reflejada como todavía existen órganos de decisión en los que la presencia de la mujer es baja o nula.