

# MANUAL PRÁCTICO SOBRE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA





MANUAL PRÁCTICO  
SOBRE REPRESENTACIÓN  
EQUILIBRADA



(c) Instituto Andaluz de la Mujer

Edita: Instituto Andaluz de la Mujer

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación.

Junta de Andalucía.

Manual práctico sobre representación equilibrada.

Elaboración, diseño y maquetación: Abbsolute Comunicación S.L.

Impresión: Editorial MIC, S.L.

Ilustraciones: stories - [www.freepik.es](http://www.freepik.es)

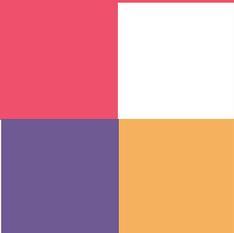
Año 2022

DL: 1813-2021

# INDICE

PRESENTACIÓN	7
1. CONCEPTOS	9
2. UN POCO DE HISTORIA	15
3. NORMATIVA	19
4. LA IMPORTANCIA DE LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	23
5. PAUTAS Y RECOMENDACIONES	27
6. BUENAS PRÁCTICAS	31
7. BIBLIOGRAFÍA	35





## PRESENTACIÓN

El principio de representación equilibrada que garantiza la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, y su modificación por Ley 9/2018, de 8 de octubre, está en constante desarrollo, y es un objetivo primordial que está presente en todas las políticas públicas, a fin de lograr un mejor equilibrio de género en los puestos de decisión y de liderazgo en todos los ámbitos.

A pesar de que se están consiguiendo avances importantes, aún quedan obstáculos que limitan la consecución de una presencia equilibrada de mujeres en todos los ámbitos, el persistente reparto tradicional de roles, los modelos diferenciados de socialización y de acceso a los recursos socioeconómicos, lúdicos, culturales, la división de espacios públicos y privados entre ambos sexos, hace patente la gran desigualdad que existe en el reparto de poder y de responsabilidades de género, que sin duda, constituyen barreras al pleno desarrollo social y político de las mujeres.

Por ello, son diversas las acciones para impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, una de ellas es a través de la incorporación de medidas compensatorias tras la evaluación del impacto de género de la normativa, tal y como establece el Decreto 17/2012, de 7 de febrero por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, al posibilitar incorporar, en caso que sea preciso, “los mecanismos y medidas dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas”.

En este sentido, las Unidades de Igualdad de Género en las Consejerías asumen una función relevante al realizar los informes de observaciones a los informes de evaluación de impacto de género de la normativa emitidos por los Centros Directivos, al incluir recomendaciones a los proyectos normativos a fin que se incluyan medidas, entre otras, para la representación equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con los mandatos de la Ley de Igualdad, para seguir avanzando en el logro de una sociedad más equitativa. Algunos ejemplos como la inclusión como criterio de valoración en las convocatorias el número de mujeres que la entidad solicitante tenga como socias...” o bien que, en la composición de órganos de dirección, comisiones, jurados, se contemplen medidas para asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres, están contribuyendo al aumento de mujeres en los ámbitos de participación social, económica, cultural.

Desde el IAM venimos intensificado los recursos para la capacitación y el asesoramiento a las Unidades de Igualdad de Género, con manuales y módulos de formación, para que puedan desarrollar las funciones que tienen asignadas en la normativa, entre ellos, el material que presentamos dentro de la Colección de Publicaciones de la Unidad de Igualdad de Género del IAM, con el N° 22. Manual práctico sobre representación equilibrada, es una publicación muy útil que nos permitirá incidir en la importancia del concepto de representación equilibrada de mujeres y hombres para la consecución de la igualdad real, dar a conocer la realidad actual para entender dónde radican los problemas y proporcionar soluciones que puedan ser de utilidad para conseguir una efectiva y real participación de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como las pautas y recomendaciones para actuar contra la desigualdad de género.

Esperamos con este Manual contribuir a fomentar las acciones positivas y la integración de la transversalidad de género en todos aquellos espacios necesarios para garantizar que el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres esté presente en todos los actos y actuaciones de la Administración Pública.

Laura Fernández Rubio  
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

# 1.

## CONCEPTOS

### CIUDADANÍA

Según establece la RAE, el concepto de ciudadanía se define como: “Condición que reconoce a una persona una serie de derechos políticos y sociales que le permiten intervenir en la política de un país determinado.”

En este sentido, la ciudadanía se expresa desde la participación de lo público en cuanto a conceptualización, no sólo de un espacio físico compartido, sino también de las relaciones y acciones, individuales o conjuntas, con repercusión en los ámbitos de participación colectiva. Es una construcción conjunta que mediante el ejercicio de los derechos civiles, políticos y sociales se materializa en lo público.

En la política, como ciencia que trata del gobierno y la organización de las sociedades humanas, especialmente de los estados, es donde se desarrolla la capacidad de ciudadanía y por tanto de participación. Con esta participación viene la capacidad de representación y el poder de decisión en lo público.

El concepto de ciudadanía suele abordarse desde una doble perspectiva:

- ▶ Por un lado, el sujeto, individual y universalizado, construido desde la dependencia jurídica y política de las mujeres y ante la dependencia jurídica y política de las mujeres frente a quien se erige como sujeto

ciudadano. El proceso de abstracción centrado en la esfera pública (del ciudadano y los derechos) ha consolidado la experiencia masculina como parámetro de la humanidad; así, las mujeres somos ciudadanas en la medida en que no cuestionemos esa experiencia o no demandemos la ciudadanía en función de cualidades o experiencias que divergen de las de los hombres (A. Jónasdóttir y K. B. Jones 2008).

- ▶ Por otro lado, las estructuras, en las que el hombre como cabeza de familia germinó en el modelo de ciudadano-trabajador. Es por ello que la relación de las mujeres con la ciudadanía ha estado siempre supeditada a los hombres, dentro de un rol sumiso.

Las mujeres han estado históricamente apartadas de la participación hasta que en la ‘Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana’, Olympia de Gouges pusiera de manifiesto esta reivindicación política vinculada a los derechos fundamentales de las mujeres. Después de esto, el movimiento feminista ha seguido trabajando, sin descanso, para reclamar la igualdad en cuanto a la participación de la mujer en la vida pública, logrando hitos tan trascendentales como el derecho al voto.

## PARTICIPACIÓN

Naciones Unidas, la Unión Europea y el Consejo de Europa han tenido como una de sus líneas transversales promover y hacer efectiva la participación política de las mujeres. Para ello, se han elaborado normativas y recomendaciones para impulsar que los Estados miembros adopten medidas que corrijan el déficit representativo que viven las mujeres.

La solución a este déficit tiene sus bases en el sentido de justicia al amparo de la no discriminación entre personas, pero también en argumentos a favor de la presencia de las mujeres en la vida política y en los órganos dirigentes. Las asociaciones de mujeres europeas han elaborado una serie de principios básicos:

1. Fortalecer la democracia desde la participación de todas las personas en cada uno de los procesos de decisión.

2. Aplicar el principio de igualdad de oportunidades como derecho humano universal en base al cual mujeres y hombres tienen derecho a participar en la vida pública y privada.
3. Utilizar todo el potencial de la sociedad en su conjunto, contando para ello con las mujeres como más de la mitad de la población.
4. Enriquecer la cultura política con las necesidades, intereses, inquietudes y perspectivas de las mujeres.

La participación equilibrada en la toma de decisiones en los ámbitos social y político constituye un elemento de justicia social y es una condición necesaria para el mejor funcionamiento de una sociedad democrática. Para conseguir políticas más eficaces es necesario lograr una participación equitativa de las mujeres y los hombres en los espacios de poder.

## ACCIÓN POSITIVA

Se denomina “acciones positivas” a las medidas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad respecto a los hombres. La Administración adopta estas medidas para hacer efectivo el principio constitucional de igualdad. Las acciones positivas son temporales y se utilizan mientras existan situaciones de desigualdad.

Estas acciones responden al principio de igualdad que obliga a los poderes públicos a tratar igual a las y los iguales, pero, también, a tratar desigual a quienes son desiguales de forma que se obtengan los mismos derechos.

### Características:

- ▶ Son **igualitarias**. Intentan erradicar la discriminación de las mujeres sin atentar contra la situación del colectivo dominante, salvo en lo que se refiere a los privilegios adquiridos a costa de la discriminación de las mujeres.
- ▶ Son **temporales**. Existen en la medida que existe la discriminación y terminan cuando desaparece.

- ▶ Son **dinámicas y flexibles**. Tienen que ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evoluciona el colectivo al que se aplica.
- ▶ Son **directas y específicas**. Son programas y acciones muy concretas que se dirigen al grupo que está discriminado.
- ▶ **Visibilizan situaciones de desigualdad**, actúan sobre ella y contribuyen a eliminar los obstáculos relacionados con los roles y estereotipos de género.

## Objetivos

- ▶ Superar los obstáculos específicos que dificultan los derechos de las mujeres.
- ▶ Garantizar los mismos resultados para mujeres y hombres.
- ▶ Equiparar las oportunidades de las mujeres con los hombres en la esfera pública y privada.
- ▶ Transformar las relaciones de jerarquía entre las mujeres y los hombres.
- ▶ Modificar roles y estereotipos asignados a las mujeres y los hombres.

## Ejemplos

- ▶ Acciones positivas en política. La aplicación de la paridad a partir de un sistema de cuotas en el Parlamento, gobierno, ayuntamiento, dirección de empresas.
- ▶ Acciones positivas en economía. Subvenciones para promocionar el autoempleo de las mujeres.
- ▶ Acciones positivas en la Cultura. Campañas de sensibilización de orientación no sexista.
- ▶ Acciones positivas en la Legislación. Iniciativas judiciales para que no se discrimine a las mujeres o para prevenir las situaciones de discriminación y violencia.
- ▶ Acciones positivas en el ámbito social. Programas dirigidos a mujeres en el campo de la participación social.

## DEMOCRACIA PARITARIA

Las autoras Rosa Casado Mejía y Mari Ángeles Carpintero Muñoz en su libro ‘Género y Salud’ definen la democracia paritaria de la siguiente forma:

*Es la forma de organización social y política en la que existe igualdad de número y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno. Históricamente las mujeres han sido apartadas de la participación social y política ya que no se las ha considerado ciudadanas de pleno derecho. En la actualidad, la mayoría de las democracias adolecen de una escasa presencia de mujeres en los poderes y órganos del Estado, por lo que dicha equiparación es considerada por determinados colectivos de mujeres un principio fundamental para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.*

El término ‘democracia paritaria’ se consolida en la primera Cumbre Europea “Mujeres en el poder”, celebrada en Atenas el 3 de noviembre de 1992. De esta cumbre surge la Declaración de Atenas, que recoge en su texto los siguientes puntos:

- ▶ La igualdad formal y real entre mujeres y hombres es un derecho fundamental del ser humano.
- ▶ Las mujeres representan más de la mitad de la población, por lo que la democracia exige la paridad en la representación y en la administración de las naciones.
- ▶ Las mujeres constituyen la mitad de las inteligencias y las capacidades potenciales de la humanidad y su infrarrepresentación en los puestos de decisión constituye una pérdida para el conjunto de la sociedad.
- ▶ Una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones puede generar ideas, valores y comportamientos diferentes que vayan en la dirección de un mundo más justo y equilibrado tanto para las mujeres como para los hombres.

- ▶ Dado que la infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión impide asumir plenamente los intereses y las necesidades del conjunto de la sociedad, hay una necesidad de alcanzar un reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre mujeres y hombres.
- ▶ Para lograr una co-participación social y política, además de la incorporación de las mujeres, es necesario acabar con el techo de cristal, la división de espacios públicos y privados entre ambos sexos, visibilizar modelos y experiencias de participación femeninas, incorporar contenidos de género en las agendas de los partidos, entre otras alternativas.

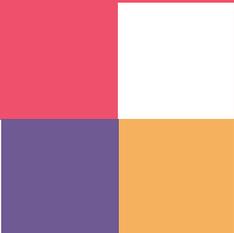
## PRINCIPIO DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

- ▶ **La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**, en el apartado 3 de su art. 3 del Título Preliminar define el concepto de **Representación equilibrada de mujeres y hombres** como “aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo ni supere el sesenta por ciento ni sea menos del cuarenta por ciento”. El reparto de las posiciones de poder y toma de decisiones equilibrada sería el comprendido entre el 40 y 60% por sexo, manteniendo así una representación igualitaria entre hombres y mujeres.

La desigualdad en la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida política y en el desarrollo de las actividades de las distintas Administraciones Públicas tanto a nivel estatal, autonómico, como local es, desgraciadamente, una realidad patente en nuestro entorno.

Un ejemplo de la dimensión que ha adquirido el problema de la desigualdad se ve reflejado en la implantación de diversas medidas destinadas a erradicar la falta de paridad en la representación existente. Estas medidas, que se han instaurado tanto en el ámbito europeo como en todos los niveles de organización en nuestro país, se traducen en la creación de un marco normativo extenso cuya finalidad es fomentar y garantizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en las Administraciones Públicas y en su actividad.

El principio de representación equilibrada no es una medida temporal ni circunstancial para conseguir la igualdad de género, sino una proyección del derecho de igualdad para lograr una democracia plena.



## 2.

# UN POCO DE HISTORIA

Las mujeres anuladas del contrato social en el establecimiento y consolidación de las estructuras sociales, vieron negados el reconocimiento de sus derechos y el poder de participar en todos los ámbitos públicos, siempre reservado a los hombres. Es por esto que la historia de las mujeres ha estado siempre vinculada a la reivindicación de sus derechos y del espacio para ejercerlos. Esa disconformidad con lo establecido ha sido elemento crucial en el desvanecimiento de la historia colectiva de la mitad de la población.

Desde que en 1789 la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano dejara atrás, desde una perspectiva conceptual y formal, a las mujeres, mucho ha sido el camino recorrido. La reacción directa al documento fueron obras como la "Declaración de Derechos de la Mujer y de la Ciudadana" de Olympia De Gouges en 1791 y "Vindicación de los derechos de las mujeres" de Mary Wollstonecraft en 1792. Quizá no tan conocido, pero de gran relevancia, fue el movimiento que protagonizaron las mujeres, excluidas de la Asamblea Francesa. No cesaron en su empeño por hacerse oír, primero en la "tribuna" donde además de mayoría numérica, demostraron una impulsiva participación. Apartadas también de este espacio, las mujeres se organizaron en clubes en más de 30 ciudades. Mucho antes, en el S. XV, la poetisa Christine de Pizan comenzó a escribir sobre los derechos de las mujeres, fundando incluso la agrupación «La Querelle de la Rose», en la que se debatía sobre el acceso de las mujeres al conocimiento.

El gran impulso a la participación política y a la atención de la reivindicación de los derechos de las mujeres como ciudadanas, llegó con el movimiento sufragista iniciado por las mujeres británicas y estadounidenses, que después se extendió hacia otros países del norte de Europa. Como indica Rosario Valpuesta, "fue necesario que surgieran los movimientos de mujeres, como movimientos diferenciados, centrados exclusivamente en los derechos de las mujeres."<sup>1</sup> El derecho al voto trajo importantes novedades, sin embargo, la realidad en muchos países fue que la participación política de la mujer se vio más como elemento electoral influenciado, además, por una figura masculina (padre, esposo...) Como indica Valpuesta, "las mujeres ya podían votar, pero la política era cosa de hombres; las mujeres eran sujeto de derecho pero el Derecho lo hacía el hombre."

Las mujeres fueron logrando la consideración de ciudadanas en todos los países a lo largo del S. XX, teniendo en ello gran relevancia la redacción de los textos constitucionales especialmente tras la Segunda Guerra Mundial. La preocupación por la situación de las mujeres y sus derechos se puso de manifiesto a nivel internacional y por tanto dándole un carácter generalizado, con la declaración de Naciones Unidas en 1975, del Año Internacional de la Mujer y con él la Década de la Mujer (1975-1985) y las Conferencias de México, Copenhague y Nairobi.

## EL CAMINO HACIA LA PLENA CIUDADANÍA

La II Cumbre Europea de Mujeres en el Poder, también conocida como Declaración de Cádiz, celebrada en 2010, fue un acontecimiento de singular importancia, el segundo de esta naturaleza que se realiza tras la cumbre de Atenas de 1992, en la que veinte líderes políticas de la UE hicieron una declaración determinante para la igualdad y el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad política. En la reunión, estuvieron presentes líderes políticas de casi veinte países europeos.

Dicha declaración termina apelando a los gobiernos en materia de igualdad: "Hacemos un llamamiento a los gobiernos de los 27 Estados miembros, a las instituciones de la UE, a los agentes sociales y económicos, a los medios de comunicación, a las instituciones académicas

---

1 Valpuesta, Rosario. La ciudadanía de las mujeres. Una conquista femenina. 135. Rhec No. 10, año 2007, pp. 133-182

y científicas y a todos los hombres y mujeres, para que remuevan los obstáculos que impiden la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y su acceso y permanencia en los puestos de toma de decisiones, contribuyendo así a sociedades más justas, más iguales, más inclusivas y eficientes".

En la Declaración de Cádiz se puso de manifiesto que uno de los ámbitos en los que, en cuanto al poder político, las mujeres están relegadas a un segundo plano, lo que supone que la sociedad se está perdiendo las capacidades de las mujeres. La calidad democrática necesita una participación equilibrada de mujeres y hombres. La Declaración de Cádiz pone de manifiesto que la igualdad entre mujeres y hombres no es sólo una cuestión de justicia social, sino una condición previa para lograr los objetivos en materia de crecimiento sostenible, empleo, competitividad, excelencia científica y cohesión social. Esta Declaración, incorpora otros puntos como el reparto de tareas y de espacios, la coeducación, la violencia de género, etc. Por todo esto, se concluye que, aunque ha habido importantes progresos para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, aún quedan muchas cosas por hacer, pues en el camino hacia ella, existen obstáculos que aún hay que superar.

Entre los obstáculos que se encuentra la consecución de una representación equilibrada real destacamos:

- **La colocación de las candidaturas en las listas electorales.** La igualdad queda supeditada a la sensibilidad y a la voluntad y oportunidad política de los partidos y sus dirigentes, generalmente varones, de considerar que las mujeres han de estar en puestos relevantes y de liza en sus listas electorales. Parece que se alega la dificultad de encontrar mujeres afiliadas que quieran participar en las candidaturas.
- **La segregación vertical y horizontal.** Lo que se ha denominado segregación vertical implica la existencia de menor representación femenina a mayor grado de poder y responsabilidad. Así, la segregación vertical, se produce en las categorías más directamente relacionadas con la toma de decisiones.



# 3.

## NORMATIVA

### ▶ INTERNACIONAL

- ONU en 1992, Declaración de Atenas: se proclama la necesidad de la total integración, en pie de igualdad, de las mujeres en las sociedades democráticas, naciendo así el término “democracia representativa paritaria” y la importancia de real y efectiva paridad de mujeres y hombres en los órganos de decisión.
- Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995, que en su apartado 181 reconoce que la consecución de una igualdad participativa de mujeres y hombres proveería un equilibrio que reflejaría la composición de la sociedad, siendo necesaria en orden a fortalecer la democracia y promover su correcto funcionamiento.

### ▶ EUROPEA

- A nivel europeo, la igualdad de oportunidades para todas las personas es un principio inherente a la política de la UE que se refleja en los tratados constitutivos. La Comisión Europea impulsó desde principios de los años 70 directivas, programas e iniciativas de financiación, a la vez que abanderaba campañas de sensibilización en materia de discriminación.

- Tratado de Ámsterdam, 1 de mayo de 1999: marcó un hito en las políticas de igualdad de la UE puesto que se establece el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades como una de las directrices básicas de la política de la Unión Europea.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre del 2000, la cual en su Capítulo III, artículos 21.1 y 23, se refiere expresamente a la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, respectivamente.
- "Decisión de la Comisión de 19 de junio de 2000 8 relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los Comités y grupo de expertos creados por la Comisión", en la cual se establece un sistema de cuotas a fin de contar, al menos, en dichos Comités con una representación del 40% de cada sexo.
- Recomendación REC (2003) del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos político y público.
- La búsqueda de la igualdad y representación equilibrada entre mujeres y hombres ha sido reconocida también a nivel judicial. Y en este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha defendido tanto la eliminación de cualquier tipo de discriminación por sexos como el reconocimiento de la necesidad e idoneidad del impulso de acciones positivas encaminadas a superar las desigualdades, tal y como se aprecia en varias sentencias.

## ▶ ESTATAL

- Constitución Española de 1978: en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de remover las barreras que obstaculizan la igualdad real y efectiva.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)<sup>12</sup>, que integra y entiende la transversalidad de género como elemento sustancial de la actuación de la Administración Pública.

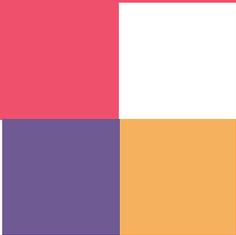
- En su artículo 11 reconoce la necesidad que los poderes públicos adopten acciones positivas para corregir y evitar situaciones de desigualdad. La transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres se refleja asimismo en el artículo 15 de la misma.
- Artículos 52, 53 y 54 del Capítulo III relativo al principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, junto al Real Decreto 1370/2007 de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres que posteriormente será modificado por el Real Decreto 41/2009, de 23 de enero y el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración de Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

## ▶ AUTONÓMICA

- Estatuto de Autonomía de Andalucía, de 20 de octubre de 1981, reformado por Ley Orgánica 2/2007, que en su articulado establece principios análogos a los propuestos en el artículo 14 de la Constitución Española. En su articulado se proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la consagra como principio rector de los poderes públicos de nuestra Comunidad.
- El art. 135 del Capítulo VII del Título IV, aborda específicamente el Principio de representación equilibrada de hombres y mujeres: “Una ley regulará el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración andaluza cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno o a los miembros de este en sus respectivos ámbitos. El mismo principio regirá en los nombramientos de los órganos colegiados o consultivos que corresponda efectuar en el ámbito de la Administración andaluza.”
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía considerada como la base normativa sobre la que se asienta la promoción de la igualdad entre mujeres

y hombres, siendo su objetivo “la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”. Esta Ley vincula a todos los poderes públicos de nuestra Comunidad Autónoma.

- Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, en el artículo 11 y el artículo 11 bis, entre otros, se obliga a garantizar y adaptar la participación equitativa en los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía, así como en la composición de los órganos colegiados de la misma.
- Artículo 64 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, anteriormente citada, por el que se establece la elaboración de un informe periódico sobre las actuaciones realizadas con relación a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Será el Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía, el que se encargue de reglar la periodicidad, contenido y procedimiento de realización del informe periódico.
- Dos leyes importantes que incluyen en su contenido medidas positivas para la consecución de la igualdad de género en el ámbito de la Administración Pública Andaluza:
  - La Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, que en su Capítulo VIII, artículo 139, hace referencia a las medidas de género a nivel de informe de evaluación del impacto de género. En esta misma línea, la Orden de 23 de mayo de 2011, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2012.
  - Y la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía que establece un modelo organizativo basado, entre otras cuestiones, en la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Los artículos 18 y 19 de esta Ley regulan la obligación de garantizar esta representación igualitaria en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía.



## 4.

# LA IMPORTANCIA DE LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO

La perduración del reparto tradicional de roles entre mujeres y hombres hace patente la gran desigualdad que existe en el reparto de poder y de responsabilidades entre las mujeres y los hombres, así como el acceso a los recursos lúdicos, culturales y socioeconómicos.

La participación equilibrada en el ámbito sociopolítico constituye un elemento de justicia social y es una condición necesaria para el mejor funcionamiento de una sociedad democrática. Su logro en los espacios de poder facilita una mayor eficacia en la formulación de las políticas a la hora de redefinir prioridades e incluir nuevos asuntos en la agenda política.

La representación y la participación equilibrada, además de incorporar a las mujeres ayudan a reconocer y desmontar conceptos como el techo de cristal, la división de espacios públicos y privados entre mujeres y hombres, transparentar los sistemas jerárquicos de las organizaciones políticas y evitar el uso del lenguaje sexista, entre otras alternativas.

## OBSTÁCULOS PERSISTENTES

### La colocación de las candidaturas en las listas electorales

La consecución de la igualdad real de género en el ámbito político tiene, todavía, muchos obstáculos que vencer; y uno de ellos es la colocación de las candidaturas en las listas. A pesar de superar la acción positiva y considerar la Representación equilibrada como parte esencial en la configuración del Estado democrático, aún estos obstáculos que mencionamos siguen pendientes de eliminarse.

En este sentido, la igualdad queda en manos de los partidos y sus dirigentes, generalmente varones, que suelen alegar la dificultad de encontrar mujeres afiliadas que quieran participar en las candidaturas.

### La segregación vertical y horizontal

El papel que desempeñan las mujeres en política es otro de los ámbitos que debemos resaltar cuando hablamos de conseguir la igualdad real.

La segregación vertical es la existencia de menor representación femenina a mayor grado de poder y responsabilidad. Esta segregación vertical se da en categorías directamente relacionadas con la toma de decisiones.

Junto a este concepto, se encuentra la segregación horizontal, que es el rol de género, el tipo de política o de área de actuación que ocupan las mujeres y que fomenta, actualmente, la brecha de la desigualdad entre mujeres y hombres.

## BENEFICIOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES PÚBLICAS

En los últimos años se han creado iniciativas que reconocen la adaptación de las empresas a los cambios sobre la igualdad. Para reconocer y valorar la responsabilidad social de las empresas en cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, se han creado diferentes premios.

Los beneficios de la implementación de la representación equilibrada en el ámbito de las empresas son muchos y se resumen aquí:

### **Cumplimiento de la normativa comunitaria y nacional**

La normativa distingue la incorporación de medidas y planes de acción en las empresas como fórmula de compensación de desigualdades iniciales.

### **Desarrollo de los sistemas de calidad**

El nuevo concepto de calidad reconoce a las personas como las responsables del mantenimiento, mejora y desarrollo de los sistemas de calidad. Las tendencias actuales en relación con los sistemas de gestión de calidad manifiestan un creciente interés por el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, como criterio a incorporar en los sistemas de gestión de la calidad empresarial.

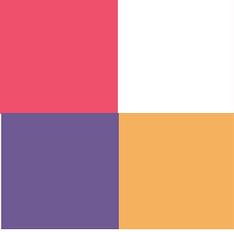
### **Reducción de los costes de selección y formación**

Al reducir la rotación de personal como consecuencia de la mejora de la calidad del empleo, se genera una mayor fidelidad de las plantillas para con la empresa y mejora también su compromiso con los objetivos de la misma. Ya que tanto las trabajadoras como los trabajadores querrán seguir en dicha empresa y esta, no tendrán que buscar nuevo personal.

### **Proyección de una nueva imagen pública**

Incorporando un nuevo valor en la imagen exterior de la empresa por su compromiso con la igualdad de oportunidades, proyectando una imagen pública moderna, actualizada y comprometida, que de cara a su clientela, a las empresas de la competencia, y otras relaciones con el entorno externo, puede aportar beneficios con efectos en la rentabilidad.





## 5.

# PAUTAS Y RECOMENDACIONES

Enumeramos en este último capítulo una serie de pautas y recomendaciones a aplicar para lograr en el ámbito privado pero especialmente, en el público, una representación equilibrada real en las organizaciones y entes instrumentales.

### **Campañas de visibilización de la infrarrepresentación de las mujeres**

Poner en marcha campañas que visibilicen el problema y fomenten la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad para que ostenten una representación activa.

Fortalecer espacios y redes que fomenten la participación de las mujeres.

### **Fomento de la presencia de mujeres en ámbitos donde están infrarrepresentadas.**

Con un doble objetivo:

Normalizar la presencia de mujeres en estos ámbitos y con ello la creación de referente para el futuro.

El acceso a determinados ámbitos vinculados a lo masculino y a una jerarquización de poder en la esfera pública o privada.

## Medidas de Conciliación Familiar

La asunción de tareas de cuidado como obligación o responsabilidad exclusiva de las mujeres ha sido una de las grandes dificultades y mejores argumentos para justificar la falta de representación y presencia femenina en muchas esferas.

Promover medidas que favorezcan las conciliación y, especialmente la corresponsabilidad y con ello el reparto equitativo de tareas y presencia en el ámbito público y privado.

## Formar en igualdad

La gran transformación cultural requerida para erradicar la desigualdad de mujeres y hombres sólo puede darse desde la base, es decir desde la formación de ideas y concepción de valores.

## Lenguaje no sexista

Utilización de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos resulta fundamental en la lucha por conseguir esa paridad e igualdad entre mujeres y hombres.

Necesidad y obligatoriedad de usar un lenguaje inclusivo que no superponga un grupo sobre otro y que conlleve una comunicación basada en la visibilidad del género femenino.

## Visibilidad de Datos

Visibilidad adecuada y suficiente de datos desagregados por sexo tanto de personas candidatas como de personas finalmente nombradas así como de las posibles incidencias organizacionales relativas a la igualdad de género.

## Sistema de Cuotas

Mecanismo de acción positiva que establece la reserva de un porcentaje determinado de puestos de trabajo para las mujeres. Se trata, por tanto, de una medida que busca romper con el desequilibrio que impide que exista una verdadera representación equilibrada entre mujeres y hombres.

## Sistema Cremallera

Mecanismo de promoción de la representación de género que consiste en la alternancia entre mujeres y hombres, es decir, ambos sexos se suceden alternativamente. Como su nombre la define, se trata de la alternancia mujer, hombre, mujer y así sucesivamente asegurando de esta forma una representación equilibrada de ambos sexos. Este sistema se ha venido utilizando a nivel político en la creación de las listas electorales.

## Evaluación del impacto en función del Género

Es un examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar posibles efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre ambos sexos.

## Planes de Igualdad

Los planes de igualdad sirven para fijar objetivos concretos de igualdad, para poder alcanzarlos. Asimismo, estos planes fijan una serie de estrategias y prácticas que deben ser llevadas a cabo para poder conseguir dicha igualdad. Para ello, se siguen y se evalúan tanto los objetivos fijados, como los que, finalmente, se han alcanzado.

## Coeducación

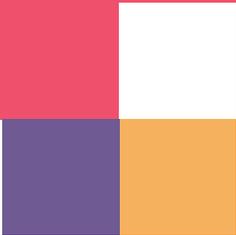
Coeducar significa educar desde la diferencia, persiguiendo la igualdad y evitando la discriminación por razón de sexo para conseguir una visión más diversa y justa del mundo.

## Modelo de igualdad en femenino y en masculino

El modelo de igualdad en femenino persigue la calidad de vida de toda la población. Para su consecución, se necesita que la integración de los hombres en las actividades no remuneradas sea plena.

Por su parte, el modelo de igualdad en masculino, persigue la igualdad en la participación en el mercado laboral y que actividades que, históricamente, han estado relacionadas con los hombres, puedan ser realizadas por mujeres.





## 6.

# BUENAS PRÁCTICAS

En el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres las buenas prácticas son aquellas que introducen con éxito la perspectiva de género en las políticas de recursos humanos y en las políticas públicas, para reducir las brechas de género y las desigualdades entre mujeres y hombres, y sus resultados se mantienen en el tiempo.

En este sentido, las guías de buenas prácticas sirven de orientación y seña de identidad de igualdad de género para las empleadas y los empleados del sistema público.

En los manuales de buenas prácticas en materia de igualdad entre mujeres y hombres se dan una serie de pautas que ayudan a las empleadas y a los empleados a conseguir los siguientes puntos.

- ▶ La colaboración para desarrollar la normativa y los reglamentos que aún no se hayan aprobado referidos a la igualdad de género.
- ▶ La innovación para formar en esta materia, sumando los temas a tratar y las personas que serán formadas.
- ▶ La sensibilidad con la igualdad, para promoverla y denunciar situaciones discriminatorias, si se da el caso.
- ▶ La consecución de ser un referente en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- ▶ La transparencia en la información y la comunicación interna y externa, en materia de igualdad.

Los planes, programas y proyectos que se realicen para identificar y eliminar situaciones de discriminación y favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres son buenas prácticas. En este sentido, se valoran las siguientes condiciones:

- ▶ Que su fin sea eliminar situaciones de discriminación y a favorecer la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos.
- ▶ Que incluyan una metodología de implantación, seguimiento y evaluación.
- ▶ Que tengan recursos propios o compartidos para su desarrollo.
- ▶ Que impliquen a personas de la propia organización y a otras entidades.
- ▶ La participación equilibrada de mujeres y hombres en los medios de comunicación y especialmente en sus órganos de decisión.

Algunos ejemplos prácticos:

### **Distintivo Igualdad en las empresas**

Todos los años, el Instituto de la Mujer solicita a las entidades distinguidas un informe anual de seguimiento de las medidas y actividades llevadas a cabo en la organización y relacionadas con la Igualdad entre mujeres y hombres. Este informe anual se evalúa para constatar que las entidades distinguidas mantienen el nivel de excelencia en materia de igualdad. Este distintivo tiene una vigencia de 3 años.

### **Programa Óptima**

El Programa Óptima es una iniciativa que se lleva a cabo desde 1995 desde el Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), y reconoce a las empresas que facilitan la incorporación, permanencia y promoción de mujeres en el mercado laboral, y que implantan acciones positivas favorables a este desarrollo.

## Programa EQUAL

Este programa es una iniciativa comunitaria de cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las desigualdades y discriminaciones relacionadas con el mercado laboral y el desarrollo de los recursos humanos. Entre los puntos a seguir por este programa está fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar y luchar contra la segregación en el mercado laboral.

### Medidas locales para promover la conciliación

El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), la Diputación de Huelva y el Ayuntamiento de Huelva se unen para avanzar en cuanto a conseguir entornos laborales igualitarios y que promuevan la conciliación. Ambas administraciones se han adherido a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras (RAEC), una iniciativa impulsada por el IAM que tiene como fin la adhesión y la participación activa de entidades y organismos, tanto públicos como privados, para que mediante una plataforma de trabajo colaborativo se puedan diseñar y desarrollar las líneas estratégicas para la mejora de la conciliación y la corresponsabilidad en los ámbitos laboral y privado. Esta red cuenta con dos centenares de firmas en toda Andalucía.

### Asociación AMMA (Asociación Andaluza de Mujeres de los medios Audiovisuales)

AAMMA es un colectivo constituido por mujeres profesionales del cine y los medios audiovisuales que forman un grupo de directoras, productoras, guionistas, técnicas, creadoras, actrices, compositoras... Entre sus objetivos se encuentran: fomentar la igualdad y la equidad de género en el sector cinematográfico y audiovisual andaluz, promover la igualdad en los contenidos audiovisuales, Lograr una representación equilibrada y justa de las mujeres en los órganos de decisión y participación del mundo de la cultura y la industria audiovisual y visibilizar las obras y el talento de las creadoras andaluzas.



## 7.

# BIBLIOGRAFÍA

- Macías Jara, María. El principio de presencia equilibrada en la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Anuario de la Facultad de Derecho, ISSN 1888-3214, N.º. 4, 2011, págs. 223-249 Accesible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/58908888.pdf>
- Fundación Mujeres. Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas. (2008). Accesible en: <http://www.fundacionmujeres.es/img/Document/15025/documento.pdf>
- VV.AA. Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación. Instituto Andaluz de la Mujer. Junta de Andalucía. (2018) Accesible en: [http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO\\_DOCUMENTAL/UNIDAD\\_IGUALDAD\\_DE\\_GENERO/Guia\\_para\\_garantizar\\_la\\_representacion\\_equilibrada\\_de\\_mujeres\\_y\\_hombres\\_en\\_los\\_Tribunales\\_Jurados\\_y\\_Mesas\\_de\\_Representacion-iam-web.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/UNIDAD_IGUALDAD_DE_GENERO/Guia_para_garantizar_la_representacion_equilibrada_de_mujeres_y_hombres_en_los_Tribunales_Jurados_y_Mesas_de_Representacion-iam-web.pdf)
- Unidad de Igualdad de Género. Instituto Andaluz de la Mujer. Aplicación práctica de las leyes de igualdad. Accesible en: <https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Leyes/docs/PIGA.htm>
- Instituto Canario de Igualdad. Participación y representación social equilibrada de mujeres y hombres. Accesible en: [https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/participacion\\_representacion/](https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/temas/participacion_representacion/)

- Consejo de Europa. Recomendación Rec(2003)3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público adoptada el 12 de marzo de 2003 y Memorandum Explicativo. Accesible en: [https://www.uv.es/igualtat/legislacieuropa/NORMATIVA%20EUROPEA\\_Recom\\_2003\\_3\\_Participacion.pdf](https://www.uv.es/igualtat/legislacieuropa/NORMATIVA%20EUROPEA_Recom_2003_3_Participacion.pdf)
- Valpuesta, Rosario. La ciudadanía de las mujeres. Una conquista femenina. 135. Rhec No. 10, año 2007, pp. 133–182.
- Valpuesta, Rosario. La ciudadanía de las mujeres. Una conquista femenina. 135. Rhec No. 10, año 2007, pp. 133–182
- Camps, Victoria. "El siglo de las mujeres" Madrid 1998
- Canterla, Cinta. "Lenguaje y poder en el s. XVIII: la voz pública y la polémica de los sexos" Debate y perspectiva nº3 (2003)
- Molina, Cristina. "Genealogía de la vindicación" Elena Beltrán y Virginia Maiqueira (eds.) Feminismos. Debates teóricos contemporáneos. Madrid, 2001.
- Amorós, Celia y de Miguel, Ana "Teoría feminista: de la ilustración a la globalización" T1. De la Ilustración al segundo sexo. Madrid, 2005
- BARRÈRE UNZUETA, M.A. (1997): Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva a favor de las mujeres, Madrid, Cuadernos Cívitas, Instituto Vasco de Administración Pública.
- BLANCO CORUJO, O. (2000): Olimpia de Gouges (1748-1793), Ediciones del Orto, Biblioteca de Mujeres/ Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), Madrid.
- COBO BEDIA, R. (2004): "Sexo, democracia y poder político", en MORENO SECO M. Y RAMOS FEIJOO, C., (coords.) Mujer y participación política, Feminismo/s, Revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante, núm. 3.

- SAAVEDRA RUIZ, P., (Dir.) Hacia una democracia paritaria. Análisis y revisión de las leyes electorales vigentes, Palermo, CELEM.
- MACÍAS JARA, M. (2008): “La democracia representativa paritaria. Algunas cuestiones en torno a la LO 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, Aequalitas, núm 21, Zaragoza.
- MACÍAS JARA, M. (2009): La Democracia representativa paritaria, Córdoba, Universidad de Córdoba.
- MARTÍNEZ SAMPERE, E. (2000): “La legitimidad de la democracia paritaria”, Revista de Estudios Políticos, núm. 107, Madrid.
- VALCÁRCEL, A. (1997): La política de las mujeres, Madrid, Ediciones Cátedra.
- VENTURA, A. (1999): Las Mujeres y la Constitución Española de 1978, Madrid, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie Estudios, núm. 60







Consejería de Igualdad,  
Políticas Sociales y Conciliación