



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIÓN EUROPEA: LA PRESENCIA DE LA MUJER EN ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO

Clave: 201601183

RESUMEN

El objetivo de este trabajo consiste en analizar la cuestión de género en el sector público europeo. Dada la amplitud del sector, se concretará en los puestos con mayor influencia en la toma de decisiones de la Unión Europea, realizando una comparativa cuantitativa de la representación de la mujer en los tres poderes fundamentales del Estado: legislativo, ejecutivo y judicial. Una vez sintetizada la evolución de la entrada de la mujer en el sector público, se cuantificará el posible desequilibrio de género en los tres poderes, examinando las instituciones más relevantes de la Unión Europea y de los países miembros. Finalmente, se profundizará en el caso de España. De manera simultánea, se evalúa la eficacia de las cuotas como medidas de acción positiva para promover la igualdad de género en la esfera pública.

Palabras clave: igualdad de género, sector público, sistema de cuotas, Unión Europea

ABSTRACT

The purpose of this research paper is to analyze the issue of gender equality in the European public sector. Given the size of the public sector, it will focus on the most influential decision-making positions in the European Union, comparing quantitatively the representation of women representation in the three fundamental branches of government: legislative, executive and judicial. The paper will first synthesize the incorporation of women into the public sector, to then quantify the possible gender imbalance in the three branches in the relevant institutions of the European Union and the member countries. Finally, it will conduct a more in-depth analysis of the case of Spain. Simultaneously, gender quotas will be evaluated regarding their effectiveness as positive action measures to promote gender equality in the public sphere.

Keywords: gender equality, public sector, quota system, European Union

ÍNDICE DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| 1. <i>Introducción</i> | 6 |
| 1.1. Objetivos..... | 6 |
| 1.2. Metodología..... | 6 |
| 1.3. Justificación de la investigación..... | 7 |
| 2. <i>Marco teórico</i> | 8 |
| 2.1. La incorporación de la mujer en el mundo laboral..... | 8 |
| 2.2. El caso de España..... | 11 |
| 2.3. La mujer en los altos cargos del sector público en la actualidad..... | 12 |
| 3. <i>Las medidas de acción afirmativa</i> | 14 |
| 3.1. La introducción de las medidas de acción afirmativa..... | 14 |
| 3.2. La existencia de cuotas de género en el sector público europeo..... | 15 |
| 3.3. La influencia de las cuotas en la igualdad de género en los cargos públicos..... | 17 |
| 4. <i>Estudio exploratorio de la cuestión de paridad en el sector público: Instituciones de la Unión Europea y sus países miembros</i> | 19 |
| 4.1. La cuestión de paridad en las instituciones de la Unión Europea..... | 19 |
| 4.1.1. El poder legislativo: El Parlamento Europeo..... | 19 |
| 4.1.2. El poder ejecutivo: La Comisión Europea..... | 23 |
| 4.1.3. El poder judicial: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea..... | 27 |
| 4.2. Análisis comparativo entre los países miembros de la Unión Europea..... | 29 |
| 4.2.1. Las tendencias de paridad en parlamentos nacionales de la Unión Europea..... | 29 |
| 4.2.2. La igualdad de género en los gobiernos nacionales..... | 32 |
| 4.2.3. Estadísticas de género en las Cortes nacionales..... | 34 |
| 4.3. La igualdad de género en el sector público español..... | 37 |
| 4.3.1. El poder legislativo en España..... | 38 |
| 4.3.2. El gobierno español..... | 41 |
| 4.3.3. La mujer española en el sistema judicial..... | 44 |
| 5. <i>Conclusiones</i> | 46 |
| 6. <i>Bibliografía</i> | 49 |

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

FIGURAS

- Figura 1. Evolución de la proporción de mujeres en el Parlamento Europeo, miembros, del año 2005 al 2020..... 20
- Figura 2. Evolución de la proporción de mujeres en la Comisión Europea, comisarios, del año 2005 al 2020.....24
- Figura 3. Evolución de la proporción de mujeres en el Tribunal de Justicia y el Tribunal General europeos, miembros, del año 2005 al 2019.....27
- Figura 4. Proporción de mujeres en los parlamentos nacionales de los Estados de la Unión Europea, segmentado por país, miembros, en 2020-Q130
- Figura 5. Proporción de mujeres en los gobiernos nacionales de los Estados de la Unión Europea, segmentado por país, miembros, en 2020-Q1.....33
- Figura 6. Proporción de mujeres en las cortes supremas nacionales de los Estados de la Unión Europea, segmentado por país, jueces, 2019.....35
- Figura 7. Proporción de mujeres en el Congreso y el Senado, España, de 1979 a 2019.....39
- Figura 8. Proporción de mujeres en los Parlamentos Autonómicos, España, de 2000 a 2019.....40
- Figura 9. Proporción de mujeres en el Gobierno, España, de 1979 a 2019.....41

TABLAS

- Tabla 1. Variación de mujeres en el Parlamento Europeo, segmentado por país, del año 2004 al 2009..... 21
- Tabla 2. Variación de mujeres en el Parlamento Europeo, segmentado por país, del año 2014 al 2019..... 22
- Tabla 3. Los responsables políticos de la Comisión Europea, Colegio 2019 – 2024.....25
- Tabla 4. Variación de mujeres en la Comisión Europea ,del año 2014 al 2019.....26
- Tabla 5. Proporción de mujeres en la presidencia de las cortes nacionales de la Unión Europea, 2019.....36
- Tabla 6. Proporción de mujeres en los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado.....43
- Tabla 7. Proporción de mujeres en el sistema judicial español, de 2007 a 2017.....44
- Tabla 8. Proporción de mujeres en el Tribunal Constitucional, de 2007 a 2018.....45

1. INTRODUCCIÓN

1.1. OBJETIVOS

El objetivo general del trabajo es analizar cuantitativamente la presencia de la mujer en el sector público. Dada la amplitud del sector, se concretará en los puestos con mayor influencia en la toma de decisiones, realizando una comparativa a nivel europeo de la representación de la mujer en los tres poderes fundamentales del Estado. Se especificará dicho objetivo en los siguientes puntos concretos:

- Estudiar la evolución de la entrada de la mujer en el sector público a partir de la literatura previa, para conceptualizar un marco histórico, punto de referencia de la situación actual.
- Investigar la existencia de las cuotas en el sector público y, en caso afirmativo, evaluar su eficacia.
- Analizar, con datos de organismos oficiales, la magnitud del desequilibrio de género en los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, entre países pertenecientes a la Unión Europea.
- Profundizar en el caso de España, por un lado, relativizando su posición en esta cuestión con respecto a otros países europeos y, por otro, incorporando al estudio otros niveles de jerarquía, todo ello con la finalidad de realizar una investigación más detallada.

1.2. METODOLOGÍA

Para desarrollar este trabajo de investigación, se ha revisado la literatura académica existente sobre la evolución de la mujer en el sector público, en bases de datos como EBSCO. Con esta revisión se pretende contextualizar la presente situación de la mujer en los cargos públicos, para responder con mayor precisión a la pregunta de investigación: ¿Indica la creciente presencia de mujeres en el sector público una igualdad en los puestos de mayor poder para la toma de decisiones?

En segundo lugar, se realizará un estudio sobre la evolución de la paridad en los organismos de la Unión Europea. Se adjunta, además una comparativa en cuanto a la igualdad de género de las instituciones gubernamentales y judiciales de los países miembros del bloque europeo. Estos datos se han obtenido de la base del Instituto

Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), los cuales se completarán con información cualitativa. Cabe señalar que, para el estudio comparativo se han utilizado los datos del instituto del primer cuatrimestre de 2020. Además, se ha incluido a Reino Unido, a pesar de no ser miembro de la Unión Europea, dada su importancia.

Finalmente, en el caso de España, se recurrirá principalmente a la información del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el Instituto Nacional de Estadística y el Consejo General de Poder Judicial. Con esta comparativa, se podrá entender el impacto real de las cuotas en los altos cargos del sector público, obteniendo respuesta a una segunda pregunta de investigación: ¿Son las cuotas eficaces en la cuestión de paridad?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

“Las mujeres representan más de la mitad de la población mundial. Su participación en el proceso político y su contribución al mismo son tan importantes como necesarias, por no decir que constituye un derecho fundamental.” (Parlamento Europeo, 2018).

En las últimas dos décadas la cuestión de la igualdad de género ha cobrado relevancia en las esferas tanto pública como privada, evolucionando ambas hacia una distribución más equilibrada de los puestos de trabajo. En el sector público, los objetivos de paridad responden a la naturaleza representativa de los ámbitos legislativo, ejecutivo y judicial, que deberían reflejar a la población de forma equitativa para poder responder de la mejor manera posible a sus necesidades. Paralelamente, se ha demostrado que la igualdad de género en los puestos de mayor toma de decisiones del sector público tiene efectos positivos en la calidad del gobierno, la transparencia y en la rendición de cuentas (Norlen, Papadimitriou, & Dijkstra, 2019).

Aunque nunca ha habido tan alta proporción de mujeres en los cargos de mayor responsabilidad del sector público, la diferencia de género sigue siendo significativa, a pesar de la introducción de medidas positivas en muchos países miembros. Con un enfoque en la Unión Europea, en este trabajo se analiza la evolución de los niveles de feminización en los tres poderes fundamentales, evaluando de qué manera han influido en la misma las cuotas como medidas de acción afirmativa.

2. MARCO TEÓRICO

En esta sección, se examina la incorporación de la mujer en el mercado laboral. En primer lugar, para contextualizar dicha inserción se estudia resumidamente la evolución de los derechos fundamentales de las mujeres en la sociedad moderna europea. Más adelante, se aísla el caso de España en particular, identificando el periodo más significativo en el surgimiento de la mujer española trabajadora. Este análisis histórico aporta un contexto relevante a la situación actual de la igualdad de género en los altos cargos del sector público.

2.1. LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La incorporación de la mujer en el mundo laboral debe ser entendida dentro del marco de la evolución de sus derechos a lo largo de la historia. Dicha progresión debe incluir la aprobación de los derechos más fundamentales, en los ámbitos civil, social y laboral para detectar el origen de las presentes desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral (Herrero, 2018).

- **La industrialización: El acceso al mercado de trabajo y la brecha salarial**

Aunque el proceso de la incorporación de la mujer al mercado laboral se remonta a la Edad Media y al surgimiento de los gremios, se suele considerar la industrialización como un gran punto de inflexión en el proceso (Carrancio, 2014). Antes de la revolución industrial, las mujeres trabajaban en talleres artesanales, lavanderías, mercados. Su trabajo se consideraba una contribución a la economía familiar adicional a la del marido, subordinada a esta segunda. El trabajo del hombre era el principal e invisibilizaba la aportación de la mujer, aun siendo ésta igualmente necesaria para la subsistencia familiar (Nuño, 2008).

A partir de la revolución industrial, el porcentaje femenino aumenta en las profesiones obreras, en especial en industrias como la textil, dedicadas a la producción, pero caracterizadas por la precariedad (Nuño, 2008). No obstante, la admisión de las mujeres a las fábricas no debe ser entendida como un aumento de demanda laboral. Si bien es verdad que el desarrollo del ferrocarril y el crecimiento de las fábricas creaba trabajo, la integración de las mujeres en la industria es más bien un medio de reducción de costes,

contratando a un segmento infravalorado que aspiraba, por lo tanto, a un salario menor (Hidalgo, 2011).

La incorporación de las mujeres a las fábricas, dio lugar a un movimiento de oposición hacia las mismas, ya que la inferioridad salarial creaba competencia desleal para los obreros. Además, un aumento en la natalidad simultáneo favoreció el establecimiento de un modelo familiar en el que, de nuevo, la mujer se dedicaría a las tareas domésticas y el hombre a la contribución económica. El trabajo de la mujer se justificaba únicamente si el cabeza de familia fallaba en su misión de mantenerla económicamente. El matrimonio, la vida monacal y la filantropía se convirtieron en las únicas aspiraciones socialmente aceptables para las mujeres de clase media (Nuño, 2008).

- **Educación**

A esta situación de desequilibrio en el terreno laboral se sumaba la diferencia en la educación entre hombres y mujeres. Mary Wollstonecraft, pionera en la defensa de la igualdad de las mujeres durante el siglo XVIII afirmaba que la desigualdad de las mujeres se originaba en la educación diferenciada. Según Wollstonecraft, ésta adoctrinaba la dependencia de las mujeres (Nuño, 2008). Si se producía un cambio en la educación, y las mujeres conseguían alcanzar el nivel intelectual masculino, entonces podrían considerarse iguales en el ámbito social (Hidalgo, 2011).

No obstante, se extendieron las políticas educativas y la población se alfabetizó paulatinamente, lo que favoreció la incorporación de una formación adicional a la especializada para las mujeres. El acceso a la universidad supuso una mayor dificultad que la educación general. Aun así, en el ámbito educativo, se produjo una mejora progresiva de calidad de la educación de las mujeres y se eliminó la segregación educativa (Nuño, 2008).

Este progreso, si bien realmente positivo para las mujeres, no ha influido en la brecha de desigualdad de género como Wollstonecraft imaginaba. En palabras de Hidalgo (2011): “Ese sueño de Wollstonecraft no solo es ya una realidad en casi todos los países del mundo, sino que en la mayor parte de ellos el número de mujeres en los centros de enseñanza es superior al de los hombres. Eso no ha significado, sin embargo, igualdad de las mujeres en la sociedad y en la fuerza de trabajo”. A día de hoy, la facilitación del acceso a la educación para las mujeres ha promovido su entrada en el mercado laboral,

pero desigualmente en los distintos niveles jerárquicos en cuanto a la toma de decisiones (Herrero, 2018).

- **La formalización del derecho al voto**

Más allá de la educación, a la mujer se le excluía de la vida pública. El derecho a votar impulsaría el reconocimiento de más derechos de ciudadanía a las mujeres, y poco a poco se abandonaría esa percepción de “la mujer subordinada al hombre en la vida pública”. La revolución industrial introdujo a las mujeres en el terreno laboral, cambio radical que les otorgaría la posibilidad de reivindicar su reconocimiento formal en la esfera pública y unos estatutos jurídicos iguales, y no inferiores, a los hombres (Hidalgo, 2011).

En 1848, se originó en Estados Unidos la idea del sufragio universal, que no se instauró hasta 1920 y 1967 para mujeres blancas y negras respectivamente. La propagación del voto femenino en otros países fue lenta. En 1866, el filósofo y político John Stuart Mill planteó al Parlamento Inglés una iniciativa en defensa del sufragio femenino. El rechazo de la propuesta por el Parlamento inglés desencadenó el surgimiento de la Asociación Nacional para el Sufragio de la Mujer (*National Society for Woman's Suffrage*) (Hidalgo, 2011). No es hasta 1918 cuando las mujeres mayores de 30 años obtienen este derecho en Inglaterra (EFE, 2018). De hecho, hasta 1914 eran cuatro los países que permitían al género femenino el voto: Noruega, Finlandia, Australia y Nueva Zelanda. En la mayoría de los países restantes no se aprobó este derecho hasta 1946 (Hidalgo, 2011).

Si bien el derecho al voto desencadenó otras transformaciones legales para las mujeres, no condujo a una mayor representación de las mismas en los organismos constitucionales. Para ello hacían falta medidas de acción positiva, que se introducirían más adelante (Hidalgo, 2011).

- **El resurgimiento de la mujer trabajadora**

En el siglo XX, a raíz del estallido de la primera y segunda guerras mundiales vuelve a surgir el concepto de la mujer trabajadora, que se ve obligada a sustituir al hombre en sus cargos. Esta sustitución es meramente reactiva, consecuencia de una necesidad. La percepción del trabajo femenino no cambia hasta la segunda mitad del siglo XX, debido a distintos avances, sintetizados por Nuño (2018): “El crecimiento económico, el desarrollo del sector servicios, el incremento del nivel educativo de las mujeres y sobre todo la transformación de los roles de género, promovida bajo el auspicio del feminismo

de la segunda ola que se inicia a partir de la década de los años sesenta promovió una paulatina reincorporación de las mujeres al mercado asalariado y un cambio con respecto a la relación con el empleo”.

Esta brecha salarial se mantiene a lo largo del tiempo, inmune a la evolución de los derechos de la mujer desde la industrialización y es, a día de hoy, uno de los mayores retos para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. En 2018, en Europa dicha diferencia salarial ascendía a un 16%, según un informe de la Oxfam (2018).

Para Herrero (2018), el progreso en los ámbitos jurídico, educacional y laboral configura la base para la percepción social de la mujer en la actualidad. El proceso del reconocimiento formal de la mujer en la esfera pública ha durado más de dos siglos donde se ha contemplado la aprobación del derecho al voto femenino, la formalización de una educación general, el acceso a las universidades, la incorporación de la mujer en el trabajo y, finalmente, su participación en las instituciones públicas del Estado: legislativo, ejecutivo y judicial (Hidalgo, 2011). Estos avances no son visibles en todos los países, y en los que sí lo son, una representación equitativa de la mujer en el mercado laboral no se ha traducido en una paridad en los organismos de dirección, ni en el ámbito público ni en el privado, a pesar de que, en palabras de Hidalgo (2011): “la mujer ya demuestra tener un desempeño académico, laboral y administrativo por lo menos igual al de sus contrapartes masculinas”.

2.2. EL CASO DE ESPAÑA

En España, la Constitución de 1931 reconoce por primera vez la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito jurídico, así como a la hora de ejercer una profesión (Carrancio, 2014). durante la Segunda República se otorga a las mujeres el derecho de voto y se les permite el acceso a la universidad, ampliando su espectro de oportunidades en el mercado laboral. Simultáneamente, las condiciones laborales mejoran debido a una reducción en la jornada, de doce a ocho horas, y la aparición del derecho de sindicación (Carrancio, 2014).

Tras la guerra civil española (1936-1939), donde al igual que en las guerras mundiales aumenta sumamente la mano de obra femenina, la presencia de la mujer en el mercado laboral retrocede como consecuencia del régimen franquista. En la primera etapa del

franquismo (1939 – 1960), se reinstaura el modelo patriarcal y se crea la Sección Femenina, como canal de formación para las mujeres (Molinero, 1988).

Entre 1960 y 1975, se produce un cambio radical en el franquismo de la autarquía al desarrollo económico. Los tecnócratas idearon un Plan de Estabilización y Planes de Desarrollo con el fin de modernizar el país y se volvieron a promover medidas que favorecieran el empleo de las mujeres. En esta incorporación destaca Garapati (2019) la persistente diferencia salarial: “Por ejemplo, una mujer que trabajara en el sector textil en 1970 en el caso de realizar “funciones propias del varón” recibiría un 70% del sueldo.”

2.3. LA MUJER EN LOS ALTOS CARGOS DEL SECTOR PÚBLICO EN LA ACTUALIDAD

Si bien la representación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones del sector público en la Unión Europea ha progresado en los últimos años, la igualdad de género sigue suponiendo un desafío para sus países miembros. La composición de los organismos legislativos y ejecutivos todavía no refleja con suficiente frecuencia la diversidad de género de la población a la que estas instituciones representan, persistiendo así una infrarrepresentación de las mujeres en esta área dentro de muchos de los países miembros (Comisión Europea, 2019).

En noviembre de 2018, sólo 6 de los 28 parlamentos nacionales de toda la UE estaban dirigidos por una mujer, lo que constituye una representación ligeramente superior al 20%. En promedio, los miembros del parlamento de la UE eran, aproximadamente, 70% hombres y 30% mujeres (Comisión Europea, 2019). Paralelamente, cabe considerar una significativa variación entre países. Hay parlamentos, como Suecia, Finlandia y España, con una representación de al menos un 40% de cada género. En otros, dicha representación apenas alcanza el 20%, como es el caso de Grecia, Chipre, Malta y Hungría (Comisión Europea, 2019). Otras instituciones, al igual que el Parlamento, reflejan gran disparidad, como reflejará el análisis exploratorio.

A pesar de estas diferencias, la representación femenina nunca había alcanzado un nivel tan alto como a día de hoy en las instituciones del sector público. Aun así, más de la mitad de la población europea cree que debería aumentar la participación de mujeres en la toma de decisiones políticas. En 2018, la Comisión Europea recopiló en un informe los resultados de una encuesta sobre la opinión de la población europea en cuanto a las mujeres y los altos cargos del sector público.

Un 54% de los encuestados opinaba que debería aumentar el número de mujeres en los altos cargos de la esfera política. La misma encuesta revelaba que la población afirmaba poder ser representada por hombres y mujeres en porcentajes similares, sin una inclinación considerable hacia ningún género en particular (Comisión Europea, 2018).

Ya se han introducido medidas que faciliten el camino hacia la paridad de género en los altos cargos del sector público en algunos de los países miembros de la Unión Europea. No obstante, la eficacia de estas medidas en cuanto a la consecución de los objetivos de paridad establecidos por cada nación no termina de ser significativa. Además, por otro lado, estas medidas elevan un debate sobre la anteposición de la meritocracia sobre la paridad. La controversia derivada de las medidas de acción afirmativa da pie a integrarlas en el estudio exploratorio y poder así examinar su eficacia en mayor profundidad.

3. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Las medidas de acción positiva son estrategias temporales de carácter específico consistente en evitar o compensar las desventajas derivadas de las discriminaciones de color, raza, género, discapacidad... Las cuotas de género, punto de enfoque en este estudio, son definidas por el Instituto Europeo de Estadísticas de Género (EIGE) como “medidas de acción positiva cuyo fin es acelerar la participación y representación equilibrada entre hombres y mujeres imponiendo una cantidad proporcional o un número de plazas o escaños que deberán ocupar, o serán asignados, a hombres o a mujeres, generalmente en virtud de unas normas o criterios determinados”.

La introducción de las cuotas se ha cuestionado en las esferas pública y privada en base a su razón de ser, pues plantean cuestiones de meritocracia, pero a su vez la meritocracia sólo funciona cuando las oportunidades son igualmente justas para todos los candidatos (Foro Oficial de Instituciones Monetarias y Financieras (OMFIF), 2020). Este apartado responde a las preguntas de investigación: ¿Son las cuotas eficaces en la cuestión de paridad? ¿Tienen un impacto determinante en la igualdad de género?

3.1. LA INTRODUCCIÓN DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Cuando el concepto de medidas de acción afirmativa nace en Estados Unidos en 1961, aún no integra en su definición la discriminación de género, que finalmente se tomó en cuenta seis años más tarde, en 1967, bajo el mandato del presidente Richard Nixon (Barrére, 2002).

Las propuestas de acción positiva no se imitan en Europa hasta finales del siglo XIX, cuando en Alemania el Partido Socialdemócrata intentó infructuosamente introducir medidas de este tipo para aumentar la participación de las mujeres entre sus afiliados. Años más tarde, tras la segunda guerra mundial en 1946 dicho partido estipuló una obligatoria representación femenina en los partidos alícuota a la membresía de mujeres en los mismos (Hidalgo, 2011). Más adelante, en 1976, el partido socialdemócrata de Noruega presenta, por primera vez, cuotas de representación concretas en las listas de candidaturas al legislativo. Esta iniciativa se extendió entre los demás partidos noruegos, y después en otros países, incidiendo positivamente en la representación femenina en

ciertos parlamentos y gobiernos europeos. Es importante resaltar que esta propuesta es consecuencia de los estatutos de los partidos, y no de las leyes nacionales (Hidalgo, 2011).

3.2. LA EXISTENCIA DE CUOTAS DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO EUROPEO

En las naciones democráticas, la igualdad de género en los altos cargos del sector público es fundamental. La participación de la mujer en los parlamentos, por ejemplo, mejora la naturaleza representativa y la calidad de las democracias, y tiene un profundo impacto en la forma en que se desarrolla la política en lo que respecta a programas de elaboración de iniciativas y contenido político. Los Estados y los partidos políticos de la Unión Europea han introducido una amplia gama de instrumentos, entre ellos cuotas legislativas voluntarias y otras medidas, para promover la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el sector público. No obstante, la falta de estrategias a largo plazo y la falta de presión para conseguir un cambio por parte de los gobiernos en muchos países explican sin duda el lento progreso en la paridad (Comisión Europea, 2019).

En 2019, eran nueve los países miembros que habían puesto en marcha el sistema de cuotas en un intento de promover la igualdad de género en sus parlamentos. Estos eran: Bélgica, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Polonia, Portugal y Eslovenia. En una primera instancia, la aplicación de dicho sistema parece haber mejorado la representación de las mujeres en los parlamentos con la excepción de Croacia. Sin embargo, analizando en mayor profundidad la evolución de cada uno de estos países, esta medida no ha parecido tener suficiente impacto, ya que sólo Portugal y España han visto sus objetivos formalizarse en una proporción más o menos equivalente entre los candidatos a sus parlamentos nacionales (Comisión Europea, 2019).

En el caso de España, la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, normalmente conocida como Ley de Igualdad, tuvo un gran impacto en la representación femenina en las instituciones políticas. El diseño de las cuotas electorales correspondía a un tipo de regulación “fuerte”, como explican Lombardo y Verge (2017): “Este principio reforma la ley electoral obligando a los partidos a partir de las siguientes elecciones tras la aprobación de la ley a incluir en sus listas electorales, para todas las convocatorias, un mínimo de 40 y un máximo de 60 por ciento de candidaturas para cualquiera de los dos sexos, tanto en el conjunto de las listas como en cada tramo de cinco posiciones de las mismas. El incumplimiento de dichas proporciones supone la no proclamación de las listas electorales por parte de las juntas electorales provinciales. Se trata, pues, de una

regulación fuerte.” Cabe mencionar que el sistema previo facilitó el desarrollo y establecimiento de las cuotas, pues contaba con listas cerradas y bloqueadas que promovían la igualdad de género (Lombardo y Verge, 2017).

Por otro lado, no se debe ignorar que el impacto de las cuotas varía de manera significativa en función de las distintas instituciones. La Ley de Igualdad, efectivamente, ha transformado la composición de las listas, elaboradas de forma estratégica para cumplir el requisito legal de 40:60, pero no ha terminado de conseguir que las mujeres encabecen los primeros tramos, adjudicando así los puestos de mayor liderazgo a los hombres (Uribe, 2013). Además, Uribe (2013) añade: “Del mismo modo, los espacios menos «interesantes» desde el punto de vista político, como el Parlamento Europeo (o el Senado) es donde las mujeres entran más fácilmente en los primeros tramos de las listas”.

En el Senado, el porcentaje de representación femenina pasó de 25,6% en la octava legislatura (02/04/2004–15/01/2008) a 31,7% en la siguiente (Uribe, 2013). Este dato ha seguido progresando hasta la legislatura actual, donde sobrepasa el 38% (Senado de España, 2020). En el Congreso, el nivel de feminización previo a la Ley de Igualdad ya ascendía a un 36%, nivel próximo al objetivo establecido por la ley de un 40% (Uribe, 2013). En noviembre de 2019, la proporción alcanzó un 44%, según los datos del Instituto Nacional de Estadística (2020). La subida es por lo tanto mayor en el Senado, donde podemos afirmar que el sistema de cuotas ha tenido una relación de causa y efecto con la paridad. Esta hipótesis no se puede confirmar en el caso del Congreso, porque la diferencia es menos notable (Uribe, 2013).

Otros países miembros que han instaurado un sistema similar no han obtenido resultados igual de satisfactorios. Sus proporciones no han alcanzado ese 40% que para otras naciones es el mínimo exigido. Entre ellos, cabe destacar Croacia donde, a pesar de la instauración de las cuotas, la representación femenina se encuentra alrededor de 20 puntos porcentuales por debajo del nivel esperado (Comisión Europea, 2019). Se confirma así la gran variabilidad del impacto del sistema de cuotas, que puede ser utilizada en contra de las mismas.

Otra desventaja al sistema de cuotas es su sostenibilidad en el largo plazo. En Eslovenia, se requiere una representación mínima de un 35% de cada género entre los candidatos a su Parlamento. Este objetivo impulsó la proporción de mujeres miembros del Parlamento que aumentó de 16,7% a 35,6% tras las elecciones de 2011. No obstante, esta

representación se redujo casi diez puntos porcentuales, a un 27,8%, en 2018 (Comisión Europea, 2019). El caso de Eslovenia ejemplifica cómo el éxito potencial a corto plazo de las cuotas no tiene por qué traducirse en igualdad de género en el largo plazo también, cuestionando, una vez más, la eficacia de las mismas.

3.3. LA INFLUENCIA DE LAS CUOTAS EN LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS CARGOS PÚBLICOS

Teniendo en cuenta el análisis anterior, el sistema de cuotas parecen insuficiente por sí solo para alcanzar una paridad en los altos cargos del sector público de la Unión Europea, sobre todo si no integra estrategias enfocadas en el largo plazo, o una mayor presión para formalizar un cambio real en los niveles de feminización de un país. El caso de España además pone en cuestión si el diseño de las listas electorales se plantea para respetar el marco legal de las mismas evitando las sanciones sin otorgar realmente los puestos de mayor liderazgo a las mujeres. En España, además, se ha observado que el progreso en cuanto a la paridad no se puede atribuir íntegramente a las cuotas, ya que se origina en medidas previas a la Ley de Igualdad.

No obstante, y a pesar de los resultados desfavorables de las cuotas, alrededor de un 70% de la población europea parece posicionarse a favor de las medidas de acción positiva para asegurar la paridad de género (Comisión Europea 2018). La justificación detrás de esta defensa puede estar relacionada a la naturaleza representativa de los gobiernos y demás organismos públicos. Si para las empresas, la igualdad de género es una cuestión estratégica, para el sector público la cuestión es totalmente distinta. Se trata de representar de forma justa y equilibrada a los votantes.

Para alcanzar resultados más satisfactorios en esta área, sería necesario adoptar medidas adicionales que promuevan una igualdad de género, concepto crucial en la naturaleza representativa de los parlamentos. La Comisión Europea propuso en su informe sobre la igualdad de género del año pasado (2019) que las sanciones establecidas para asegurar el cumplimiento de las cuotas fueran suficientemente estrictas para garantizar un impacto real en este ámbito, como lo son en el sistema de cuotas español. Este tipo de medidas que se pueden calificar como “vinculantes” se sitúan en el ámbito de la “regulación fuerte”, que impulsa un mayor progreso en cuanto a la igualdad de género que las medidas blandas (Comisión Europea, 2019).

La Comisión Europea también sugiere que sea el sistema electoral donde se origine el cambio, mediante una distribución equitativa en las listas de candidatos que elimine las desigualdades en los puestos de liderazgo. El “sistema de cremallera”, por ejemplo, obliga a los partidos políticos a presentar sus listas ordenadas de forma que se alternen los candidatos masculinos y femeninos (Parlamento Europeo, 1997).

Otro aspecto relevante para reforzar el poder de las cuotas es el desarrollo de políticas de conciliación que se dirijan a las familias en vez de a las mujeres (Rodríguez, 2019). El sector público es atractivo para las mujeres por sus posibilidades de conciliación de la vida laboral y personal, las cuales suelen ser mayores en los puestos de menor responsabilidad.

Dichas posibilidades suelen estar dirigidas sobre todo al género femenino, manteniendo así las especificidades de roles entre distintos géneros. Esta especificidad no promueve una sociedad igualitaria y reduce las oportunidades laborales y de crecimiento de las mujeres. Los países nórdicos destacan por sus “*best practices*” en materia de la igualdad de género porque sus políticas se adaptan a un modelo de familia dual, con una doble remuneración, incluyendo así servicios públicos de cuidado infantil e incentivos económicos para las familias y permisos parentales obligatorios de duración similar para los padres y las madres (Rodríguez, 2019). Estas políticas otorgan a hombres y mujeres las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral y crecer en sus carreras, pues no discriminan, ni siquiera positivamente, a ningún género sobre otro.

Se puede concluir que, por lo general, los sistemas de cuotas no están resultando en los niveles de paridad esperados. Esto se puede atribuir, en función de cada país, a una combinación de distintos factores, como son la ausencia de una regulación fuerte, la falta de estrategias en el largo plazo, y el mantenimiento de la especificidad de roles. A continuación, en el análisis comparativo entre países de la UE en cuanto a la paridad se profundizará cuantitativamente en la eficacia real de las cuotas.

4. ESTUDIO EXPLORATORIO DE LA CUESTIÓN DE PARIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO: INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA Y SUS PAÍSES MIEMBROS

Una vez expuesto el marco teórico y analizado el sistema de cuotas como una medida para facilitar la paridad en los altos cargos del sector público, se aborda la cuestión de paridad en la Unión Europea. Se integra en el presente estudio la evolución de la presencia de las mujeres en los altos cargos de las instituciones de la Unión Europea, así como la situación actual en cuanto a igualdad de género en los organismos nacionales de los países miembros. En este segundo apartado se pretende incorporar la cuestión de la eficacia de los sistemas de cuotas, evaluando la magnitud de la variación en cuanto a paridad entre países con y sin cuotas es significativa. De manera adicional, se profundizará en el caso español, investigar si la presencia de mujeres en el sector público indica una igualdad en los puestos de mayor poder para la toma de decisiones, o si se traduce en una mayor representación femenina en los niveles inferiores.

4.1. LA CUESTIÓN DE PARIDAD EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Este apartado examina la evolución en la cuestión de paridad en los organismos de la Unión Europea. El análisis profundiza en qué países miembros aportan y cuales dificultan la igualdad de género a día de hoy en los tres poderes fundamentales: Legislativo, ejecutivo y judicial.

- **El poder legislativo: El Parlamento Europeo**

El Parlamento Europeo desempeña competencias legislativas, presupuestarias y de supervisión de las demás instituciones de la Unión Europea. Sus miembros, los eurodiputados, son elegidos por los votantes de la UE cada cinco años, y su composición se ajusta en función de la población de cada país miembro, como define la Unión Europea: “El número de eurodiputados por cada país es aproximadamente proporcional a su población, pero siguiendo una proporcionalidad decreciente: ningún país puede tener menos de 6 ni más de 96 eurodiputados”. En esta composición, la igualdad de género ha ido cobrando importancia con el paso del tiempo. Desde 2003, se han elaborado sucesivas resoluciones que tratan la incorporación de la perspectiva de género en el trabajo y en las instituciones de la Unión Europea en su conjunto.

Por ejemplo, cabe resaltar la Resolución sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo mismo (2018/2162(INI)), aprobada en enero de 2019. Ésta reafirma el compromiso de la Unión Europea con la igualdad de género y promueve la diversidad y la inclusión. En ella se referencian las herramientas para incorporar la cuestión de la igualdad de género en el Parlamento haciendo hincapié en los niveles político y administrativo (Parlamento Europeo). Es probable que el ejemplo de la institución haya servido de ejemplo para ciertos países miembros, constituyendo un primer factor en la mejora de la paridad entre los eurodiputados.

En la Figura 1, se analiza la evolución de la proporción de mujeres en el Parlamento Europeo en los últimos quince años. Las últimas elecciones, que tuvieron lugar el año pasado (mayo 2019) han tenido un impacto realmente significativo en el nivel de feminización, cuando la proporción pasó de un 36,5% a un 40,7%, máximo histórico. La información más reciente indica que el porcentaje actual es de 39,5% (EIGE, 2020)

Evolución de la proporción de mujeres en el Parlamento Europeo, presidente y miembros, del año 2005 al 2020

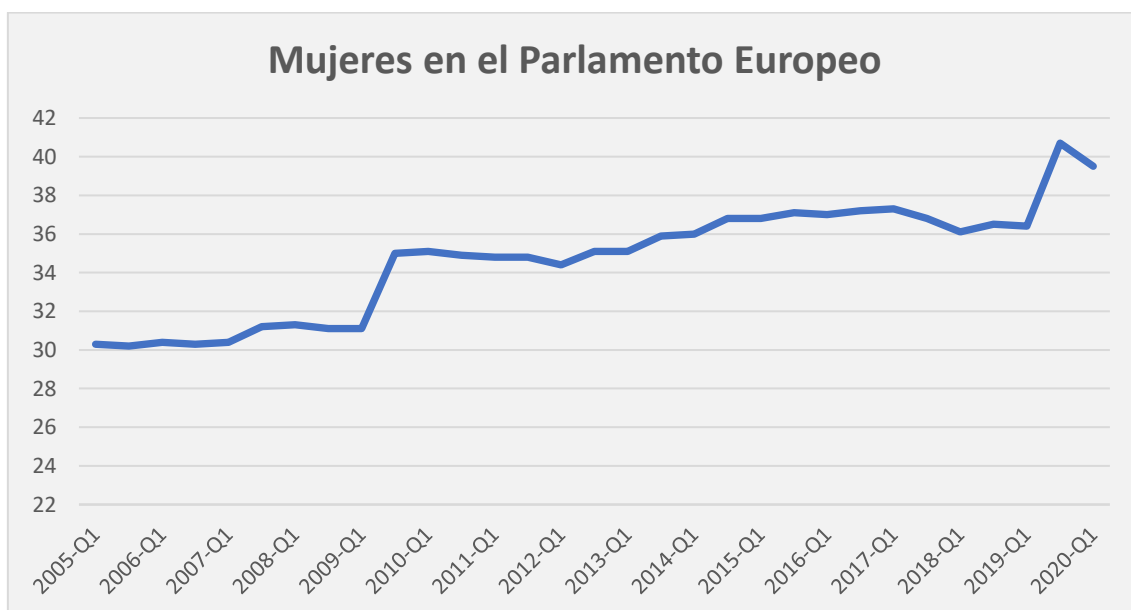


Figura 1: Mujeres en el Parlamento Europeo. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020)

Aunque el crecimiento de la proporción de mujeres en el parlamento ha sido progresivo a lo largo de los años, hay dos momentos específicos donde parece más significativo. El incremento de mujeres en 2009 se puede atribuir a los aumentos individuales de ciertos países miembros. Desde las elecciones anteriores en junio de 2004, Portugal, Finlandia y Chipre experimentaron las variaciones más significativas, superiores a un 10%, de 11,4%,

18,6% y 33% respectivamente, tal y como representa la *Tabla 1*. Asimismo, entre los 28 países tan sólo 9 sufrieron una caída en sus niveles de feminización en el Parlamento, ninguna de las cuales tuvo la suficiente magnitud para contrarrestar las subidas de los demás Estados.

Tabla 1: Variación de mujeres en el Parlamento Europeo, segmentado por país, del año 2004 al 2009

| | <i>Elecciones junio 2004</i> | <i>Elecciones junio 2009</i> | <i>Variación</i> |
|------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------|
| <i>Portugal</i> | 25,0 | 36,4 | 11,4 |
| <i>Finlandia</i> | 42,9 | 61,5 | 18,6 |
| <i>Chipre</i> | 0,0 | 33,3 | 33,3 |

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Parlamento Europeo (2020)

Diez años más tarde el crecimiento vuelve a ser exponencial. Como refleja la *Tabla 2*, a partir de los últimos datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, del primer cuatrimestre de 2020, son 15 los países que han alcanzado una proporción de mujeres superior a un 40%, mientras que, a día de hoy, el único Estado miembro sin mujeres eurodiputadas es Chipre. Una vez más, hay más países miembros que mejoran la proporción de mujeres en el Parlamento Europeo, un total de 18 de 28. Es importante resaltar que el Parlamento Europeo no ha establecido un sistema de cuotas generalizado, aplicable a todos los países miembros. La cuestión de paridad por lo tanto se ha delegado a cada Estado (EIGE, 2020).

En las elecciones europeas de 2019, fueron once los Estados Miembros que aplicaron cuotas de género en la composición de sus listas de candidatos. Nunca habían sido tantos los países imponiendo cuotas en las listas del Parlamento Europeo, lo cual puede explicar la subida de los niveles de feminización de las últimas elecciones. Dichos sistemas de cuotas han variado en función de cada Estado. Mientras que Bélgica, Francia, Italia y Luxemburgo exigían una paridad total (50:50) en listas, España, Eslovenia y Croacia exigían una proporción de 40:60. En Polonia se requería un mínimo de 35% de candidatos de cada sexo, y Grecia y Portugal un 33%. Finalmente, en Rumanía se prohibieron las listas que sólo contaran con candidatos masculinos (EIGE, 2019).

Estas cuotas en las listas de candidatos parecen haber repercutido positivamente en los resultados de las elecciones, puesto que son seis de once países los que cuentan con una proporción de eurodiputadas acorde con las cuotas de sus listas, como se refleja en la *Tabla 2*, elaborada a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Tabla 2: Variación de mujeres en el Parlamento Europeo, segmentado por país, del año 2014 al 2019

| Países UE | % mujeres 2014 | % mujeres 2019 | Variación porcentual | Sistema de cuotas | ¿Cumplen objetivo cuotas? |
|------------------------|----------------|----------------|----------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Suecia | 55,0 | 55,0 | 0,0 | | |
| Finlandia | 54,0 | 53,8 | -0,2 | | |
| Luxemburgo | 33,0 | 50,0 | 17,0 | Sí; 50:50 | Sí |
| Letonia | 37,0 | 50,0 | 13,0 | | |
| Eslovenia | 37,0 | 50,0 | 13,0 | Sí; 40:60 | Sí |
| Francia | 42,0 | 50,0 | 8,0 | Sí; 50:50 | Sí |
| Países Bajos | 42,0 | 50,0 | 8,0 | | |
| Austria | 44,0 | 50,0 | 6,0 | | |
| Malta | 67,0 | 50,0 | -17,0 | | |
| Portugal | 38,0 | 47,6 | 9,6 | Sí; 33:67 | Sí |
| España | 41,0 | 47,1 | 6,1 | Sí; 40:60 | Sí |
| Reino Unido | 41,0 | 46,6 | 5,6 | | |
| Dinamarca | 38,0 | 46,2 | 8,2 | | |
| Irlanda | 55,0 | 45,5 | -9,5 | | |
| Italia | 40,0 | 41,7 | 1,7 | Sí; 50:50 | No |
| Hungría | 19,0 | 38,1 | 19,1 | | |
| Bélgica | 29,0 | 38,1 | 9,1 | Sí; 50:50 | No |
| Alemania | 36,0 | 36,5 | 0,5 | | |
| Croacia | 45,0 | 36,4 | -8,6 | Sí; 40:60 | No |
| Polonia | 24,0 | 35,3 | 11,3 | Sí; 35:65 | Sí |
| República Checa | 24,0 | 33,3 | 9,3 | | |
| Estonia | 50,0 | 33,3 | -16,7 | | |
| Bulgaria | 29,0 | 29,4 | 0,4 | | |
| Lituania | 9,0 | 27,3 | 18,3 | | |
| Grecia | 24,0 | 23,8 | -0,2 | Sí; 33:67 | No |
| Rumanía | 31,0 | 21,9 | -9,1 | Prohíbe listas 100% masculinas | Sí |
| Eslovaquia | 31,0 | 15,4 | -15,6 | | |
| Chipre | 17,0 | 0,0 | -17,0 | | |

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística (2020).

Asimismo, cabe destacar los países que han experimentado subidas superiores a un 10% en la representación femenina con respecto a las elecciones anteriores. Estos son Hungría (+19,1%), Lituania (+18,3%), Luxemburgo (+17%), Letonia, (+13%), Eslovenia (+13%) y Polonia (+11,3). Tres de ellos (Luxemburgo, Eslovenia y Polonia) cuentan con un sistema de cuotas en las listas al Parlamento Europeo. Así, se hace visible cierta relación, si bien no estrictamente causal, entre los sistemas de cuotas y la mejora en la paridad en el Parlamento Europeo.

Por otro lado, resulta necesario integrar en la cuestión de la igualdad de género el tema de la segregación vertical, entendida como la proporción de mujeres y hombres en distintos niveles de responsabilidad o posiciones. La paridad sería inútil si mujeres y hombres no tienen las mismas oportunidades para influir en los procedimientos del Parlamento. En la actualidad, un 57% de los vicepresidentes del Parlamento Europeo son mujeres, y las presidencias de los 22 comités y subcomités se han mantenido equilibradas en cuanto a género en una proporción de 50:50, superando, por lo tanto, esta discriminación vertical (EIGE, 2019).

No obstante, no se puede decir lo mismo de la segregación horizontal, que hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en diferentes sectores y ocupaciones. Tras las elecciones de 2019, los cuatro comités de funciones socioculturales son presididos por mujeres. En cambio, en los comités de infraestructura y economía, la concentración de mujeres en los puestos de Presidencia es inferior a 40:60 (EIGE, 2019).

A pesar de dicha segregación horizontal, la proporción de mujeres en el Parlamento Europeo progresa y el Instituto Europeo para la Igualdad de Género atribuye esta tendencia creciente al aumento de las cuotas electorales principalmente (EIGE, 2019). El análisis cuantitativo anterior ha confirmado esta teoría, aunque no se pueda asumir la existencia de una relación de causa-efecto estricta entre las cuotas y la paridad.

- **El poder ejecutivo: La Comisión Europea**

Como institución ejecutiva de la UE, la Comisión Europea elabora las propuestas de legislación europea, aplicando las decisiones aprobadas por el Parlamento y el Consejo Europeos. Así, propone leyes de difícil regulación en territorio nacional de cada país miembro, y supervisa, junto al Tribunal de Justicia, que dicha legislación se aplique en los Estados miembros. También controla las políticas europeas y gestiona el presupuesto de la Unión Europea. Finalmente, la Comisión es el órgano representante de la Unión Europea en el plano internacional: negociaciones, comercio, ayuda humanitaria... (Unión Europea).

Cada país se representa por un miembro o comisario, de los cuales se elige a: Un presidente, ocho vicepresidentes (de los cuales tres son ejecutivos), el alto representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad y 18 comisarios, de los cuales cada uno es responsable de una cartera. No obstante, a pesar de esta distribución de cargos las decisiones se toman colectivamente, entre todos los miembros (Unión Europea).

Es decir, todos tienen el mismo peso en el proceso de toma de decisiones. La Presidencia es designada por los eurodiputados, mientras que el resto de las funciones son distribuidas por el propio candidato a presidente, que presenta su equipo al Consejo Europeo para su aprobación (Unión Europea).

Los resultados de las últimas elecciones europeas han supuesto un punto de inflexión en cuanto a la igualdad de género en la Comisión Europea. No sólo se ha nombrado por primera vez a una mujer presidente, Ursula Von Der Leyen, sino que además se ha alcanzado un nivel de feminización superior a un 40%, tal como muestra la *Figura 2*.

Evolución de la proporción de mujeres en la Comisión Europea, comisarios, del año 2005 al 2020

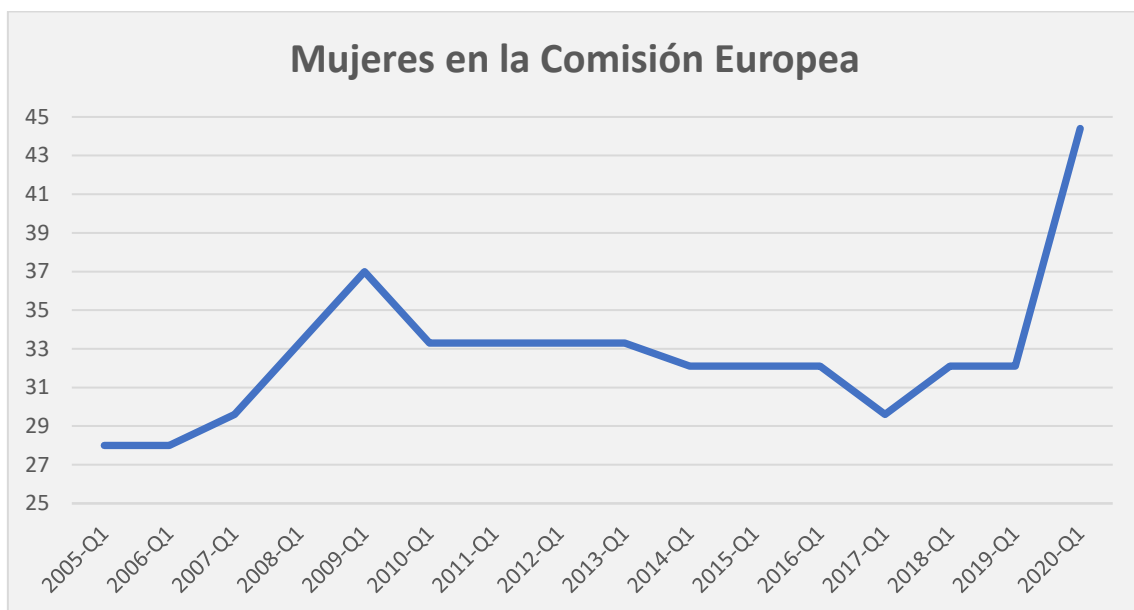


Figura 2: Mujeres en la Comisión Europea. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020)

Esta subida puede haberse visto impulsada por las acciones de tanto el Parlamento Europeo como la Comisión, órganos enfocados en alentar juntos a los gobiernos nacionales del bloque europeo en el ámbito de la paridad. En 2017 el Parlamento exigió a los países miembros que pudieran asegurar la paridad de género en las posiciones de liderazgo de sus gobiernos, instituciones públicas y listas electorales, como recalca un informe realizado por el Instituto Europeo para la Igualdad de Género. También recomendó la utilización de sistemas de cuotas, recalcando la importancia de que éstas sean legalmente vinculantes, es decir, incorporen sanciones por incumplimiento (EIGE, 2020).

Asimismo, y siendo tarea del presidente presentar el reparto de las carteras, la señora Von Der Leyen, como primera mujer presidente, presentó un ejecutivo equilibrado en cuanto a género. Éste refleja mayor paridad que el Parlamento Europeo, con una proporción de mujeres de un 44%, un total de 12 de 27 (Comisión Europea).

Tabla 3: Los responsables políticos de la Comisión Europea, Colegio 2019 - 2024

| Comisario | Función | Carteras/Grupo Comisarios | Género |
|--------------------------------|-------------------------------------|--|---------------|
| Ursula Von Der Leyen | Presidenta | | M |
| Frans Timmermans | Vicepresidente ejecutivo | Pacto Verde Europeo | H |
| Margrethe Vestager | Vicepresidenta ejecutiva | Una Europa Adaptada a la Era Digital | M |
| Valdis Dombrovskis | Vicepresidente ejecutivo | Una Economía al Servicio de las Personas | H |
| Josep Borrell Fontelles | Alto Representante / Vicepresidente | Una Europa más Fuerte en el Mundo | H |
| Maroš Šefčovič | Vicepresidente | Relaciones Interinstitucionales y Prospectiva | H |
| Věra Jourová | Vicepresidenta | Valores y Transparencia | M |
| Dubravka Šuica | Vicepresidenta | Democracia y Demografía | M |
| Margaritis Schinas | Vicepresidente | Promoción de nuestro Modo de Vida Europeo | H |
| Johannes Hahn | Comisario | Presupuesto y Administración | H |
| Phil Hogan | Comisario | Comercio | H |
| Mariya Gabriel | Comisaria | Innovación, Investigación, Cultura, Educación y Juventud | M |
| Nicolas Schmit | Comisario | Empleos y Derechos Sociales | H |
| Paolo Gentiloni | Comisario | Economía | H |
| Janusz Wojciechowski | Comisario | Agricultura | H |
| Thierry Breton | Comisario | Mercado Interior | H |
| Elisa Ferreira | Comisaria | Cohesión y Reformas | M |
| Stella Kyriakides | Comisaria | Salud y Seguridad Alimentaria | M |
| Didier Reynders | Comisario | Justicia | H |
| Helena Dalli | Comisaria | Igualdad | M |
| Ylva Johansson | Comisaria | Asuntos de Interior | M |
| Janez Lenarčič | Comisario | Gestión de Crisis | H |
| Adina Vălean | Comisaria | Transportes | M |
| Olivér Várhelyi | Comisario | Vecindad y Ampliación | H |
| Jutta Urpilainen | Comisaria | Asociaciones Internacionales | M |
| Kadri Simson | Comisaria | Energía | M |
| Virginijus Sinkevičius | Comisario | Medio Ambiente, Océanos y Pesca | H |

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la Comisión Europea (2020).

La *Tabla 3* presenta el actual equipo de comisarios, responsables políticos de la Comisión Europea entre 2019 y 2024. Más allá del nivel de paridad entre los comisarios, se puede examinar en mayor profundidad la existencia o carencia de segregación tanto horizontal como vertical previamente mencionadas.

En primer lugar, a partir de los datos de la *Tabla 3*, se puede cuestionar la existencia de cierta segregación horizontal atendiendo a la distribución de carteras mostrada. Muchas carteras de temas socioculturales son responsabilidad de comisarias: Igualdad, Democracia y Demografía, Valores y Transparencia, Innovación, Investigación, Cultura, Educación y Juventud. No obstante, otras comisarias como Adina Vălean o Kadri Simson gestionan Transportes y Energía respectivamente. Del mismo modo, en el ejecutivo se encuentran comisarios responsables de carteras socioculturales, como Nicolas Schmit, de Empleos y Derechos Sociales (Comisión Europea). Por ello, no se puede confirmar una relación sustancial entre el género de los comisarios y la asignación de carteras que demuestre la segregación horizontal.

Por otro lado, el ejecutivo más reciente presenta una segregación vertical muy reducida, ya que la proporción de mujeres con cargos de vicepresidencia alcanza un 37,50%, y desciende ligeramente a un 33% si sólo se tuvieran en cuenta las posiciones de vicepresidencia ejecutiva. Cuando estas figuras se comparan con las elecciones europeas anteriores, se puede apreciar una variación al alza significativa independientemente del nivel de responsabilidad en cuestión, tal y como se demuestra en la *Tabla 4*.

Tabla 4: Variación de mujeres en la Comisión Europea del año 2014 al 2019

| Proporción mujeres | 2014-2019 | 2019-2024 | Variación |
|----------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| <i>Comisión Europea, general</i> | 32,14% | 44,44% | 12,30% |
| <i>Vicepresidencia</i> | 28,57% | 37,50% | 8,93% |
| <i>Comisarios</i> | 35,00% | 44,44% | 9,44% |

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de la Comisión Europea (2020).

De este modo, se puede afirmar que la Comisión Europea está cumpliendo sus objetivos en igualdad de género, mejorando en la paridad sin desatender las segregaciones derivadas de una distribución desequilibrada en la responsabilidad de los cargos o los temas a tratar de los mismos.

- **El poder judicial: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) garantiza la homogeneidad de la interpretación y la aplicación de las leyes de la Unión Europea, y asegura el cumplimiento de las mismas, en los países miembros y las instituciones europeas. De este modo, soluciona los pleitos entre individuos, empresas y/o gobiernos nacionales y las instituciones de la Unión Europea (Unión Europea).

El TJUE se compone de dos órganos, el Tribunal de Justicia y el Tribunal General. El primero solventa los asuntos prejudiciales formulados por los tribunales de los países miembros, así como algunos recursos de anulación y casación. Lo forman 11 abogados generales y un juez de cada Estado miembro. El segundo, constituido por dos jueces por país, es responsable de los recursos de anulación de los individuos, empresas e incluso gobiernos nacionales tratando, generalmente, cuestiones de competencia y transacciones. Los gobiernos nacionales seleccionan, para un periodo renovable de seis años a los miembros de ambos tribunales, tanto jueces como abogados. El presidente sin embargo es elegido por los jueces, y la duración de su cargo es de un periodo de tres años, también renovable (Unión Europea).

En esta composición, el nivel de feminización se encuentra en un mayor desequilibrio con respecto a la proporción masculina que en los poderes legislativo y judicial de la Unión Europea, como se aprecia en los datos históricos entre 2005 y 2019 del Instituto Europeo para la Igualdad de Género de 2020, reflejados a continuación en la *Figura 3*.

Evolución de la proporción de mujeres en el Tribunal de Justicia y el Tribunal General europeos miembros, del año 2005 al 2019

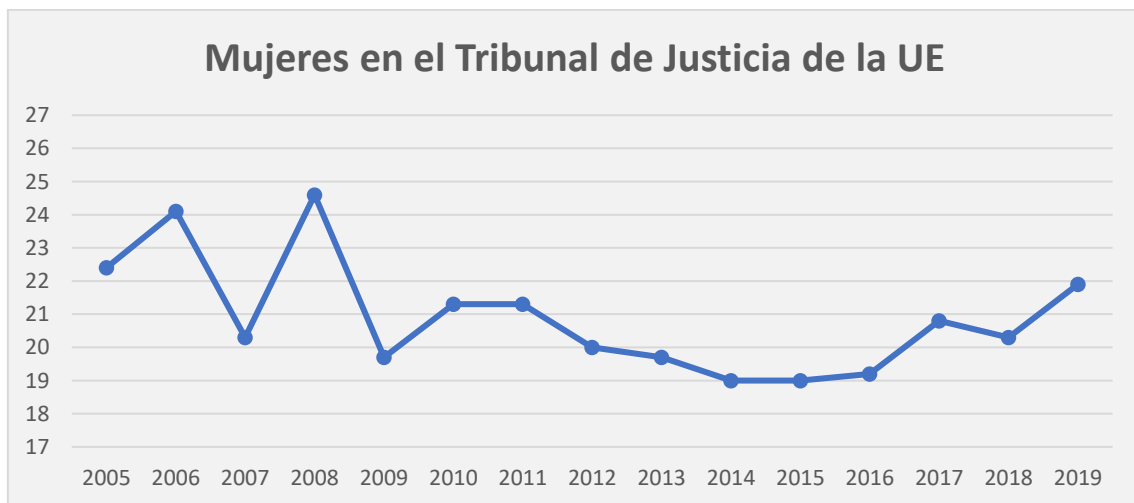


Figura 3: Mujeres en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020)

La brecha de género en los puestos de decisión del ámbito judicial no es exclusiva de la Unión Europea. Un informe de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNDOC) subraya esta desigualdad, enfatizando por un lado la frecuencia con la que las mujeres son víctimas y/o supervivientes de delitos de género – como la violencia, el acoso, o la discriminación – y a su vez recalando la infrarrepresentación de las mismas en el sistema judicial (UDOC, 2014). Cabe señalar que en el ámbito judicial, a diferencia de los terrenos legislativo y ejecutivo, el sistema de cuotas pierde la relevancia. El acceso a estas posiciones no comparte el sistema electoral donde se establecían las cuotas, factor a tener en cuenta para entender esta desigualdad. En la *Figura 3*, se puede observar que, a día de hoy, la proporción de mujeres en el TJUE nunca ha alcanzado un tercio. En 2019, la proporción de mujeres en el TJUE alcanzó un 21,9%, y el máximo a lo largo del periodo analizado, de 2005 a 2019, era tan solo de 24,6% (EIGE, 2020).

Además, la segregación horizontal refuerza aún más la desigualdad entre mujeres y hombres en los tribunales. La proporción de mujeres en los ámbitos de los derechos humanos o el derecho de familia, es mayor que en el derecho comercial, fiscal o de la función pública (EIGE, 2020). La segregación de género en el TJUE llama la atención porque, como órgano judicial de la Unión Europea, desempeña la función de garantizar la aplicación de las políticas elaboradas por el Parlamento Europeo. En esta tarea se incluyen las políticas que giran en torno a la igualdad de género en Europa, lo que exige un cambio más urgente aún en el sistema judicial europeo.

El problema de la conciliación parece uno de los principales factores causantes de esta desigualdad. El sistema de promociones se basa en diferentes logros más allá de los jurisdiccionales, que son aquellos alcanzados como juez o jueza. Incluyen también publicaciones y cursos, los cuales suponen una inversión de tiempo que muchas mujeres no se pueden permitir, como explica Ana Ferrer, magistrada del Tribunal Supremo, en una entrevista (Rincón, 2019). Los deberes de cuidado familiar deberían, por lo tanto, aportar algún tipo de valor en el sistema de méritos de promoción del sistema judicial europeo, para reducir la brecha de género en los altos cargos mismo.

Con el fin de profundizar en la cuestión de la mujer en el poder judicial se realizará un estudio del caso de España. Este estudio a nivel nacional es relevante, ya que los jueces del TJUE pertenecen a cada Estado miembro y, por lo tanto, a partir de los resultados se podrán investigar las posibles causas de la brecha de género presente

no sólo en el TJUE si no también en los tribunales nacionales. Asimismo, se examinarán los factores que dificultan la promoción de mujeres en el sistema judicial en España, atendiendo a los temas de segregación vertical y horizontal, todo ello con el objetivo de obtener una perspectiva más amplia de la igualdad de género en el poder judicial europeo.

4.2. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE LOS PAÍSES MIEMBROS DE LA UNIÓN EUROPEA

En este segundo apartado se analizarán los organismos nacionales de distintos países, algunos con cuotas de paridad y otros sin; de forma que se pueda evaluar el impacto de las cuotas en la igualdad de género, así como la evolución de la cuestión de paridad en su conjunto y con respecto a las instituciones de la Unión Europea.

- **Las tendencias de paridad en parlamentos nacionales de la Unión Europea**

La introducción de medidas de acción afirmativa no corresponde a la Unión Europea, si no a cada uno de los Estados miembros. Por este motivo, una vez evaluada la evolución de la cuestión de paridad en el Parlamento Europeo cabe examinar los parlamentos nacionales, con el fin de identificar los países más efectivos en el ámbito de la paridad en los parlamentos. Así, se podrán determinar las mejores herramientas para conseguir una proporción de género equilibrada en las instituciones de poder legislativo de la Unión Europea.

Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, la proporción media de candidaturas femeninas en las últimas elecciones parlamentarias en todos los Estados Miembros fue de un 34%. La proporción media de mujeres elegidas en los parlamentos nacionales fueron inferiores, de un 29%. El Instituto atribuye esta disparidad a los partidos políticos y su tendencia de alentar en mayor medida al género masculino (EIGE, 2019). La *Figura 4* representa la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales durante el primer cuatrimestre de 2020 y han sido obtenidos del Instituto para la Igualdad de Género. En ella se puede apreciar una alta heterogeneidad en los porcentajes en función de cada país. Por un lado, la proporción de mujeres alcanza casi un 50% en países como Finlandia y Suecia mientras que en Malta y Hungría no llega ni al 15% dando lugar a una significativa variación de un 35% (EIGE, 2020).

Proporción de mujeres en los parlamentos nacionales de los Estados de la Unión Europea, segmentado por país, miembros, en 2020-Q1

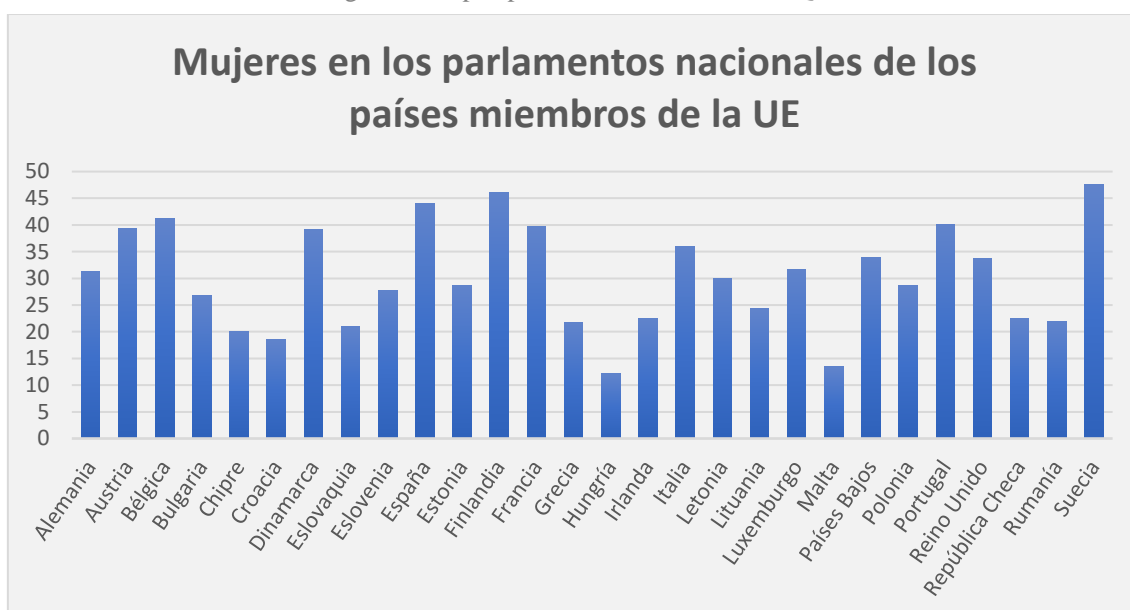


Figura 4: Mujeres en los parlamentos nacionales de los países miembros de la Unión Europea. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020).

Para explicar la amplia variación resulta relevante examinar la existencia de cuotas en los distintos países. La mayoría de los Estados Miembros no aplican cuotas a sus sistemas electorales nacionales. De este modo, la mayoría de los parlamentos nacionales no están obligados a asegurar una paridad de género en sus cámaras. De los 27 Estados miembros y Reino Unido, tan sólo 10 aplican cuotas en sus sistemas electorales nacionales: Bélgica, Irlanda, Grecia, España, Francia, Croacia, Italia, Polonia, Portugal, Eslovenia (EIGE, 2019).

Cada país emplea una medida de acción positiva distinta, desde el “sistema de cremallera” previamente comentado a proporciones mínimas de candidatos, ya sean 40:60 o 50:50. De esta lista todos menos Irlanda también contaban con cuotas en las elecciones al Parlamento Europeo como se ha mencionado anteriormente. Por otro lado, Finlandia es el único país que ha instaurado una cuota “blanda”, no vinculante por medio de sanciones. En Bélgica, Grecia, España, Polonia y Eslovenia se invalidan las listas electorales. En Croacia se imponen multas y en Irlanda, Francia y Portugal se producen recortes en los subsidios para las campañas electorales (EIGE, 2019). Con el fin de evaluar la eficacia de estos sistemas de cuotas se examinan los resultados de las elecciones parlamentarias en los distintos países miembros.

Tal y como muestra la *Figura 4*, de los Estados analizados, sólo 5 han alcanzado una proporción de mujeres a hombres de 40:60 en sus parlamentos nacionales: Bélgica, España, Finlandia, Portugal y Suecia. Entre los países con un nivel de feminización superior a un 35% se encuentran además Austria, Dinamarca, Francia e Italia. Teniendo en cuenta que 6 de los 9 países utilizan cuotas, estos porcentajes indican una fuerte relación muy positiva entre la imposición de cuotas y la paridad. No obstante, resulta sorprendente que en Finlandia haya un 46% de diputadas sin emplear cuotas. Por otro lado, llama la atención la proporción de mujeres en el parlamento de Croacia, que no alcanza un 20% a pesar de las cuotas, lo cual puede indicar que sus sanciones por incumplimiento, las multas, no sean tan efectivas como la invalidación de las listas o los recortes de subsidios.

Otro aspecto a analizar es la razón por la que hay un mayor porcentaje de mujeres candidatas (34%) que electas (29%), como se ha comentado antes. Esta diferencia puede indicar una infrarrepresentación de las mujeres en los cargos de mayor responsabilidad en las listas electorales (EIGE, 2019).

Asimismo, cabe examinar las oportunidades para influir en la toma de decisiones de los parlamentos en función del género. En el primer cuatrimestre de 2020, en tan sólo 5 países de la Unión Europea encabezaba la presidencia del parlamento una mujer, según los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género: Bulgaria, España, Letonia, Países Bajos y Polonia. Además, al igual que en el Parlamento Europeo, persiste la segregación horizontal en el reparto de funciones. Los niveles de feminización son mucho mayores en los comités socioculturales y de infraestructura, donde la media de representación femenina era en 2019 de 42% y 36% respectivamente, que en los de economía, donde la media se encontraba en un 24% (EIGE, 2019).

La forma de combatir la segregación de género tanto vertical como horizontal es implantar mecanismos enfocados en la discriminación de género. Pocos Estados miembros, un total de 8, han hecho pública información sobre distintos mecanismos para combatir la discriminación de género, como son códigos de conducta: Dinamarca, Irlanda, Grecia, Croacia, Letonia, Malta, Finlandia y Suecia. Sin embargo, dichas herramientas no suelen integrar sanciones por incumplimiento, por lo que su diseño no parece adecuado para que se produzca una mejora auténtica en cuanto a la discriminación de género (EIGE, 2019).

En base a lo examinado, se puede afirmar que las cuotas han tenido un impacto positivo en la paridad de los parlamentos nacionales entre los países miembros de la Unión Europea. Además, es importante señalar que los países que han instaurado cuotas en sus sistemas electorales son en su mayoría los mismos que las instauraron en las listas de candidatos al Parlamento Europeo. Muchos de ellos además son los que han puesto en marcha públicamente mecanismos para combatir la discriminación de género en sus cámaras. Finalmente, dos de los países con sistemas de cuotas, España y Polonia, cuentan con mujeres presidentas de sus parlamentos. En conclusión, se ha verificado una relación positiva notable entre los sistemas de cuotas y la paridad. Además, los países que emplean sistemas de cuotas en sus parlamentos nacionales destacan por una menor segregación vertical o su compromiso en el desarrollo de otras iniciativas, como la implantación de mecanismos antidiscriminatorios.

- **La igualdad de género en los gobiernos nacionales**

En el estudio previo de la igualdad de género en la Comisión Europea, se llegó a la conclusión de que el órgano ejecutivo ha progresado de forma considerable en las últimas elecciones, convirtiéndose en la institución con mayor paridad de las analizadas. Asimismo, se resaltó su esfuerzo por combatir las segregaciones vertical y horizontal. En este apartado, se examina si se produce el mismo fenómeno en los gobiernos nacionales, para dar respuesta a si, por lo general, los órganos ejecutivos son más equitativos en cuanto al género que los legislativos. Asimismo, se realizará un análisis comparativo entre los países miembros para señalar los países que más contribuyen a la igualdad de género en el ámbito ejecutivo.

Tomando los datos del primer cuatrimestre de 2020 del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, sólo en 4 de los Estados miembros ocupa una mujer el puesto de Jefe de Estado: Angela Merkel en Alemania, Sophie Wilmès en Bélgica y Mette Frederiksen en Dinamarca y Sanna Marin en Finlandia¹. Esto supone una proporción de mujeres de un 14,3% en el nivel más superior de los ejecutivos nacionales de la Unión Europea (EIGE, 2020). Esta cifra es inferior al 17,9% de mujeres que presiden los parlamentos nacionales, 5 de 28. No obstante, en el caso de las instituciones europeas se daba el supuesto contrario, dándose una mayor representación femenina en la Comisión que en el Parlamento.

¹ Sanna Marin es la primera ministra y por lo tanto lidera el poder ejecutivo. Sauli Niinistö es el Presidente de la República.

Por ello, atendiendo a los datos observados, no se puede confirmar que la distribución de responsabilidades sea menos equitativa en las instituciones ejecutivas que en las legislativas ni viceversa. Una vez examinado el puesto de mayor influencia en la toma de decisiones, el de presidente o primer ministro, se examina el nivel de feminización entre todos los ministros de los gobiernos nacionales. En este rango, la proporción femenina es mucho mayor, siendo la media europea de un 30,9% (EIGE, 2020). La *Figura 5* muestra una segmentación por países de la proporción de mujeres en los gobiernos nacionales.

Proporción de mujeres en los gobiernos nacionales de los Estados de la Unión Europea, segmentado por país, miembros, en 2020-Q1

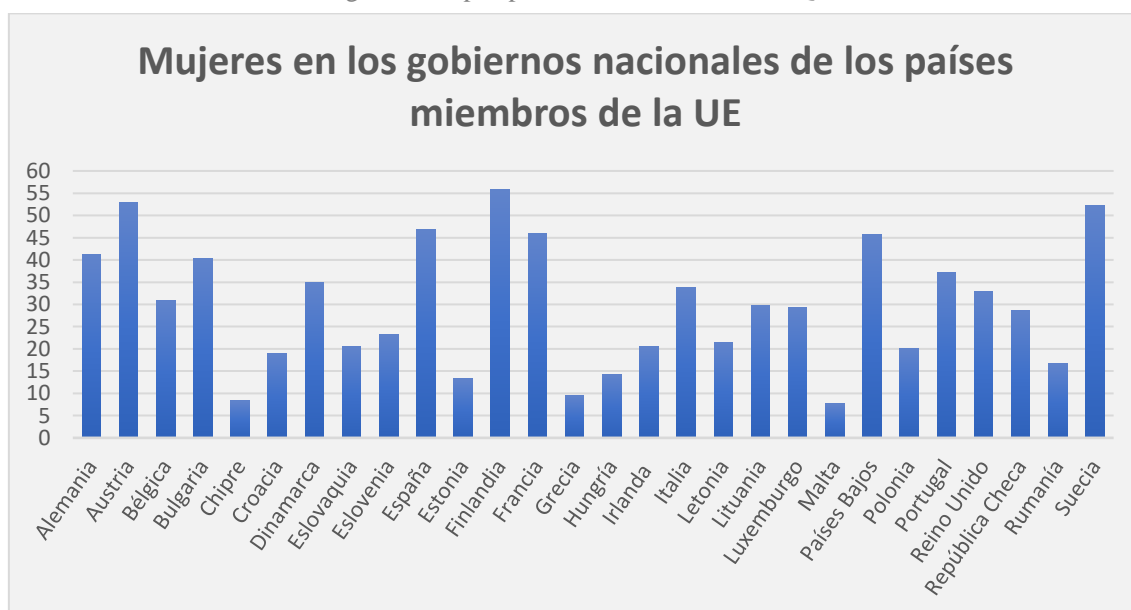


Figura 5: Mujeres en los gobiernos nacionales de los países miembros de la Unión Europea. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020).

En esta figura se puede apreciar una variabilidad en cuanto al nivel de feminización aún mayor que la observada en los parlamentos nacionales. En este caso, el máximo alcanza un 55,9%, en Finlandia, mientras que el mínimo, en Malta es de tan sólo un 7,7%, siendo, por lo tanto, la diferencia entre ellos de un 48,2%. Al igual que Finlandia, en esta considerable heterogeneidad de resultados, Austria y Suecia sobrepasan el 50% de representación femenina, con porcentajes de 52,9% y 52,2% respectivamente. Más países cuentan con una proporción femenina de ministros igual o superior al 40%: Alemania (41,2%), Bulgaria (40,3%), España (46,9%), Francia (45,9%), y Países Bajos (45,8%) (EIGE, 2020). En estos países, los niveles de feminización en el parlamento también eran altos, lo que podría indicar una relación entre la paridad en los órganos legislativos nacionales con la de los ejecutivos.

Asimismo, y evaluando la cuestión de las cuotas, de estos países que destacan por sus niveles de paridad en sus gobiernos nacionales llama la atención que sólo dos, España y Francia, cuenten con cuotas en sus sistemas electorales, lo cual indica un impacto mucho menor de estas medidas de acción afirmativa en sus órganos ejecutivos que en los legislativos.

Esta relación también concuerda entre los países cuya representación no alcanza ni un 20%: Chipre (8,3%), Croacia (19%), Estonia (13,3%), Grecia (9,6%), Hungría (14,3%), Malta (7,7%), y Rumanía (16,7%) (EIGE, 2020). Cabe señalar que Chipre, Croacia, Hungría y Malta eran los países con la menor proporción de mujeres en el parlamento, percibiéndose, de nuevo, una relación positiva entre la paridad en los parlamentos y en los gobiernos.

A este apartado se puede sumar el nivel de feminización en los cargos ministeriales superiores, donde la media europea, situada en 30,3% se mantiene muy similar a aquella del gobierno en su conjunto (EIGE, 2020). Una misma proporción de mujeres en los altos cargos del gobierno, así como en el ejecutivo al completo es un indicio de que no debe haber una segregación vertical fuerte en los órganos ejecutivos nacionales.

En definitiva, el estudio de la igualdad de género en los gobiernos nacionales de la Unión Europea indica una amplia variabilidad entre los distintos países, con máximos y mínimos superiores a aquellos de los parlamentos nacionales. Además, se ha señalado la carencia de una relación significativa entre las cuotas de los sistemas electorales y la paridad en los ejecutivos. Finalmente, los niveles de feminización en los cargos ministeriales superiores y en los gobiernos en su conjunto son realmente similares, por lo que no parece existir una fuerte segregación vertical en los gobiernos nacionales.

- **Estadísticas de género en las Cortes nacionales**

En este apartado se profundizará en la desigualdad de género en el ámbito judicial. Históricamente, la proporción de mujeres en el TJUE se ha mantenido inferior a un 25%, como se reflejaba anteriormente. La razón por la que el nivel de feminización en esta institución era significativamente menor a la del Parlamento y la Comisión Europeas se desconoce. No obstante, y puesto que los jueces del TJUE pertenecen a cada país miembro, con el análisis de la cuestión de género en los tribunales nacionales se espera entender tal desequilibrio.

Para ello, se llevará a cabo un estudio comparativo de la proporción femenina en las cortes principales de los Estados miembros. En primer lugar, se observan las Cortes Supremas donde, en 2019, la media europea de la representación de mujeres era de un 42% (EIGE, 2019). Este porcentaje cumple con los estándares de la paridad de 40:60 y es 20 puntos porcentuales mayor al del TJUE, por lo que en una primera instancia parece no haber relación entre la paridad de las cortes supremas nacionales y la institución judicial de la Unión Europea. En la *Figura 6* se desglosa la representación femenina en las cortes supremas por países. Aquellos con mayor representación femenina son Bulgaria (75,8%), Grecia (53,9%), Francia (53,8%), Hungría (50%), Letonia (69,4%) y Rumanía (77,7%) y Eslovaquia (60,80%) (EIGE, 2020). Con la excepción de Francia, estos países no contaban con altas proporciones de género en sus órganos legislativos ni ejecutivos, lo cual indica que la cuestión de paridad en el terreno judicial no guarda ningún tipo de relación con la igualdad de género en parlamentos y gobiernos. Por otro lado, los sistemas de cuotas evaluados previamente no se aplican al sistema judicial, perdiendo así su relevancia en este apartado.

Proporción de mujeres en las cortes supremas nacionales de los Estados de la Unión Europea, segmentado por país, jueces, 2019

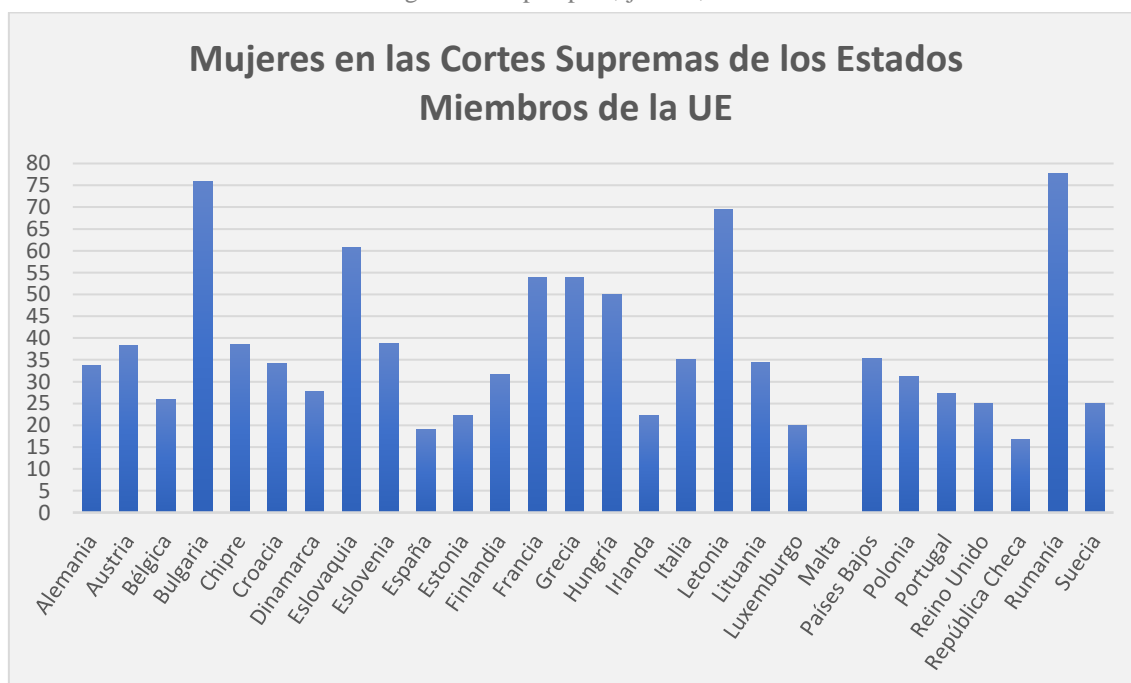


Figura 6: Mujeres en las Cortes Supremas de los Estados miembros de la Unión Europea. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020).

Sin embargo, a pesar de la carencia de relevancia de las cuotas en este ámbito, anteriormente se indicaba que los países con mayor representación femenina en órganos legislativos eran los mismos que alcanzaban los máximos en el ámbito ejecutivo. Estos Estados, comprometidos con la igualdad de género, a veces integraban otras medidas de concienciación en sus agendas políticas, independientemente de si instauraban cuotas, para alcanzar los niveles de feminización más altos de la Unión Europea. Por ello, en cierto modo, se esperaba que estos mismos Estados destacaran en la paridad en sus Cortes, expectativa que no se ha cumplido.

Por otro lado, las estadísticas de género en la presidencia de las Cortes Supremas muestran una media europea de 21,4% (EIGE, 2020). Un total de 7 países contaban con una mujer presidente de las mismas en 2019, cifra inesperadamente mayor a la de mujeres en la presidencia de parlamentos y gobiernos nacionales. Con el fin de estudiar si esta representación es más o menos homogénea entre distintas cortes, la *Tabla 5* proporciona una media de la representación femenina en la Presidencia de las Cortes Supremas, Constitucionales y Administrativas de los países miembros de la Unión Europea. En esta tabla se aprecia una notable diferencia entre la proporción de mujeres en la presidencia de las cortes administrativas y las constitucionales.

Tabla 5: Proporción de mujeres en la presidencia de las cortes nacionales de la Unión Europea, 2019

| Cortes | Proporción de mujeres en la presidencia |
|--------------------------------|--|
| <i>Cortes Supremas</i> | 21,40% |
| <i>Cortes Constitucionales</i> | 10,00% |
| <i>Cortes Administrativas</i> | 31,60% |

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (2020).

A pesar de que en la base de datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género no se proporcione información de la representación femenina en los niveles inferiores de las mismas cortes, se puede asumir que, en los niveles de menor responsabilidad el nivel de feminización se mantiene mayor en las cortes administrativas y menor en las constitucionales. Un estudio sobre la composición en cuanto al género de las cortes supremas, constitucionales y administrativas de algunos países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) confirmaba esta suposición (Thames & Williams, 2008).

En el análisis, las cortes administrativas contaban con el mayor nivel de feminización, mientras que las constitucionales tenían la menor proporción de mujeres. Esta disparidad se atribuye a la diferencia en los límites de jurisdicción de las distintas cortes. A diferencia de las cortes administrativas, las cortes constitucionales tratan cuestiones de interpretación y revisión de las leyes y tienen cierto poder de regulación y supervisión sobre otras instituciones gubernamentales. En otras palabras, se puede afirmar que la toma de decisiones de las cortes constitucionales tiene un impacto a mayor escala que aquella de las administrativas. Estos límites de jurisdicción de las cortes administrativas implican que, las cortes donde las mujeres tienen una mayor representación son aquellas donde tienen menor influencia (Thames & Williams, 2008).

En resumen, este apartado ha proporcionado una perspectiva más amplia de la situación de la igualdad de género en el ámbito judicial europeo, mediante una comparativa de la representación femenina en este terreno entre los países miembros. Los datos analizados reflejan que la media europea de proporción de mujeres en las cortes supremas de estos es mucho superior a la del TJUE. Asimismo, parecen indicar una ausencia de relación entre la paridad en las cortes de los Estados miembros con la de los parlamentos y gobiernos de los mismos. Finalmente, los datos de la proporción de mujeres en la presidencia de las cortes supremas, administrativas y constitucionales de estos países reflejan unos niveles de feminización más altos en las administrativas, hipótesis respaldada por otros estudios. En contraposición, la representación femenina en cortes constitucionales parece ser mucho inferior, lo cual se puede atribuir a la diferencia entre ambas cortes en el impacto de su toma de decisiones en un país. Más adelante, se evaluará si estas tendencias se aplican al caso de España.

4.3.LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PÚBLICO ESPAÑOL

En esta sección se aborda la cuestión de la igualdad de género en el sector público en España, comparando su compromiso en esta área con respecto a los demás países miembros de la Unión Europea. También se analizarán datos históricos con el fin de evaluar el efecto del sistema de cuotas en la paridad de las instituciones a examinar. Se profundizará en distintas instituciones públicas con el objetivo de evaluar si la creciente representación femenina en el sector público español supone una mayor paridad en todos los niveles de responsabilidad o existe una fuerte segregación vertical.

Como ya se ha señalado, en el caso de España, la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, la Ley de Igualdad tuvo un impacto determinante en la cuestión de la igualdad de género en el sector público. El sistema electoral previo a esta legislación facilitó la introducción de la misma, pues sus listas cerradas ya impulsaban una mayor participación femenina en la política española. Para recapitular, la Ley de Igualdad obliga a los partidos políticos a incluir en sus listas una proporción de género mínima de 40:60. El incumplimiento de la legislación supone la no proclamación de las listas, razón por la que se la clasifica en el ámbito de regulación “fuerte” (Lombardo y Verge, 2017). El estudio comparativo previo posicionaba a España entre los países con mayor paridad en el sector público de la Unión Europea. Se ha planteado que su sistema de cuotas haya sido un elemento clave para que la esfera pública española alcance sus niveles de feminización actuales. A continuación, se presenta la evolución de género en su sector público español integrando en el análisis la Ley de Igualdad con el fin de confirmar la validez de esta hipótesis.

- **El poder legislativo en España**

En España, el poder legislativo se materializa en un parlamento bicameral, constituido por el Congreso de los Diputados y el Senado. El proceso de elaboración de leyes del gobierno se inicia en el Congreso o la cámara baja, cuyas funciones incluyen la presentación y tramitación de nuevas leyes. Posteriormente, el Senado puede vetarlas o enmendarlas, pero la decisión final, de nuevo, la toma el Congreso (Senado de España).

Ambas instituciones representan el país. La composición de la cámara baja consta de 350 Diputados, elegidos de forma proporcional al número de votos de cada partido político (Congreso de los Diputados). Por otro lado, en la legislatura actual hay 265 Senadores elegidos por circunscripciones territoriales, como explica el propio Senado: “En cada provincia se eligen cuatro Senadores. No obstante, en las provincias insulares, cada isla o agrupación de ellas constituye una circunscripción a efectos de elección, correspondiendo elegir tres Senadores a cada una de las islas mayores (Gran Canaria, Mallorca y Tenerife), y uno a cada una de las restantes islas (Ibiza-Formentera, Menorca, Fuerteventura, Gomera, Hierro, Lanzarote y La Palma). Las poblaciones de Ceuta y Melilla eligen cada una de ellas a dos Senadores” (Senado de España). En esta composición la cuestión de la paridad ha evolucionado a lo largo de las distintas legislaturas, como se refleja en la *Figura 7*.

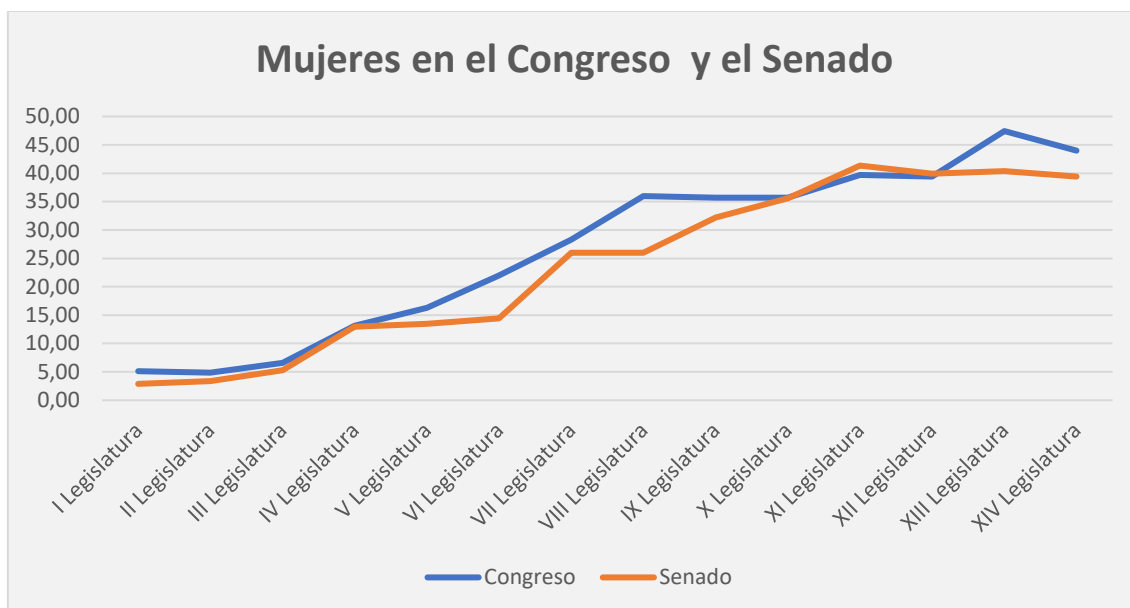


Figura 7: Mujeres en el Congreso y el Senado. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades (2020).

En la *Figura 7* se puede apreciar una evolución de la igualdad de género en ambas cámaras simultánea y paulatina. La representación femenina en el Congreso de los Diputados sitúa a España como el tercer país con mayores niveles de feminización en su parlamento nacional en 2020, a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de Género analizados en la sección anterior (EIGE, 2020). A día de hoy el Congreso de los Diputados cuenta con una mayor proporción de mujeres que el Senado, de 44,00% y 39,42% respectivamente (IMIO, 2020). Sin embargo y, a pesar de que históricamente la cámara baja haya tenido una mayor proporción de mujeres, la diferencia es tenue.

Antes de que se aprobara la Ley de Igualdad en 2007 ambas cámaras ya contaban con un historial creciente de sus niveles de feminización. Como se ha mencionado previamente, esta legislación antes exigía unas proporciones de género 40:60 en las listas electorales. En el Congreso de los Diputados, por aquel entonces, la representación femenina ya había alcanzado un 36%, un porcentaje notable en comparación con otros países miembros de la Unión Europea y no muy alejado del mínimo exigido, lo cual explica que la composición de la cámara baja apenas varíe en las dos legislaturas siguientes. En esta cámara, por lo tanto, no se aprecia una diferencia considerable en la paridad antes y después de la Ley de Igualdad (Uribe, 2013).

En contraposición, en el Senado el nivel de feminización entre 2004 y 2008 era de 25,96%. En las siguientes dos legislaturas, la proporción de mujeres aumentó de forma notable en un 10% (IMIO, 2020). Desde entonces, ambas cámaras han aumentado su representación femenina a la par, manteniéndose la cámara alta por detrás del Congreso en las legislaturas más recientes.

A partir de estos datos se puede afirmar que históricamente, la representación femenina en tanto el Congreso como el Senado ha mejorado. En esta evolución se aprecia el impacto positivo de la Ley de Igualdad en la situación de las mujeres en el Senado, donde la legislación ha promovido una mejora más significativa (Uribe, 2013).

Con el fin de profundizar en más niveles del poder legislativo español, se estudia la evolución de la representación femenina en parlamentos autonómicos. En la actualidad, estos tienen un nivel de feminización de un 46,9%, como se muestra en la *Figura 8* (IMIO, 2020). A partir de esta figura se podría asumir una relación directa y positiva entre la Ley de Igualdad y la mejora de la situación de la mujer en términos de representatividad en los parlamentos autonómicos. No obstante, a este aumento también pueden haber contribuido otras leyes autonómicas (Uribe, 2013).

Proporción de mujeres en los Parlamentos Autonómicos, España, de 2000 a 2019

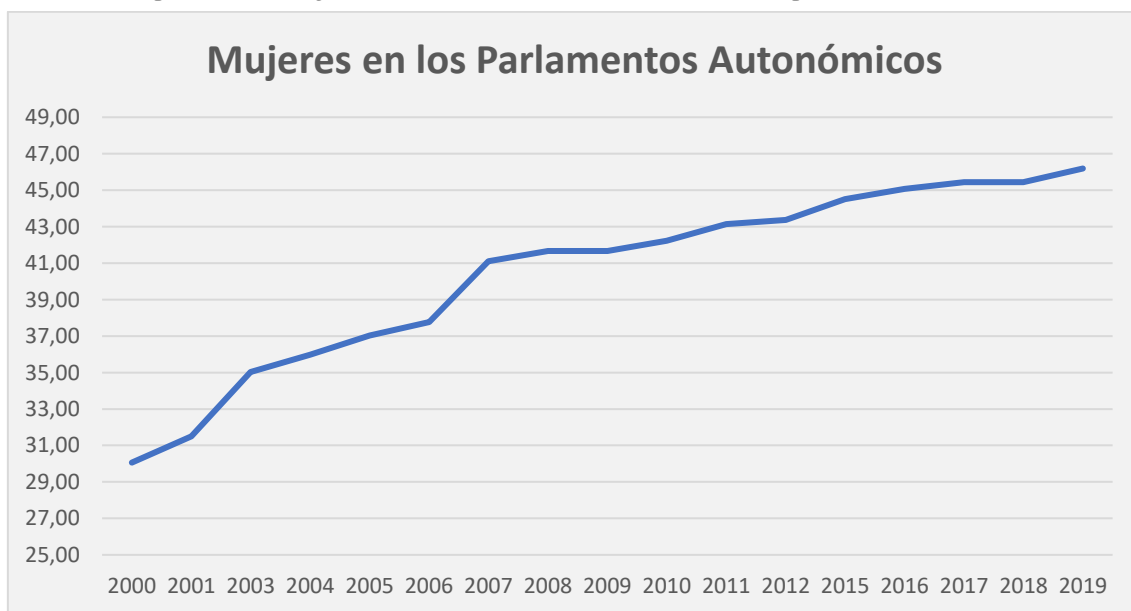


Figura 8: Mujeres en los Parlamentos Autonómicos. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades (2020).

Desde entonces, la proporción de mujeres ha tenido un crecimiento constante, alcanzando niveles sutilmente mayores que el Congreso de los Diputados y el Senado (IMIO, 2020). La observación de este nivel del poder legislativo proporciona más información acerca de la efectividad de la Ley de Igualdad, que parece haber influido la proporción de mujeres en los parlamentos autonómicos de manera positiva y eficaz. Aun así, y al igual que en el Congreso de los Diputados y el Senado, la representación femenina en los parlamentos autonómicos se encontraba al alza antes de la aprobación de la Ley de Igualdad. Por ello, la mejora de la proporción de mujeres en todos ellos no se puede atribuir únicamente a la legislación de la igualdad de 2007, sino también a la tendencia creciente previa y a otras posibles leyes autonómicas (Uribe, 2013).

- **El gobierno español**

En el análisis comparativo internacional, se posicionaba a España entre los países con una mayor paridad en su órgano ejecutivo. Un estudio histórico de la composición del gobierno en cuanto al género puede mostrar las tendencias que han influido positivamente en sus niveles de paridad actuales. Esto puede permitir identificar herramientas eficaces para la igualdad de género en instituciones públicas y/u otros ámbitos de la esfera privada. La *Figura 9* muestra la evolución de la situación de la mujer en cuanto a la representatividad en el gobierno.

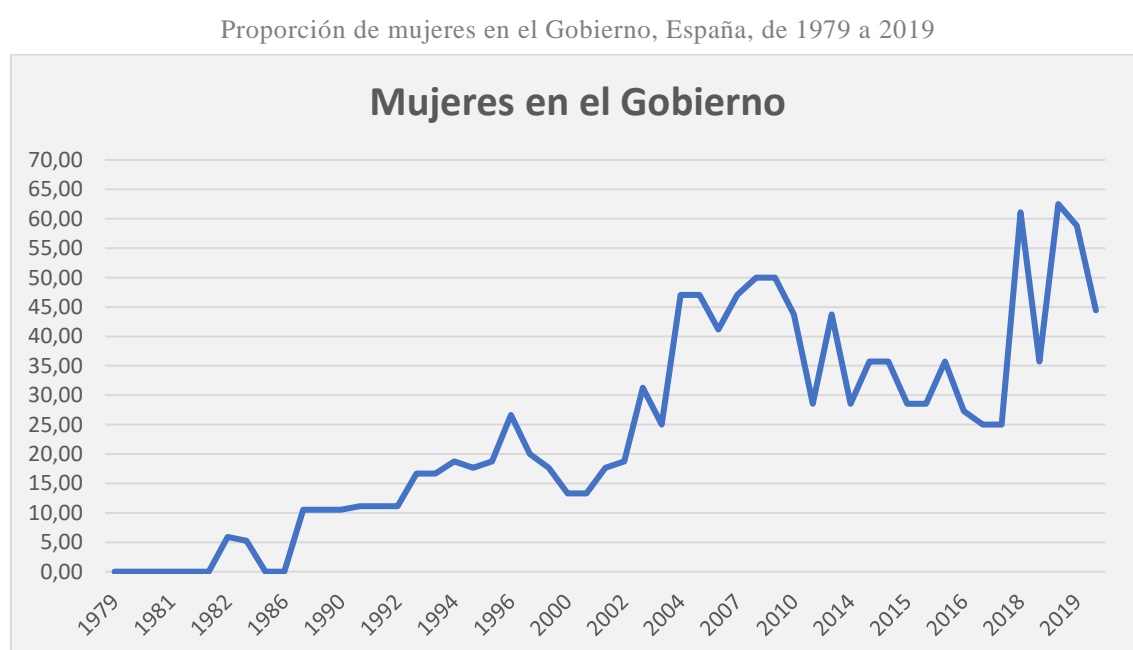


Figura 9: Mujeres en el Gobierno. Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades (2020).

Se puede hablar de una presencia más o menos relevante de las mujeres en el gobierno a partir de 1986, cuando la proporción femenina alcanza, al menos un 10,53% bajo el gobierno de Felipe González (Uribe, 2011). Desde entonces, la variabilidad de la representación de mujeres en el gobierno ha sido considerable. En 1996, el nivel de feminización aumentó de 18,75% a 26,67%, proporciones que, a pesar de una caída posterior, continuarían aumentando el número de mujeres en el gobierno bajo el mando del Partido Popular. Finalmente, en la VIII Legislatura, el gobierno liderado por el PSOE aprobaría la Ley de Igualdad. Como se puede observar en la *Figura 9*, el gobierno había superado el 40% de representación femenina en 2004, 3 años antes de aprobar la legislación (IMIO, 2020).

De este modo, ya existía un equilibrio de género en el gobierno antes de 2007, lo cual cuestiona la necesidad de una ley de regulación fuerte para imponer una representación equitativa de ambos géneros (Uribe, 2011). No obstante, es cierto que hasta la Legislación actual la proporción de mujeres ha vuelto a reducirse a unas por debajo del 40%. Estas variaciones pueden indicar que, si bien si la Ley de Igualdad no parecía necesaria para regular la composición del gobierno en 2007, puede haber sido una razón principal para que, en los últimos años, el nivel de feminización haya aumentado de nuevo, e incluso superado el de masculinización.

La *Tabla 6* recoge la representación femenina en los altos cargos de la Administración General entre 1995 y 2018, con el fin de dar luz a la cuestión de la segregación vertical del órgano ejecutivo y evaluar el impacto de la aprobación de la Ley de Igualdad más detenidamente. En ella se identifica la creciente participación de mujeres en los altos cargos de la Administración General. Atendiendo a la proporción de mujeres total, independientemente del cargo, no se puede asegurar una influencia directa con la legislación de 2007, a que los aumentos de los años posteriores son sutiles. No obstante, si se analiza el aumento por niveles, se ve que el porcentaje de mujeres en el rango de presidencia, vicepresidencia y ministerios, ya superaba el 40% anteriormente. Aun así, tras la aprobación de la ley la paridad aumenta, alcanzando un 50% justo tras la aprobación de la ley. Por otro lado, en 2007 sólo un 20% de las Secretarías del Estado eran mujeres, cifra que, en un año, se eleva más de un 10%. Es en este nivel donde se produce una subida considerable tras la implantación de la ley. Las subsecretarías y secretarías generales, al igual que las Direcciones Generales presentan aumentos más leves de participación femenina en los años posteriores a 2007.

Tabla 6: Proporción de mujeres en los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado

| AÑO | TOTAL | Presidencia de Gobierno, Vicepresidencia/s y Ministerios | Secretarías de Estado | Subsecretarías y Secretarías Generales | Direcciones Generales y Secretarías Generales Técnicas |
|------------|--------------|---|------------------------------|---|---|
| 1995 | 14,42 | 20,00 | 25,00 | 9,09 | 13,75 |
| 1996 | 10,57 | 28,57 | 0,00 | 7,02 | 11,49 |
| 1999 | 28,61 | 50,00 | 25,00 | 26,67 | 29,36 |
| 2000 | 15,70 | 18,75 | 3,85 | 19,70 | 16,75 |
| 2001 | 16,43 | 18,75 | 3,85 | 18,84 | 16,36 |
| 2002 | 16,09 | 18,75 | 3,70 | 21,74 | 15,79 |
| 2004 | 22,28 | 50,00 | 12,00 | 22,22 | 23,35 |
| 2006 | 16,09 | 18,75 | 3,70 | 21,74 | 15,79 |
| 2007 | 25,88 | 43,75 | 20,00 | 26,03 | 26,48 |
| 2008 | 28,47 | 50,00 | 31,25 | 28,77 | 27,97 |
| 2009 | 28,61 | 50,00 | 25,00 | 26,67 | 29,36 |
| 2010 | 34,44 | 50,00 | 25,00 | 40,00 | 32,70 |
| 2011 | 38,12 | 43,80 | 25,90 | 56,70 | 35,20 |
| 2012 | 31,42 | 28,60 | 25,00 | 33,30 | 32,10 |
| 2013 | 30,88 | 28,60 | 25,00 | 34,60 | 30,70 |
| 2014 | 32,42 | 35,70 | 33,30 | 34,60 | 31,00 |
| 2015 | 29,44 | 28,60 | 25,00 | 35,20 | 27,90 |
| 2016 | 29,41 | 27,30 | 25,00 | 36,50 | 27,40 |
| 2017 | 29,21 | 35,70 | 29,20 | 30,20 | 27,90 |
| 2018 | 41,20 | 61,10 | 43,50 | 39,70 | 39,00 |

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020).

En todos los cargos se aprecia una tendencia al alza. Sin embargo, también se valora una alta variabilidad desde 2007 hasta 2018, con subidas y bajadas drásticas, que pueden dar pie a cuestionar, una vez más, la eficacia de la Ley de Igualdad en el ámbito ejecutivo. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres en el nivel de presidencia, vicepresidencias y ministerios bajó de 50% en 2010 a 43,8% en 2011, y a 28,60% en 2012. En ese mismo periodo, la proporción femenina en las subsecretarías y secretarías generales aumentó de 40% a 56,70% para volver a decaer un año más tarde a 33,3% (IMIO, 2020).

En definitiva, se puede afirmar que la proporción de mujeres en el gobierno español ha aumentado progresivamente. Es posible que la Ley de Igualdad haya contribuido positivamente a esta mejora. No obstante, las notables fluctuaciones a lo largo del tiempo indican que en la creciente participación femenina han influido factores adicionales. Uno de estos factores puede haber sido la voluntad individual de los partidos políticos para formar un gobierno equilibrado en cuanto al género (Uribe, 2011).

- **La mujer española en el sistema judicial**

Como ya se ha mencionado, el acceso al sistema judicial es distinto a la entrada en los terrenos legislativo y ejecutivo, perdiendo el sistema de cuotas relevancia para dar paso a la prueba de acceso. El tipo de prueba es un factor determinante en la proporción de mujeres en los distintos cargos del poder judicial. Cuando se trata de una oposición, o prueba de acceso igual para todos los candidatos independientemente del género, como es el caso de los jueces, la proporción femenina es mucho mayor que en otros procesos, como, por ejemplo, la designación de la presidencia del Tribunal Supremo, tomada por el Consejo General del Poder Judicial (Uribe, 2011). De este modo, unos altos niveles de feminización en el poder judicial en su conjunto no se traducen en una igualdad de género real, que supondría una proporción equitativa de hombres y mujeres en todos los niveles.

La *Tabla 7* muestra la proporción de mujeres en el sistema judicial entre 2007 y 2017. De primeras, el total muestra una tendencia creciente de los niveles de feminización, que superan a los de masculinización en el periodo observado.

Tabla 7: Proporción de mujeres en el sistema judicial español, de 2007 a 2017.

| | 2017 | 2016 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTAL | 60,09 | 57,87 | 58,84 | 57,88 | 57,30 | 56,72 | 56,46 | 55,21 | 53,07 | 52,28 |
| FISCALES | 63,79 | | 62,93 | 62,40 | 62,26 | 60,25 | 58,91 | 58,08 | 57,27 | 55,98 |
| 1ª CATEGORÍA | 22,58 | | 24,14 | 25,00 | 25,93 | 25,00 | 25,93 | 24,00 | 20,00 | 16,67 |
| 2ª CATEGORÍA | 60,77 | | 59,37 | 59,17 | 58,99 | 59,38 | 56,47 | 55,39 | 44,69 | 52,30 |
| <i>Fiscales Jefes</i> | 37,35 | | 33,33 | 32,95 | 35,29 | 30,23 | 29,89 | 17,65 | 17,65 | 20,00 |
| <i>Tenientes Fiscales</i> | 33,85 | | 32,81 | 30,77 | 28,36 | 28,79 | 25,00 | 26,19 | 29,55 | 26,79 |
| <i>Otros</i> | 63,02 | | 61,87 | 61,71 | 61,45 | 61,91 | 59,39 | 42,31 | 46,67 | 54,66 |
| 3ª CATEGORÍA | 74,15 | | 73,98 | 73,50 | 73,42 | 71,86 | 72,31 | 62,15 | 72,69 | 71,39 |
| LETRADOS ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA | 67,65 | 66,69 | 66,56 | 65,99 | 65,31 | 66,41 | 66,42 | 65,05 | 60,34 | 60,34 |
| 1ª CATEGORÍA | 48,35 | 51,25 | 55,21 | 46,67 | 46,75 | 45,95 | 48,57 | 42,42 | 36,00 | 39,29 |
| 2ª CATEGORÍA | 66,83 | 65,30 | 65,53 | 64,68 | 64,35 | 64,51 | 64,46 | 63,54 | 63,52 | 62,77 |
| 3ª CATEGORÍA | 70,02 | 70,80 | 69,36 | 70,18 | 69,01 | 71,71 | 71,74 | 69,92 | 67,59 | 68,52 |
| MIEMBROS CARRERA JUDICIAL | 52,78 | 52,08 | 51,50 | 50,49 | 49,83 | 49,18 | 48,25 | 47,47 | 46,98 | 46,28 |
| JUEZAS | 64,53 | 64,44 | 64,94 | 64,07 | 64,74 | 66,67 | 65,15 | 63,34 | 66,67 | 61,44 |
| MAGISTRADAS | 51,65 | 50,69 | 48,78 | 48,12 | 47,84 | 47,60 | 46,56 | 44,95 | 45,15 | 44,01 |
| SUPREMO | 14,12 | 11,63 | 12,79 | 11,90 | 12,05 | 12,35 | 12,05 | 12,35 | 8,75 | 7,69 |

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020).

Después, agregando este total, se atiende a los subtotaes de Fiscalía, Letrados de administración de justicia y miembros de la carrera judicial. En los tres se produce un aumento de representación femenina en el tiempo. Sin embargo, se observa cómo la proporción de mujeres miembros de la carrera judicial, incluso superando el 50%, ya es significativamente inferior a las demás, año tras año. Esto se debe a la situación de la mujer en el Tribunal Supremo, donde la proporción de mujeres, aunque ascendente, es mucho menor que los otros campos analizados.

Datos del Consejo General del Poder Judicial sitúan la proporción actual de mujeres en el Tribunal Supremo en un 20% (CGPJ, 2020). Esta minoría, atribuida a las dificultades de las mujeres en el ámbito de la promoción de las carreras judiciales, es poco natural teniendo en cuenta que la proporción de juezas es superior al 60%. Se produce también una infrarrepresentación de mujeres en el Tribunal Constitucional, como muestra la *Tabla 8*. Previamente se había estudiado la carencia de mujeres en los tribunales constitucionales. En el español, la representación femenina se queda debajo del 20%. Asimismo, no se observa una tendencia ascendente, sino más bien un estancamiento. Estos números evidencian la necesaria aplicación de un Plan de Igualdad, así como un cambio en el sistema de promociones equitativo en el ámbito judicial español.

Tabla 8: Proporción de mujeres en el Tribunal Constitucional, de 2007 a 2018.

| | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 | 2013 | 2012 | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| TOTAL | 16,67 | 16,67 | 18,18 | 18,18 | 16,67 | 16,67 | 18,18 | 18,18 | 18,18 | 18,18 | 18,18 | 16,67 |
| Presidenta | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 |
| Vicepresidenta | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 100,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Resto de Magistradas | 10,00 | 10,00 | 11,11 | 11,11 | 10,00 | 10,00 | 18,18 | 18,18 | 18,18 | 16,67 | 16,67 | 16,67 |

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2020).

No obstante, en otros órganos colegiados el desequilibrio no es tan pronunciado. Según los datos del Consejo General del Poder Judicial, la proporción de mujeres en los Tribunales Superiores de Justicia, la Audiencia Nacional y las Audiencias Provinciales alcanzan un 36,02%, un 40,30% y un 38,91%, respectivamente (CGPJ, 2020). Por todo ello, se puede afirmar una participación creciente de las mujeres en el sistema judicial español, donde todavía persiste una segregación vertical marcada, sobre todo en los Tribunales Supremo y Constitucional. Para combatirla, se convierte en necesaria la implantación de un plan de igualdad efectivo, que integre medidas de conciliación para que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de crecimiento en la carrera judicial, alcanzando así una representación equilibrada en todos los niveles del sistema.

5. CONCLUSIONES

Se ha examinado la evolución de la igualdad de género en los altos cargos del sector público, observando las tendencias históricas de los niveles de feminización en los ámbitos legislativo, ejecutivo y judicial. La incorporación de la mujer al mundo laboral y la introducción de las medidas de acción afirmativa han proporcionado una perspectiva histórica en el estudio sobre la situación actual de la mujer en la esfera pública del bloque europeo. Así, se ha contextualizado un análisis cuantitativo en cuanto a la paridad en esta área, del cual se recogen las siguientes conclusiones.

En primer lugar, la presencia de mujeres en las instituciones de la Unión Europea, ha aumentado progresivamente. Esta subida es mucho más acentuada en los ámbitos legislativo y ejecutivo que en el judicial. En el Parlamento Europeo, la creciente proporción femenina se atribuye principalmente a la instauración de sistemas de cuotas en los países miembros. Paralelamente, en este órgano se han observado un equilibrio de género en distintos niveles de responsabilidad, descartando la existencia de una segregación vertical marcada.

Estas observaciones se aplican a la Comisión Europea, donde hay una representación femenina de 44,4%. Las cuotas parecen haber influido positivamente en la alta paridad del ejecutivo, que ha sido impulsada en las últimas elecciones europeas. Por primera vez, preside la Comisión Europea una mujer, y se ha constituido un ejecutivo muy igualitario en cuanto a funciones. Sin embargo, en ambas instituciones se manifiesta cierta segregación horizontal, aspecto a reconocer y tener en cuenta en el diseño planes de igualdad.

En contraposición, en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, la presencia de las mujeres aumenta más tímidamente, con fluctuaciones marcadas que dificultan que el nivel de feminización supere siquiera el 25%. En esta primera parte del análisis se ha introducido la dificultad de las mujeres para conciliar su vida familiar y ascender en la carrera judicial, razón principal para que se produzca este desequilibrio en el ámbito judicial tanto en la Unión Europea como en los órganos judiciales de los países miembros.

El análisis comparativo de los parlamentos, gobiernos y cortes nacionales de los países miembros, respalda estas conclusiones, subrayando la eficacia de las cuotas para aumentar la paridad en los parlamentos. De este modo, muchos de los países con mayor

presencia femenina en sus parlamentos contaban con cuotas. Paralelamente, estos países mostraban su compromiso en la igualdad de género con más iniciativas además de las cuotas. Esto sugiere que la base para un aumento de la representación femenina en el ámbito legislativo puede estar constituida por un fuerte sentido del compromiso con la causa, que integre todo tipo de medidas para combatir la segregación de género, de las cuales una puede ser la instauración de cuotas.

En los gobiernos nacionales, sin embargo, no parecía haber una relación tan marcada entre las cuotas y la paridad, ya que de los 8 países con mayores niveles de feminización en sus ejecutivos sólo un cuarto contaba con cuotas en su sistema electoral. Además, en esta área, se observaban diferencias más pronunciadas entre países que en los parlamentos. Aun así, la media europea de proporción femenina en los gobiernos se elevaba a un 30,9%, y la de mujeres en altos cargos ministeriales alcanzaba un 30,3%. La similitud de ambas cifras indica que la presencia femenina es parecida en altos cargos que en el gobierno en su conjunto. Por este motivo, no parece existir una segregación vertical marcada en los ejecutivos nacionales.

En el ámbito judicial, el análisis comparativo ha proporcionado una mayor representación femenina en las cortes nacionales que en el TJUE. A pesar de ello, la representación femenina es todavía menos que en los órganos legislativo y ejecutivo. En este ámbito de infrarrepresentación femenina se ha señalado una proporción de mujeres superior en las cortes administrativas, así como una minoría alarmante en las constitucionales. De este modo, la posibilidad de las mujeres para tener un impacto en el marco constitucional, donde las decisiones abarcan una jurisdicción mayor que en las cortes administrativas, es mínima.

Finalmente, el estudio del sector público español desde una perspectiva de género ha reafirmado las tendencias mencionadas. Así, la Ley de Igualdad, aprobada en 2007 ha tenido un impacto notablemente positivo en los poderes legislativo y ejecutivo. No obstante, ya existía una predisposición anterior a alcanzar una paridad por lo que los altos niveles de paridad de España en comparación a otros países del bloque europeo no se pueden atribuir únicamente a la legislación de la igualdad de género.

En el parlamento, la cámara alta ha sido la más beneficiada de la Ley de Igualdad, a diferencia del Congreso de los Diputados, donde no se aprecia un impacto de la misma. En los Parlamentos Autonómicos cabe señalar un factor adicional influyente en la

paridad, el de las leyes autonómicas. De este modo, en la mejora de la situación de las mujeres en el poder legislativo español contribuyen la Ley de Igualdad, la predisposición a alcanzar la paridad anterior a dicha ley y la existencia de otras leyes autonómicas que puedan haber impulsado los niveles de feminización.

En el gobierno español, se han observado fluctuaciones pronunciadas en la proporción de mujeres a lo largo del tiempo, por lo que los efectos de la Ley de Igualdad no son tan claros. Por este motivo, se ha planteado que otros factores hayan tenido un mayor impacto que la legislación en la representación de las mujeres en el ejecutivo, como por ejemplo el compromiso individual con la igualdad de género de los partidos políticos que forman el gobierno.

Por último, la cuestión de género en el sistema judicial español refuerza la necesidad de desarrollar medidas de acción afirmativa en este terreno. En España, la proporción de mujeres aumenta año tras año tanto en la fiscalía, en la administración de justicia, y en la carrera judicial, superando incluso la proporción de los hombres. A pesar de ello, la presencia de mujeres en los Tribunales Supremo y Constitucional es realmente escasa, fenómeno antinatural dada la alta cifra de juezas. Esta infrarrepresentación se atribuye a las dificultades de conciliar la vida laboral y personal de las mujeres, que conllevan a que la designación de estos cargos favorezca a los hombres.

En definitiva, los niveles de feminización de los altos cargos del sector público en la Unión Europea han aumentado paulatinamente, subida en la que las medidas de acción afirmativa parecen haber jugado un importante papel. En los poderes legislativo y ejecutivo se ha combatido la segregación de género teniendo en cuenta una distribución equilibrada en los distintos niveles de responsabilidad. En contraposición, en estos ámbitos la segregación horizontal sigue suponiendo un obstáculo a la igualdad de género, por lo que parece necesario integrar políticas centradas en combatir este tipo de discriminación en adelante. Por otra parte, el poder judicial se encuentra rezagado en cuanto a la paridad, confirmando la necesidad de o bien elaborar o bien modificar los planes de igualdad del sistema judicial europeo, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio de género tanto vertical como horizontalmente y, así, garantizar la calidad de la justicia en la Unión Europea.

6. BIBLIOGRAFÍA

Barrére, M.A. (2002). La Acción Positiva: Análisis del Concepto y propuestas de revisión. Trabajo presentado en las jornadas sobre Políticas Locales para la igualdad entre mujeres y hombres; Palacio de Congresos de Europa Vitoria Gasteiz, diciembre

Carrancio Baños, C. (2014). Desequilibrio en el desarrollo de una carrera profesional desde una perspectiva de género. Mujeres y Techo de Cristal. Universidad de Oviedo.

Comisión Europea. Los Comisarios, Colegio 2019-2024. Recuperado de:
https://ec.europa.eu/commission/commissioners/2019-2024_es#bootstrap-fieldgroup-nav-item--funcin--2

Congreso de los Diputados (2020). Funciones del Congreso de los Diputados. Recuperado de:
<http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Transparencia/InfInstit/Func>

CGPJ (2020). Cargos discrecionales en la carrera judicial desagregados por género. Febrero de 2020. Recuperado de:
<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Estadisticas--estudios-e-informes/Estadisticas/>

EFE (2018, 6 de febrero). Cumple 100 años el derecho al voto de las mujeres británicas. Radio Televisión Española. Recuperado de:
<https://www.rtve.es/noticias/20180206/lucha-sufragistas-logro-voto-femenino-reino-unido-hace-100-anos/1675121.shtml>

EIGE (2016). Gender in justice. *European Institute for Gender Equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

EIGE (2019). Gender equality in national parliaments across the EU and the European Parliament. 2019 results from EIGE's Gender-sensitive Parliaments tool. *European Institute for Gender Equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019.

EIGE (2020, Marzo). Beijing +25 policy brief: Area G - Women in power and decision-making: slow and uneven progress. *European Institute for Gender Equality*. Beijing + 25: the fifth review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States. DOI: 10.2839/41461

EIGE (2020). Gender Statistics Database. Women and men in decision-making. European Institute for Gender Equality. Recuperado de: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

European Commission (2018). What Europeans have to say about women & politics. Recuperado de:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/ebs_465_infographic_women_politics.pdf

European Commission (2019). 2019 Report on equality between women and men in the EU. Recuperado de:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_1.pdf

Foro Oficial de Instituciones Monetarias y Financieras (OMFIF) (2020). Driving Diversity. Gender Balance Index 2020. Recuperado de:
<https://www.mazars.de/Home/Aktuelles/Nachrichten/Gender-Balance-Index-2020-Driving-diversity>

Garapati, S. M. (2019). Análisis de la mujer en el mercado laboral español. Universidad Pontificia de Comillas.

Herrero, C. (2018). La cuestión de la paridad en el ámbito empresarial español. Universidad Pontificia de Comillas. Madrid, Junio 2018.

Hidalgo, H. R. (2 de Julio-Diciembre de 2011). La equidad de género: de la evolución política social y educativa de la mujer hasta la participación empresarial actual. *Revista Nacional de Administración*, 2, 30.

INE (2020). Mujeres en el Parlamento Europeo por países de la UE y periodo. *Instituto Nacional de Estadística*.

IMIO (2020). Mujeres en cifras. Poder y Toma de Decisiones. *Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades*.

Lombardo, E. y Verge, T. (2017). Cuotas de género en política y economía Regulación y configuración institucional en España. *Política y gobierno*. Volumen XXIV, número 2, II Semestre de 2017. Páginas 301-331Molinero (1988). Molinero, C. (1998). Mujer, franquismo, fascismo. La clausura forzada en un mundo pequeño. *Historia Social*, 97-117.

Norlen, H., Papadimitriou, E. & Dijkstra, L. (2019). The regional gender equality monitor. *Publications Office of the European Union, Luxembourg*, 2019, ISBN 978-92-76-00594-0, doi:10.2760/472693 (online)

Nuño Gómez, L. (2008). La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: El tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género. ISBN: 978-84-692-2932-3

Oxfam Intermón (2018). Voces contra la precariedad: Mujeres y pobreza laboral en Europa. Oxfam Internacional. Septiembre de 2018. Informe n. 47.

Parlamento Europeo (1997, marzo). Impacto diferencial de los sistemas electorales en la representación política femenina. Dirección General de Estudios. Serie derechos de la mujer, W-10. Recuperado de: https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/femm/w10/4_es.htm

Parlamento Europeo (2018). Las mujeres en el Parlamento Europeo.

Parlamento Europeo (2019). Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2019, sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo (2018/2162(INI)) 15 de enero de 2019. Estrasburgo

Parlamento Europeo. Resultados de las elecciones europeas de 2019. Recuperado de: <https://europarl.europa.eu/election-results-2019/es/vision-general-resultados-nacionales/>

Rincón, R. (2019, diciembre). El Poder Judicial en funciones consolida el déficit de mujeres en los altos cargos. *El País*. Recuperado de: https://elpais.com/politica/2019/12/04/actualidad/1575488109_725066.html

Rodríguez, I. (2019). El reto de la conciliación laboral y familiar: Un análisis comparativo entre el modelo nórdico y España. Universidad Pontificia de Comillas.

Senado de España (2020). El Senado en el sistema bicameral español. Recuperado de: <http://www.senado.es/web/conocersenado/temasclave/sistemabicameral/index.html>

Senado de España (2020). Composición del Senado por género. Recuperado de: <http://www.senado.es/web/composicionorganizacion/senadores/composicionsenado/consultagenero/index.html>

Thames, F.C. & Williams, M.S. (2008). Women's Representation on High Courts in Advanced Industrialized Countries. *Politics & Gender*, 4 (2008), 451–471. Printed in the U.S.A.

Unión Europea. Acerca de la Unión Europea. Recuperado de: https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_es#visi%C3%B3n-general

UNODC (2014). Handbook on Women and Imprisonment. Criminal Justice Handbook Series. *United Nations*. United Nations Office on Drug and Crimes, New York.

Uribe, A. (2011). La participación de la mujer en la vida pública en España: La incidencia de la Ley de Igualdad LO 3/2007 sobre la mejora de la presencia femenina en el poder ejecutivo, el legislativo y el judicial. Universidad Cardenal Herrera.

Uribe, A. (2013). Las cuotas de género y su aplicación en España. *Revista de Estudios Políticos (nueva época)*. ISSN: 0048-7694, Núm. 160, Madrid, abril-junio (2013), págs. 159-197