



Universidad
Zaragoza

TRABAJO FIN DE GRADO

¿ES LA CUOTA FEMENINA UNA MEDIDA NECESARIA PARA ALCANZAR LA IGUALDAD?

DIRECTORA

PROF. DRA. MARIA JOSÉ GONZÁLEZ ORDOVÁS

Profesora Titular del Área de Derecho Penal, Historia del Derecho y Filosofía del
Derecho. Departamento Derecho Público

AUTORA

BLANCA MARCO SALVADOR

GRADO EN DERECHO

GRUPO 441

Curso 2015-2016

ÍNDICE

TABLA DE CONTENIDO	3
SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	4
I. INTRODUCCIÓN	
1. CUESTIÓN TRATADA	5
2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA	5
3.METODOLOGÍA.....	6
II. DESARROLLO DEL TRABAJO.....	7
1. ANALIZAR LA JUSTIFICACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CUOTA FEMENINA	7
2. COMPROBAR SI REALMENTE FUNCIONA SU APLICACIÓN	13
3. DAR RESPUESTA A SI LA CUOTA FEMENINA ES UN MEDIO NECESARIO PARA ALCANZAR LA IGUALDAD.....	22
III. CONCLUSIÓN	26
IV. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	28
V. ANEXOS.....	34
1. ANEXO I: CUADRO TASAS DE PARO Y EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE 15 A 64 AÑOS SEGÚN SEXO EN LA UE. 2004.....	35
2. ANEXO II: BRECHAS DE GÉNERO EN LAS TASAS DE EMPLEO SEGÚN EDAD EN LA UE. 2011.....	36
3. ANEXO III: MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO. ELECCIONES JUNIO 2004 Y 2009.....	37
4. ANEXO IV: MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO. ELECCIONES JUNIO 2009 Y MAYO 2014.....	38

TABLA DE CONTENIDO

Gráfico 1; Distribución porcentual por sexos de 16 años y más según actividad económica. 2005	14
Gráfico 2: Distribución porcentual por sexos según sector económico	15
Gráfico 3: Tasa de paro por sexos en la UE y Estados miembros.....	16
Gráfico 4: Tasa de empleo por sexos en la UE y Estados miembros	17
Gráfico 5: Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos.....	17
Gráfico 6: Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos.....	19
Gráfico 7: Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado	20
Gráfico 8: Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 3	21

SIGLAS Y ABREVIATURAS

CC	Coalición Canaria
CDC	Convergència Democràtica de Catalunya
CiU	Convergència i Unió
EAJ-PNV	Euzko Alderdi Jeltzalea – Partido Nacionalista Vasco
ERC	Esquerra Republicana de Catalunya
Eurostat	Oficina Europea de Estadística
INE	Instituto Nacional de Estadística
IU	Izquierda Unida
LFS	European Union Labour Force Survey
PP	Partido Popular
PSOE	Partido Socialista Obrero Español
TFG	Trabajo de Fin de Grado
UDC	Unión Democràtica de Catalunya
UE	Unión Europea

I. INTRODUCCIÓN

1. CUESTIÓN TRATADA

El auge del movimiento feminista en los últimos años está poniendo en jaque la sociedad patriarcal en la que nos encontramos. Con ello se le está dando visibilización a los problemas con los que la mujer ha de convivir, uno de los cuales es la escasa participación en los altos cargos de dirección de las empresas así como en los puestos representativos de los partidos políticos y de la Administración General del Estado. Sin embargo, el número de mujeres que salen preparadas de las Universidades es mayor al de los hombres, por lo que se ha de encontrar una explicación para que a pesar de ser menor el número de hombres preparados ocupen éstos en su mayoría los altos cargos tanto en el ámbito privado como en el ámbito público de la sociedad.

La aplicación de la cuota femenina pretende disminuir la distancia entre ambos géneros en los altos puestos directivos y de representación a partir del principio de composición equilibrada. Así pues se ha abierto el debate respecto a la aplicación de las acciones positivas, ya que mientras para unos, la aplicación de esta cuota afecta negativamente al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, para los que están a favor, argumentan que su aplicación es debida a la discriminación y desigualdad que ha sufrido la mujer en la historia, y que sólo así se consigue un mejor balance de género.

Con este trabajo se va a intentar dar una respuesta objetiva a si realmente la cuota femenina es un medio necesario para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres, analizando su justificación, si está generando algún resultado y de qué tipo.

2. RAZÓN DE LA ELECCIÓN DEL TEMA

Hace ya bastante tiempo que el tema de la mujer y la visibilización de los problemas a los que ésta se ha de enfrentar a lo largo de su vida me llama la atención, sin embargo, y a pesar de conocer el concepto de “cuota femenina”, mi conocimiento respecto a las acciones afirmativas era bastante escaso.

Las mujeres siempre han (hemos) tenido que luchar por nuestros derechos, derechos inherentes a la personalidad, pero sin embargo privados por ser consideradas inferiores, lo que vulgarmente se conoce como “sexo débil”. Nos encontramos en una

sociedad patriarcal, la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia, y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general, que no avanza a la velocidad que debiera.

Es por ello que me pareció muy interesante analizar lo que la aplicación de la conocida como “cuota femenina” conllevaba, así como las opiniones tanto de detractores como partidarios, ya que yo, en mi desconocimiento, tenía una opinión ya forjada.

3. METODOLOGÍA SEGUIDA EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO

La metodología seguida en este del TFG es la inductiva desde una aproximación teórica y crítica. Se recurrirá a elementos de la filosofía jurídica y las relaciones sociales para poder alcanzar el objetivo del TFG. Se pretende examinar, en suma, si la cuota femenina es un medio necesario en la actualidad para llegar a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, o si por el contrario es sólo un recurso con el que la igualdad se queda en una formal entre ambos sexos.

En cuanto a las fuentes utilizadas, en primer lugar acudí a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley de Igualdad en adelante), como primera toma de contacto con el concepto del uso de las acciones afirmativas en nuestro país, así como al uso de éstas en el ámbito comunitario.

En segundo lugar, procedí al análisis de la situación de las mujeres en España a lo largo de la historia, desde la Primera República hasta nuestros días, y la importancia del movimiento feminista en esta evolución mediante artículos de revistas y manuales de corte tanto jurídico como social.

En tercer lugar, una vez analizada la situación de la mujer española a través de la historia, la metodología de estudio se centró en el análisis comparado desde 2005 hasta hoy de las tasas de actividad, empleo y paro, así como en la brecha de género existente en España y en Europa, y la relación de los puestos ocupados por mujeres tanto en el sector público como en el sector privado.

Para ello acudí a la revista *Mujeres y hombres en España* que edita el Instituto Nacional de Estadística (INE en adelante) junto con el Instituto de la Mujer anualmente, que se encuentra dentro del Catálogo de publicaciones de la Administración General del

Estado¹ y que tiene el objetivo de, desde una perspectiva de género, analizar la situación de mujeres y hombres en determinadas áreas siendo el mercado laboral una de ellas. Para tener un análisis más completo de esto me serví del *Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas*. Por otro lado, para el análisis europeo hice uso de la Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS – *European Union Labour Force Survey*) y de la Oficina Europea de Estadística (más conocida como Eurostat).

En cuarto y último lugar, la metodología en el último apartado del TFG (dar respuesta a si la cuota femenina es un medio necesario para alcanzar la igualdad) se ha basado en la recopilación de diferentes posturas tanto a favor como en contra de la aplicación de una acción afirmativa para incrementar el número de mujeres en los cargos directivos y representativos. Esas opiniones junto con los datos conseguidos en el segundo apartado, teniendo en cuenta la justificación para la aplicación de una acción afirmativa, dan la base para responder a la cuestión del trabajo.

II. DESARROLLO DEL TRABAJO

1. ANALIZAR LA JUSTIFICACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA CUOTA FEMENINA

El papel de la mujer a lo largo de la historia ha ido evolucionando, al igual que lo ha hecho la sociedad, y con ella, las leyes. Es por ello que debe hacerse una mirada retrospectiva para encontrar la justificación a la aplicación de la llamada cuota femenina, una norma legal dictada con el fin de que las mujeres tengan una mayor presencia en los cargos de elección popular y representación, así como en los cargos de decisión, siendo de esta manera el reparto en éstos más equitativo.

Las cuotas de género son parte de lo que se conoce como acciones positivas o afirmativas, que parten del supuesto de que existe un desequilibrio que impide una igualdad de oportunidades efectiva entre grupos o individuos que históricamente han sufrido discriminación.

¹ Disponible en <http://publicacionesoficiales.boe.es>

Debido a la fuerte presión feminista en las últimas décadas, lo que se ha empezado a exigir ha sido una “igualdad de resultados”². Como primer ejemplo cabe mencionar la “Plataforma de Acción” de Beijing de 1995³, pues el uso de cuotas está cada vez más influenciado por las recomendaciones internacionales.

En la Unión Europea están reconocidas en el Tratado de Ámsterdam en su artículo 141.4⁴, así como en la Directiva 76/207/CEE y en la Directiva 2002/73CE, del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la anterior; a través de la Recomendación del Consejo 84/634 de 13 del 12 de 1984 para promover las acciones afirmativas de las mujeres⁵ y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión, Artículo 23⁶.

El Tratado por el que se establece una Constitución Europea considera que el principio de igualdad no impide a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que supongan una ventaja concreta a favor del sexo menos representado, algo que reafirma la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión garantizando la igualdad entre hombres y mujeres en materia de empleo, trabajo y retribución pudiendo adoptar el mismo tipo de medidas que estipula el Tratado constitucional europeo.

La Unión Europea emitió un informe en 2012⁷ no vinculante en el que afirmaba que estos mecanismos de regulación tienen efectos positivos en la representación de las mujeres. Entre esos efectos positivos el informe expuso que las empresas con mujeres en sus órganos directivos presentan mejores resultados económicos que las demás⁸, haciendo a su vez que el buen gobierno corporativo y la ética empresarial aumenten, pues la diversidad mejora la calidad de la toma de decisión. Afirmó también que las mujeres controlan el 70% del consumo global, por lo que el conocimiento del comportamiento del consumidor sería mayor.

² Idea de justicia social contrapuesta a la idea de igualdad de oportunidades, por la que no existe una igualdad real de oportunidades sólo porque las barreras formales se eliminen.

³ IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, en septiembre de 1995.

⁴ Publicado en «DOCE» C núm. 340, de 10 de noviembre de 1997; «BOE» núm. 109, de 7 de mayo de 1999.

⁵ Publicado en «DOUE» núm. 269, de 5 de octubre de 2002, páginas 15 a 20 (6 págs.).

⁶ Publicado en «DOUE» núm. 326, de 26 de octubre de 2012, páginas 391 a 412 (22 págs.).

⁷ “Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative”, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2012.

⁸ Según estudios de McKinsey & Company las compañías con más mujeres en su consejo vieron como el valor de su acción aumentaba un 17% en bolsa entre 2005 y 2007 y su beneficio fue casi el doble del de la media de la industria.

Francia, Holanda, Bélgica e Italia han aprobado leyes que imponen por ley una cuota mínima de mujeres en los órganos de decisión de sus empresas. En Noruega desde hace años la ley dicta que los órganos de dirección de las empresas deben emplear a un mínimo de un 40% de mujeres. En otros países como Portugal, Bélgica, Luxemburgo y España está regulada la paridad política en las listas electorales mientras que en otros estados miembros los partidos tienen la libertad para elaborar listas, aunque muchos (sobre todo los países nórdicos) se rigen por normas internas para garantizar la paridad.

En España existe la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada en el año 2007 (año que desde el Parlamento Europeo y el Consejo se ha establecido como año europeo de la igualdad de oportunidades⁹) que nace con el objetivo de erradicar la desigualdad y la discriminación presente entre mujeres y hombres.

Está amparada en el artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, así como en el artículo 9.2 de la misma por la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad es un principio fundamental también en la Unión Europea desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, que tiene como objetivo la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres, con deber de integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. Esta ley también incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE¹⁰ y la Directiva 2004/113/CE¹¹.

La exposición de motivos de la Ley de Igualdad determina que resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad real, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla, ¿pero es realmente necesaria?

⁹ Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para Todos: hacia una sociedad justa. (DOUE L 146 de 31.5.2006).

¹⁰ Relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

¹¹ Sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

¿Necesita la sociedad española en pleno siglo XXI una norma de rango legal para que el sexo femenino ocupe cargos directivos?

La ley intenta corregir esa desigualdad con la adopción de las llamadas acciones positivas en su artículo 11, dirigidas a todos los poderes públicos para la remoción de situaciones de desigualdad fáctica no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal, pues expone que se requiere no sólo el compromiso de los sujetos públicos sino también su promoción decidida en la órbita de relaciones entre los particulares.

Con el principio de presencia o composición equilibrada, es decir, que la presencia de cada sexo no supere el 60% ni sea inferior al 40%¹² se pretende asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, lo que hace que nos cuestionemos si se está primando cantidad a calidad.

Sin embargo, la ley no obliga, sino que recomienda a las sociedades del IBEX 35¹³ y a las que tienen más de 250 empleados a incluir el 40% de mujeres en sus Consejos de Administración, y a pesar de que no se prevén sanciones por incumplimiento, sí se prevén incentivos para las empresas que lleguen a ese porcentaje¹⁴. Carmen Quintanilla, presidenta de la Comisión de Igualdad del Congreso español, reconoció ante el Comité de Derechos de la Mujer en el Parlamento Europeo la necesidad de lograr la paridad pero incitando “con premios y desde la voluntariedad”.

La principal razón de esta cuota ha sido, y es, la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, la cual va siendo cada vez más pequeña gracias a los aportes del feminismo y del movimiento general de muchas mujeres (y cada vez más hombres). La

¹² Establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹³ El IBEX 35 es el principal índice bursátil de referencia de la bolsa española elaborado por Bolsas y Mercados Españoles (BME). Está formado por las 35 empresas con más liquidez que cotizan en el Sistema de Interconexión Bursátil Electrónico (SIBE) en las cuatro bolsas españolas (Madrid, Barcelona, Bilbao y Valencia).

¹⁴ Artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por el que se concede un distintivo a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, para poder ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

forma de pensar del feminismo es que tanto hombres como mujeres son iguales, y por lo tanto, deben tener derechos iguales, buscando acabar con la subordinación de la mujer¹⁵.

En nuestro país fue con la Primera República¹⁶ cuando las mujeres comenzaron a tener más derechos como el derecho al voto, sin embargo no es hasta la Segunda República¹⁷ cuando el movimiento feminista adquiere más fuerza.

Durante el régimen franquista¹⁸ la normativa laboral establecía que las mujeres debían abandonar el trabajo al casarse, así como la prohibición de ejercer una serie de profesiones (abogada del Estado, notaria o diplomática a modo de ejemplo). Sin embargo, al llegar la expansión industrial esto cambió, pues primaba más la estabilidad económica que los ideales, y se necesitaba un número más elevado de mano de obra y a su vez más barata, por lo que se acudió al sector femenino de la población.

Con los años se empezaron a publicar libros sobre la cuestión de la mujer y la problemática de ésta en España, asimismo, surgieron varias asociaciones legales de mujeres (universitarias, juristas, separadas) y organizaciones clandestinas vinculadas a partidos políticos de la oposición.

Con la muerte de Francisco Franco¹⁹ comienza la transición española y con ella la liberación de la mujer, la incorporación a la agenda política de la igualdad como un tema susceptible de ser abordado a través de políticas públicas. Las encargadas de impulsar este proceso de incorporación de la desigualdad de la mujer fueron las organizaciones de mujeres y el movimiento feminista español. En diciembre de 1975 se celebran en Madrid las *Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer*, y en mayo de 1976 en Barcelona *Las Jornades Catalanes de la Dona*.

A partir de los años 80 se implementaron políticas cuyo objetivo era el acceso de las mujeres al mundo público. Lo que se busca es cambiar el hecho de que las mujeres hubieran sido recluidas en el ámbito privado impidiendo su participación en el mundo público. Esto comenzó haciéndolas sujeto de todos los derechos que ello comporta. En el año 1983 se crea el Instituto de la Mujer como organismo de mayor rango en la

¹⁵ BASOW, S. *Gender Stereotypes and Roles third Edition*, Brooks/cole Publishing Company, Belmont, California, 1992, p. 329.

¹⁶ Periodo comprendido del 11 de febrero de 1873 al 29 de diciembre 1874.

¹⁷ Periodo comprendido del 14 de abril de 1931 al 1 de abril de 1939.

¹⁸ Periodo comprendido del 1 de abril de 1939 al 20 de noviembre de 1975.

¹⁹ Francisco Franco falleció el día 20 de noviembre de 1975.

Administración comenzando así lo que podríamos llamar el feminismo institucional, pues se canalizan las propuestas a través de de las organizaciones e instituciones creados para fomentar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres²⁰.

El final del siglo XX y el comienzo del XXI han sido importantes y positivos para las mujeres. Se ha dado visibilización a los problemas más acuciantes, sin embargo, son los hombres quienes continúan decidiendo cuáles son las mujeres que están y en qué puestos de responsabilidad, por lo que siguen controlando el poder de decisión. Los sectores de ejecución de políticas adjudicados a las mujeres están relacionados habitualmente con políticas de igualdad y los servicios sociales, prolongando así el rol históricamente encomendado al sexo femenino de “mujeres cuidadoras”

Montserrat Boix²¹ defiende que la clave está en fortalecer el pensamiento y la acción feminista, avanzar en la lucha por estar presentes, sin olvidar la reflexión sobre la necesidad de modificar los estereotipos, y que por otro lado, no podemos olvidar que para que las mujeres tengan posibilidades de participar en ese espacio público será imprescindible un reparto más equitativo entre el hombre y la mujer de las tareas y responsabilidades en el espacio privado²².

La jurista María Durán i Febrer mantiene que hay que revisar los instrumentos jurídicos electorales, los mitos culturales, los hábitos dentro de la política, y establecer redes informales de intereses comunes que modifiquen las pautas culturales interiorizadas que todavía hoy adjudican un rol público diferente a las mujeres y a los hombres. La fuerza emergente del movimiento feminista propicia un nuevo pacto inter-géneros, el cual tiene como presupuesto, que los intereses de los hombres y las mujeres no son antagónicos.

Las cuestiones que suscitan estas acciones positivas, para aquellos que no las comparten, son la afectación a los principios de igualdad y de no discriminación por

²⁰ MARRADES PUIG, A., “Los derechos políticos de las mujeres: evolución y retos pendientes” *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol* Valencia: Universidad de Valencia, nº 36-37 (2001), p. 206.

²¹ Licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Autónoma de Bellaterra, Barcelona, y creadora del periódico *Mujeres en red* en el año 1996.

²² BOIX M., “La representación de las mujeres y la lucha por la paridad, aproximación histórica”, *Mujer y Política, Mujeres en red. El periódico feminista* [en línea], 2005. Disponible en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article273> [Última consulta: 21 de octubre de 2016].

razón de sexo, pero antes de entrar en el análisis de los argumentos a favor y en contra de sus partidarios y detractores así como de sus posibles ventajas o desventajas, se debe realizar una comparación objetiva de las estadísticas de empleo y desempleo tanto en el sector público como privado en sus altas esferas. Sólo de esa manera podemos ser conscientes de la incidencia progresiva o no de las acciones afirmativas en el mercado laboral.

2. COMPROBAR SI REALMENTE FUNCIONA SU APLICACIÓN

Para comprobar si realmente la aplicación de esta cuota femenina ha generado algún cambio en el ámbito laboral debemos comparar los porcentajes antes de la Ley de Igualdad, con los porcentajes tras cuatro años²³, así como ver en qué estado se encuentran dichos porcentajes a día de hoy. La comparación a su vez con diversos estados miembros de la Unión Europea en los que se establece por ley una cuota femenina para observar la posición que ocupa nuestro país respecto al crecimiento o decrecimiento en las estadísticas.

En el año 2005, antes de la entrada en vigor de la ley, la cifra de personas que forman parte de la población en edad de trabajar²⁴ es parecido, siendo el porcentaje en los hombres de un 50,5% y en las mujeres de un 49,5%. Sin embargo, las cifras son más desfavorables para las mujeres en cuanto a tasa de actividad²⁵ llegando a ser la inactividad de éstas del 53,6% - mientras que la de los hombres es menor con 31,2% - y a tasa de paro²⁶ siendo para las mujeres de 5,6% y para los hombres de 4,8%. También es menor el número de mujeres ocupadas alcanzando el 40,8% frente al 63,9% masculino.

Es importante señalar que la inactividad de las mujeres es debido en un 25,8% por dedicarse a labores del hogar, frente al 1,2% que representa la misma acción en el sector masculino. El resto de la inactividad es debido a los estudiantes (7,1% relativo al sector femenino y 6,1% al masculino), a los pensionistas (19,8% de las mujeres y 22,1%

²³ Establecidos en la Disposición Final Quinta de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para que el Gobierno proceda a evaluar el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y estudiar las medidas que resulten pertinentes.

²⁴ Periodo comprendido entre los 16 años de edad hasta los 64.

²⁵ Es el cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar, expresado en forma de porcentaje.

²⁶ Es el cociente entre número de desempleados y población activa, expresado en forma de porcentaje.

de los hombres) y a otras razones (que representan el 1% en las mujeres y el 1,8% en el sexo masculino).

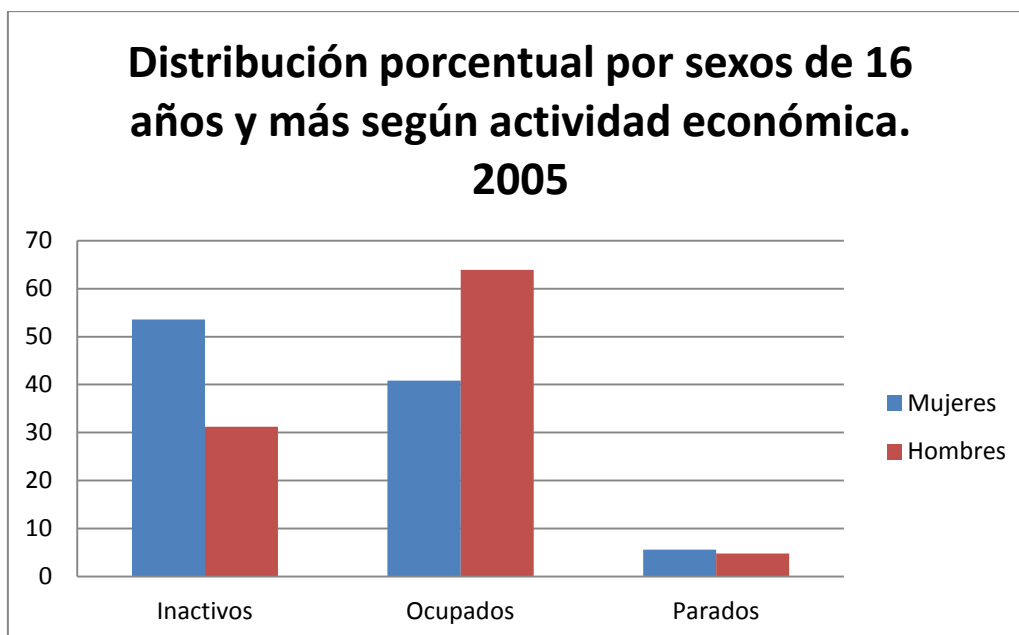


Gráfico 1; Distribución porcentual por sexos de 16 años y más según actividad económica. 2005

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia.

Pasando a la situación profesional, los empresarios eran mayoritariamente hombres siendo el número mayor también en los asalariados (58,2%), radicando la mayor diferencia en el sector privado siendo la presencia de la mujer de tan sólo el 39,7% frente al 60,3% masculino. No pasa lo mismo en el sector público, donde los porcentajes están más igualados habiendo una presencia femenina del 51,1% y masculina del 48,9%. En España en ese año la brecha de género (varones-mujeres) en las tasas de empleo²⁷ alcanzaba un valor de 24,5 puntos.

²⁷ La brecha de género para las tasas de empleo es la diferencia de puntos porcentuales entre las tasas de empleo de los hombres y las tasas de empleo de las mujeres.

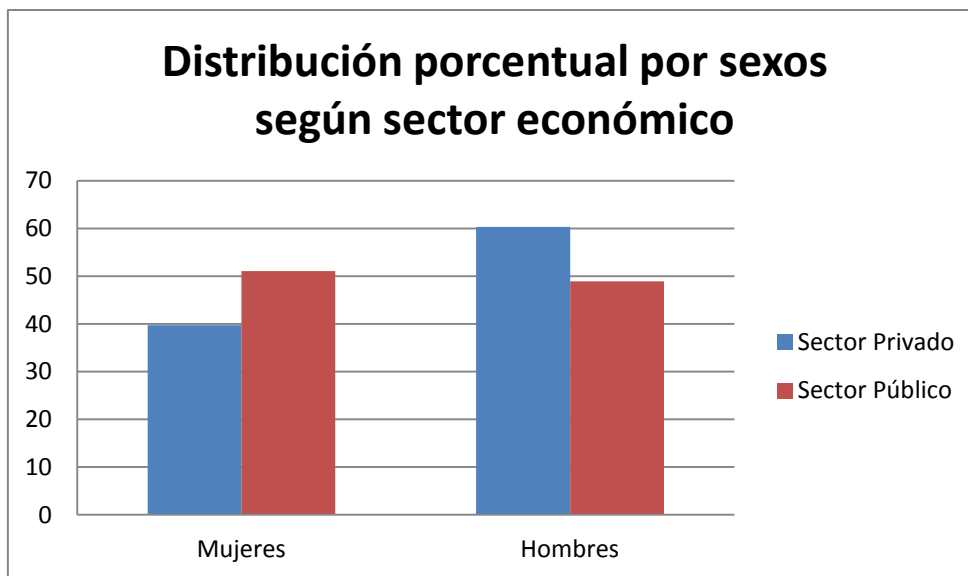


Gráfico 2: Distribución porcentual por sexos según sector económico

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa. Elaboración propia

Pasando al ámbito comunitario, en “La Europa de los quince”²⁸ España presenta unas tasas de empleo para la población de 15 a 64 años menores a la media europea para mujeres siendo ésta de un 48,3% respecto al 56,8% europeo, y mayores para los hombres siendo el porcentaje de 73,8% frente al 72,7% europeo. Por el contrario, registra las tasas de paro más elevadas con un 15% para las mujeres superando la tasa femenina registrada como media europea de 9,3%. Los hombres también superan la media que es de 7,2% llegando a un 8,1%.

En otros países como Bélgica²⁹, Francia³⁰, Italia³¹ u Holanda donde actualmente se regulan por ley las acciones afirmativas para con el sexo femenino, en 2004 todos tienen en común una mayor tasa de paro femenina, y una mayor tasa de empleo masculina. En Bélgica la tasa de paro de las mujeres supera en dos puntos porcentuales a la de los hombres con un 9,5%, mientras que Francia e Italia ambas tienen un 10,5% y Holanda un 4,8% frente al 4,3% masculino.

²⁸ Conocida así la Unión Europea tras su quinta ampliación en el año 1995 con la integración el 1 de enero de Suecia, Austria y Finlandia.

²⁹ Ley de 24 de mayo de 1994 para promover un reparto equilibrado entre mujeres y hombres en las listas de candidaturas electorales.

³⁰ Ley de 27 de enero de 2011, publicada en el *Journal Officiel* el 28 de enero de 2011. Disponible <http://www.journal-officiel.gouv.fr/>.

³¹ Ley por el Decreto Presidencial n° 251 del 30 de noviembre de 2012, publicada en la *Gazzeta Ufficiale* el 28 de enero de 2013, n° 23, relativa a la igualdad de acceso a la administración y supervisión de las empresas establecidas en Italia, controlada por el Gobierno italiano en el artículo 2359 párrafos primero y segundo del Código Civil italiano. Conocidas como las “cuotas rosas” que entró en vigor el día 12 de febrero de 2013.

La tasa de actividad femenina en Bélgica es de 52,2% siendo superada en más de diez puntos por la masculina (67,9%), la tasa femenina en Francia es algo mayor con un 57,4% frente al 69% masculino. La mayor diferencia la encontramos en Italia con una tasa femenina de 45,2% mientras que la tasa de actividad masculina llega al 70%. Por último, Holanda ostenta la mayor tasa de actividad femenina con un 65,8% superando la media europea de los quince que es de un 56,8%, así como la mayor tasa de actividad masculina llegando ésta a un 80,2% (siendo la media europea de un 72,7%)³².

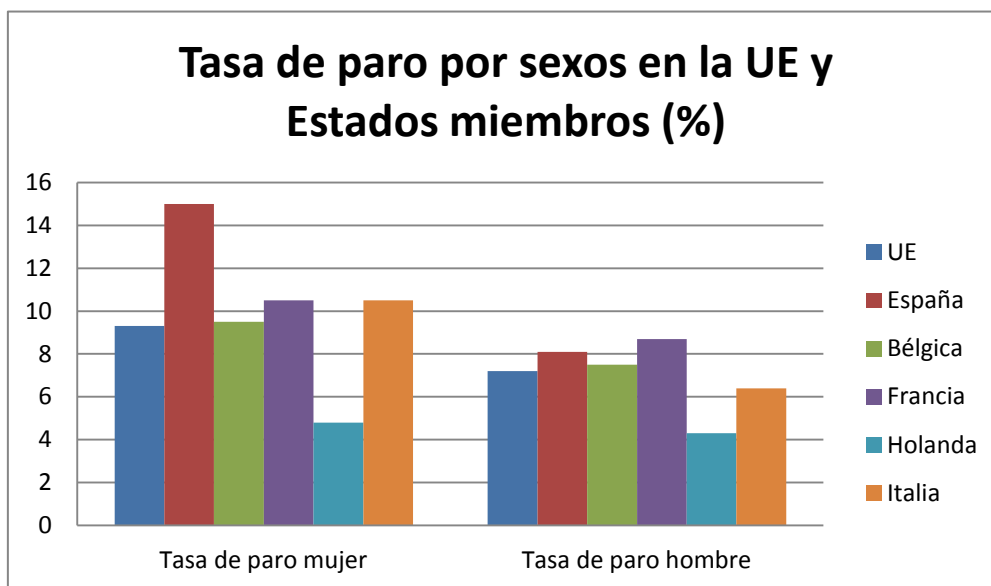
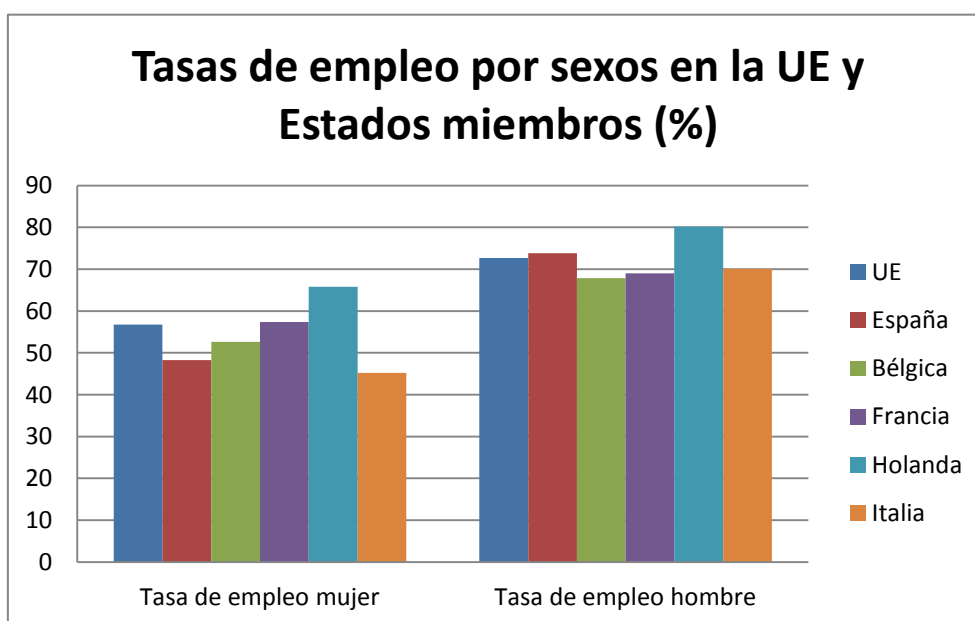


Gráfico 3: Tasa de paro por sexos en la UE y Estados miembros.

Fuente: Eurostat. Base de datos Newcronos. Elaboración propia.



³² Para consultar las tasas del resto de los países de la UE en 2004, ver Anexo I.

Gráfico 4: Tasa de empleo por sexos en la UE y Estados miembros

Fuente: Eurostat. Base de datos Newcronos. Elaboración propia.

En 2011, cuatro años después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la tasa de empleo de las mujeres entre 16 y 64 años aumentó a un 52,8% a pesar de seguir siendo menor a la de los hombres (64,1%) habiendo una brecha de género de hasta 11,3 puntos porcentuales. En España este valor ha descendido significativamente desde el año 2007, en que alcanzaba un valor de 30,0 puntos.

La participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos sigue predominada por hombres excepto por la Coalición Canaria donde las mujeres tienen una presencia del 51,4% frente al 48,6% masculino. El partido que le sigue es el PSOE (en adelante Partido Socialista Obrero Español) con un porcentaje del 47,4% femenino y un 52,6% masculino. Los partidos con más desigualdad respecto al sexo son CiU (Convergencia i Unió) y ERC (Esquerra Republicana de Catalunya) con el 20,8% y el 20,9% respectivamente de presencia femenina mientras que la masculina alcanza unos porcentajes de hasta el 79,2% en el primero, y 79,1% en el segundo. El porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los siete partidos analizados a continuación era del 33,8%.

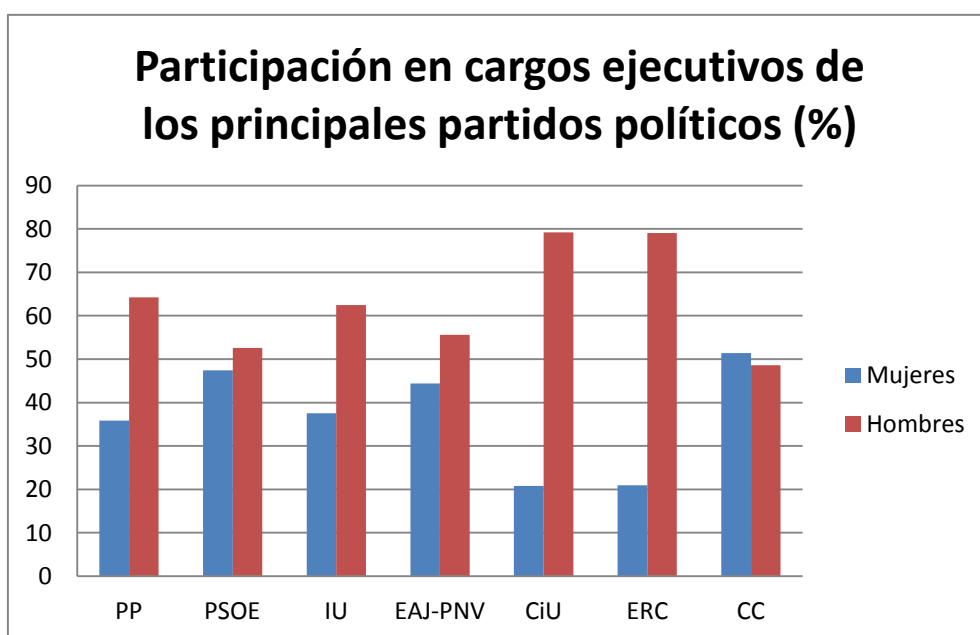


Gráfico 5: Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos

Nota: PP (Partido Popular). Comité Ejecutivo Nacional

PSOE (Partido Socialista Obrero Español). Comisión Ejecutiva Federal
IU (Izquierda Unida). Presidencia Ejecutiva Federal
EAJ-PNV Consejo Nacional (EBB)
CiU (Convergencia i Unió). Comité Executiu Nacional
ERC (Esquerra Republicana de Catalunya). Comisión Ejecutiva Nacional
CC (Coalición Canaria). Comisión Ejecutiva Nacional

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados en la web de cada uno de los partidos políticos. Elaboración propia

En los órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado³³ el porcentaje femenino era del 28,9% siendo la mayor presencia de las mujeres en el Gobierno con un porcentaje del 46,7% y la menor en Secretarías de Estado con un 22,6%. Sin embargo, respecto a las mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 en el año 2011 se encontraba sólo en un 7,2%, siendo su mayor presencia como Consejeras con un 8,2%, pero con un 0% como Consejeras secretarias y un 1,7% como presidentas.

En la Unión Europea-27³⁴ la media de brecha de género se sitúa en 11,6% (de 15 a 64 años), media superada por Italia con un 21%. Sin embargo la de Bélgica es menor con un 10,4%, así como las de Francia con un 8,4% y Holanda con un 9,9%³⁵. Tras las elecciones de junio de 2009, la presencia femenina en el Parlamento Europeo era del 35,1%, habiéndose incrementado en 4,8 puntos porcentuales desde las elecciones anteriores celebradas en junio de 2004. La proporción de mujeres en los 50 escaños que constituyen la representación española en el Parlamento Europeo alcanzó el 36%. El porcentaje de parlamentarias de Países Bajos y Francia superan el cuarenta por ciento mientras que Bélgica no llega con un 36,4% e Italia tampoco con un 22,2%³⁶.

La brecha de género hace tres años en la tasa de empleo según grupos de edad (de 16 años a 64) se encontraba en un 9,1 habiéndose reducido progresivamente, puesto que en 2009 ésta era de un 13,5. Respecto a la media de la UE-28³⁷ en cuanto a la brecha de género (población de 15 a 64 años), se establecía en un 10,6, superando así la media española que era de 8,9. Sin embargo, ambas han ido disminuyendo desde 2009 cuando la brecha de género se establecía en 12,2 y 13,2 respectivamente.

³³ Porcentaje de mujeres en el conjunto de órganos superiores y altos cargos de la Administración general del estado, hasta el rango de director/a general.

³⁴ Países que forman la Unión Europea en el año 2011.

³⁵ Para consultar la brecha de género en el resto de países de la UE, consultar Anexo II.

³⁶ Para consultar la proporción de mujeres en el Parlamento Europeo en el resto de países de la UE, consultar Anexo III.

³⁷ Países que forman la Unión Europea en el año 2013.

En julio de 2015, el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos analizados era del 34,9%. El único partido que cumple el requisito de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es Izquierda Unida. La mayor presencia femenina la encontramos en el PSOE con un 65,4%, y la menor en Esquerra Republicana con un 19,5%.

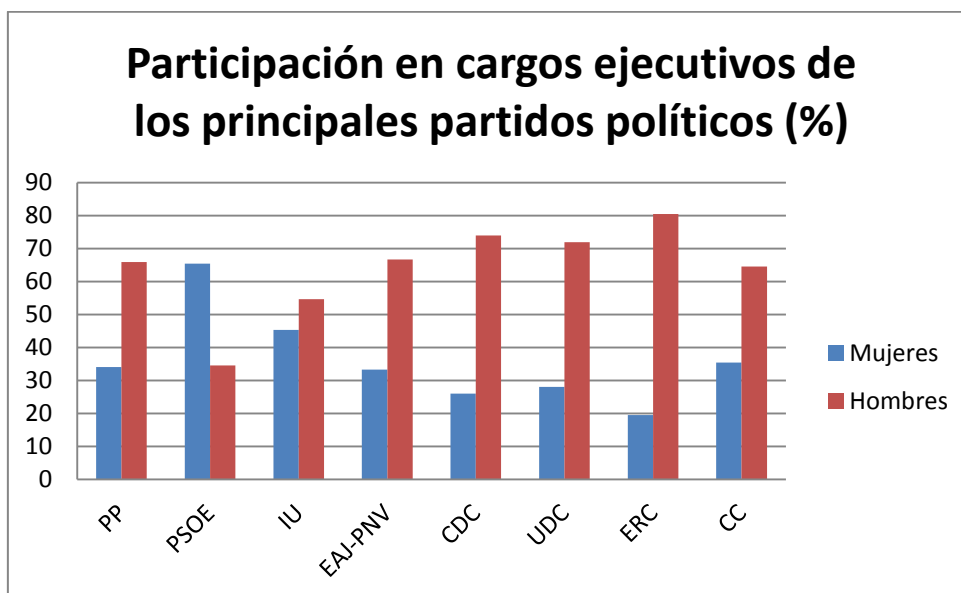


Gráfico 6: Participación en cargos ejecutivos de los principales partidos políticos

Nota: PP (Partido Popular). Comité Ejecutivo Nacional
 PSOE (Partido Socialista Obrero Español). Comisión Ejecutiva Federal
 IU (Izquierda Unida). Presidencia Ejecutiva Federal
 EAJ-PNV. Consejo Nacional (EBB)
 CDC (Convergencia Democrática de Catalunya). Direcció Nacional
 UDC (Unió Democràtica de Catalunya) Comisió de Govern
 ERC (Esquerra Republicana de Catalunya). Comisión Ejecutiva Nacional
 CC (Coalición Canaria). Comisión Ejecutiva Nacional

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados en la web de cada uno de los partidos políticos. Elaboración propia.

En el año 2014, las mujeres representaban el 32% de personas que ocupaban los órganos superiores y los altos cargos de la Administración General del Estado. A pesar del incremento de la presencia femenina, estos porcentajes varían dependiendo del rango aunque cada vez se vayan reduciendo entre ellos en mayor medida. El mayor porcentaje de presencia femenina lo encontramos en las Subsecretarías con un 32,8%, mientras que el menor es en las Secretarías de Estado con un 26,7%.

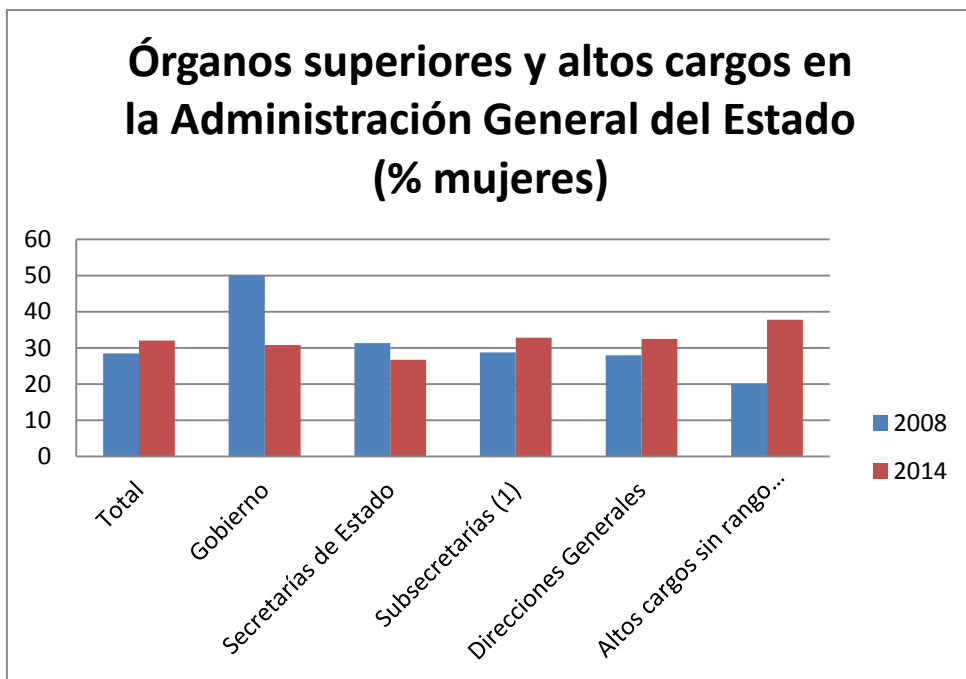


Gráfico 7: Órganos superiores y altos cargos en la Administración General del Estado

(1) Las cifras de Subsecretarías incluyen los datos de Secretarías Generales y otros cargos con rango de Subsecretaria, pero no incluyen a las Delegadas del Gobierno

(2) Las cifras de Altos cargos sin rango concreto corresponden a altos cargos de Entes Públicos que son nombrados por el Gobierno, aunque no tengan rango administrativo concreto.

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos facilitados por el Ministerio de la Presidencia (2008) y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2014). Elaboración propia.

En el año 2014, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 era del 18,2%, porcentaje muy inferior al 40% que establece la Ley de Igualdad, pero sin embargo más del doble del que había en el año 2008 (8,5%). Las mujeres que ostentan la presidencia han crecido hasta un 8,6%, aunque el crecimiento mayor ha sido en cuanto a las consejeras que han pasado de un porcentaje del 9,3% en el año 2008 a tener una presencia de hasta el 20,7%.

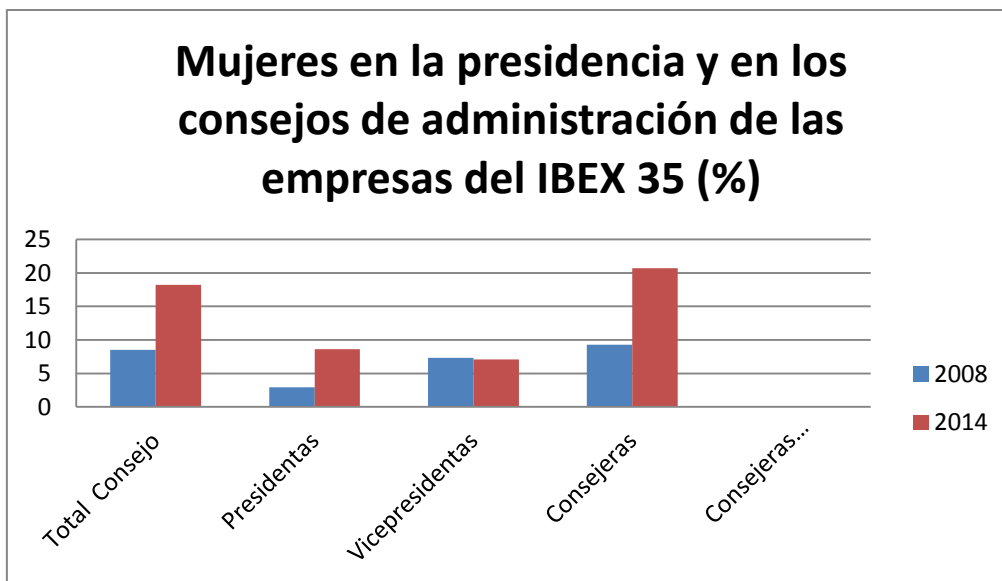


Gráfico 8: Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35

Fuente: Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores en su página web. Elaboración propia.

Tras las elecciones de mayo de 2014 la presencia femenina en el Parlamento Europeo era del 37,0%, habiéndose incrementado en 1,9 puntos porcentuales desde las elecciones anteriores celebradas en junio de 2009. En España, tras las elecciones de mayo de 2014, dicho porcentaje se situó en un 41% de los 53 escaños que le correspondían, y excepto Bélgica (29%), tanto Francia, como Italia y Países Bajos alcanzan el 40% de presencia femenina. En junio de 2015, el porcentaje de mujeres en el conjunto de escaños parlamentarios de los 28 países de la Unión Europea alcanzó el 28,4%³⁸.

Como se ha podido observar, el número de mujeres tanto en los cargos ejecutivos de los principales partidos políticos de nuestro país, así como en el Parlamento Europeo, como en los órganos superiores y altos cargos de la Administración General del Estado, y en la presidencia y en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 va aumentando con el paso de los años pero no lo hace a la velocidad requerida por la Ley de Igualdad.

Aún se está muy lejos de la igualdad real, pero sin embargo no se puede negar que desde que entró en vigor la Ley de Igualdad la presencia femenina ha ido *in*

³⁸ Para consultar el porcentaje en el resto de países de la UE, ver Anexo IV.

crescendo, “existe un desequilibrio, y otros países reflejan que donde se implantan las cuotas, se corrige”³⁹.

3. DAR RESPUESTA A SI LA CUOTA FEMENINA ES UN MEDIO NECESARIO PARA ALCANZAR LA IGUALDAD

Una vez analizada tanto la justificación para la existencia de la cuota femenina así como su repercusión en el ámbito laboral, encontramos tanto detractores como partidarios de su aplicación. Los que están en contra de ésta argumentan que viola el principio de igualdad de oportunidad al ser una discriminación positiva que favorece a las mujeres perjudicando a los hombres, minando así la calidad de los representantes al dar más peso al género que a sus méritos para ostentar el cargo. De esta forma opinan que el sistema de cuotas es innecesario, pues las mujeres calificadas pueden ascender a cargos de poder en base a sus propios méritos sin tener que verse estigmatizadas por parecer que deben sus cargos al sistema y no a sus propios esfuerzos.

También se ha dicho que las cuotas no son democráticas ya que los electores deben poder decidir quién es elegido, violando así los principios de la democracia liberal, y creando conflictos dentro de la propia organización partidaria. Lo mismo argumentan algunos empresarios, que ven una injerencia excesiva en su libertad de gestión, como así lo establece Marina Yannakoudakis⁴⁰, “todos queremos más mujeres en la dirección de las empresas, pero esta propuesta no es buena solución, es paternalista y degradante para las mujeres”⁴¹.

Lo que los detractores de las cuotas defienden es también hacerlas por una vía voluntaria en vez de legal, ya que opinan que se le ha dado pocas opciones a esa vía. Sin embargo, la canciller alemana Angela Merkel⁴², quien era contraria a la aplicación de las cuotas en un principio apostando por los códigos de buenas prácticas, ha acabado

³⁹ Ana García Fau, consejera de Merlin Properties y Eutelsat. SÁNCHEZ-SILVA, C., “Las cuotas obligatorias es lo que da el poder a las mujeres en las empresas” [en línea], *El País*, 18 de enero de 2016. Disponible en http://economia.elpais.com/economia/2016/01/17/actualidad/1453061612_426474.html [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

⁴⁰ Representante británica en el Comité de Igualdad de Género del Parlamento Europeo desde el año 2009 hasta el año 2014.

⁴¹ Discurso de Marina Yannakoudakis durante una reunión informativa del Parlamento Europeo la semana del 1 de octubre de 2012.

⁴² Canciller Federal de Alemania desde el 22 de noviembre de 2005.

legislando una cuota⁴³ ya que después de dos legislaturas las grandes empresas cotizadas no han aumentado el número de mujeres en sus consejos de dirección como “proceso natural” y “en línea con nuestro tiempo”⁴⁴

Cabe decir que muchas mujeres están en contra de este sistema ya que no quieren ser elegidas por el mero hecho de ser mujeres, sin embargo, la vía voluntaria se ha demostrado insuficiente para impulsar el ascenso de las mujeres a los altos cargos directivos y de toma de decisiones. En marzo de 2011 la comisaria Viviane Reding⁴⁵ ofreció a las empresas que se comprometieran por escrito a aumentar la proporción de mujeres en los altos cargos de dirección como mínimo a un 30% en 2015, debiendo aumentar a un 40% en 2020. Sin embargo el aumento fue insuficiente llegando a afirmar la vicepresidenta que “tardaremos décadas en lograr la paridad”. Francia, Italia o Bélgica fueron de los pocos países europeos donde hubo un avance considerable, en los cuales el sistema de cuotas está regulado legalmente.

La economista Carmen Castro⁴⁶ comparte la opinión de que la autorregulación de la presencia femenina en cargos directivos no es efectiva. "Los criterios del corporativismo masculino y la inercia en algunas prácticas, como la que lleva a los directivos a seleccionar a otros directivos, actúan como mecanismos de resistencia", afirma. "Y eso revela que si se quiere lograr un resultado más igualitario hacen falta medidas a corto plazo, no solo recomendaciones", añade⁴⁷.

En España recordemos que la Ley de Igualdad no impone sanciones, sino incentivos a las empresas que cumplan con el porcentaje del 40%, por lo que es razón de controversia. En opinión del profesor Huse que investiga sobre la creación de valor en los consejos de administración cree que la presencia de mujeres en el poder mejoraría

⁴³ Ley de “participación igualitaria de hombres y mujeres en los puestos directivos del sector privado y público” de marzo de 2015. En vigor desde el 1 de mayo de ese mismo año.

⁴⁴ SÁNCHEZ, R., “Berlín introduce la cuota femenina del 30% en las empresas alemanas” [en línea], *El Mundo*, 6 de marzo de 2015. Disponible en <http://www.elmundo.es/economia/2015/03/06/54f99f05e2704ed6458b456f.html> [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

⁴⁵ Vicepresidenta primera de la Comisión Europea y Comisaria de Justicia, Derechos Fundamentales y Ciudadanía desde el 10 de febrero de 2010 hasta el 1 de noviembre de 2014

⁴⁶ Doctora en economía, especialista en Políticas Europeas de Género y Master en Estrategia de Mainstreaming de Género; experta internacional en *Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en la Administración Pública*.

⁴⁷ SAHUQUILLO, M.R., “La cuota de las mujeres avanza en la UE” [en línea], *El País*, 22 de agosto de 2011 Disponible en http://elpais.com/diario/2011/08/22/sociedad/1313964003_850215.html . [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

en el país si se introdujesen medidas sancionadoras. “De hecho, en Reino Unido, donde la norma es de cumplimiento voluntario, sólo se han empezado a ver cambios desde que el Gobierno ha amenazado a las empresas con imponer multas” afirma⁴⁸. Sostiene a su vez que hacen falta herramientas de conciliación adicionales para mujeres y hombres ya que las cuotas no son suficientes, aunque sí necesarias.

Los partidarios del sistema de cuotas defienden que la ausencia de este mecanismo implica una mayor desigualdad en el acceso de las mujeres a la representación política o la toma de decisiones, y que éstas corrigen la discriminación al compensar las barreras sociales existentes que no permiten a las mujeres recibir un porcentaje de representación justa. Argumentan a su vez que, a pesar de que las oportunidades de acceso al mercado laboral son en teoría las mismas, la realidad es que se tiende a contratar antes a un hombre en vez de a una mujer igualmente válida debido a la probabilidad de que en algún momento esa mujer pueda quedarse embarazada.

Es por ello que para los partidarios de las cuotas, éstas no discriminan, sino que compensan los obstáculos reales que impiden a las mujeres tener su parte justa tanto de los puestos políticos como de los puestos de dirección en el sector privado. Así pues, las mujeres están tan calificadas como los hombres, pero en la práctica las calificaciones de éstas son rebajadas y minimizadas en un sistema de poder patriarcal⁴⁹. En esta sintonía afirma Carlos Obeso⁵⁰ que la capacidad profesional de las mujeres es igual a la de los hombres, siendo las cuotas un elemento regulador para estar igualmente representadas en el mercado laboral, “de lo que se trata es (...) de que las mujeres capaces accedan a puestos que la realidad les niega”⁵¹.

Otros de los argumentos a favor de este sistema es que las mujeres al representar más de la mitad de la población mundial, también deberían tener la mitad de los puestos de representatividad. Además, es necesaria su presencia al poder tener unos intereses distintos a los masculinos para así incluir dichos intereses en la agenda política del

⁴⁸ SÁNCHEZ-SILVA, C., “Las cuotas obligatorias es lo que da el poder a las mujeres en las empresas” [en línea], *El País*, 18 de enero de 2016. [Última consulta: 26 de octubre de 2016] Disponible en http://economia.elpais.com/economia/2016/01/17/actualidad/1453061612_426474.html

⁴⁹ Información disponible en <http://www.quotaproject.org/es/aboutquotas.cfm#pros> [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

⁵⁰ Director del Instituto de Estudios Laborales de la escuela de negocios ESADE.

⁵¹ SAHUQUILLO, M.R., “La cuota de las mujeres avanza en la UE” [en línea], *El País*, 22 de agosto de 2011, [Última consulta: 26 de octubre de 2016] Disponible en http://elpais.com/diario/2011/08/22/sociedad/1313964003_850215.html

estado o privada de la empresa (sobre todo abriendo paso a políticas de conciliación). Uno de los efectos positivos de esto sería la reducción de diferencias de género en los puestos de decisión, dando ejemplo a nuevas generaciones de mujeres que tendrán la seguridad de poder llegar a desempeñar funciones de liderazgo en un futuro incluso en sectores con una mayor presencia masculina. Mantienen que hasta que no haya más mujeres en los puestos de dirección y en los consejos de administración, las demás seguirán teniendo muy difícil el acceso.

Esto ha hecho que otras personas se convenzan de la utilidad del sistema de cuotas como Cristina Jiménez Savurio⁵² y Silvina Bacigalupo⁵³, que durante una jornada sobre la diversidad en los órganos rectores de las empresas afirmo que ella no quería ser una especie protegida pero si no había una ley que estableciese la posibilidad de acceder a los puestos directivos era imposible. La propia vicepresidenta Reding afirma que “el debate sobre las cuotas es muchas veces bastante ideológico y poco basado en hechos”⁵⁴.

Ya lo planteaba Carmen Martínez Ten, Directora del Instituto de la Mujer en el gobierno socialista español de 1988 a 1991: *"Para romper el círculo vicioso se puede recurrir a los mecanismos de discriminación positiva o cuota política por sexo, es decir, a la reserva obligatoria de puestos políticos para mujeres, que es lo que ha permitido que en Noruega, mediante la presión social y a partir de una ley de 1983, las mujeres tengan una representación del 33,8% en el Parlamento. Tras eso han venido una mujer primera ministra y además ocho carteras ministeriales para mujeres. Las medidas de discriminación positiva forman parte de una estrategia global que ha sido recomendada por la conferencia ministerial europea sobre la igualdad que se celebró en Estrasburgo en marzo de 1986. Quizá con eso no baste pero no sería un mal comienzo"*⁵⁵.

⁵² Presidente de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE)

⁵³ Catedrática de la Universidad Autónoma de Madrid

⁵⁴ ABELLÁN, L., “Europa avanza hacia la cuota” [en línea], *El País*, 12 de mayo de 2013, Disponible en http://economia.elpais.com/economia/2013/05/10/actualidad/1368199162_201540.html [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

⁵⁵ BOIX, M., “La representación de las mujeres y la lucha por la paridad, aproximación histórica” [en línea], *Mujeres en red. El periódico feminista*, 2007. Disponible en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article273> [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

Según el informe Global Gender Gap Report 2016⁵⁶ del Foro Económico Mundial⁵⁷, la igualdad de género podría retrasarse hasta 170 años. La brecha de género mundial se sitúa en un 59% este año, a lo que Saadia Zahidi⁵⁸ ha afirmado que “estas previsiones reflejan el estado actual de progreso y sirven como una llamada de atención a los responsables políticos y otras entidades para doblar los esfuerzos para acelerar la igualdad de género”⁵⁹.

En base a todo lo anterior, considero que el sistema de cuotas es necesario para alcanzar la igualdad, al menos a corto plazo. España aún se encuentra en el puesto 29 del ranking en cuanto a igualdad⁶⁰, por lo que queda mucho por hacer.

III. CONCLUSIÓN

Previamente a la elaboración de este trabajo estaba totalmente en contra de las acciones positivas como lo es la cuota femenina, ya que a mi parecer se estaba primando la cantidad a la calidad, es decir, cubrir el porcentaje necesario de mujeres por “tener que hacerlo” en vez de porque esa mujer estuviese capacitada para el puesto igual o más que un hombre.

Sin embargo, es alarmante ver las cifras de mujeres que están más preparadas que los hombres y aún así están en puestos más bajos, ¿por qué? ¿Acaso si una mujer está mejor preparada que un hombre no se la debe contratar antes que a éste? ¿Se la relega por el mero hecho de su sexo?

Mi opinión ha ido cambiando ya que creo que para ver un futuro cambio, éste debe empezar desde la educación (ya en las escuelas) en vez de intentar crearlo a fuerza de texto legal. Sin embargo, ahora mismo estoy a favor de estas acciones positivas ya que si la sociedad no avanza como debería avanzar respecto a la igualdad de las mujeres y a la no discriminación de éstas por su sexo, veo en la ley un gran instrumento para hacer que esto cambie y evolucione. Considero que es una buena forma de interiorizar

⁵⁶ Disponible en <http://estaticos.elmundo.es/documentos/2016/10/26/igualdad.pdf> [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

⁵⁷ Organización sin ánimo de lucro con base en Ginebra, Suiza.

⁵⁸ Jefa de Iniciativas de empleo y de género, y miembro de la Ejecutiva del Foro Económico Mundial

⁵⁹ “La igualdad entre hombres y mujeres no será posible hasta dentro de 170 años”, *El Mundo*, 26 de octubre de 2016. Disponible en <http://www.elmundo.es/sociedad/2016/10/26/581041bc268e3e60648b471a.html> [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

⁶⁰ Ver página 18 del informe sobre la Igualdad del Foro Económico Mundial.

un comportamiento que con el tiempo se normalizará pasando de una igualdad formal a una igualdad real.

A los datos me remito, puesto que desde que se aplican las cuotas las mujeres están empezando a tener una mayor presencia en los ámbitos de decisión tanto en el sector público como en el sector privado. La igualdad real de oportunidades no existe sólo porque las barreras formales se eliminan, por lo que las medidas positivas considero que son un medio hacia la igualdad de resultados. Si existen barreras deben introducirse medidas compensatorias como un medio para alcanzar la igualdad de resultados, por lo que desde esta perspectiva las cuotas no son discriminación contra los hombres, sino una compensación por las barreras estructurales con que las mujeres se encuentran en el ámbito laboral⁶¹.

Yo estoy de acuerdo con las palabras de la Comisaria Reading “*No soy una fan de las cuotas, pero me gusta lo que las cuotas consiguen*”⁶².

⁶¹ <http://www.quotaproject.org/es/aboutquotas.cfm#pros>

⁶² DE LA PEÑA, A., “A la Unión Europea le gustan las cuotas”, *Hay Derecho*, 13 de marzo de 2012. Disponible en <<http://hayderecho.com/2012/03/13/a-la-union-europea-le-gustan-las-cuotas/>> [Última consulta: 26 de octubre de 2016]

IV. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS DOCUMENTALES

- ABELLÁN, L., “Europa avanza hacia la cuota” [en línea], *El País*, 12 de mayo de 2013, Disponible en http://economia.elpais.com/economia/2013/05/10/actualidad/1368199162_201540.html> Última consulta: 26 de octubre de 2016
- AGUDO, A., “Romper el techo de cristal a golpe de ley” [en línea], *El País*, 2012. Disponible en http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/10/05/actualidad/1349467289_834011.html> Última consulta: 26 de octubre de 2016
- ASTELARRA BONOMI, M.J., “Veinte años de feminismo y políticas de equidad en España. 1980 – 2000”, en *Los feminismos como herramientas de cambio social (I): mujeres tejiendo redes históricas, desarrollos en el espacio público y estudios de las mujeres*, Bosch [et al.], Treballs Feministes, Islas Baleares, 2006.
- BASOW, S. *Gender Stereotypes and Roles, third Edition*, Los roles y estereotipos de género, Brooks/cole Publishing Company, Belmont, California, 1992.
- BOIX M., “La representación de las mujeres y la lucha por la paridad, aproximación histórica”, en *Mujer y Política, Mujeres en red. El periódico feminista*, 2005. Disponible en <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article273>>. Última consulta: 21 de octubre de 2016
- CILLERO, M., “De la representación de las mujeres en política: ¿funciona el sistema de cuotas?” [en línea], *United Explanations*, 2015. Disponible en <http://www.unitedexplanations.org/2015/11/18/de-la-representacion-de-las-mujeres-en-politica-funciona-el-sistema-de-cuotas/#>> Última consulta: 26 de octubre de 2016
- CONDE RUIZ, J.I., “A favor de las cuotas para las mujeres” [en línea], *El diario*, 2015. Disponible en http://www.eldiario.es/zonacritica/favor-cuotas-temporales-representacion-mujeres_6_454314584.html> Última consulta: 26 de octubre de 2016.

DE LA FUENTE NÚÑEZ DE CASTRO, M.S., LIÑÁN GARCÍA, A. (coords.), *Género y Derecho. Luces y sombras en el ordenamiento jurídico español*, Centro de Ediciones de la Diputación de Málaga (CEDMA), Málaga, 2008.

DE LA PEÑA, A., “A la Unión Europea le gustan las cuotas” [en línea], *Hay Derecho*, 13 de marzo de 2012. Disponible en <<http://hayderecho.com/2012/03/13/a-la-union-europea-le-gustan-las-cuotas/>> Última consulta: 26 de octubre de 2016

DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES Y DIRECCIÓN GENERAL DE ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA Y PROCEDIMIENTOS, Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, Registro Central de Personal 2016, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Secretaría General Técnica, Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones, Centro de Publicaciones, 2016. ISSN 1989-6859. Disponible en <http://www.seap.minhap.gob.es/web/publicaciones/centro_de_publicaciones_de_la_sgt/Periodicas.html> Última consulta: 24 de octubre de 2016

DORRONDOSO, L., “El debate entre la recomendación y la obligación de las cuotas femeninas” [en línea], *El Mundo*, 2015. Disponible en <<http://www.abc.es/economia/20150313/abci-cuotas-discriminacion-positiva-2015-201503121830.html>> Última consulta: 24 de octubre de 2016

EL MUNDO, “La igualdad entre hombres y mujeres no será posible hasta dentro de 170 años” [en línea], *El Mundo*, 26 de octubre de 2016. Disponible en <<http://www.elmundo.es/sociedad/2016/10/26/581041bc268e3e60648b471a.html>> Última consulta: 26 de octubre de 2016

FRANCO, S., “Sí, estoy a favor de las cuotas femeninas. Mal que me pese...” [en línea], *El Confidencial*, 2013. Disponible en <http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/pase-sin-llamar/2013-05-17/si-estoy-a-favor-de-las-cuotas-femeninas-mal-que-me-pese_4005/> Última consulta: 25 de octubre de 2016

INE, *Mujeres y hombres en España*, 2006. Disponible en <http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288>

[8&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas)> Última consulta: 24 de octubre de 2016

INE, *Mujeres y hombres en España*, 2011. Disponible en [8&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas)> Última consulta: 24 de octubre de 2016

INE, *Mujeres y hombres en España*, 2013. Disponible en [8&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas)> Última consulta: 25 de octubre de 2016

INE, *Mujeres y hombres en España*, 2014. Disponible en [8&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas)> Última consulta: 25 de octubre de 2016

INE, *Mujeres y hombres en España*, 2015. Disponible en [8&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=125992482288&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas)> Última consulta: 25 de octubre de 2016

INFORME NO VINCULANTE UE, *Women in economic decision-making in the EU: Progress report. A Europe 2020 initiative*, Publications Office of the European Union, Luxemburgo, 2012. Disponible en [8&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/files/120528/women_on_board_progress_report_en.pdf)> Última consulta: 20 de octubre de 2016

INFORME SOBRE LA IGUALDAD DEL FORO ECONÓMICO MUNDIAL, *Insight Report. The Global Gender Gap Report 2016*, Published by the World Economic Forum, Disponible en [8&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratuitas](http://estaticos.elmundo.es/documentos/2016/10/26/igualdad.pdf)> Última consulta: 26 de octubre de 2016

- LERNER, G. *The creation of patriarchy. La creación del patriarcado*, Crítica, Barcelona, 1990
- MARRADES PUIG, A., “Los derechos políticos de las mujeres: evolución y retos pendientes” *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol* Valencia: Universidad de Valencia, nº 36-37, 2001.
- MONTAÑO, M., “Las mujeres y sus derechos, ¿mérito o cuota?” [en línea], *Mujeres en red. El periódico feminista*, 2007. Disponible en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1208>> Última consulta: 22 de septiembre de 2016
- SCHMITT, N., “Zum Potential einer festen Geschlechterquote” , en *Positive Effekte einer Geschlechterquote, DIW Wochenbericht*, Nº. 40, 2015. Pp. 887-897. Disponible en https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.514663.de/15-40.pdf> Última consulta: 26 de octubre de 2016
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, G., “De la igualdad normativa a la igualdad de hecho: Las cuotas femeninas en las elecciones”, en J. A. LÓPEZ GARCÍA y J. ALBERTO DEL REAL (eds.), *Los derechos: entre la ética, el poder y el derecho*, Dykinson, Madrid, 2000.
- PÉREZ TROYA, A., “¿Será 2015 el año de la cuota de género en los consejos de administración?” [en línea], *El diario*, 2015. Disponible en http://www.eldiario.es/agendapublica/impacto_social/ano-cuota-genero-consejos-administracion_0_359064472.html> Última consulta: 26 de octubre de 2016
- POSTIGO ASENJO, M., “Las “cuotas” femeninas a la luz de las tesis de Albert O. Hirschman”, en *Libertad y seguridad. La fragilidad de los derechos (Actas de Comunicaciones)*, Calvo González (coord.), Sociedad Española de Filosofía Jurídica y Política, Málaga, 2006.
- REY MARTÍNEZ, F., “Cuotas electorales reservadas a mujeres y Constitución”, en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, Nº1, 1999, pp. 52-59. ISSN 1575-3379

RUIZ MIGUEL, A., “Paridad electoral y cuotas femeninas”, en *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, Nº1, 1999, pp. 44-51. ISSN 1575-3379

SAHUQUILLO, M.R., “La cuota de las mujeres avanza en la UE” [en línea], *El País*, 22 de agosto de 2011. Disponible en http://elpais.com/diario/2011/08/22/sociedad/1313964003_850215.html

Última consulta: 26 de octubre de 2016

SÁNCHEZ, R., “Berlín introduce la cuota femenina del 30% en las empresas alemanas” [en línea], *El Mundo*, 6 de marzo de 2015. Disponible en <http://www.elmundo.es/economia/2015/03/06/54f99f05e2704ed6458b456f.html>

Última consulta: 26 de octubre de 2016

SÁNCHEZ-SILVA, C., “Las cuotas obligatorias es lo que da el poder a las mujeres en las empresas” [en línea], *El País*, 18 de enero de 2016. Disponible en http://economia.elpais.com/economia/2016/01/17/actualidad/1453061612_426474.html

Última consulta: 26 de octubre de 2016

SAU SÁNCHEZ, V., *Reflexiones feministas para principios de siglo*, horas y HORAS, Madrid, 2000.

URIBE OTALORA, A., “Las cuotas de género y su aplicación en España: Los efectos de la Ley de Igualdad (LO 3/2007) en las Cortes Generales y los Parlamentos Autonómicos”, en *Revista de Estudios Políticos* (nueva época), Nº 160, 2013, pp. 159-197. ISSN 0048-7694

WEBGRAFÍA

Base de Datos de Cuotas

<http://www.quotaproject.org/es/>

Boletín Oficial del Estado

<http://boe.es/>

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es/>

Oficina Europea de Estadística

<http://ec.europa.eu/eurostat>

Instituto de la Mujer

<http://www.inmujer.gob.es/>

Instituto Nacional de Estadística

<http://www.ine.es/>

V. ANEXOS

ANEXO I: CUADRO TASAS DE PARO Y EMPLEO DE LA POBLACIÓN DE 15 A 64 AÑOS SEGÚN SEXO EN LA UE. 2004.

	Tasa de paro (%)			Tasa de empleo (%)		
	Ambos Sexos	Mujeres	Varones	Ambos Sexos	Mujeres	Varones
Unión Europea	8,1	9,3	7,2	64,7	56,8	72,7
Bélgica	8,4	9,5	7,5	60,3	52,6	67,9
Dinamarca	5,5	6,0	5,1	75,7	71,6	79,7
Alemania	9,5	10,5	8,7	65,0	59,2	70,8
Grecia	10,5	16,2	6,6	59,4	45,2	73,7
España	11,0	15,0	8,1	61,1	48,3	73,8
Francia	9,6	10,5	8,7	63,1	57,4	69,0
Irlanda	4,5	4,1	4,9	66,3	56,5	75,9
Italia	8,0	10,5	6,4	57,6	45,2	70,1
Luxemburgo	4,8	6,8	3,3	61,6	50,6	72,4
Países Bajos	4,6	4,8	4,3	73,1	65,8	80,2
Austria	4,8	5,3	4,4	67,8	60,7	74,9
Portugal	6,7	7,6	5,9	67,8	61,7	74,2
Finlandia	8,8	8,9	8,7	67,6	65,6	69,7
Suecia	6,3	6,1	6,5	72,1	70,5	73,6
Reino Unido	4,7	4,2	5,0	71,6	65,6	77,8

Fuente: Eurostat. Base de datos Newcronos.

ANEXO II: BRECHAS DE GÉNERO EN LAS TASAS DE EMPLEO SEGÚN EDAD EN LA UE. 2011.

	total (de 15 a 64 años)	población de 15 a 24 años	población de 25 a 54 años	población de 20 a 64 años	población de 55 a 64 años
Malta	32,6	8,1	39,1	35,4	36,3
Italia	21,0	7,6	24,5	22,7	20,3
Grecia	20,8	6,7	22,3	22,5	25,0
Rep. Checa	16,8	9,3	16,6	18,2	21,7
Luxemburgo	15,2	4,3	17,9	16,2	15,7
Eslovaquia	13,6	9,9	12,2	15,1	21,1
Polonia	13,2	9,5	11,6	14,6	20,5
Chipre	13,1	2,2	9,9	13,1	28,7
Rumanía	13,0	6,6	13,3	14,2	16,7
UE-27	11,6	4,3	12,5	12,7	15,0
Austria	11,3	9,7	9,4	11,2	17,7
España	11,2	0,3	11,8	12,1	18,3
Hungría	10,6	3,2	13,0	11,9	7,4
Bélgica	10,4	3,5	11,1	11,5	14,4
Reino Unido	10,0	1,3	11,4	11,5	14,6
Países Bajos	9,9	-1,7	10,4	11,2	19,4
Alemania	9,6	3,6	9,9	10,3	14,0
Francia	8,4	6,0	10,5	9,2	5,0
Irlanda	7,7	-3,7	9,3	8,9	14,3
Portugal	7,7	4,4	7,5	8,6	12,1
Eslovenia	6,8	8,8	3,5	7,0	16,8
Dinamarca	5,5	-1,9	6,8	6,6	8,5
Estonia	4,9	4,2	6,7	5,9	0,2
Bulgaria	4,7	5,6	2,0	5,4	11,1
Suecia	4,5	-0,9	5,6	5,6	6,8
Finlandia	3,2	-1,7	5,2	3,7	-0,4
Letonia	2,1	5,6	0,8	2,9	2,7
Lituania	0,4	4,5	-2,0	1,0	7,1

Fuente: Eurostat. Base de datos Newcronos.

ANEXO III: MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO. ELECCIONES JUNIO 2004 Y 2009.

	Elecciones junio 2009		Elecciones junio 2004	
	Total escaños	% mujeres	Total escaños	% mujeres
UE-27	736	35,1	783	30,3
Bélgica	22	36,4	24	29,2
Bulgaria*	17	41,2	18	44,4
Rep. Checa	22	18,2	24	20,8
Dinamarca	13	46,2	14	35,7
Alemania	99	37,4	99	31,3
Estonia	6	50,0	6	33,3
Irlanda	12	25,0	13	38,5
Grecia	22	31,8	24	29,2
España	50	36,0	54	33,3
Francia	72	47,2	78	43,6
Italia	72	22,2	78	19,2
Chipre	6	33,3	6	0,0
Letonia	8	37,5	9	22,2
Lituania	12	25,0	13	38,5
Luxemburgo	6	16,7	6	50,0
Hungría	22	36,4	24	33,3
Malta	5	0,0	5	0,0
Países Bajos	25	48,0	27	44,4
Austria	17	41,2	18	38,9
Polonia	50	22,0	54	13,0
Portugal	22	36,4	24	25,0
Rumanía*	33	36,4	33	31,4
Eslovenia	7	28,6	7	42,9
Eslovaquia	13	38,5	14	35,7
Finlandia	13	61,5	14	35,7
Suecia	18	55,6	19	57,9
Reino Unido	72	31,9	78	24,4

*Los datos de Bulgaria y Rumanía de la legislatura de 2004, se refieren al año 2007, fecha en la que se incorporaron como países miembros a la UE.

Fuente: elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos proporcionados por la Unión Interparlamentaria a través de su página web.

ANEXO IV: MUJERES EN EL PARLAMENTO EUROPEO. ELECCIONES JUNIO 2009 Y MAYO 2014.

	Elecciones mayo 2014 (1)		Elecciones junio 2009 (2)	
	Total escaños	% mujeres	Total escaños	% mujeres
UE-28	750	37,0	736	35,1
Bélgica	21	29,0	22	36,4
Bulgaria	17	29,0	17	41,2
Rep. Checa	21	24,0	22	18,2
Dinamarca	13	38,0	13	46,2
Alemania	96	36,0	99	37,4
Estonia	6	50,0	6	50,0
Irlanda	11	55,0	12	25,0
Grecia	21	24,0	22	31,8
España	53	41,0	50	36,0
Francia	74	42,0	72	47,2
Croacia	11	45,0		
Italia	73	40,0	72	22,2
Chipre	6	17,0	6	33,3
Letonia	8	37,0	8	37,5
Lituania	11	9,0	12	25,0
Luxemburgo	6	33,0	6	16,7
Hungría	21	19,0	22	36,4
Malta	6	67,0	5	0,0
Países Bajos	26	42,0	25	48,0
Austria	18	44,0	17	41,2
Polonia	51	24,0	50	22,0
Portugal	21	38,0	22	36,4
Rumanía	32	31,0	33	36,4
Eslovenia	8	37,0	7	28,6
Eslovaquia	13	31,0	13	38,5
Finlandia	13	54,0	13	61,5
Suecia	20	55,0	18	55,6
Reino Unido	73	41,0	72	31,9

Fuentes: (1) Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos proporcionados por el Parlamento Europeo a través de su página web. (2) Elaboración del Instituto de la Mujer a partir de los datos proporcionados por la Unión Interparlamentaria a través de su página web.