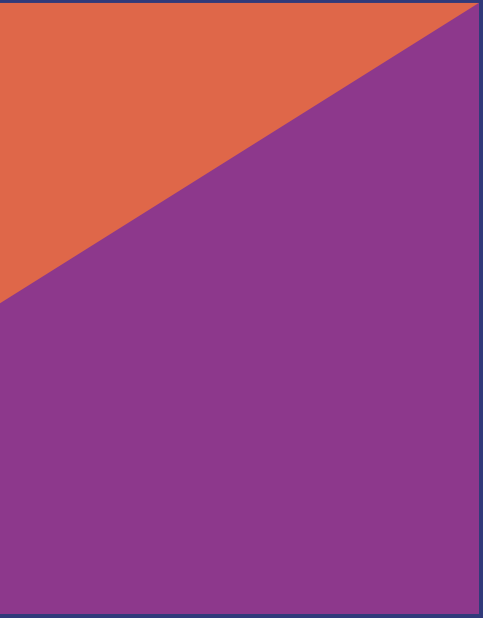


Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES



Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES

© Instituto Andaluz de la Mujer

Edita:

Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

Elaboración de textos:

Carmen Solera Albero, Abogada feminista

Shejia Bourgeat Carrera, Abogada feminista

Ruth Carrillo Parejo, Abogada feminista

Coordinación: Carmen Solera Albero

Diseño y maquetación: Diseño con perspectiva

<https://www.disenoconperspectiva.com>

Depósito legal: SE 2313-2018

PRESENTACIÓN

La participación en igualdad de las mujeres en la vida política, social, económica y cultural es un objetivo primordial y presente en todas las políticas públicas, a fin de lograr un mejor equilibrio entre sexos en los puestos decisorios y de liderazgo en todos los ámbitos. En la consecución de este reto, aun por lograr, hay que actuar desde distintos ámbitos, las garantías que contempla la normativa, como son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y su actual modificación por Ley 9/2018, de 8 de octubre, que reafirma y consolida los principios generales de actuación e introduce importantes cambios para reforzar y profundizar en la estrategia.

También para avanzar en la paridad representativa se debe llevar a cabo mediante la implementación de medidas de acción positiva fundamentadas en la transversalidad, buscando la erradicación de todos los obstáculos, y no solo aquellos referidos a los marcos normativos, para que de esta forma se corrijan esas desigualdades mediante programas y políticas que transformen las estructuras históricas que han provocado y afianzado la desigualdad de género. Se trata, en definitiva, de aplicar medidas positivas destinadas a eliminar las discriminaciones de género creando así unos nuevos estándares en el que la igualdad, paridad, participación y representación equitativa de las mujeres sea real y efectiva.

El Trabajo que presentamos “Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación”, realiza un breve recorrido por la evolución de las principales brechas de género en cuanto a la presencia y participación de las mujeres en los distintos ámbitos de la administración pública, que ponen en evidencia que la participación equilibrada de hombres y mujeres en muchas de las esferas muestra algunos signos de evolución positiva pero con tendencias muy lentas. Así, si bien en términos generales esta presencia se ha incrementado, en las esferas de dirección, poder y toma de decisión este incremento es muy inferior al esperado, reiterando la necesidad de seguir asumiendo planteamientos de carácter integral que posibiliten esta participación, junto con acciones positivas específicamente orientadas por este fin.

También ofrece una serie de claves para implementar la representación equilibrada en los Órganos colegiados y los Jurados, Tribunales y Mesas de Representación, en el marco normativo de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, donde se establece que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se erige en una de las prioridades estratégicas, presenta la "Guía para garantizar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación", teniendo en consideración la modificación del artículo 11 de la actual Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía que pretende fomentar la representación equilibrada en la composición de estos órganos colegiados a fin de lograr la real y efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Esperamos que esta nueva Guía sea de utilidad a todo el personal de los centros gestores de la administración pública con el objetivo puesto en alcanzar la representación y presencia paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos sobre la que se asienta la administración gubernamental.

Elena Ruiz Ángel

Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

1. Introducción	08
2. Marco normativo	13
3. Diagnóstico de la situación actual	24
3.1. Contexto general	24
3.2. En el ámbito de la Educación	27
3.3. En el ámbito de la Justicia	34
3.4. En el ámbito Cultura	41
3.5. En el ámbito del Deporte	46
3.6. Conclusiones generales	50
4. La importancia de aplicar un lenguaje no sexista en los documentos de la Administración Pública	53
5. Acciones Positivas/Pautas	55
6. Anexo. Ejemplos de buenas prácticas	67
7. Glosario	82
8. Bibliografía	86

«La igualdad es una necesidad vital del alma humana. La misma cantidad de respeto y de atención se debe a todo ser humano, porque el respeto no tiene grados».

Simone Weil, filósofa francesa

«La igualdad de las mujeres debe ser un componente central en cualquier intento para resolver los problemas sociales, económicos y políticos».

Kofi Annan, exsecretario general de la ONU

La igualdad entre mujeres y hombres es la base sobre la que se debe asentar toda administración gubernamental. Es el principio que debe regir la actuación de un gobierno, de una sociedad. Este principio se ve materializado, en gran medida, con el respeto y la consecución de la participación y representación equilibrada de ambos sexos en todos los aspectos de la vida, incluidos la política y la administración.

La presente guía aborda la Representación Equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública en general, y de la de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación en particular, todo ello teniendo en consideración su desarrollo en el marco de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Esta representación equilibrada es de obligado cumplimiento en el marco del desarrollo de la actividad de las Administraciones Públicas entre las que se encuentran los Órganos colegiados y los Jurados, Tribunales y Mesas de Representación. Así, los Tribunales de selección son aquellos que se constituyen con el fin de elegir el personal al servicio de una Administración Pública. Dicha selección no se realiza por la vía de oposición o concurso- oposición, sino que se basan, al menos teóricamente, en el principio de igualdad, mérito y capacidad. Por otra parte, un Jurado es un cuerpo colegiado de personas, es decir, un órgano examinador en los concursos, exposiciones o eventos de cualquier índole cultural, deportiva, etc., y las Mesas de Representación y demás Órganos de representación y participación son aquellos formados con una finalidad concreta y que se encuentran al servicio de la Administración Pública de la que dependa.

La característica principal de la representación equilibrada en relación con la composición de estos órganos selectivos y de representación radica en que, en la realidad material o práctica de su composición, existe un abrumador predominio del género masculino pudiendo apreciarse que los miembros que los integran son mayoritariamente hombres y que el número de mujeres es muy residual. No se respeta por tanto, el principio de igualdad entre mujeres y hombres y más específicamente, el principio de representación equilibrada.

¿POR QUÉ SE HA CREADO ESTA GUÍA?

Esta Guía se ha realizado con motivo del actual panorama existente respecto a la composición de los órganos colegiados en general y de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación en particular, que pone de manifiesto el incumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres siendo la representación equilibrada en estos órganos, en muchos casos, inexistente.

Esta cuestión no ha sido objeto de debate previamente, llegando a pasar desapercibido el desequilibrio existente en la actualidad en la creación, composición y desarrollo de la actividad de estos órganos de representación y de decisión. Esta invisibilidad impide que se tomen medidas que puedan combatir esa desigualdad y es por ello que hemos procedido dar a conocer la realidad actual para entender dónde radican los problemas y proporcionar soluciones que puedan ser de utilidad para conseguir una efectiva y real paridad representativa.

Otra de las causas que han motivado la creación de esta Guía son los avances que incorpora la modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía¹, donde mediante la reforma del

1 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y su modificación por Ley 9/2018, de 8 de octubre, establecen:

Artículo 11. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

2. "En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en el cómputo aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta, facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada"

3. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por las Administraciones públicas de Andalucía establecerán las mismas reglas de representación equilibrada definidas para los órganos colegiados en el apartado 2 del presente artículo».

artículo once pretende fomentar la representación equilibrada en la composición de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación. Debido a la modificación normativa hemos querido analizar cuál es la situación actual de estos órganos colegiados, cómo se componen y cuáles son los problemas que rodean a las actuales medidas existentes para garantizar la representación equilibrada de ambos sexos, y ello a fin de conocer en qué medida esta reforma normativa va a ser beneficiosa y efectiva para conseguir la referida representación equilibrada.

¿QUÉ OBJETIVOS PERSIGUE?

La creación de esta Guía tiene como finalidad proporcionar unas pautas, consejos y medidas que deban ser tenidas en consideración a la hora de decidir sobre el tema que nos ocupa, es decir, establecer una serie de principios básicos que obligatoriamente hayan de observarse y se materialicen de manera efectiva a la hora de elegir las personas componentes de Tribunales, Jurados y Mesas de Representación con la finalidad de conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, principio básico que se implementa, de forma transversal, en nuestra Comunidad Autónoma.

¿A QUIÉN VA DIRIGIDA ESTA GUÍA?

Esta *“Guía para la representación equilibrada entre mujeres y hombres en Tribunales, Jurados y Mesas Representación”* está dirigida a la Administración Pública Andaluza y a los organismos y órganos que la componen. La Guía con las pautas, consejos y acciones positivas que contiene tiene como finalidad el impulso de la

«Artículo 11 bis. Órganos directivos o colegiados de los colegios profesionales de Andalucía y corporaciones de derecho público.

1. Los estatutos de los Colegios Profesionales de Andalucía deberán establecer las medidas adecuadas para asegurar que en los órganos de dirección a los que se refiere el artículo 32 de la Ley 10/2003, de 6 de noviembre, reguladora de los Colegios Profesionales de Andalucía, así como en todos aquellos órganos colegiados que se deban constituir con carácter preceptivo, se garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres.

2. Las corporaciones de derecho público de Andalucía deberán establecer los mecanismos adecuados para asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección».

igualdad representativa entre mujeres y hombres en la composición de todos aquellos Órganos, Consejos, Comités, Jurados, Tribunales y Mesas de Representación aportando recomendaciones que fomente la presencia femenina en los mismos, a la vez que se proporcionan una relación de medidas que permitan una conciliación familiar, personal y laboral para el desarrollo de las funciones de las mujeres.

Es, por tanto, necesario atender y analizar los problemas que conlleva el incumplimiento del principio de igualdad representativa para descubrir donde reside el problema del incumplimiento del principio de igualdad representativa. Necesitamos en definitiva, conocer cuáles son los mecanismos fácticos existentes en la actualidad para, una vez corregidos, consigamos garantizar la consecución de ese deseado equilibrio representativo, identificando los aspectos positivos y los negativos, los aciertos y las carencias de la normativa en igualdad representativa.

¿QUÉ ES LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE MUJERES Y HOMBRES? ¿Y LA TRANSVERSALIDAD?

La *representación equilibrada entre mujeres y hombres* se puede definir como un porcentaje de participación en el que ningún sexo predomina sobre otro en la que sus miembros estén constituidos por el mismo número de mujeres y de hombres para que pueda considerarse una verdadera participación efectiva de mujeres y hombres en el proceso de toma de decisiones. Esta paridad representativa se ha de llevar a cabo mediante la implementación de medidas de acción positiva y su base se sustentará en la *transversalidad* que se traduce en la puesta en marcha de programas y acciones políticas que buscan transformar las estructuras históricas que han provocado y afianzado la desigualdad de género. La transversalidad nos sugiere cambios en el proceso de toma de decisiones, transformaciones en los procesos de creación e implementación de las políticas públicas y la evaluación constante de éstas con el fin de velar por el cumplimiento de su cometido. En definitiva, se trata de aplicar medidas positivas destinadas a erradicar las discriminaciones de género creando así nuevos estándares en los que la igualdad, paridad y participación y representación equitativa de las mujeres sea real y efectiva.

2. MARCO NORMATIVO

En el ámbito internacional, europeo, nacional y autonómico relativo a la representación equilibrada entre mujeres y hombres.

La búsqueda de la igualdad real y efectiva de la integración de las mujeres en la sociedad a todos los niveles y las discriminaciones basadas en el sexo constituye un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, habiéndose impulsado de manera importante la superación de la desigualdad de género a partir de la segunda mitad del siglo XX.

La representación equilibrada real y efectiva entre mujeres y hombres constituye un pilar básico para conseguir dicho objetivo: la presencia real y equitativa de la mujer en la sociedad, lo que se refleja en los diferentes textos normativos a nivel internacional, europeo, nacional y autonómico que tienen como objetivo el desarrollo de mecanismos para conseguir dicha igualdad real y efectiva de la mujer en todos los ámbitos.

Así, a **nivel internacional** y, en el marco de la Organización de las Naciones Unidas, si bien el inicio de la lucha contra todo tipo de discriminación hacia la mujer surge con la Declaración sobre Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 1967² y posteriores pronunciamientos, no será hasta 1992, en la **Declaración de Atenas**³, cuando se proclame la necesidad de la total integración, en pie de igualdad, de las mujeres en las sociedades democráticas, naciendo así el término “*democracia representativa paritaria*” y la importancia de real y efectiva paridad de mujeres y

² Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 7 de noviembre de 1967: <http://www.ub.edu/ciudadania/textos/mujeres/mujer1967.htm>.

³ Declaración de Atenas de 3 de noviembre de 1992: http://www.urv.cat/media/upload/arxius/igualtat/JeanMonnet/2013/Lectura_recomendada_Declaracion_Atenas_1992.pdf

hombres en los órganos de decisión. Estas ideas se consolidan en la **Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995**, que en su apartado 181 reconoce que la consecución de una igualdad participativa de mujeres y hombres proveería un equilibrio que reflejaría la composición de la sociedad, siendo necesaria en orden a fortalecer la democracia y promover su correcto funcionamiento. Se establece en la referida Declaración que la participación igualitaria de mujeres en la toma de decisiones no solo es una demanda por simple justicia o democracia sino que también puede conceptuarse como una condición necesaria para que los intereses de las mujeres sean tomados en consideración. En este sentido, sin una participación activa de las mujeres y la incorporación de la perspectiva femenina en todos los niveles de decisión, la idea de igualdad, desarrollo y paz no se podría alcanzar.

En el punto 182, se reconoce que ha existido una infrarrepresentación en la gran mayoría de los países democráticos en todos los niveles gubernamentales especialmente en el ámbito ministerial y otros cuerpos ejecutivos debido en gran medida a los patrones tradicionales de trabajo, que se manifiestan y trasladan a la estructura gubernamental y que han supuesto unas barreras para la participación de la mujer en la vida pública.

Dentro de los objetivos estratégicos de dicha Declaración, en el punto 190, apartado A, se recomienda el establecimiento y fomento de la elaboración de balances de género dentro de los cuerpos gubernamentales y comités, así como en las entidades administrativas públicas, estableciendo unos objetivos específicos e implementando medidas para incrementar sustancialmente el número de mujeres.

A **nivel europeo**, la igualdad de oportunidades para todas las personas es un principio inherente a la política de la UE que se refleja en los tratados constitutivos. Desde su creación, la Unión Europea ha señalado la lucha contra la discriminación, ya sea directa o indirecta, como uno de sus ámbitos de intervención, y la legislación comunitaria la reconoce en la actualidad como delito.

La limitada base legal desde los primeros tratados de la UE no impidió que la Comisión Europea impulsara desde principios de los años 70 directivas, programas e iniciativas de financiación, a la vez que abanderaba campañas de sensibilización en materia de discriminación.

La entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**⁴ con fecha 1 de mayo de 1999 marcó un hito en las políticas de igualdad de la UE puesto que se establece el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades como una de las directrices básicas de la política de la Unión Europea. Así, el Consejo se compromete a adoptar todo tipo de medidas contra la discriminación, pretendiendo reforzar la igualdad entre mujeres y hombres.

En esta misma dirección, la Comisión Europea aprobó el día 25 de noviembre de 1998 un “paquete de medidas contra la discriminación” destinadas a establecer un marco general para la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo.

Uno de los vértices sobre los que se ha asentado la normativa europea en materia de igualdad es la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre del 2000**, la cual en su Capítulo III, artículos 21.1 y 23, se refiere expresamente a la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, respectivamente⁵.

4 Tratado de Ámsterdam, en el que se ampliaron las bases jurídicas de la igualdad de género para incluir las acciones positivas. En su artículo 141.4 establece *“mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”*. Así mismo, en su artículo 2, establece la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la Unión y finalmente en el artículo 3.2 se establece la obligación impuesta a la UE en todas las actividades que desarrolla para cumplir con sus objetivos, de tratar de eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre mujeres y hombres. <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

5 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea:

Art.21.1 **No discriminación:** “Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual”.

Art.23 **Igualdad entre hombres y mujeres:** “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”. http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

La preocupación de la Unión Europea y su anhelo por conseguir una igualdad real y efectiva de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad al entender que es un principio fundamental del derecho comunitario, ha llevado no sólo a reconocer la necesidad de una representación igualitaria entre mujeres y hombres, sino a dar un paso más al promover, mediante distintas resoluciones, una serie de acciones positivas que persigan que el principio de igualdad y su consecuente representación equilibrada se puedan lograr en la práctica. Así, nos encontramos con la **Resolución del Consejo de 27 de marzo de 1995**⁶ sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones o con **la Recomendación del Consejo de 2 de diciembre de 1996**⁷, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión. También la **Deci-**

6 Recomendación del Consejo de 27 de marzo de 1995, que en su artículo primero establece: *“El programa tiene por objeto el fomento de la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones realizadas a nivel comunitario, nacional, regional y local”* <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A51995PC0381>

7 Recomendación del Consejo de 2 de diciembre de 1996, que establece una serie de medidas, algunas como:

- *“Adoptar una estrategia integrada de conjunto, destinada a promover la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisiones y a desarrollar o crear a tal efecto las medidas adecuadas, tales como, en su caso, medidas legislativas, y/o reglamentarias y/o de incentivación”.*

- *“Promover una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los órganos y comisiones gubernamentales a todos los niveles”.*

- *“Sensibilizar a los actores de que se trate acerca de la importancia de que se emprendan iniciativas encaminadas a alcanzar una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los puestos públicos electivos y no electivos a todos los niveles, prestando especial atención al fomento de una composición equilibrada de los comités, las comisiones y los grupos de trabajo, tanto a escala nacional como a escala comunitaria”.*

- *Establecer, poner en práctica o desarrollar un conjunto coherente de medidas que favorezcan la igualdad en la función pública y que respeten el concepto de participación equilibrada en los procesos de toma de decisiones, y velar por que, al celebrar concursos u oposiciones para puestos de trabajo, las comisiones que elaboren las pruebas y los tribunales que las presiden estén compuestos de manera lo más equilibrada posible por mujeres y hombres”.* <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31996H0694>

sión de la Comisión de 19 de junio de 2000 ⁸ relativa al equilibrio entre mujeres y hombres en los Comités y grupos de personas expertas creados por la Comisión en la cual se establece un sistema de cuotas a fin de contar, al menos, en dichos Comités con una representación del 40% de cada sexo.

Finalmente, se encuentra **la Recomendación REC (2003) del Comité de Ministros a los Estados Miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos político y público** ⁹ en la que se establecen una relación de recomendaciones de las que se desprende que para que exista una verdadera participación equilibrada de ambos sexos, debe existir una representación de mujeres u hombres en cualquier órgano de toma de decisiones en la vida política o pública, no inferior al 40%.

8 Decisión de la Comisión de 19 de junio de 2000: *“La Comisión se compromete a conseguir una representación equilibrada de hombres y de mujeres en los grupos de expertos y comités que establezca. El objetivo a medio plazo es alcanzar un mínimo de un 40 % de personas de cada sexo en cada comité y grupo de expertos”.* <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000D0407>

9 Recomendación, de 12 de marzo de 2003, del Comité de Ministros sobre participación equilibrada de las mujeres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público, en la que realizan unas recomendaciones a los gobiernos de los Estados miembros, las cuales son: 1. Que se comprometan a promover la representación equilibrada de las mujeres y los hombres mediante el reconocimiento público de que la igualdad en el reparto del poder en el proceso de toma de decisiones entre mujeres y hombres de distinta condición y edad, fortalece y enriquece la democracia; 2. Que protejan y promuevan la igualdad de derechos civiles y políticos de las mujeres y los hombres, incluidos el derecho de sufragio pasivo y la libertad de asociación; 3. Que garanticen que mujeres y hombres pueden ejercer su derecho individual al voto y, a tal fin, adopten todas las medidas necesarias para eliminar la práctica del voto familiar; 4. Que revisen su legislación y sus prácticas con el fin de garantizar que se aplican y se ponen en marcha las estrategias y medidas recogidas en la presente recomendación; 5. Que promuevan y fomenten medidas especiales para estimular y apoyar el deseo de las mujeres de participar en la toma de decisión política y pública; 6. Que consideren el establecimiento de objetivos vinculados a unos plazos con el fin de alcanzar la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisión política y pública; 7. Que garanticen que la presente recomendación se pone en conocimiento de todas las instituciones políticas y entidades públicas y privadas pertinentes, en particular de los parlamentos nacionales, las autoridades regionales y locales, los partidos políticos, la administración pública, los organismos públicos y semi-públicos, las empresas, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las organizaciones no gubernamentales; 8. Que sigan y evalúen los avances en la consecución de la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la vida política y pública, e informen periódicamente al Comité de Ministros acerca de las medidas adoptadas y de los avances logrados en este campo. https://www.uv.es/igualtat/legislaciueuropa/NORMATIVA%20EUROPEA_Recom_2003_3_Participacion.pdf

La búsqueda de la igualdad y representación equilibrada entre mujeres y hombres ha sido reconocida también a nivel judicial. Y en este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha defendido tanto la eliminación de cualquier tipo de discriminación por sexos como el reconocimiento de la necesidad e idoneidad del impulso de acciones positivas encaminadas a superar las desigualdades, tal y como se aprecia en varias sentencias: **la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 6 de julio de 2000, la Sentencia del TJUE, de 17 de octubre de 1995, la Sentencia del TJUE de 28 de marzo de 2000**, que refuerzan la importancia de la aplicación de acciones positivas para garantizar una representación equilibrada¹⁰.

No cabe duda que esta preocupación por la búsqueda de una igualdad representativa entre ambos sexos es objeto de interés en nuestro país por lo que se ha desarrollado un amplio marco normativo estatal con el que se promueven medidas destinadas al impulso y consecución de la igualdad y la representación equilibrada, real y efectiva, entre mujeres y hombres en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Ahora bien, dentro de la **normativa nacional** es indispensable acudir a nuestra Carta Magna, la Constitución Española de 1978 que en su artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de remover las barreras que obstaculizan la igualdad real y efectiva¹¹.

¹⁰ STJUE, 6 de Julio de 2000: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc-30db1292e59435724afe87df8020bde420b2.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKa3f0?text=&docid=45065&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5927>

STJUE, 17 de Octubre de 1995: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc-30d61010d7b6db6f4631a329c2fd88f6aebd.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyMbNr0?text=&docid=99475&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=789231>

STJUE, 28 de Marzo de 2000: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45195&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=291839>

¹¹ **Constitución Española.** Art.14: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Art.9.2: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

La Ley que regula la igualdad entre mujeres y hombres es la denominada **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**¹², que integra y entiende la transversalidad de género como elemento sustancial de la actuación de la Administración Pública. Esta ley incorpora al ordenamiento jurídico español Dos Directivas en materia de igualdad de trato, la Directiva 2002/73/CE (de reforma) de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de Igualdad.

En su artículo 11 reconoce la necesidad que los poderes públicos adopten acciones positivas para corregir y evitar situaciones de desigualdad. La transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres se refleja asimismo en el artículo 15 de la misma. Otro de los apartados de vital importancia y que atañe a esta guía es el referente a los artículos 52, 53 y 54 del Capítulo III relativo al principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Es, en esta dirección, y sobre la base del principio de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los aspectos, incluidos el de representación equilibrada, donde contamos con diversa normativa que ha servido para complementar las medidas en pos de la igualdad así como: el **Real Decreto 1370/2007 de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres** que posteriormente será modificado por el Real Decreto 41/2009, de 23 de enero¹³ y el **Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración de Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres**¹⁴.

¹² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

¹³ Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-2031>

¹⁴ Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración de Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-517>

Las acciones positivas en el marco normativo nacional, en defensa del principio igualdad de oportunidades de las mujeres, se traducen en particular, en la creación de Planes Específicos (de ámbito estatal, autonómico y local), órganos administrativos estatales tales como el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer así como órganos regionales (en nuestra Comunidad Autónoma el Instituto Andaluz de la Mujer integrado en la Consejería con competencias en Igualdad) que asumen como funciones, entre otras, el seguimiento de los planes estratégicos y de la inclusión de la igualdad de género en la agenda política.

Finalmente, a **nivel autonómico**, existe diversa normativa relativa a la igualdad de género en general, y la representación equilibrada de mujeres y hombres en particular. Entre la normativa considerada como fundamental contamos con el **Estatuto de Autonomía de Andalucía**¹⁵, de 20 de octubre de 1981, reformado por Ley Orgánica 2/2007, que en su articulado establece principios análogos a los propuestos en el artículo 14 de la Constitución Española. En su articulado se proclama la igualdad de género como uno de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía y la consagra como principio rector de los poderes públicos de nuestra Comunidad estableciéndose que las políticas de género deben centrarse, entre otros aspectos, en la presencia equilibrada, la equiparación laboral entre mujeres y hombres, la incorporación de valores igualitarios en la educación, la elaboración de informes de impacto de género, la conciliación de la vida laboral, familiar, personal, etc.

15 Estatuto de Autonomía Andaluz:

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/lo_2-2007.pdf

Art. 14: *“Prohibición de discriminación. Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes Étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedir acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas”.*

Art.15: *“Igualdad de género. Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos”.*

La preocupación por parte de nuestra Comunidad Autónoma por promover la igualdad entre mujeres y hombres así como la representación equilibrada entre ambos sexos en todos los ámbitos, en especial el del sector público, se ha manifestado a través de diversa normativa, suponiendo una herramienta importante para la consecución de ese objetivo. Es de destacar la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía**¹⁶ considerada como la base normativa sobre la que se asienta la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, siendo su objetivo “la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres”. Esta Ley vincula a todos los poderes públicos de nuestra Comunidad Autónoma que han de respetar los principios generales que se reflejan en el artículo cuarto, entre los que cabe destacar el principio de fomento de la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los distintos órganos de representación y de toma de decisiones, como es el caso de las candidaturas a las elecciones al Parlamento de Andalucía. Asimismo, y para avanzar e ir más allá en la integración del principio de igualdad en Andalucía, la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, da un paso más desarrollando la normativa de igualdad de género andaluza a fin de profundizar en los instrumentos y las herramientas imprescindibles para que la igualdad legal se plasme en la realidad cotidiana de las mujeres y hombres de Andalucía. En este sentido, la representación equilibrada que regula el artículo 11 y el artículo 11 bis, entre otros, se obliga a garantizar y adaptar dicha participación equitativa en

16 Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía: *“La presente Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía tiene como objetivo la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La superación de la desigualdad por razón de género ha sido impulsada de manera extraordinaria, si se analiza desde una perspectiva histórica, desde la segunda mitad del siglo pasado” “En consecuencia, los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía están vinculados a lo establecido en los tratados y en las normas constitucionales y estatutarias relacionadas, teniendo la obligación de adoptar las medidas necesarias para promover la igualdad de derechos de las mujeres y de los hombres. Para ello, deben ejercitar las competencias que les corresponden desde una perspectiva de género, formulando y desarrollando una política global de protección de los derechos de las mujeres. La igualdad formal debe llenarse de contenido a través de una actuación decidida de todos los poderes públicos y de una progresiva concienciación social e individual. Ésa es la finalidad esencial de esta ley, que pretende contribuir a la superación histórica de la desigualdad de la mujer en Andalucía; desigualdad que presenta la singularidad de que afecta a más de la mitad de la población, por lo que exige un mayor compromiso de los poderes públicos en el marco de un Estado social y democrático de Derecho”.*

los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía así como en la composición de los órganos colegiados de la misma para que ese Principio de Igualdad y por ende, la perspectiva de género que preside la acción del Gobierno Andaluz, quede integrado en todos los ámbitos, también y, por supuesto, en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación.

Y ello derivado de lo establecido en el artículo 64 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, anteriormente citada, por el que se establece la elaboración de un informe periódico sobre las actuaciones realizadas con relación a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, es decir, la realización de este informe tiene como principal objetivo evaluar la aplicación de la citada ley y de las actuaciones encaminadas al cumplimiento de la igualdad. Así, será el **Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía**¹⁷, el que se encargue de reglar la periodicidad, contenido y procedimiento de realización del informe periódico.

Entre nuestra normativa andaluza contamos con dos leyes importantes que incluyen en su contenido medidas positivas para la consecución de la igualdad de género en el ámbito de la Administración Pública Andaluza:

-La **Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas**, que en su Capítulo VIII, artículo 139, hace referencia a las medidas de género a nivel de informe de evaluación del impacto de género¹⁸.

En esta misma línea, la Orden de 23 de mayo de 2011, por la que se dictan normas para la elaboración del Presupuesto de la Junta de Andalucía para el año 2012, que entre sus prioridades y criterios aplicables a la elaboración de los Pre-

¹⁷ Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/2/2>

¹⁸ Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2003/251/6>

supuestos destaca el impulso de las actuaciones que eviten y reduzcan, en su caso, la desigualdad entre mujeres y hombres al objeto de posibilitar los proyectos personales a lo largo del ciclo vital y de no restar potencial al crecimiento de la economía andaluza.

-Y la **Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía**¹⁹ que establece un modelo organizativo basado, entre otras cuestiones, en la igualdad de trato entre mujeres y hombres. Así, se incorporan unos principios que han de regir las relaciones de los órganos de la Junta de Andalucía, entre los que se encuentra el de igualdad entre mujeres y hombres, el cual se ve materializado en una representación equilibrada entre ambos sexos. Los artículos 18 y 19 de esta Ley regulan la obligación de garantizar esta representación igualitaria en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía y también en la composición de los órganos colegiados y que se desprende de la literalidad del artículo 89, en su apartado segundo, letra a.

No cabe duda de que toda esta normativa ha supuesto un paso importante en la lucha por la consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Pública Andaluza. Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer para que esa igualdad representativa sea efectiva y se vea reflejada en la realidad práctica de la Administración en todas sus vertientes.

19 Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía:

Art 18. Representación equilibrada: *“Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno”; “A estos efectos, se entiende por representación equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres al menos en un cuarenta por ciento”.*

Art 19. Órganos colegiados: *“En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 18 de esta Ley. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente: a) Del cómputo se excluirán aquellos miembros que formen parte del órgano en función del cargo específico que desempeñen. b) Cada una de las instituciones, organizaciones y entidades que designen o propongan representantes deberá tener en cuenta la composición de género que permita la representación equilibrada”.* <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/215/1>

3. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

3.1. CONTEXTO GENERAL

La desigualdad en la participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida política y en el desarrollo de las actividades de las distintas Administraciones Públicas tanto a nivel estatal, autonómico, como local. Es desgraciadamente una realidad patente en nuestro entorno. Se trata de un problema social que sabemos existe y que es inadmisibles en un Estado democrático por cuanto constituye un gran obstáculo para el desarrollo social así como para la consecución de una cultura basada en una igualdad de género en la que la idea de representación equilibrada no pueda considerarse como un mero concepto sino como un requisito *sine qua non* en la actuación de las Administraciones Públicas y en la composición de los distintos órganos colegiados y representativos que trataremos a continuación.

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

Lamentablemente, a pesar de la normativa existente en materia de igualdad y las medidas derivadas de la misma, resulta evidente que algo está fallando pues la infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito de las Administraciones Públicas en general y de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación en particular, es un problema sin resolver latente en nuestro contexto social.

Entonces, cabe preguntarse: ***¿Qué está pasando? ¿Qué está fallando? ¿Dónde se encuentra el problema? Y, sobre todo, ¿Cómo podemos solucionarlo?***

¿Cómo podemos conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en el desarrollo de la actividad de las Administraciones Públicas Andaluzas?

Esta guía pretende aportar luz antes estas preguntas y otras muchas que puedan surgir cuando pensamos, por ejemplo, en los Tribunales de Selección en los que de cinco miembros solo uno de ellos es una mujer, o cuando entre las personas que integran los Jurados observamos una clara mayoría del sexo masculino. Con esta Guía se pretende analizar y dar respuesta una realidad tangible que, aunque reglada normativamente, no es efectiva.

Quando se trata de la representación equilibrada en el ámbito del sector público se debe abordar el **Principio de Representación Equilibrada** que ha de hacerse efectivo en la composición de los órganos directivos de la Administración Pública en todos los niveles así como en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

En el ámbito de la Administración Pública y, en particular, en nuestra Comunidad Autónoma, es indispensable que se lleven a cabo medidas que permitan eliminar los obstáculos que impiden una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Una parte fundamental para que se pueda hablar de igualdad es la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos decisorios que se componen por los órganos colegiados de selección, representación y valoración.

En el ámbito autonómico se han establecido algunas de estas medidas siendo la principal la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía²⁰ y su modificación por Ley 9/2018, de 8 de octubre**. Esta ley

²⁰ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/1> Y su modificación por Ley 9/2018, de 8 de octubre, https://juntadeandalucia.es/boja/2018/199/BOJA18-199-00033-16661-01_00143935.pdf.

ha sido el germen sobre el que se han desarrollado un gran número de Reglamentos y Acciones Positivas encaminadas a promover la igualdad de sexos en general y la representación equilibrada en particular. Así en su artículo 11.2, se establece:

Artículo 11. Representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados.

1. Se garantizará la representación equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de titulares de órganos directivos de la Administración de la Junta de Andalucía cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno.

2. "En la composición de los órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía deberá respetarse la representación equilibrada de mujeres y hombres, incluyendo en el cómputo aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen. Este mismo criterio de representación se observará en la modificación o renovación de dichos órganos. A tal efecto, cada organización, institución o entidad a las que corresponda la designación o propuesta, facilitará la composición de género que permita la representación equilibrada"

3. Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que regulen los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por las Administraciones públicas de Andalucía establecerán las mismas reglas de representación equilibrada definidas para los órganos colegiados en el apartado 2 del presente artículo».

«Artículo 11 bis. Órganos directivos o colegiados de los colegios profesionales de Andalucía y corporaciones de derecho público.

1. Los estatutos de los Colegios Profesionales de Andalucía deberán establecer las medidas adecuadas para asegurar que en los órganos de dirección a los que se refiere el artículo 32 de la Ley 10/2003, de 6 de noviembre, reguladora de los Colegios Profesionales de Andalucía, así como en todos aquellos órganos colegiados que se deban constituir con carácter preceptivo, se garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres.

2. Las corporaciones de derecho público de Andalucía deberán establecer los mecanismos adecuados para asegurar la representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección».

La composición de los órganos colegiados, de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación ha de respetar el principio de representación equilibrada y con ello se logrará la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres

y hombres. Será necesario no solo que se implementen medidas de acción positiva sino que se analicen los posibles errores y/o problemas que se constatan en las acciones positivas actualmente adoptadas dado que en la actualidad siguen mostrándose insuficientes, sin eficacia en algunos de los casos. Para ello se estudiará la realidad actual de los órganos de selección y representación propios de la Administración Pública Andaluza o de aquellos que, aun no siendo propios, están vinculados a esta.

Nos preguntamos ***¿Qué está pasando en la Administración Pública Andaluza? ¿Existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de sus órganos colegiados? ¿Y en la composición de los Tribunales, Jurados y Mesas de representación?***

Para poder extraer conclusiones, analizaremos algunos ámbitos de la Administración Pública de nuestra Comunidad Autónoma.

3.2. EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN

La superación de los antiguos roles femeninos que limitaban a la mujer a las labores del hogar y del cuidado ha supuesto una clara evolución que se ha podido observar en los distintos ámbitos de la Administración Pública en general, y en el ámbito de la educación, en particular. No solo se ha producido un cambio en el modelo del sistema educativo sino también en la organización interna a nivel administrativo.

A lo largo de los años se ha venido dando un gran aumento de la presencia femenina en el ámbito de la educación, así, por un lado y en lo que al alumnado se refiere, existe una mayor tasa de escolarización femenina en la educación básica de la misma manera que sucede en la educación superior.

Por otro lado, la presencia femenina también resulta evidente en el ámbito de la docencia, fundamentalmente por dos factores importantes: la participación activa por parte de las mujeres en las oposiciones para puestos docentes y la igualdad de oportunidades proporcionada por este sistema de selección. La presencia femenina y la representación equilibrada es una realidad en la docencia de la edu-

cación básica pero, ¿Qué ocurre con la representación femenina en la docencia en la educación superior?

Si atendemos al hecho que el sistema educativo conlleva necesariamente una actuación administrativa cabe preguntarse ¿Existe una representación equilibrada en los órganos que desempeñan la actividad de la Administración Educativa? Para dar respuesta a estos interrogantes debemos partir del hecho que la Educación es una competencia asumida por nuestra Comunidad Autónoma²¹. En el sistema educativo andaluz debe regir, como en el resto de las Administraciones Públicas, el principio de igualdad, un principio que se traduce en la presencia y participación equilibrada entre mujeres y hombres.

En lo que a la educación no universitaria se refiere, podemos advertir que ha existido una evolución positiva en cuanto a la presencia femenina en el profesorado, llegando incluso en la actualidad a ser mayoritaria la presencia femenina docente en gran parte de los Centros Escolares de la Comunidad Andaluza.

Ahora bien, el sistema educativo andaluz va más allá de las aulas. Contamos con todo un conjunto de órganos administrativos en cuyo régimen de funcionamiento no queda tan clara esa representación equilibrada. No se encuentran en las bases normativas de muchos de sus órganos colegiados alusión alguna a esa paridad representativa entre mujeres y hombres para su constitución y funcionamiento, en ocasiones ni siquiera fomentándola.

Un claro ejemplo se observa en órganos como el **Consejo Escolar de Andalucía y los Consejos Escolares Provinciales, Comarcales y Municipales**, órganos fundamentales cuyo objetivo es garantizar una participación de todas las personas que influyen en el sistema educativo tales como profesorado, madres y padres, alumnado, entre otros, siendo innegable por tanto, el poder decisorio de los mis-

²¹ Esto viene recogido en el Estatuto de Autonomía de Andalucía en el Título II, Capítulo II, en los artículos 52 y 53, los cuales otorgan competencia exclusiva, compartida y de ejecución en materia de enseñanza no universitaria, tanto obligatoria como no obligatoria, y sobre determinados aspectos en materia de enseñanza universitaria, sin perjuicio de la autonomía universitaria. http://www.juntadeandalucia.es/html/especiales/estatuto/images/lo_2-2007.pdf

mos y, en consecuencia, la necesidad de que representen a la generalidad de los integrantes y la totalidad de los intereses de la comunidad educativa.

La normativa que regula estos órganos es la Ley 4/1984, de 9 de Enero, de los Consejos Escolares²². Esta legislación ha sido desarrollada y ha sufrido diversas modificaciones de las que se puede destacar una redacción menos sexista²³. Si nos centramos en su lectura no obstante, observamos que no se cumplen las pautas establecidas en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, en cuanto a la composición de sus órganos colegiados. Es más, no hay mención alguna sobre la representación equilibrada entre mujeres y hombres.

La falta de exigencia u obligatoriedad de la presencia equilibrada de ambos sexos en la composición de estos órganos tan significativos para el sistema educativo andaluz suponen no solo un grave perjuicio y quebranto sino que nos encontramos ante una verdadera falta de representación de los intereses de toda la sociedad habida cuenta que estos órganos cumplen con una misión fundamental cual es el desarrollo del sistema educativo en aspectos importantes como es la programación anual de la enseñanza, los distintos proyectos de ley, reglamentos, convenios, la administración de gastos, entre otros.

En definitiva, la representación y participación femenina se encuentra aceptablemente reflejada en la educación primaria y secundaria, sin embargo, no existen estos niveles de participación femenina en los altos cargos y órganos decisorios. Al igual que en la educación básica, cabe preguntarse ¿Rige una representación equilibrada entre mujeres y hombres en nuestras Universidades?

22 Ley 4/1984, de 9 de enero, de los Consejos Escolares. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº 4 del 10/01/1984, en la página nº 47, en <http://www.juntadeandalucia.es/boja/1984/4/boletin.4.pdf>.

23 Ley 17/2007, de 10 de Diciembre, de Educación de Andalucía que en su Disposición Final Primera establece modificaciones a los artículos 6, 10, 16 y 17 de la ley antes citada de Consejos Escolares. Así mismo, se desarrolla dicha ley en el Decreto 332/1988, del 5 de Diciembre, por el que se regula la composición y funcionamiento de los Consejos Escolares de ámbito territorial en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y que a vez fue modificado por el Decreto 286/2010, de 11 de Mayo.

La participación de las mujeres en la educación universitaria ha evolucionado de forma muy positiva. Desde que en 1910 se permitiera el acceso a las mujeres a los centros universitarios²⁴ la presencia femenina ha aumentado de tal manera que un siglo después existen más mujeres que hombres en las aulas. Sin embargo, no podemos manifestar lo mismo del personal docente ya que la presencia femenina en el profesorado de la enseñanza superior es claramente inferior con respecto a la educación básica, lo mismo que ocurre en su estructura administrativa.

Se podría pensar que en el ámbito de la educación universitaria el principio de igualdad propio de un Estado democrático se apreciaría con mayor firmeza en las esferas de la educación superior, es decir, a día de hoy se tendría superada la desigualdad de género en este ámbito, pero en la realidad no siempre es así.

No sería justo afirmar que no se ha luchado desde la Junta de Andalucía contra la desigualdad de género pues prueba de ello es la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía donde se crearon las Unidades de Igualdad que velan por la representación equilibrada en la estructura de las Universidades. Dichas Unidades de Igualdad, existentes en todas las Universidades Públicas Andaluzas, tienen su origen en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que en su Disposición Adicional Duodécima establece: *“Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el*

24 El 8 de Marzo de 1910 se publicó una Real Orden del Ministerio de Instrucción Pública, permitiendo por primera vez la matriculación de alumnas en todos los establecimientos docentes. Esta orden derogaba otra Real Orden, del 11 de junio de 1888, que admitía la entrada de mujeres en la universidad como estudiantes privados, pero requería la autorización del Consejo de Ministros para su inscripción como alumnas oficiales. Este importante hito en el avance hacia la igualdad fue posible por la tenacidad y decisión de algunas mujeres que decidieron rebelarse contra regulaciones injustas que impedían su acceso al conocimiento y su pleno desarrollo como seres humanos. Entre ellas se encuentra María Elena Maseras que fue la primera mujer que consiguió en 1872 matricularse en una universidad española, con un permiso especial del rey Amadeo de Saboya, para cursar estudios en la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona. Este permiso le permitía cursar la carrera en régimen privado pero no la facultaba para asistir a clase por lo que no fue hasta 1875 que María Elena fue admitida oficialmente en una clase universitaria. Al finalizar sus estudios en 1878 su título no la habilitaba para ejercer la Medicina no siendo hasta 1882 cuando, dado el gran debate generado, el Consejo de Instrucción Pública expidió los títulos que permitían a María Elena Maseras y a Dolores Aleu, ejercer la profesión de Licenciadas en Medicina. https://elpais.com/sociedad/2010/03/08/actualidad/1268002812_850215.html

*desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres*²⁵.

A pesar de ello, la organización y funcionamiento de la educación universitaria siguen teniendo tintes androcentristas y que se evidencia en los nombramientos de los altos cargos, mayormente de sexo masculino, que integran los distintos órganos decisorios de la comunidad universitaria, ya sean colegiados o unipersonales. Esta discriminación vertical en las posiciones de poder y de representación se manifiesta en la literalidad de la normativa reglamentaria que regula la composición de los órganos colegiados de la mayoría de las Universidades Andaluzas, como son el Consejo Social, el Consejo de Gobierno y el Claustro Universitario. En esta normativa no se hace alusión directa a la promoción, obligatoriedad o necesidad de una representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los mismos²⁶. La falta de representación equilibrada también se ve reflejada en los órganos electorales universitarios, como son la Junta Electoral y las Mesas Electorales, en las cuales se percibe nuevamente en el Reglamento que las desarrolla²⁷ una ausencia a cualquier tipo de obligatoriedad o promoción de la representación equilibrada en la composición de dichos órganos. Esto no quiere decir que en la práctica no exista una representación equilibrada entre mujeres y

25 Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>

26 Normativa reglamentaria que regula la composición de los órganos colegiados de algunas universidades andaluzas, ejemplos:

Granada: <http://consejosocial.ugr.es/pages/normativa/documentos/reglamentodeorganizacionyfuncionamientodelconsejosocial/>!

Córdoba: https://www.uco.es/organizacion/secretariageneral/images/doc/docs/reglamentos/Reglamento_Consejo_Gobierno_29_07_14.pdf

Sevilla: <http://servicio.us.es/secgral/sites/default/files/eus.pdf>

Málaga: <https://www.uma.es/media/tinyimages/file/Estatutosde laUniversidaddeMalaga.pdf>

27 A modo de ejemplo tenemos los artículos 10 y 15 del Reglamento Electoral de la Universidad de Granada. <https://www.ugr.es/sites/default/files/2017-09/5420.pdf> o el Reglamento Electoral de la Universidad de Cádiz, artículos 11, 12 y 20. http://secretariageneral.uca.es/wp-content/uploads/2017/10/959641041_972014135256.pdf

hombres pero sería erróneo afirmar que es fruto de la aplicación de los preceptos legales en materia de representación equilibrada de los reglamentos de funcionamiento de las Universidades, quedando en ocasiones, en su lugar, alusiones a que la elección de las y los vocales seguirán el proceso que dicten los Consejos de Gobierno. El problema pues, radica en que no se aplica en los Reglamentos lo establecido en el artículo 11.2 de la Ley 12/2007 perdiendo eficacia en el concepto pudiendo corregirse si se plasmara literalmente la necesidad de cumplir con el principio de representación equilibrada en vez de remitir al Consejo de Gobierno la misión de establecer la forma de designar a los vocales. El hecho de que no se establezca como precepto necesario y de obligatorio cumplimiento el criterio de representación paridad previsto en el artículo 11.2 diluye su efectividad vinculante a la hora de la elección de los integrantes de estos órganos.

Otro de los aspectos fundamentales a tener en consideración es la representación equilibrada en los órganos unipersonales, donde se observa especialmente reflejada la desigualdad representativa entre ambos sexos, es decir, en estos altos cargos se percibe más claramente la existencia de lo que denominamos *techo de cristal*, el cual supone un límite que obstaculiza a las mujeres para que puedan avanzar impidiendo su desarrollo profesional negándoles el acceso a cargos de mayor cuota de poder. Un claro ejemplo de esta brecha de género se puede observar en la composición del Rectorado de las distintas Universidades andaluzas en las que, actualmente, hay nueve rectores y una única mujer rectora²⁸ .

Los cargos de Rectora o Rector, así como los del Vicerrectorado y Secretarías siempre han contado con un predominio masculino, una situación que se ha repetido en todas las Universidades andaluzas, siendo la Universidad Pablo Olavide de Sevilla la primera en contar con una mujer en el Rectorado²⁹.

28 <https://www.unia.es/servicio-de-comunicacion-e-informacion/la-presidenta-se-reu-con-los-rectores-de-las-universidades-andaluzas>.

29 María Rosario Valpuesta Fernández (Sevilla, 1953-2013). Fue la primera Catedrática de Derecho de la Universidad de Sevilla, Catedrática de Derecho Civil de la Universidad Pablo Olavide y la primera presidenta de la Comisión Gestora encargada de poner en funcionamiento esta universidad. Fuertemente comprometida con la igualdad de mujeres y hombres, fue la primera mujer rectora de una universidad andaluza.

Ante esta realidad solo cabe preguntarnos, ¿Qué está pasando? ¿Por qué las mujeres ven impedido el acceso a estos órganos representativos y decisorios?

La respuesta es compleja ya que la base del problema es la histórica reserva del poder que les ha sido otorgado al género masculino considerando que el poder es cuestión de hombres y que debe perdurar en el tiempo, manteniéndose la reserva de los puestos decisorios y de poder a los mismos lo que obstaculiza y limita el acceso de las mujeres y su desarrollo profesional tanto de forma directa como indirecta. Se trata en consecuencia, de una traba directa al desarrollo profesional femenino mediante la continua y espontánea exclusión de la mujer lo que supone que se ignore la presencia de las mujeres en dichos cargos de decisión y no sean propuestas para la participación en los procesos electivos.

Otra forma de discriminación e impedimento a la superación profesional de las mujeres se produce de forma indirecta mediante la imposición de unos requisitos excluyentes. El contexto actual condiciona el acceso de las mujeres a estos puestos de poder en la medida en que éstas se ven obligadas a ponderar sus prioridades y decidir si pesa más su anhelo profesional o su vida personal y familiar.

«En España, la jornada de un político se extiende hasta las 10 de la noche, con trece inauguraciones y trece actos. Esto es incompatible con un proyecto de vida personal salvo en el caso de las mujeres que asumen los valores masculinos.» Rosario Valpuesta

En definitiva, este condicionamiento pone de manifiesto que existe una exclusión directa que no concibe la participación o representación femenina en puestos decisorios. También concurre una exclusión indirecta consistente en aquella en la que se imponen unas condiciones, unas barreras casi imposibles de superar a las mujeres que desean cursar estudios universitarios y acceder a altos cargos o puestos de poder. Son unas condiciones que se erigen en verdaderos obstáculos que desafían a las mujeres y que implícitamente las obligan a elegir entre su vida personal y su vida profesional, lo que conlleva una renuncia inequívoca de las metas personales. Así, es el sistema androcentrista el que de forma indirecta hace que sean ellas mismas quienes en ocasiones se excluyan y decidan renunciar a sus expectativas profesionales para conformarse con tener un puesto de trabajo aunque este suponga una parálisis profesional.

3.3. EN EL ÁMBITO DE LA JUSTICIA

Es en el ámbito de la Administración de Justicia donde históricamente ha estado patente el predominio del hombre en el desarrollo de esta actividad. Ha existido una apertura a la presencia de la mujer en este sector quedando sin embargo, mucho camino por recorrer para lograr una representación y participación equilibrada y efectiva de ambos sexos.

La presencia de las mujeres en la organización administrativa en el ámbito de Justicia ha tenido una evolución positiva, observándose en la actualidad una clara mayoría femenina entre el funcionariado de la Administración de Justicia. Así, se evidencia en el informe realizado por ADAMS Formación³⁰ en el que se puede constatar que en los puestos de gestión procesal, letradas y letrados, auxilio judicial y tramitación procesal, el número de mujeres triplica al de los hombres. Esta mayoría del género femenino también se detecta en la Judicatura y Fiscalía. La participación de las mujeres en la Administración de Justicia ha supuesto un avance importante en lo que a igualdad de oportunidades se refiere y demuestra que el acceso a los empleos públicos mediante el sistema de oposición es un método eficaz para la consecución de la igualdad representativa entre mujeres y

30 ADAMS FORMACIÓN: <http://www.adams.es/noticias/7-cada-10-nuevos-funcionarios-administracion-justicia-son-mujeres/2889/2/1>

hombres ya que permite que las mujeres puedan acceder a estos cargos públicos en igualdad de condiciones que los hombres.

En este sentido, nuestra Comunidad Autónoma se encuentra a la cabeza en cuanto a una mayor presencia femenina en el funcionariado de la Administración de Justicia lo cual es un claro punto a favor en la lucha por la igualdad. Sin embargo, y a pesar de estas cifras tan esperanzadoras, cabe cuestionarse ¿Sucede lo mismo en el ámbito de los órganos colegiados cuyos componentes son nombrados por libre designación? ¿Existe una participación y representación real y activa de las mujeres en las esferas u órganos superiores? En definitiva, en aquellos puestos que no son adquiridos mediante oposición sino que proceden del sistema de libre designación, ¿Hay una representación equilibrada entre mujeres y hombres?

Para dar respuesta a a estas cuestiones vamos a analizar la composición de los órganos colegiados (Comisiones, Tribunales de Selección, etc.) para descubrir si se ha aplicado el principio de presencia equilibrada establecido en el Capítulo II, artículos 52,53 y 54, de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**³¹ y en Andalucía, el artículo 11.2 de la **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**.

31 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Que en su "Capítulo II: El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Artículo 52. Titulares de órganos directivos- El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. Designación de representantes de la Administración General del Estado. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de

Un aspecto fundamental a tener en consideración es que, si bien la competencia exclusiva en materia de Administración de Justicia es del Estado, las competencias en esta misma materia para las que la legislación estatal exija una previsión estatutaria han sido asumidas por nuestra Comunidad Autónoma de Andalucía en su Estatuto de Autonomía.³²

Partiendo de esta particularidad, dentro de la Consejería de Justicia e Interior de la Junta de Andalucía existen una gran variedad de órganos colegiados que son Comisiones cuya composición, funcionamiento y competencias se encuentran reguladas mediante Decretos.

Tras un análisis de la normativa reglamentaria de algunas de dichas Comisiones, y atendiendo a aquellas cuyos cargos son de libre designación, se ha observado que

mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas. Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe”.

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

32 Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Andalucía: que en su artículo 145 establece: “Asunción competencial. La Comunidad Autónoma asume las competencias en materia de Justicia para las que la legislación estatal exija una previsión estatutaria”.

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/lo_2-2007.pdf

no se alude en las mismas al principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de las mismas ni tampoco se hace remisión expresa al artículo 11.2 de la Ley 12/2007 o al artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007. Un ejemplo de ello se ve reflejado en el **Decreto 98/2015, de 3 de marzo, por el que se regula la organización, funcionamiento y características de los Centros de Internamiento de Menores Infractores de Andalucía y se crea la Comisión Andaluza de Centros de Internamiento de Menores Infractores**³³, en el que se establecen la creación de Comisiones Socioeducativas en las que no se menciona específicamente la necesidad de las personas profesionales que la componen sean mujeres y hombres en igualdad representativa numérica. Teniendo en consideración que, a diferencia de las demás Comisiones reguladas en este Decreto que no son de libre designación, esta Comisión deja un margen de elección de sus componentes por lo que podría haberse establecido la necesidad de igualdad de sexos entre sus profesionales.

En la **Comisión Mixta de Cooperación y Coordinación entre la Consejería de Justicia e Interior y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía**³⁴, en su normativa hace referencia a las Comisiones Mixtas Ad Hoc, en las que únicamente hace mención a la elección de dos miembros designados por la Consejería de Gobernación y Justicia, sin hacer alusión a la representación equilibrada entre estos.

A diferencia de ésta, la **Comisión Institucional de Coordinación y Seguimiento de Acciones para la erradicación de la Violencia de Género**³⁵ en su normativa re-

33 Decreto 98/2015, de 3 de marzo, por el que se regula la organización, funcionamiento y características de los Centros de Internamiento de Menores Infractores de Andalucía y se crea la Comisión Andaluza de Centros de Internamiento de Menores Infractores.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/44/3>

34 ACUERDO de 25 de marzo de 1999, de la Secretaría General Técnica, por el que se da publicidad al Protocolo firmado entre la Consejería y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía para la creación de la Comisión Mixta de Cooperación y Coordinación.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/1999/47/4>

35 Decreto 72/2009, de 31 de marzo, por el que se regula la Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género: que en su artículo 4, apartado tercero, establece : *“En la composición de la Comisión institucional se respetará la representación equilibrada de hombres y mujeres de acuerdo con lo previsto en el*

guladora establece claramente el respeto a la representación equilibrada entre mujeres y hombres entre sus componentes dejando de manera inequívoca la base normativa que fundamenta este principio de representación paritaria. No cabe duda de que se trata de un manifiesto claro, preciso y directo que no deja lugar a dudas y que tiene un carácter vinculante y no de mera promoción, siendo así un ejemplo claro y contundente de una perfecta trasposición del principio normativo de representación equilibrada entre mujeres y hombres, una trasposición que debería realizarse en todos y cada uno de los documentos normativos de los órganos colegiados.

En el ámbito nacional, para acceder a los Cuerpos de Funcionarias y Funcionarios al Servicio de la Administración de Justicia se utiliza un sistema de selección basado en la selección por oposición (la capacidad y aptitud del aspirante) y en la selección por concurso- oposición (que valora determinadas condiciones de formación, méritos o niveles de experiencia en función de lo que establezca en la convocatoria). La encargada de realizar estos procedimientos es la **Comisión de Selección de Personal** cuya regulación se encuentra en el **Real Decreto 1451/2005 del 7 de diciembre**³⁶, en el que se regula su composición y funciones. No cabe duda

artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, el artículo 135 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía y el artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres". <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2009/74/8>

36 Real Decreto 1451/2005 del 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia: que en su artículo nueve establece: *"La Comisión de Selección estará compuesta por cuatro vocales que representen al Ministerio de Justicia, uno de los cuales será un magistrado-juez, fiscal o secretario judicial, que asumirá la presidencia, tres funcionarios del Ministerio de Justicia, uno de los cuales actuará como secretario, que serán propuestos por el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia. A esto se han de sumar los cuatro representantes de las comunidades autónomas con traspasos recibidos en materia de Administración de Justicia, uno de los cuales asumirá la vicepresidencia de la Comisión. Dichos representantes serán propuestos por las mencionadas comunidades autónomas en la forma que se determine por ellas.*

En la composición de la comisión de selección se promoverá la paridad entre mujeres y hombres.

Así mismo, cuando se trate de la selección de Cuerpos Especiales que no hayan sido objeto de traspaso a las comunidades autónomas, esta Comisión estará formada por tres facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, uno de los cuales asumirá la presidencia,

de que se trata de un órgano de gran importancia en tanto que, además de otras muchas funciones, define los criterios para la evaluación y actuación que deben regir el proceso selectivo y analiza y propone al Ministerio de Justicia cuantas medidas puedan resultar convenientes para la mejora de los procesos selectivos.

En la formación y composición de esta Comisión, que se establece en el artículo 9 del citado Decreto se manifiesta que se promoverá la paridad entre mujeres y hombres en su composición, observando que no se establece ninguna medida efectiva al respecto sino que se limita a instar a que se “promueva” la paridad entre mujeres y hombres.

Por otro lado, se encuentran los **Tribunales de Calificadores**, que son los encargados del desarrollo y calificación de las pruebas selectivas de los Cuerpos Generales y Especiales de la Administración de Justicia. Hay un Tribunal Calificador Único para cada uno de los procesos selectivos que efectúa el proceso selectivo en todos los ámbitos territoriales fijados en la convocatoria y en cada Comunidad Autónoma con traspasos recibidos donde se convoquen plazas y se nombra un Tribunal Delegado.

Estos Tribunales Calificadores Únicos y los Tribunales Delegados, en su composición se integran personas nombradas por libre designación y en su artículo 12 del Real Decreto antes citado se hace mención a la promoción de la paridad entre mujeres y hombres en su composición.

Es por todo esto que podemos decir que a nivel estatal, en la normativa de las Comisiones y Tribunales cuyos componentes son de libre designación, efectivamente se menciona la promoción de la representación equilibrada aunque sin hacer alusión alguna a una obligatoriedad de la misma.

dos médicos forenses, uno de los cuales asumirá la vicepresidencia, y tres funcionarios del Ministerio de Justicia, uno de los cuales actuará como secretario. Serán propuestos todos ellos por el Director General de Relaciones con la Administración de Justicia”.

Artículo 12: “En la composición de los tribunales de pruebas selectivas, se promoverá la paridad entre mujeres y hombres”. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-21264>

A pesar de que esta promoción de la igualdad representativa que hemos observado en estas Comisiones y Tribunales de Selección, la Administración de Justicia está compuesta por una estructura orgánica amplia entre la que se encuentran los órganos jurisdiccionales, compuestos por juezas y jueces y magistradas y magistrados. Ante esto cabe preguntarse **¿Hay una representación equilibrada en los Juzgados? ¿Y en los Altos Tribunales? ¿Puede afirmarse que la presencia de las mujeres en los altos órganos judiciales es un hecho?**

En el transcurso del tiempo se ha conseguido una igualdad participativa en el acceso a cargos a los que se accede por oposiciones, como son el caso de la Judicatura, teniendo los mismos derechos de presentación y de condiciones para el acceso a cargos públicos de Justicia. Resulta innegable la gran presencia femenina que se ha consolidado en las últimas décadas. En la actualidad sin duda son más mujeres las que se presentan a las oposiciones a Judicatura. Es una realidad que existe gran participación femenina. Sin embargo, esta igualdad no se ha trasladado a otros ámbitos de la Administración de Justicia, como es el caso de los Altos Tribunales e incluso en el propio Consejo General del Poder Judicial (CGPJ). Los Altos Tribunales están constituidos por miembros cuya designación no depende de un procedimiento selectivo basado en la capacidad y aptitud de las personas candidatas, sino que, son elegidos con criterios discrecionales que evalúan y aprecian los méritos e idoneidad profesional.

Analizando la composición de algunos de estos Altos Tribunales resulta sorprendente que la presencia femenina es muy residual con predominio del género masculino en estos altos órganos decisorios, el cual, a pesar de las iniciativas de promoción que se encuentran en la normativa estatal anteriormente citada y de la actividad realizada por la Comisión de Igualdad como órgano perteneciente al Consejo General del Poder Judicial, no se han conseguido cambios significativos en lo que a la representación equilibrada entre mujeres y hombres se refiere en este ámbito o nivel.

¿Por qué no están las mujeres en las Salas de estos Altos Tribunales? ¿Se debe a la exclusión propia existente dentro de un sector que se mantiene en la perspectiva androcentrista?

Es obvio que existe una realidad innegable y es que, tal y como se manifestaba anteriormente, la existencia de ese *techo de cristal* impide que las mujeres puedan acceder a cargos de poder decisorio y ello no solo por la exclusión propia de un sistema basado en concepciones y paradigmas machistas sino también por la exclusión propia que se produce por parte de las mujeres quienes tienen que elegir entre su satisfacción y desarrollo profesional y su vida familiar.

Compatibilizar la vida familiar con el acceso a cargos de trascendencia e importancia en los altos órganos es complicado pues la actual estructura en la que la carga familiar se concentra en la figura femenina y la falta de medidas reales y efectivas que permitan esa conciliación familiar con la vida laboral, dificulta de manera irremediable la superación de ese *techo de cristal* que les es impuesto a las mujeres y, que, a su vez, y en ocasiones, sean ellas mismas las que se excluyan.

Ante esta situación, surge la imperiosa necesidad de tomar medidas al respecto que permitan superar esos roles y estructuras androcentristas para poder lograr así una representación real y efectiva de las mujeres, en igualdad de condiciones, en los altos órganos decisorios.

3.4. EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA

La Cultura es parte de la esencia de una nación. Constituye una serie de actividades que se traducen en el desarrollo de un territorio. Cultivar y propiciar la cultura es labor de las y los gobernantes tanto a gran escala como a pequeña. El Estado debe fomentar la cultura a través de grandes inversiones en patrimonio histórico, artístico o arqueológico, y estimulando una participación, por parte de la ciudadanía, mediante concursos, becas, cursos, etc.

La cultura supone el desarrollo de actividades intelectuales a partir del estudio y el trabajo y, su importancia radica en la repercusión positiva que tiene tanto a nivel general como particular, pues a la vez que es una herramienta para establecer relaciones entre Estados, la cultura, como afirma la **UNESCO**, "*permite al*

ser humano la capacidad de reflexión sobre sí mismo: a través de ella el hombre discierne valores y busca nuevas significaciones³⁷.

Otra clara definición de cultura es la de Edward Tylor: ***“La cultura o civilización, en sentido etnográfico amplio, es aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad”³⁸.***

En Andalucía, dentro de la riqueza cultural de nuestra Comunidad poseemos los patrimonios históricos y arquitectónicos de la región, la literatura, danza, pintura, deporte, etc. Son tesoros de gran valor fruto de la milenaria historia de Andalucía que ha dejado un gran legado artístico.

Debido a la amplitud del patrimonio cultural andaluz existen muchos órganos cuyo cometido es adoptar todas las medidas necesarias para gestionar, dirigir, fomentar, promover, proteger y conservar dicho patrimonio³⁹. Estos órganos se pueden traducir en dos grupos:

-Los órganos colegiados constituidos por Comisiones y Consejos con dependencia directa de la Administración, bien porque su Presidencia recae en un alto cargo de la Consejería o bien porque son creados por la misma.

-Los organismos adscritos, que son Corporaciones, Patronatos e Instituciones que se encargan de la investigación, conservación, promoción y difusión de las distintas esferas que componen dicho patrimonio cultural.

37 UNESCO: <http://www.unesco.org/new/es/mexico/work-areas/culture/>

38 TYLOR, Edward B. (1975) [1871] “La ciencia de la cultura”, a KAHN, J.S. (comp.): El concepto de cultura: textos fundamentales, p. 29-46. Barcelona, Anagrama.

39 Junta de Andalucía-Consejería de Cultura: <http://www.juntadeandalucia.es/organismos/cultura/consejeria.html>

En el ámbito de los órganos adscritos, destaca las instituciones vinculadas a la Consejería de Cultura pero que tienen un régimen jurídico y administrativo autónomo. Una de las cualidades más importantes, en referencia al tema que nos atañe es que sus integrantes no son de libre designación pues están compuestos por miembros que desempeñan cargos públicos previamente establecidos. A modo de ejemplo, el Patronato de la Alhambra cuya Presidencia se ostenta por la persona en la que recaiga la titularidad de la Consejería de Cultura. Por este motivo, no cabe cuestionar el criterio de representación equilibrada entre mujeres y hombres entre sus integrantes ya que se trata de puestos no designados aleatoria y libremente.

Por otro lado, los órganos colegiados siguen la misma dinámica que en el resto de las Consejerías donde los miembros que las componen son mayoritariamente designados mediante el sistema de libre designación.

En el ámbito de la cultura existen numerosas Comisiones y Consejos que asciende en la actualidad a veintinueve. Son órganos de información, consulta y asesoramiento técnico en sus ámbitos respectivos. Si analizamos la aplicación de la representación equilibrada entre mujeres y hombres y valoramos la real y efectiva aplicación del artículo 11.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre en los distintos textos normativos que regulan la formación de estos órganos colegiados dentro de la Administración, partiendo del hecho de que hay miembros de esos órganos que se excluyen de la libre designación por ser parte de las administraciones de las que dependen, se puede apreciar que en algunos de éstos existe una tendencia favorable a la integración del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres ya que en la normativa que regula su composición y funcionamiento se hace alusión a la observancia y respeto al principio de representación equilibrada de ambos sexos.⁴⁰

40 Así, tenemos: **La Comisión de Transparencia de la Consejería de Cultura** (Normativa 2015), que en su art. 12.4 establece: *“La composición de la Comisión de Transparencia respetará la representación equilibrada de mujeres y hombres facilitando cada centro directivo dicha representación, velándose asimismo porque alguna de las personas que compongan la Comisión tenga conocimientos y experiencia en la aplicación del principio de transversalidad de género”*. http://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/152/BOJA15-152-00007-13889-01_00074924.pdf.

En contrapartida, se observa que existen muchos otros órganos que en su Reglamento no hacen alusión alguna a la igualdad representativa entre los miembros que los componen. Se constata que en estos casos la normativa reguladora no ha sido actualizada. La mayoría de los Consejos así como las Comisiones que dependen de estos, tienen normas anteriores al siglo XXI, es decir, anteriores al desarrollo normativo específico en materia de igualdad⁴¹.

Existen en la Consejería gran cantidad de actividades que promocionan la Cultura en la región, como ofertas de empleo, becas, cursos, premios, etc., siendo esta la forma de promocionar y difundir la cultura andaluza así como las contribuciones de la ciudadanía quienes, mediante sus creaciones y obras que ayudan no sólo al engrandecimiento sino a que ésta perdure activamente en nuestra sociedad.

41 Entre estas se encuentran: **Comisión Mixta Junta de Andalucía - Obispos de la Iglesia Católica para el Patrimonio Cultural** (normativa 1999): No hace alusión alguna a paridad, pues los miembros por parte de la junta lo son por el cargo que ostentan en la misma y los miembros por parte de la Iglesia siempre van a ser hombres aunque en este caso sí que hay libre designación, pues se elegirá un miembro de cada una de las diócesis que se enumeran en la norma. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/1999/75/27>

Comisión Técnica del Conjunto Arqueológico de Madinat Al-Zahra (normativa 1997), no se aplica el principio de paridad, pues en su artículo 8.2.a establece: *“Cinco vocales de libre designación, que serán nombrados y separados libremente por el titular de la Consejería de Cultura, de entre personas expertas y de reconocido prestigio en el ámbito de la arqueología, del urbanismo, de la geología, de la botánica y de las demás disciplinas que afecten al mejor conocimiento de la Zona Arqueológica”*. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/1998/17/d6.pdf>

Consejo Andaluz del Patrimonio Histórico (normativa 1993), en su artículo 8 que refleja la composición del mismo no se hace alusión alguna a la representación equilibrada entre mujeres y hombres: *“Cinco representantes de las Universidades Andaluzas designados por el Consejo Andaluz de Universidades, dos representantes de las Fundaciones Culturales Privadas que desarrollen principalmente sus actividades en Andalucía, y que, de conformidad con su Carta Fundacional y sus Estatutos, tengan como uno de sus fines la protección, conservación, difusión e investigación del Patrimonio Histórico Andaluz”*. Así mismo en el artículo 12, en el que se regula la composición de las comisiones que dependen de este consejo (las cuales se enumeran en el art. 11), no se hace alusión a la paridad representativa, así establece: *“Las Comisiones Andaluzas de Bienes Culturales estarán compuestas, cada una de ellas, por nueve vocales, designados por el Consejero de Cultura y Medio Ambiente de entre personas de reconocido prestigio en los respectivos campos del Patrimonio Histórico inmueble y mueble. La Arqueología, la Etnología, la Archivística y la Museología”*. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/1993/18/1>

En esta línea se regulan, en 2012, los *Premios Andalucía de la Cultura*, mediante el **Decreto 67/2012, de 13 de Marzo**⁴², que se otorgan en todos los ámbitos. En esta norma, concretamente en su artículo quinto, apartados 2 y 3, además de la convocatoria a los mismos, regula la composición de los Jurados, encargados de valorar en cada ámbito los logros de las personas candidatas para el otorgamiento de los premios. Son designados mediante Orden del órgano competente y con carácter honorífico de cada uno de los colectivos pertinentes en función del premio a otorgar (pintura, escritura, música, etc.). Así, los jurados están conformados de personalidades en cada uno de los ámbitos de la cultura. En este contexto es de aplaudir la puntualización del texto ya que no solo dicta que se respetará el principio de paridad entre mujeres y hombres sino que, a su vez, remite a la ley en la que este precepto se redacta.

Además de estos concursos existen otros muchos entre los que se encuentran una gran variedad de convocatorias llevadas generalmente a cabo por órganos adscritos a la Consejería que se apoyan en su régimen de autonomía y en la finalidad que persiguen (producir, fomentar y divulgar la cultura, en todos sus ámbitos) para llevarlas a cabo.

La realidad de estas convocatorias en cuanto al principio de representación equilibrada se refiere es muy variada, pues si analizamos algunas de las últimas convocatorias podemos observar cómo se hace referencia a tal principio o se remite a una norma de rango superior que lo incluye para la creación de estos órganos

42 DECRETO 67/2012, de 13 de marzo, por el que se crean y regulan los Premios Andalucía de la Cultura:

Artículo 5- Convocatoria y Jurados: "2. Cada Premio tendrá un Jurado, compuesto por un mínimo de cinco y un máximo de nueve personas, todas ellas de reconocido prestigio en los distintos ámbitos culturales, y cuya labor tendrá carácter honorífico".

"3. Mediante Orden de la Consejería competente en materia de cultura se designará a las personas integrantes de los Jurados, cuya composición se hará pública en la Orden de concesión de cada Premio. En la designación de los Jurados se respetará la representación equilibrada de las mujeres y los hombres, en los términos establecidos en el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía".

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2012/63/d/updf/d10.pdf>

colegiados⁴³. Sin embargo, no siempre es así, pues esta garantía del principio representativo de ambos sexos no se refleja en la realidad de otros concursos viéndose en muchas ocasiones jurados en los que no solo no se menciona la representación equilibrada en sus convocatorias sino que en la realidad práctica una o ninguna mujer está incluida⁴⁴.

3.5. EN EL ÁMBITO DEL DEPORTE

El deporte se erige como una actividad de ocio, salud, diversión y disfrute. Es un aspecto fundamental en la sociedad actual tanto a nivel individual como a nivel colectivo ya que propicia valores como la constancia, disciplina, cooperación, trabajo en equipo, entre otros, llegando en términos generales a ser un lazo de unión entre culturas, pues el deporte es parte de ésta y su fin ulterior en innumerables ocasiones es ser puente entre ciudades o pequeños ámbitos territoriales.

Sin embargo, existe un valor fundamental que, aún a día de hoy, se ve empañado por la realidad práctica y es el de la igualdad entre mujeres y hombres, pues vivimos un gran tabú en lo que a la consideración de las mujeres en el deporte se refiere.

43 Resolución de 9 de enero de 2018, de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, por la que se convocan las audiciones del Ballet Flamenco de Andalucía para el ejercicio 2018, que en su artículo 7 establece: *“El jurado actuará con pleno respeto de los criterios de igualdad, transparencia y no discriminación. Sus miembros declararán no tener relación alguna con los solicitantes ni, en su caso, con los partícipes de las personas jurídicas solicitantes”*. *“El jurado se regirá, en lo no previsto por esta Resolución, por lo establecido en la Sección Primera del Capítulo Segundo del Título IV de la mencionada Ley 9/2007, de 22 de octubre, y artículo 15 y siguientes de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público”*. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2018/11/2>

Resolución de 26 de diciembre de 2017, de la Agencia Andaluza de Instituciones Culturales, por la que se convoca la selección de proyectos expositivos del Programa Iniciarte 2017, que en el párrafo segundo del artículo sexto establece *“La composición de la Comisión deberá respetar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los términos previstos en el apartado 2 del artículo 18 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía”*. http://www.juntadeandalucia.es/boja/2017/248/BOJA17-248-00007-22387-01_00127282.pdf

44 I Concurso de Composición Musical para Jóvenes Andaluces, que en sus bases de convocatoria se determina la composición del jurado, en el que no solo no se alude al principio de paridad sino que, todos sus miembros son hombres. <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/becas/17/11/bases-concurso-composicion-musical-jovenes-andalucia.pdf>

A pesar de la evolución positiva que se ha producido en las últimas décadas observando una mayor participación femenina, no se puede obviar el hecho de que sigue existiendo una clara tendencia masculina en el deporte llegando a ser evidente la falta de reconocimiento al que se ven sometidos los logros deportivos femeninos, así, resulta indiscutible que la élite del deporte corresponde a los hombres, dejando a la mujer en segundo plano demasiado alejado. Pocos deportes se salvan de esta brecha de reconocimiento, brecha que adquiere más dimensión al referirnos a poder y salarios.

Así, como ejemplo sirva el hecho que en las reuniones de los grandes decisores nacionales pocas son las voces femeninas que se oyen, pues si bien es cierto que el nivel de deportistas femeninas de alto nivel no llega al 30% del total, apenas el 5% de las Federaciones están presididas por una mujer, no llegando a representar ni el 20% en sus Consejos.

No formularemos la pregunta por qué solo el 30% de las personas que se dedican al deporte de alto nivel son mujeres, pues es un tema que podría extenderse demasiado debido a la gran cantidad de razones (casi todas sexistas) que podríamos esgrimir, pero cabe preguntarse ¿Cuál es la razón por la que el número de mujeres en los órganos decisorios del deporte en nuestra Comunidad es ínfimo, apenas existente?

Para dar respuesta a esta cuestión habría quien intentaría justificarlo con argumentos no aceptables y es que de forma contundente se podría afirmar, sin temor a equivocarnos, que no se ha superado el machismo en este ámbito, muestra de ello es el caso de las Federaciones, las que, aunque de régimen privado, podrían asumir funciones públicas que le sean delegadas. Sin embargo, la inmensa mayoría de los altos cargos son hombres, estando las mujeres apenas representadas tanto menos cuanto más ascendemos en la importancia del puesto.

En lo que a nuestra Comunidad Autónoma se refiere cabe destacar que la competencia de deporte fue asumida en el Estatuto de Autonomía Andaluz, lo que se ve traducido en la actual normativa en materia de deporte, **la Ley 5/2016, de 19 de**

julio, del Deporte de Andalucía⁴⁵, que entre sus principios rectores ve expresado en su artículo sexto, el *Principio de igualdad efectiva*.

Ahora bien, para el desarrollo y práctica del deporte, bien sea en una o varias modalidades deportivas, se crean las Entidades Deportivas Andaluzas que son asociaciones privadas, con personalidad jurídica, sin ánimo de lucro, constituidas al amparo de la Ley 5/2016 antes citada y del **Decreto 7/2000, de 24 de enero, de Entidades Deportivas Andaluzas**⁴⁶ y sus propios Estatutos y Reglamentos, que regulan su constitución, inscripción, organización, funcionamiento, modificación y extinción. Estas entidades tienen un régimen particular habida cuenta que gestionan de manera privada pero desarrollan funciones propias del sector público que les son delegadas.

El citado Decreto tiene como finalidad regular las líneas básicas de la estructura organizativa del deporte en nuestra Comunidad y así garantizar un funcionamiento idóneo, democrático y eficaz. Por ello resulta difícil comprender que en el mismo no se haga alusión alguna al principio de representación equilibrada ya no solo en la constitución de las Federaciones sino en los órganos de gobierno, representación y administración de las mismas o en los propios órganos disciplinarios; ni siquiera se hace alusión a la igualdad como un principio básico que deban respetar las Federaciones y demás entidades deportivas, pues si bien son entidades privadas y se regirán por lo establecido en sus Estatutos, éstos han de tener en consideración lo establecido en la normativa a la que nos referimos. Resulta llamativo que no se mencione la necesidad de que estas Federaciones, Clubes y demás entidades deportivas deban incluir el principio de igualdad en sus Estatutos aunque curiosamente se haga mención expresa al principio de representación

45 Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía: Art. 6: " 1. La Administración Pública de Andalucía fomentará e integrará la perspectiva de género en las políticas públicas en materia de deporte de conformidad con la legislación estatal y autonómica vigente" "2. Como principio para la consecución real y efectiva de la igualdad de género, la Consejería competente en materia de deporte promoverá el deporte femenino mediante el acceso de la mujer a la práctica deportiva a través del desarrollo de programas específicos dirigidos a todas las etapas de la vida y en todos los niveles, y especialmente en los de responsabilidad y decisión".

46 DECRETO 7/2000, de 24 de enero, de Entidades Deportivas Andaluzas
<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2000/14/4>

equilibrada en la **Orden de 12 de mayo de 2017, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de deporte, en régimen de concurrencia competitiva, para el Fomento de la Organización y Gestión de las Federaciones Deportivas Andaluzas (modalidad FOGF) y para la Tecnificación y el Rendimiento Deportivo (modalidad TRD)**⁴⁷, que en entre sus párrafos y de forma escueta establece *“También hay que destacar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres que está presente en la norma de rango legal”*, sin añadir nada más.

No existe una clara mención al principio de representación y participación femenina en los textos normativos cuyo objetivo es definir unas directrices básicas que posteriormente desarrollarán las entidades deportivas privadas, pero *¿No debería incluirse este principio de paridad en esta normativa para que vincule o al menos advierta o promueva para que estos organismos tengan en consideración la necesidad de una representación equilibrada a nivel de sus órganos de gobierno y de representación y administrativos? ¿Cómo se garantiza la aplicación del criterio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, comisiones y demás órganos colegiados, dentro de las Federaciones?* Las Federaciones deben incluir en sus Estatutos el principio de igualdad representativa entre ambos sexos. Si bien se constata una evolución positiva en la aplicación del principio de representación equilibrada, no lo es menos que es lenta percibiendo en muchos órganos de gobierno y representación (de Federaciones y entidades deportivas) una clara mayoría masculina.

La búsqueda del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública Andaluza en este ámbito es constante y positiva. Es destacable la labor efectuada por el Programa Deporte e Igualdad de la Junta que, a través del Manifiesto Andaluz por la Igualdad Efectiva en el Deporte, se está consiguiendo avanzar ya no solo en una consideración más igualitaria del deporte femenino con respecto al masculino sino en la labor de fomentar una representación equilibrada en los órganos públicos con poder de decisión dentro del ámbito deportivo de la Comunidad Autónoma Andaluza.

47 Orden de 12 de Mayo, de subvenciones en materia de deporte: http://www.juntadeandalucia.es/turismoydeporte/export/sites/ctc/areas/deporte/galleries/galeria-de-archivos-de-deporte/Orden_12_mayo_2017_bases_subvencion_FOGF_y_TRD.pdf

En este sentido, hay textos normativos relativos a la formación de Jurados, Mesas o Comisiones de toda índole. Por un lado, existen bases o reglamentos que redactan literalmente el respeto al principio de representación equilibrada o principio de paridad o en su caso, se remiten a las normas que garantizan estos principios. Y, por otro, hay textos en los que el principio de representación equilibrada se encuentra todavía más diluido como es el caso en el que se remite a la libre designación del órgano administrativo competente en la materia. En estos casos la norma remite al Reglamento del órgano, es decir, existen dos remisiones: la de la norma que remite al reglamento del órgano que debe tomar la decisión quien forma parte de la Comisión o el Reglamento que, a su vez, puede o bien citar textualmente el principio de representación equilibrada o remitirse a otras normas en las que se refleja o garantiza el principio de representación equilibrada.

Así pues, se puede afirmar que existe una disparidad en cuanto a la referencia al respeto de representación equilibrada que no provoca sino un desconcierto sobre el mismo.

3.6. CONCLUSIONES GENERALES

Tras un análisis pormenorizado de los diferentes ámbitos de la Administración Pública de nuestra Comunidad Autónoma, no se puede más que concluir que es cierto que por parte de nuestra Administración Andaluza se está avanzando y promoviendo una representación equilibrada entre mujeres y hombres en las Mesas de Representación, Tribunales y Jurados, todavía queda camino para alcanzar una paridad efectiva, si bien en algunos ámbitos de la Administración parece que el objetivo está más cercano que en otros.

Si en el ámbito de la **Educación**, se puede concluir que en las aulas hay una notoria, igualitaria, incluso, en ocasiones, presencia superior de las mujeres respecto a los hombres, cuando se habla del funcionamiento de los órganos administrativos dicha representación equilibrada no resulta tan clara, estando ausente en las bases normativas de muchos de sus órganos colegiados, sin alusión o promoción alguna a esa paridad representativa para su constitución y funcionamiento, resultando por tanto, necesario, no sólo una mención a la misma, sino una obligatoriedad respecto a dicha paridad que a día de hoy resulta inexistente, así como

potenciar políticas de conciliación que reduzcan o eliminen las brechas de género en los puestos o cargos de poder pudiendo acceder en igualdad a órganos unipersonales, sirviendo de ejemplo el acceso al Rectorado de la Universidad.

En definitiva, la representación y participación femenina se encuentra aceptablemente reflejada en la educación primaria y secundaria. Sin embargo no existen estos niveles de participación femenina en los altos cargos y órganos decisorios donde la presencia femenina resulta primordial para poder conseguir una igualdad real y efectiva en la sociedad, pues como se evidencia a lo largo de esta guía la base para alcanzar esa real igualdad entre mujeres y hombres nace de la Educación, educación que debe abordarse desde la infancia.

En el ámbito de la **Justicia**, y como ya se ha manifestado, si en los ámbitos inferiores en la carrera judicial y funcionariado de justicia parece haberse logrado esa representación equilibrada entre mujeres y hombres al existir en la actualidad mayor número de mujeres que acceden a la carrera judicial por un procedimiento objetivo de oposición, no ocurre lo mismo cuando se trata de los altos cargos como es la Magistratura de los Altos Tribunales como es el Supremo, la Audiencia Nacional o el Constitucional. Tampoco en la constitución del propio Consejo General del Poder Judicial donde ni siquiera hay normativa que regule ni el funcionamiento y constitución del mismo y, por supuesto, la obligación o en su caso, la promoción, de la representación equilibrada entre mujeres y hombres, obligación ésta que debería imponerse por la normativa previendo las correspondientes consecuencias de no cumplirse con la misma, medida que obviamente ayudaría a eliminar el techo de cristal con el que muchas Magistradas se encuentran al tener que renunciar a su vida familiar si desean avanzar en su vida profesional para lo que sería necesario potenciar las políticas de conciliación efectivas sobre las que más adelante se presentarán en la guía.

En el ámbito de la justicia queda un largo recorrido hasta conseguir que en las altas esferas se produzca una igualdad real efectiva entre mujeres y hombres para alcanzar puestos de poder que permitan y ayuden a cambiar la perspectiva respecto al tratamiento de determinados delitos, y evitar posibles resoluciones judiciales contrarias a la realidad social y a la constante lucha por una igualdad real y efectiva, recuperando de esta forma la confianza de la sociedad en la Justicia y la creencia de que cualquier persona está respaldada por el poder judicial,

velando en todo momento por el interés de la víctima, tal y como se vio reflejado con el rechazo de la sociedad, sobre todo de las mujeres, frente a la *Sentencia de la Manada*, cuyo fallo fue conocido a primeros de mayo de 2018, y tras su dictado dejaron claro que no están conformes y desde luego, que no se siente nada representadas con las y los profesionales de la Justicia que tienen que defender y velar por los derechos de las mujeres y de la ciudadanía en general.

En el ámbito de la **Cultura**, en base al diagnóstico elaborado, existe la necesidad de modificar algunos aspectos. Así, tanto las “dobles remisiones” como la autonomía organizativa de los entes decisorios en este aspecto son dos problemas a resolver.

La ambigüedad no debe ser la característica preponderante cuando nos referimos a la representación equilibrada. Debe ser clara, precisa, no dar lugar a interpretaciones y tener que revisar toda la biblioteca normativa para dirimir si verdaderamente existe representación equilibrada. En todas las convocatorias, resoluciones y demás textos pertinentes debe imponerse, en la redacción, el reflejo literal del principio al que nos referimos en esta guía.

La consecución de la igualdad entre mujeres y hombres se tiene que promover y manifestar en todas las esferas, desde los pequeños jurados que califiquen un concurso de pintura hasta los órganos decisorios. Es necesario que la representación paritaria sea llevada a la práctica de manera efectiva y para su consecución deben crearse órganos igualitarios puesto que la garantía del criterio de paridad es uno de los factores clave para crear las condiciones propias para el desarrollo de la actividad cultural. Cuando el mismo número de mujeres y de hombres sean los que deban decidir sobre el presente y el futuro de las actividades culturales de la región y del país, sólo en ese momento, será cuando se cree el escenario perfecto para que esta hermosa actividad pueda desarrollarse en condiciones de real y efectiva igualdad.

Finalmente, en el ámbito del **Deporte** atendiendo al diagnóstico elaborado, es inexcusable la imperiosa necesidad de rectificar algunos aspectos en el marco del deporte. La actualidad de este ámbito no es la correcta en términos generales y, aunque se salven algunas particularidades, la tarea a nivel global debe llevarse a cabo sin ningún tipo de pretexto.

La actividad deportiva carece de una verdadera igualdad entre mujeres y hombres. Es una realidad constatable y cuesta demasiado poco percibir, algo nada halagüeño y que denota la falta de medidas para paliar esta desigualdad que va mucho más allá de la falta de medidas. Hay mucho más que normas que cambiar para conseguir una real y efectiva igualdad.

Por ello diagnosticando la realidad se llega a dos conclusiones claras:

En primer lugar, es necesario adoptar medidas que garanticen una verdadera igualdad entre mujeres y hombres en el desarrollo de la actividad deportiva. Es un condicionante imprescindible que se reconozca y se asuma la presencia, participación y representación de la mujer en todos los ámbitos de la vida cotidiana y del sector público en particular ya que solo de esa forma vamos a conseguir eliminar la discriminación que sufren las mujeres en el desarrollo de su profesión deportiva. Únicamente de esa manera vamos a poder observar órganos decisorios en los que la presencia femenina no sea objeto de sorpresa sino que sea asumida como un hecho del todo normalizado.

En segundo y último lugar, es imprescindible romper con los estereotipos y los roles primitivamente fijados, haciendo desaparecer el sexismo que pervive en la actualidad en el ámbito del Deporte.

4. LA IMPORTANCIA DE APLICAR UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LOS DOCUMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

El lenguaje es fundamental para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres e influye de manera directa sobre la percepción que se tiene de la realidad. Es, por ello, que el lenguaje sexista presente en la gran mayoría de las convocatorias y reglamentos es una realidad que será necesario cambiar.

No cabe duda que ha habido un avance positivo al observar un cambio en el lenguaje y su uso, existiendo actualmente un reconocimiento de la importancia de su correcto uso corriendo el riesgo que, de no hacerlo, se refuercen las actitudes discriminatorias que perpetúen la desigualdad entre mujeres y hombres.

El lenguaje usado de una manera correcta e inclusiva se convierte en una herramienta poderosa que contribuye a configurar, promover y consolidar la efectiva igualdad de género. Resulta indiscutible la importancia que tiene el lenguaje en nuestra sociedad y de ahí que resulte indispensable el correcto uso del mismo, máxime cuando se trate del lenguaje utilizado por las Administraciones Públicas.

El lenguaje inclusivo y no discriminatorio es un avance importante, es un camino fundamental que nos lleva al fin ulterior, esto es, la erradicación de la discriminación sexista y a la tan necesitada igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Se trata de utilizar un lenguaje que no atisbe una carga sexista sino que propugne un uso más igualitario.

Lenguaje inclusivo es aquel que no superpone a un grupo sobre otro y que pretende una comunicación basada en la visibilidad del género femenino.

En el ámbito de la Administración Pública es indispensable el uso de este lenguaje inclusivo tanto a nivel documental como en el desarrollo de la actividad del personal adscrito. Uno de los rasgos más comunes de discriminación que se pueden percibir en la normativa, convocatorias, resoluciones y documentos públicos en general es la utilización de los sustantivos en masculino usando ese género para referirse a la generalidad sin hacer diferenciaciones de género. Se observa una clara tendencia a utilizar el género masculino antes que el femenino (cuando se usan ambos géneros ejemplo: Rector y Rectora o Rector/a).

A lo largo de la investigación que ha conllevado la elaboración de la guía, se ha detectado que existen Reglamentos que han incluido en su literalidad algunos matices propios del lenguaje inclusivo, sin embargo dentro de esos mismos documentos se mantienen sexismos lingüísticos. Es imprescindible que se haga un mayor uso de términos genéricos. Nuestro lenguaje, nuestro idioma, es muy rico

y amplio por lo que no siempre es necesario usar términos singulares sino que es posible hacer uso de términos genéricos sin que se pierda el mensaje, máxime si nos referimos a documentos oficiales como exhortos, oficios, resoluciones, e incluso correos electrónicos remitidos por la Administración Pública.

La forma de comunicación o el lenguaje empleado por la Administración Pública en todas sus vertientes debe estar dirigido a reconocer y valorar la diversidad. El Estado y su Administración son los principales responsables de promover y garantizar la igualdad y la no discriminación y exclusión por género. Por ello, resulta indispensable que tanto en sus concepciones, actividades, actitudes y prácticas se haga uso de un lenguaje que no discrimine a ningún género consiguiendo dar ejemplo de un uso y promoción de lenguaje inclusivo. Es necesaria por consiguiente, una transversalización del enfoque de género dentro del lenguaje en el ámbito de la Administración Pública.

5. ACCIONES POSITIVAS, CONSEJOS, PAUTAS Y PROPUESTAS PARA CONSEGUIR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LOS TRIBUNALES, JURADOS Y MESAS DE REPRESENTACIÓN

Las siguientes pautas tienen como finalidad proponer distintas medidas que garantizan la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación en particular y de los órganos colegiados, en general. Estas medidas serían asumidas y llevadas a cabo por la Administración Pública Andaluza en todos los ámbitos de su actividad potenciando de esta forma la participación y la presencia femenina en la vida pública andaluza.

Las siguientes pautas se van dividir en tres bloques atendiendo al momento en el que tengan que llevarse a la práctica y a la finalidad que con ellas se persigan:

5.1. MEDIDAS NECESARIAS PARA SUPERAR LOS ASPECTOS NEGATIVOS QUE NO FAVORECEN LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA SOCIEDAD:

a) Campañas de visibilización de la infrarrepresentación de las mujeres

Es necesario dar visibilidad del problema que existe, esto es, la falta de representación real y efectiva entre mujeres y hombres y fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad para que ostenten una representación activa.

Este objetivo puede alcanzarse a través de la creación de Campañas Publicitarias de Sensibilización y Orientación no sexista que den a conocer la infrarrepresentación de las mujeres existente en la realidad y que alienten a su incorporación en todas las áreas de la vida pública.

Es importante asimismo, fortalecer espacios y redes que fomenten la participación de las mujeres tales como las Escuelas de Empoderamiento y/o Consejos de Igualdad Municipales, facilitando el acceso a programas de promoción a la igualdad y de fomento de la participación sociopolítica de las mujeres en los municipios, en particular, de aquellas mujeres pertenecientes a grupos minoritarios de forma inclusiva.

b) Fomento de las mujeres en la Cultura y Deporte

Entre las medidas que se propone para fomentar la participación activa de las mujeres en el ámbito de la Cultura y en el Deporte se encuentran las siguientes:

-En este ámbito, es imprescindible fomentar los eventos artísticos y culturales en los que se visibilice las aportaciones de las mujeres como por ejemplo la reproducción de largometrajes o cortometrajes realizados y/o dirigidos por mujeres en los centros de la mujer u otros espacios culturales.

-Otra forma de reforzar la participación activa de las mujeres es la concesión de premios a los medios de comunicación que favorezcan una imagen de igualdad entre mujeres y hombres.

- Proporcionar beneficios de algún tipo a patrocinadores y organizadores de eventos que apuesten por las mujeres en el mundo del deporte y la cultura.

c) Medidas de Conciliación Familiar

La conciliación familiar es fundamental para lograr una mayor participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública. Como se observa en el diagnóstico, uno de los mayores problemas existentes actualmente es, no solo es la exclusión que sufren las mujeres desde el exterior sino la propia exclusión a la que las mujeres se someten. Esta exclusión propia e individual de las mujeres es uno de los factores principales por los que la presencia femenina, especialmente en altos cargos en los órganos decisorios, es minoritaria.

Para conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados es necesario que exista una gran participación femenina donde las mujeres **participen activamente** en todas las esferas de la vida pública. Es, por tanto, imprescindible llevar a cabo cambios profundos en la sociedad actual, una sociedad cuya estructura patriarcal ha situado a las mujeres en el rol de única responsable del ámbito familiar, aspecto éste que debe transformarse puesto que la familia y la responsabilidad que ello conlleva es responsabilidad de ambos géneros y no solo de las mujeres.

Esta responsabilidad exclusiva y excluyente que se le ha impuesto a las mujeres en lo que al cuidado de la familia se refiere debe de transformarse y reconocerse por tanto, la responsabilidad familiar como lo que realmente es, una responsabilidad compartida. Para que se produzca esta transformación es necesario adoptar medidas de acción positiva que fomenten y permitan la participación del hombre en todo lo que el ámbito familiar requiere.

Entre las medidas para la conciliación familiar podemos enumerar las siguientes:

-Eliminar todo tipo de discriminaciones de género en todos los aspectos de la vida familiar a través de la reducción de la jornada, permisos u otro tipo de excedencias, y valorar la utilidad de la lactancia artificial. Ante este último factor existe mucha controversia; sin embargo, teniendo en consideración que actualmente existen métodos para la extracción de la leche materna (por tanto no se trata de leche de preparación), no debe haber ningún tipo de impedimento para que el padre pueda darle el biberón a su hija o hijo.

-Ampliación del permiso maternal, las mujeres a mínimo 24 semanas y permiso paternal a 10 semanas respetando la retribución del 100% del sueldo o al menos un 80% del mismo.

-Creación de un programa real y efectivo de Guarderías Públicas y subvencionadas que garantice una plaza para todas las hijas e hijos.

-Permisos maternos y paternos de varios días cuando sus hijas o hijos estén enfermos.
-Incentivos de carácter económico para las empresas privadas que cuenten con servicio de Guardería para las hijas e hijos de sus trabajadoras/es consiguiendo de esta manera que ambos progenitores puedan trabajar, facilitando incluso aspectos como la lactancia.

-Proporcionar ayudas económicas para los hombres que soliciten excedencias para el cuidado de las hijas e hijos de 0 a 1 año. Esto supondría que si ambos progenitores trabajan y es el padre el que solicita excedencia, se le proporcione algún tipo de incentivo económico, los cuales podrían ser asumidos a partes iguales entre el Estado y las empresas privadas (o empleadores). En el caso de los autónomos y funcionarios, el incentivo lo proporcionaría el Estado o en su caso, las Comunidades Autónomas.

-Flexibilizar la distribución de los horarios y del tiempo de trabajo para adaptarlo a las necesidades de la conciliación.

Las medidas de conciliación familiar y laboral tienen una finalidad cual es romper con el machismo arraigado en la sociedad y la supresión de esos roles que potencian la desigualdad y que imponen a las mujeres la carga exclusiva de ser el motor familiar obstaculizando la superación profesional de éstas. De esta forma se conseguiría un reparto equitativo de las tareas familiares entre los dos géneros y una efectiva participación del hombre en la vida familiar a través de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares.

d) Educar en Igualdad

A fin de conseguir que las pautas o consejos ofrecidos se conviertan en un mecanismo efectivo para favorecer, promover y lograr la representación equilibrada, es totalmente necesario que haya un cambio de fondo en la concepción social, por lo que la base de todas ellas es la **EDUCACIÓN**: lo importante es educar en igualdad, en participación igualitaria entre mujeres y hombres en la sociedad en todos los ámbitos y niveles para que ni la sociedad discrimine a las mujeres ni ellas se autoexcluyan. La única forma de alcanzar una transformación de la sociedad es a través de las aulas.

Resulta, por tanto, necesaria una intervención en el sistema educativo que fomente el crecimiento del alumnado en la igualdad, lo que se podría llevar a cabo a través de:

- Integración en las aulas: campañas de igualdad, seminarios, cursos, con una participación amena y activa del alumnado en todas las edades, desde Infantil hasta Secundaria, así como para el profesorado.

- Proyectos en materia de igualdad con incentivos para el alumnado.

- Eliminación de cualquier tipo de discriminación, lenguaje sexista y estereotipos machistas en los libros de texto a fin de que no se afiance la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad.

- Formación del profesorado en Igualdad a fin de que puedan identificar posibles situaciones de discriminación en el centro escolar y tener medios para corregirlos consiguiendo impartir la materia desde una perspectiva de género.

- Creación de un buzón de denuncias al alcance de alumnado y profesorado para poder advertir de los casos de discriminación que se detecten para que puedan ser abordados por la dirección del centro escolar y obtener de este modo, una solución al respecto, lo que pudiera incluso favorecer a otros problemas tan importantes de la sociedad actual como lo es el bullying.

5.2. MEDIDAS A APLICAR EN EL MOMENTO DE LA CONVOCATORIA DE LAS MESAS, TRIBUNALES Y JURADOS:

a) Sistema de Horarios

Teniendo como premisa principal conseguir la representación equilibrada en la composición de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación, para las deliberaciones y/ o votaciones de las personas que integren cada uno de los órganos colegiados se deberá fijar fecha y hora bajo consenso, por mayoría, teniendo en cuenta las circunstancias familiares y personales de cada uno de los miembros. Las actividades previas a la deliberación o votación se registrarán por el criterio de flexibilidad de horarios que permita a las personas integrantes de dichas Mesas, Tribunales y Jurados realizar este trabajo previo, atendiendo a las circunstancias personales y vida familiar de las mismas, fomentando de tal modo la conciliación familiar.

Esta medida debe de recogerse en los reglamentos o bases de composición de dichas Mesas, Tribunales y Jurados, con carácter prioritario.

b) Lenguaje no Sexista

Como ya se ha desarrollado en esta guía, y dada su importancia, la utilización de un lenguaje no sexista en todos los ámbitos resulta fundamental en la lucha por conseguir esa paridad e igualdad entre mujeres y hombres.

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

Así, resulta necesario que al momento de elaborar las convocatorias se elimine todo tipo de lenguaje sexista, no se usen los sustantivos masculinos para referirse a la generalidad sin hacer diferenciaciones de género, o anticipar el género masculino antes que el femenino.

c) Personas expertas en género en los Tribunales, Jurados y Mesas de representación en general y en los Tribunales de las Pruebas de Acceso en particular

Otra de las medidas necesarias, dentro del marco de la garantía de una representación equilibrada entre mujeres y hombres, consistiría en la creación de un cuerpo de personas expertas con especialización en materia de género en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación.

Otra opción sería asignar a una persona experta o especializada, a propuesta por la Comisión de Igualdad, con voz y voto cuya función sería asesorar e identificar los posibles sesgos en materia de igualdad tanto a nivel organizacional o normativo y con poder de decisión y medios de control.

d) La visibilidad de Datos

Una de las medidas más importantes es la creación de páginas web, newsletter, revistas o cualquier otro medio documental que proporcionen una visibilidad adecuada y suficiente de los datos desagregados por sexo tanto de las personas candidatas, de las personas finalmente nombradas así como de las posibles incidencias organizacionales relativas a la igualdad de género.

5.3. ACCIONES POSITIVAS PARA IMPLEMENTAR Y ALCANZAR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

a) Sistema de Cuotas

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

Este sistema ha sido aplicado por muchos países europeos como Francia, Italia, Holanda y Bélgica, obteniendo unos resultados muy positivos en lo que a la pre-

sencia femenina en la Administración se refiere. Sin embargo, en España, a pesar de las recomendaciones e intentos no se ha logrado introducir de forma idónea este sistema en la vida pública.

Para conseguir una representación equilibrada real y efectiva es necesario que se considere la aplicación de este sistema al ámbito de las Administraciones Públicas y más específicamente en la composición de los órganos colegiados que derivan de esta así como Tribunales, Jurados y Mesas de Representación. Este sistema debería integrarse en la normativa que regula la composición de estos órganos siendo de obligado cumplimiento.

Dicha medida de carácter temporal persigue, en definitiva, la introducción paulatina de las mujeres en la vida pública hasta que se produzca un cambio profundo en la realidad social donde se supere esta desigualdad existente en la actualidad. El sistema de cuotas se establecería obligatoriamente en el Reglamento de creación y composición de los órganos colegiados constituyendo un requisito indispensable para su creación, imposibilitándose o impidiendo la constitución de un Tribunal, Jurado o Mesa de Representación o Comisión si no se aplica rigurosamente dichas cuotas.

Las cuotas se utilizarán por tanto, dentro del proceso de postulación y con unas reglas estrictas que prescriban una clasificación específica de mujeres con relación a los hombres, usando un método de alternancia. Estarían formuladas por ley y serían de establecimiento obligatorio en los reglamentos que regulan la composición de los órganos antes mencionados. El porcentaje sería 50%-50% no pudiendo ningún sexo ser inferior al 40% ni mayor de 60% (en caso de puestos impares).

Se trata, por tanto, de una medida que garantice de forma efectiva y real y no de mera promoción o fomento, la paridad representativa entre ambos sexos. Es necesario incidir en su obligatoriedad, motivo por el cual habría que prescribir un abanico de medidas de carácter coercitivo -penalización asociado a su incumplimiento: si esta medida no es obligatoria no podrá garantizarse la composición equilibrada real y efectiva pues ya se ha evidenciado que con la mera promoción no es suficiente.

b) El Sistema Cremallera

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

La legalidad y constitucionalidad de este sistema fue reconocida por el Tribunal Constitucional que en su sentencia de 31 de marzo de 2011 estableció que la reforma de la ley electoral andaluza "se orienta a la consecución de la igualdad real y efectiva en el ámbito de la representación política", rechazándose así el argumento expuesto por el PP en el recurso de inconstitucionalidad instado. Así se consideró que esta lista cremallera no es inconstitucional sino un mecanismo legal para garantizar la representación equilibrada entre ambos sexos.

Ahora bien esa búsqueda de una igualdad real y efectiva, a través de este sistema, se puede extrapolar al ámbito de la creación y composición de los órganos colegiados y Jurados, Tribunales y Mesas Representación. Así, se aplicaría de forma que en la creación y composición de estos órganos se produjera esa alternancia entre mujeres y hombres, debiendo estar compuestos por mujer, hombre, mujer, así sucesivamente, creando ese efecto cremallera.

Uno de los aspectos fundamentales es la obligatoriedad de imponer cualquier de los dos sistemas pudiendo cada Administración Pública establecer el sistema que mejor se adapte a su actividad y, dado que ambos sistemas suponen mecanismos de garantía para una representación equilibrada, podría elegirse cualquiera de los dos, debiendo definirse el mecanismo a aplicar en la normativa de la Administración Pública, reiterándose en el reglamento de creación y composición de dichos Tribunales, Jurados y Mesas de Representación así como cualquier otro órgano colegiado cuyos miembros sean de libre designación.

c) La imposición EXPRESA de la representación equilibrada en las bases reguladoras de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación

Uno de los principales errores que se puede destacar en la composición de los órganos colegiados en la actualidad es que en la gran mayoría de los reglamentos que regulan la creación, composición y funcionamiento de estos órganos no se hace una mención expresa a la representación equilibrada entre mujeres y hombres. En la mayoría de los reglamentos no se hace mención alguna, en otros nos remite a un entramado de leyes que termina por diluir la noción de representación paritaria y finalmente en alguna normativa aluden a esta representación con un mero carácter de promoción, utilizando frases como "se fomentará", "se promoverá", etc., sin que se imponga u obligue al respecto y materialice de manera efectiva este principio de representación equilibrada de ambos sexos.

Por ello, una de las medidas fundamentales para conseguir una representación paritaria en los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación en particular y en todos los órganos colegiados en general es la IMPOSICIÓN EXPRESA Y CON CARÁCTER OBLIGACIONAL del principio de representación equilibrada el cual se ha de reflejar en todas y cada una de las convocatorias, bases, reglamentos y normativa que regule la creación, composición y funcionamiento de estos órganos, es decir, en cada reglamento de composición se debe recoger literalmente la observancia a la representación equilibrada entre mujeres y hombres -aunque también se aluda a la normativa básica andaluza- y que se defina como característica vinculante y, por tanto, obligatoria, en la composición de estos órganos previéndose además la imposición de una sanción o la imposibilidad de constitución del órgano por incumplimiento de esta paridad.

d) Los Órganos o Departamentos administrativos de igualdad

Esta medida consistiría en la creación de un órgano departamental dentro de la Administración Pública o sus distintas Secciones integrado por un grupo de trabajo técnico con personas especializadas en materia de género y cuya finalidad sería velar por la igualdad real y efectiva en cada Delegación de Administración Pública. Dichos departamentos de igualdad (que actuarían como el departamento de recursos humanos) deberán estar coordinados entre sí y a su vez con la Consejería de Igualdad para así favorecer los intercambios de información, métodos

y estrategias utilizados por cada área y que sirvan como plataforma de debates estratégicos en el ámbito de los derechos de las mujeres.

En cada Administración pública se crearían estos órganos cuyas funciones y competencias serían las siguientes:

1. Velar para que en la estructura interna de esa Administración exista una paridad real y efectiva entre mujeres y hombres y supervisar el funcionamiento de dicha área administrativa, valorando si se actúa conforme al principio de igualdad entre mujeres y hombres a fin de erradicar y corregir conductas discriminatorias o excluyentes de la mujer.

Dicho control se realizaría a través de los siguientes instrumentos:

- Informes periódicos anuales y cada 3-5 años se emitiría un Estudio sobre la evolución de esos años para analizar en qué medida se logran los objetivos de igualdad representativa evaluando las acciones que se hayan llevado a cabo para conseguir esa representación equilibrada y su efectividad, siendo vinculante el carácter de dichos informes y por consiguiente, sancionable el incumplimiento del principio de representación equilibrada.

-Contestación a las denuncias que se pudieran interponer por el propio personal de la Administración ante una situación de desequilibrio representativo o alguna actuación discriminatoria hacia las mujeres, corrigiendo y penalizando dichas actuaciones.

2. Controlar que en la creación de Mesas, Tribunales y Jurados de carácter temporal que derivan de la actuación de cada ámbito de la Administración y cualquier otro tipo de órgano temporal, se cumple con el principio de representación equilibrada dotándole con la facultad de oponerse a la creación de las mismas hasta tanto no cumpla con los requisitos de dicho principio.

Para que la creación de estos órganos pueda llevarse a cabo, se deberían fortalecer las competencias institucionales asignando los recursos humanos (profesionales especializadas en dicha materia) y financieros necesarios para que puedan realizar su función.

e) La rendición de Cuentas de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación

Los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación o en su defecto el órgano administrativo que los cree, deberán informar a la Consejería de Igualdad de la Junta de Andalucía, la composición de género de estos órganos.

Con posterioridad, los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación deberán presentar un informe o un resumen en el que se ponga de manifiesto el funcionamiento especificando la composición, la función y actuación de los miembros que lo han integrado, etc. para así valorar si se ha actuado conforme al principio de igualdad y de no discriminación. En caso de cualquier anomalía o de duda, la Consejería de la Junta podrá solicitar en cualquier momento, una memoria de la actuación de estos órganos colegiados, pudiendo establecer medidas correctivas en caso de ser necesario.

Este seguimiento y evaluación de la composición y desarrollo de la actividad de los órganos colegiados en general y de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación será obligatorio.

f) Creación de una Base de Datos de Mujeres Profesionales

Si mantenemos como premisa que la mayoría de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación que se constituyan tienen que estar compuestos por personas con determinada cualificación técnica, académica o de reconocida trayectoria profesional, resultará útil la existencia de una base de datos que ofrezca visibilidad a la trayectoria profesional de las mujeres.

Esta medida se traduce en la creación de una base de datos de mujeres profesionales, un listado de las mujeres profesionales en cada área profesional (derecho, administración, economía, etc). En esta base se consignarían datos relativos a la formación técnica y profesional de las mujeres, su trayectoria, investigaciones realizadas, reconocimientos y premios que le han sido otorgados. También se reflejarían aspectos como sus aptitudes, capacidades y su experiencia.

Esta sería una forma de fomentar la participación de las mujeres e incentivar su desarrollo profesional permitiendo no solo que exista un reconocimiento a su labor profesional sino también dando publicidad a sus logros.

La base de datos profesional permitiría además que las empresas privadas y entes públicos puedan conocer y elegir a las mujeres profesionales que requieran según la actividad a desarrollar, facilitando por tanto el proceso de selección y, a su vez, garantizando la verdadera consideración de las mujeres para el acceso a cargos en los órganos de decisión.

Se trata de una acción positiva temporal que persigue el fomento de la participación de las mujeres en la vida laboral y también el reconocimiento de sus logros profesionales. Se convierte de esta forma en una herramienta para elegir a las personas que han de componer Jurados, Tribunales y Mesas de Representación cumpliéndose el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres al facilitar la selección de mujeres que cumplan con las condiciones más idóneas para formar parte de los órganos colegiados valorándose sus méritos y sus capacidades para el desarrollo de sus funciones. Se conseguiría, en consecuencia, erradicar los sesgos de género en la selección y composición de estos órganos cuya justificación se asienta en los términos de capacidad, mérito o reconocida trayectoria.

Obviamente es indispensable para llevar a cabo estas medidas que se dote de los recursos necesarios (humanos y económicos) a las áreas de igualdad y el resto de áreas municipales correspondientes.

6. ANEXO: EJEMPLOS DE "BUENAS PRÁCTICAS PARA INTEGRAR Y GARANTIZAR LA IGUALDAD. LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TRIBUNALES, JURADOS Y MESAS DE REPRESENTACIÓN

En este apartado se proporciona las pautas, consejos y medidas que sirven de modelo para ser tenidas en consideración a la hora de decidir sobre el tema que nos ocupa, esto es, establecer una serie de principios básicos que obligatoriamente hayan de observarse y se materialicen de manera efectiva a la hora de

elegir las personas que van a formar parte de Tribunales, Jurados y Mesas de Representación, en su objetivo prioritario de conseguir una igualdad real y efectiva impulsando de esta forma, la participación y presencia femenina en la vida pública andaluza, en cumplimiento de la normativa europea, nacional y la constituida por nuestra Comunidad Autónoma, en particular la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía y su reciente modificación.

En el Anexo se indican pautas y recomendaciones que deberían integrarse en las convocatorias de premios, ayudas, subvenciones, concursos...etc., para ser incorporadas en los apartados que regulan la creación, composición y desarrollo de la actividad de los órganos de representación y decisión en todos los ámbitos de la Administración Pública Andaluza para implementar la igualdad de género mediante la representación equilibrada en Tribunales, Jurados y Mesas de Representación con la finalidad de conseguir una real y efectiva igualdad entre mujeres y hombres, base sobre la que debe asentarse toda administración gubernamental.

6.1. PAUTAS DE INTEGRACIÓN PARA UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN TRIBUNALES, JURADOS Y MESAS DE REPRESENTACIÓN

I. La inclusión de la Igualdad de oportunidades

La inclusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procedimientos de selección de las personas que formarán parte de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación implicará sin duda alguna, un avance importante en la consecución efectiva y real de la igualdad en la Administración Pública y por ende, en la sociedad en general.

Integrar la igualdad de oportunidades significa emprender acciones positivas a diferentes niveles para superar los aspectos negativos que no favorecen la representación equilibrada entre mujeres y hombres como las siguientes que indicamos:

a) Las Campañas publicitarias de sensibilización y orientación no sexista que visibilicen la infrarrepresentación de las mujeres

Se evidenciará la falta de representación real y efectiva entre mujeres y hombres y se fomentará la participación del sexo femenino en todos los ámbitos de la sociedad alentando a su incorporación en todas las áreas de la vida pública con su presencia activa.

Asimismo, se fortalecerán espacios y redes que fomenten la participación de las mujeres.

b) Las medidas de Conciliación personal, familiar y laboral

Son fundamentales para lograr una mayor participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública. En este sentido, uno de los mayores problemas existentes actualmente es, no solo la exclusión que sufre la mujer desde el exterior sino la propia exclusión a la que las mujeres se someten al ser ellas las que mayoritariamente siguen dedicando su tiempo al ámbito de los cuidados. Sin embargo, es una asignatura pendiente el hecho que los hombres se responsabilicen en este espacio y utilicen en igualdad que las mujeres las medidas de conciliación que implique un reparto igual de los cuidados.

Para conseguir una representación equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados es imprescindible, por consiguiente, efectuar cambios profundos en la sociedad actual, todavía de corte patriarcal, que ha situado a las mujeres en el rol de única responsable del ámbito familiar que limita y condiciona su participación en la vida pública.

Medidas para la conciliación personal, familiar y laboral para conseguir una participación equilibrada en Tribunales, Jurados y Mesas de Representación que se proponen consistirán:

- a) Creación de programas y servicios para el cumplimiento de las responsabilidades familiares y el cuidado y atención de menores y de personas dependientes.
- b) Flexibilizar la distribución de los horarios y del tiempo de trabajo para adaptarlo a las necesidades de la conciliación.

c) Educar en Igualdad.

Supone una transformación de la concepción social con la deconstrucción de los tradicionales roles de género asignados históricamente. Educar en igualdad significará un avance en la participación igualitaria de la ciudadanía en general en todos los ámbitos impidiendo la exclusión de la participación de las mujeres a todos los niveles.

Es imprescindible intervenir en el sistema educativo que fomente el crecimiento del alumnado en la igualdad, lo que se podría llevar a cabo a través de las siguientes medidas:

a) Integración en las aulas campañas de igualdad, seminarios, cursos, con una participación activa del alumnado en todas las edades, desde Infantil hasta Secundaria, así como para el profesorado.

b) Proyectos en materia de igualdad con incentivos para las alumnas y alumnos.

c) Eliminación de cualquier tipo de discriminación, lenguaje sexista y estereotipos machistas en los libros de texto, con el objetivo que no se afiance la desigualdad entre mujeres y hombres en la sociedad.

d) Formación del profesorado en Igualdad a fin de que puedan identificar posibles situaciones de discriminación en el centro escolar y tener medios para corregirlos impartiendo las materias desde la perspectiva de igualdad.

II. Medidas a adoptar en las convocatorias y desarrollo de los tribunales, jurados y mesas de representación

a) Establecimiento de un sistema de fechas y horarios flexibles

Las correspondientes votaciones o deliberaciones de los miembros de los órganos colegiados deberán realizarse, bajo consenso, por mayoría, teniendo en cuenta las circunstancias personales y familiares de cada persona que integre el Tribunal, Jurado o Mesa de Representación que se constituya, fomentando de esta forma, la conciliación familiar.

Esta medida debe de recogerse en los reglamentos o bases de composición de dichas Mesas, Tribunales y Jurados.

b) La utilización del Lenguaje inclusivo, no sexista

En las Convocatorias y documentos donde se contenga el desarrollo de las reuniones, deliberaciones y votaciones es fundamental la lucha por conseguir esa paridad e igualdad entre hombres y mujeres que implicará la visibilidad del género femenino.

Resulta necesario que en las convocatorias *se elimine todo tipo de lenguaje sexista*, no se usen sustantivos masculinos para referirse a la generalidad y no se realicen diferenciaciones de género.

c) La presencia de personas expertas en los Tribunales, Jurados y Mesas de representación en general y en los Tribunales de las Pruebas de Acceso en particular

Es una medida necesaria para garantizar una representación equilibrada entre mujeres y hombres creándose un cuerpo de Personas Expertas especializados en materia de igualdad en los tribunales, jurados y mesas de representación.

A fin de transversalizar de forma efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la composición y constitución de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación se contará, si ello fuera posible, con personal técnico especializado en la materia integrando, con voz y voto, a una persona con conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y experiencia en su aplicación práctica con funciones de asesoramiento para identificar los posibles sesgos de género a nivel organizativo de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación.

d) La visibilidad de datos

Constituye una medida fundamental que se materializa en la creación de páginas web, newsletter, revistas o cualquier otro medio documental que proporcionen una visibilidad adecuada y suficiente de los datos desagregados por sexo tanto de

las personas candidatas, de las personas finalmente nombradas así como de las posibles incidencias organizacionales relativas a la igualdad de género.

III. Acciones positivas para implementar y alcanzar una representación equilibrada en la composición de los tribunales, jurados y mesas de representación

La composición de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación constituye uno de los aspectos fundamentales para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres debiendo imponerse, de forma expresa, que en la misma se produzca una representación equilibrada de mujeres y hombres donde se proponen las siguientes acciones positivas:

a) Con el “Sistema de Cuotas”

Se alcanza una participación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos colegiados. Este “*sistema de cuotas*” se establecerá de forma obligatoria en el Reglamento de creación y composición de los órganos colegiados imposibilitándose o impidiendo la constitución del órgano en cuestión si no se cumplen dichas cuotas.

Las cuotas se aplicarán en el proceso de postulación aplicando unas reglas estrictas que prescriban una clasificación específica de mujeres con relación a los hombres, usando un método de alternancia. El porcentaje de cada género sería 50%-50% no pudiendo ningún sexo ser inferior al 40% ni mayor de 60% (en caso de puestos impares).

Es una medida que garantiza, de forma efectiva y real, y no de mera promoción o fomento, la paridad representativa entre ambos sexos. Será necesario incidir en su obligatoriedad debiendo por ello, incluirse un sistema de penalización asociado a su incumplimiento. Si esta medida no es obligatoria no podrá garantizarse la composición equilibrada real y efectiva dado que se observa que con solo aconsejarse la “promoción” no es suficiente.

b) Otra fórmula es el “Sistema Cremallera”

También se promociona la representación de género y consiste en la alternancia entre mujeres y hombres, es decir ambos sexos se suceden alternativamente. Como su nombre la define, consiste en la alternancia mujer, hombre, mujer y así sucesivamente asegurando, de esta forma, una representación equilibrada de ambos sexos creando ese “efecto cremallera”.

Es absolutamente recomendable la obligatoriedad de un sistema (de cuotas) u otro (cremallera) pudiendo, en su caso, acordar cada Administración Pública establecer el sistema que mejor se adapte a su actividad. Dado que ambos sistemas suponen mecanismos de garantía para una representación equilibrada, podría elegirse cualquiera de los dos, debiendo definirse el mecanismo a aplicar en la normativa de la Administración Pública, recogiendo en el Reglamento de creación y composición de dichos tribunales, jurados y mesas de representación, así como cualquier otro órgano colegiado cuyos miembros sean de libre designación.

c) Otra medida es la imposición expresa que exista una representación equilibrada en las bases reguladoras de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación

En muchos de los Reglamentos que desarrollan las convocatorias, composición y funcionamiento de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación no se hace una mención expresa a la “representación equilibrada entre mujeres y hombres” observando que se remite a una relación de normativa que diluye la noción de representación paritaria o sólo se hace mención a esta representación con un mero carácter de “promoción” utilizando frases como se fomentará, se promoverá, etc., sin que se imponga u obligue al respeto y materialización de ese principio de representación equilibrada de ambos sexos con la correspondiente cartera de sanciones para el caso de su incumplimiento.

Por ello, es imprescindible para alcanzar la representación equilibrada en los órganos colegiados, que se imponga, de forma expresa y obligatoria, en todas y cada una de las convocatorias, bases, reglamentos y normativa que regule la creación, composición y funcionamiento de estos órganos. En cada reglamento de composición se deberá transcribir de forma literal la observancia del principio de

representación equilibrada entre mujeres y hombres, mencionando la normativa andaluza, definiéndose ésta como una condición vinculante y de obligado cumplimiento en la composición de estos órganos, previéndose la imposición de una sanción o la imposibilidad de su constitución por incumplimiento de esta paridad.

d) La creación de la composición de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación constituye uno de los aspectos fundamentales para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres debiendo imponerse de forma expresa que en su composición se produzca una representación equilibrada de mujeres y hombres

En cada una de los ámbitos de la Administración Pública Andaluza, compuesto por un grupo de personal técnico especializado en materia de género cuya finalidad será velar por la igualdad real y efectiva en cada Delegación de la Administración Pública. Dichos "Departamentos de igualdad" que actuarían como el departamento de recursos humanos, deberán coordinarse con los demás y, a su vez, con aquel que asuma el Departamento de Igualdad, y por supuesto, con la Consejería de Igualdad, para favorecer los intercambios de información, métodos y estrategias utilizados por cada área que sirvan como plataforma de debates estratégicos en el ámbito de los derechos de las mujeres.

Los Órganos o Departamentos de Igualdad asumirán las siguientes funciones:

1.- Velar que en la estructura interna de esa Administración exista una paridad real y efectiva entre mujeres y hombres y supervisar el funcionamiento de dicha área administrativa, valorando si se actúa conforme a la igualdad entre mujeres y hombres a fin de erradicar y corregir conductas discriminatorias o excluyentes de la mujer.

Dicho control se realizaría a través de los siguientes instrumentos:

- Informes periódicos anuales y cada tres y cinco años donde se emitiría un Estudio sobre la evolución en ese periodo para analizar en qué medida se han alcanzado los objetivos de igualdad representativa evaluando las acciones positivas que se hayan llevado a cabo para conseguir esa representación equilibrada y sus efectos siendo vinculante el carácter de dichos informes y, por tanto, sancionable el incumplimiento del principio de representación equilibrada.

- Contestación a las denuncias que se presenten por el propio personal de la Administración ante una situación de desequilibrio representativo o ante una actuación discriminatoria hacia las mujeres, corrigiendo y penalizando las mismas.

2.- Control del cumplimiento del principio de representación equilibrada en la creación de Mesas, Tribunales y Jurados de carácter temporal que derivan de la actuación de cada ámbito de la administración, y cualquier otro tipo de órgano temporal, dotándole de la facultad de oposición a la creación de las mismas hasta tanto no cumpla con los requisitos de dicho principio.

3.- Rendición de Cuentas de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación. Los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación o, en su defecto, el órgano administrativo que los instituya deberán informar a la Consejería de Igualdad de la Junta de Andalucía sobre la composición de género de estos órganos mediante la presentación de un Informe o un resumen en el que se ponga de manifiesto el desarrollo y funcionamiento de los órganos especificando la composición, la función, actuación de los miembros, etc. para proceder a su valoración así como valorar si se ha actuado conforme al principio de igualdad y de no discriminación. En caso de cualquier anomalía o de duda, la Consejería de la Junta podrá solicitar en cualquier momento, una memoria de la actuación de estos órganos colegiados, pudiendo establecer medidas correctivas en caso de ser necesario.

Este seguimiento y evaluación de la composición y desarrollo de la actividad de los órganos colegiados en general y de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación será obligatorio.

e) La creación de una Base de Datos de Mujeres Profesionales, con cierta cualificación técnica, académica o de reconocida trayectoria profesional (derecho, administración, economía, etc.) que dará visibilidad y reconocimiento a sus logros profesionales

Relativos a su formación técnica, su trayectoria, investigaciones realizadas, reconocimientos y premios que le han sido otorgados, sus aptitudes, capacidades y experiencia permitirá seleccionar a mujeres para que formen parte de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación que cumplan con las condiciones más idóneas para formar parte de los órganos colegiados pudiendo valorarse de forma objetiva sus méritos y sus capacidades para el desarrollo de sus funciones.

6.2. ORIENTACIONES PRÁCTICAS PARA GARANTIZAR LA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TRIBUNALES, JURADOS Y MESAS DE REPRESENTACIÓN

Se presentan en esta sección las orientaciones, pautas y recomendaciones para integrar en las convocatorias que promueva la Administración Pública Andaluza, en cumplimiento del Principio de Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que presiden las políticas públicas de la Junta de Andalucía, referidas, en particular, a la convocatoria, composición y desarrollo de la actividad de las personas que integran Tribunales, Jurados y Mesas de Representación. Se recoge un modelo-tipo consignando ejemplos para que sirva en la presentación de las convocatorias por parte de la Administración Andaluza abordando el régimen jurídico o el contexto normativo que regirá la convocatoria, el objeto – de especial relevancia- , las y los beneficiarios y finalmente, la composición y funcionamiento de las personas que integren los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación, teniéndose en consideración para su inclusión, las medidas propuestas indicadas en el presente apartado.

I. Régimen jurídico

Será imprescindible plantear cuál es el contexto normativo que regirá la convocatoria en el ámbito que proceda (becas, premios, contratos públicos, subvenciones...) debiendo mencionarse los mandamientos de igualdad vigentes, contenidas tanto en las leyes que regulen expresamente la materia como aquellas leyes de igualdad, de ámbito europeo, estatal y autonómico, tomando en consideración los mandatos contenidos en los desarrollo reglamentarios de las leyes, decretos, órdenes..., con el fin de aportar una fundamentación sólida respecto a las condiciones, requisitos y recomendaciones para formar parte de un Tribunal, Jurado o Mesa de Representación.

EJEMPLO:

ORDEN... POR LA QUE SE APRUEBAN LAS BASES REGULADORAS PARA LA CONCESIÓN DE... POR LA CONSEJERÍA... de la JUNTA DE ANDALUCÍA.

1. Disposiciones generales

Consejería de...

Orden de... de diciembre de 2017, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de los "Premios Andalucía..."

El artículo... del Estatuto de Autonomía para Andalucía otorga a la Comunidad Autónoma de Andalucía competencias exclusivas en la ordenación administrativa... En base a ello, la política de la Junta de Andalucía en materia ...tiene como referencia fundamental el texto refundido de la Ley, aprobado por el Decreto Legislativoque establece sus líneas básicas de actuación y persigue, como objetivo prioritario, la regulación administrativa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con la finalidad de ordenar y modernizar el sector de la ..., desarrollando cuantas actuaciones sean necesarias para lograr su ...

En la aplicación tendrá en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 11 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía"

II. Objeto

Se determinará en este apartado el objeto que afecta al conjunto del acto (o actos) indicando expresamente que el mismo se desarrollará teniendo en cuenta el Principio de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

EJEMPLOS:

"Constituye el objeto de esta convocatoria establecer las bases reguladoras de los premios que se concedan... aplicando en el mismo el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres".

"Constituye el objeto de esta convocatoria establecer las bases reguladoras de los premios que se concedan... integrando en el mismo la perspectiva de género".

"Constituye el objeto de esta convocatoria, en el marco de la vigente normativa de género, establecer las bases reguladoras de los premios que se concedan... "

III. Beneficiarias y beneficiarios

Será fundamental que aquellas personas que reúnan la condición de beneficiarias y/o beneficiarios no hayan sido sancionados por causas recogidas en la normativa nacional y autonómica que hayan dado lugar a cualquier forma de discriminación de género femenino.

EJEMPLO:

Podrán presentarse a los premios regulados por la presente Orden las personas físicas...o jurídicas que cumplan los requisitos establecidos en la presente Orden. Las personas que obtengan la condición de beneficiarias o beneficiarios no podrán incurrir en ninguna de las causas de inhabilitación previstas en la norma...o haya sido sancionada por cualquiera de las causas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

IV. Composición y funcionamiento de los Jurados (Tribunales o Mesas de Representación)

1. Composición

La composición de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación constituye uno de los aspectos fundamentales para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres imponiéndose, de forma expresa, que en su composición deberá existir una representación equilibrada de mujeres y hombres.

En este sentido, se establecerá un "Sistema de Cuotas" implicando con ello, que cada género tenga una representación del 50% rechazándose que ninguno de los dos géneros sea inferior al 40% ni mayor del 60% en caso de que exista un número impar en su composición.

Alternativamente, podrá acordarse que se implante el "Sistema Cremallera" en el que desde su creación y composición de los tribunales, jurados y mesas de contratación exista una alternancia entre mujeres y hombres combinándose

“mujer-hombre-mujer...” y así sucesivamente introduciéndose de esta forma ese “efecto cremallera”.

Asimismo, y con el fin de transversalizar de forma efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la composición y constitución de Tribunales, Jurados y Mesas de Representación se contará, si ello fuera posible, con personal técnico especializado en la materia en particular. Igualmente se integrará entre sus miembros una persona -al menos- con conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y experiencia en su aplicación práctica con funciones de asesoramiento para identificar los posibles sesgos en materia de igualdad tanto a nivel organizativo y composición de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación.

Podrá preverse, en caso de ser alguna de las personas que se integren en los Jurados, Tribunales y Mesas de Representación, que podrá recaer en personas de distinto sexo y ello en aplicación del principio de igualdad y de representación equilibrada que regirá en las convocatorias.

EJEMPLO:

“El Jurado, presidido por la persona titular o persona en quien delegue, estará integrado por ... vocales designados con conocimientos y experiencia en el área temática que corresponda a cada premio...”

“Para la composición y constitución del Jurado (Tribunal o Mesa de Representación) se establecerá obligatoriamente , en cumplimiento del principio de igualdad que rige nuestra legislación andaluza, un carácter equilibrado donde ningún sexo tendrá más del 60% ni menos del 40%. Asimismo se contará con al menos una persona con conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que acredite experiencia en su aplicación práctica”

“Para la composición y constitución del Jurado (Tribunal o Mesa de Representación) se establecerá obligatoriamente , en cumplimiento del principio de igualdad que rige nuestra legislación andaluza, el denominado “sistema cremallera” implicando que en la designación de las personas que integren el Jurado, Tribunal o Mesas de Representación, un sistema de alternancia de mujer-hombre-mujer” y así sucesivamente. Asimismo, se contará con al menos una persona con conocimientos de igualdad y experiencia en la aplicación de la perspectiva de género”.

"En cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 11.2 de la Ley/2007, y a fin de facilitar la composición de género que permita la representación equilibrada, las personas designadas en función del cargo específico que desempeñen y que sean representadas mediante nombramiento de sustitución, ésta deberá recaer en la designación de dos personas de distinto sexo".

2. Funcionamiento

A) HORARIOS

Se deberá fijar fecha y hora de las deliberaciones y/o votaciones correspondientes, por consenso entre las personas que compongan el Jurado (Tribunal o Mesas de Representación) rigiendo en todo caso, el sistema de la mayoría y ello teniendo en cuenta las circunstancias familiares y personales para que se fomente la conciliación laboral y familiar.

EJEMPLO:

"El Jurado, presidido por la persona titular o persona en quien delegue, estará integrado por ... vocales designados con conocimientos y experiencia en el área temática que corresponda a cada premio..."

"Para la composición y constitución del Jurado (Tribunal o Mesa de Representación) se establecerá obligatoriamente , en cumplimiento del principio de igualdad que rige nuestra legislación andaluza, un carácter equilibrado donde ningún sexo tendrá más del 60% ni menos del 40%. Asimismo, se contará con al menos una persona con conocimientos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que acredite experiencia en su aplicación práctica.

Se acordará por consenso y en todo caso, por mayoría, que las reuniones, deliberaciones y votaciones que tengan lugar se celebrarán en fechas y horarios flexibles, teniendo en cuenta las circunstancias personales y familiares de las personas que compongan el órgano colegiado."

B) LUGAR DE CELEBRACIÓN DE REUNIONES Y DELIBERACIONES DE LOS TRIBUNALES, JURADOS Y MESAS DE CONTRATACIÓN

En relación a los espacios y lugares que se establezcan para celebrar reuniones, deliberaciones y votaciones entre las personas que compongan los Tribunales, Jurados y Mesas de representación deberán, en aras de la conciliación personal, familiar y laboral, contar con servicios de atención a menores como Guarderías, Ludotecas, etc. que facilite la efectiva participación en igualdad de mujeres y hombres.

EJEMPLO:

“Para la celebración de las reuniones que fijen las personas que componen el Jurado (Tribunal o Mesas de Representación) se establecerá tanto un sistema de horarios flexibles que favorezca que tanto las mujeres como los hombres puedan conciliar su vida personal, familiar y profesional como un espacio que cuente con servicios de atención a menores tales como Guarderías o Ludotecas”.

C) ACTAS DE LAS REUNIONES, DELIBERACIONES Y/O VOTACIONES

En relación a las actas deberán redactarse siempre utilizando el lenguaje no sexista haciendo constar aquellas incidencias que se produzcan en relación a la constitución de los Tribunales, Jurados y Mesas de Representación así como los motivos por los que no se alcanzaron los objetivos respecto al cumplimiento de las normas que regulan la representación equilibrada. En caso de su celebración deberá constar en el Acta las personas que hayan integrado cada órgano colegiado creado para el cumplimiento del objetivo en cuestión, las personas expertas en género que hayan participado y el cumplimiento del principio de representación equilibrada conforme a la legislación andaluza.

EJEMPLO:

“En las Actas de las reuniones se deberá hacer constar, en su caso, la descripción de los motivos por los que no se alcanzaron los objetivos de cumplimiento de las normas sobre representación equilibrada, y las medidas que se pueden adoptar en el futuro para cumplir los objetivos”.

Acción positiva

Son medidas específicas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende corregir, suprimir o prevenir situaciones de discriminación o de desigualdad.

La finalidad de este tipo de acciones se ve claramente reflejada en el artículo 11 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece: “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

Análisis de Género

Consiste en un examen crítico de las diferencias de condiciones, actividades, roles, necesidades, índices de participación, etc., existentes entre hombres y mujeres. El análisis de género tiene especial importancia en cuanto nos ayuda a detectar las injusticias y desigualdades existentes para así poder corregirlas y promover la igualdad y la justicia en las relaciones de género.

Auditoría de Género

Consiste en un análisis y evaluación acerca de las políticas, programas, prácticas internas de las instituciones y de los sistemas de apoyo de integración de género, para valorar su aplicación, cumplimiento y eficacia. Por tanto, identifica las brechas de género existentes y evalúa las fortalezas y debilidades en las acciones que se desarrollan, con el fin de poder sugerir mejoras e innovaciones que permitan abordar el problema de la desigualdad.

Brecha de Género

Es la disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad, en diversos ámbitos tales como la distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Se calcula: Tasa Femenina–Tasa Masculina = cuanto menor sea la brecha, mayor cercanía a la igualdad.

Cuota

(Sistema de cuotas)- Son unas medidas o acciones especiales encaminadas a aumentar la participación de las mujeres en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o puestos de trabajo. Es una proporción de puestos, escaños o recursos que se le atribuyen a un colectivo para corregir el desequilibrio existente.

Democracia paritaria

Es un sistema de organización social y política que se basa en la representación equilibrada, de hombre y mujeres, en las funciones de toma de decisiones y en todas las esferas de la sociedad.

Se traduce, operativamente, en una tasa de participación equilibrada de forma que ninguno de los dos sexos tenga una representación mayor al 60% ni menor al 40%.

Discriminación directa

Es la situación en la que una persona es tratada de manera menos favorable en razón de su sexo.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres alude a esta discriminación directa en sus artículos: 6.1/7.3/7.4/8/9.

Discriminación indirecta

Es la situación en la que una normativa, una política o una práctica, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo.

Evaluación del impacto en función del Género

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

Participación equilibrada

Se refiere a la capacidad de las mujeres de participar de manera igualitaria a los hombres, en todos los niveles y sobre todo en el ámbito de la toma de decisiones. Las limitaciones estructurales y funcionales que sufren las mujeres surgen de las relaciones sociales y políticas de una sociedad.

El reparto de las posiciones de poder y toma de decisiones equilibrada sería el comprendido entre el 40 y 60% por sexo, manteniendo así una representación igualitaria entre hombres y mujeres.

Planes de Igualdad

Son aquellos que fijan los objetivos concretos de igualdad que se pretende alcanzar, así como las estrategias y prácticas que se deben adoptar para su consecución. Para ello se han de seguir una serie de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación que analicen los objetivos fijados y alcanzados.

Transversalidad

Es la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. Supone la integración sistemática de situaciones, prioridades y necesidades respectivas de las mujeres y hombres en todas las políticas, en fase de planificación, a fin de promover la igualdad.

8. BIBLIOGRAFIA

TEXTOS NORMATIVOS

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/1>
- Tratado de Amsterdam.
<http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf
- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre Mujeres y Hombres. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-2031>
- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración de Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-517>
- Decreto 440/2010, de 14 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Administración de la Junta de Andalucía.
<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2011/2/2>
- Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2003/251/6>
- Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía.
<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/215/1>
- Ley 4/1984, de 9 de enero, de los Consejos Escolares. Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº 4 del 10/01/1984, en la página nº 47, en <http://www.juntadeandalucia.es/boja/1984/4/boletin.4.pdf>.

- Ley 17/2007, de 10 de Diciembre, de Educación de Andalucía que en su Disposición Final Primera establece modificaciones a los artículo 6, 10, 16 y 17 de la ley antes citada de Consejos Escolares.

- Estatuto de Autonomía Andaluz.

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/lo_2-2007.pdf

http://www.juntadeandalucia.es/html/especiales/estatuto/images/lo_2-2007.pdf

http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/lo_2-2007.pdf

- Decreto 98/2015, de 3 de marzo, por el que se regula la organización, funcionamiento y características de los Centros de Internamiento de Menores Infractores de Andalucía y se crea la Comisión Andaluza de Centros de Internamiento de Menores Infractores. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2015/44/3>.

- Decreto 72/2009, de 31 de marzo, por el que se regula la Comisión institucional de Andalucía de coordinación y seguimiento de acciones para la erradicación de la violencia de género. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2009/74/8>

- Real Decreto 1451/2005 del 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional del Personal Funcionario al Servicio de la Administración de Justicia.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2005-21264>

- DECRETO 67/2012, de 13 de marzo, por el que se crean y regulan los Premios Andalucía de la Cultura.

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2012/63/d/updf/d10.pdf>

<http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/becas/17/11/bases-concurso-composicion-musical-jovenes-andalucia.pdf>

- Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía.

- DECRETO 7/2000, de 24 de enero, de Entidades Deportivas Andaluzas

<http://www.juntadeandalucia.es/boja/2000/14/4>

- Orden de 12 de Mayo, de subvenciones en materia de deporte.

http://www.juntadeandalucia.es/turismoydeporte/export/sites/ctc/areas/deporte/galleries/galeria-de-archivos-de-deporte/Orden_12_mayo_2017_bases_subvencion_FOGF_y_TRD.pdf

- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>

- Normativa reglamentaria que regula la composición de los órganos colegiados de algunas universidades andaluzas, ejemplos:

Granada:

[http://consejosocial.ugr.es/pages/normativa/documentos/reglamentodeorganizacionyfuncionamientodelconsejosocial/!](http://consejosocial.ugr.es/pages/normativa/documentos/reglamentodeorganizacionyfuncionamientodelconsejosocial/)

Córdoba:

https://www.uco.es/organizacion/secretariageneral/images/doc/docs/reglamentos/Reglamento_Consejo_Gobierno_29_07_14.pdf

Sevilla:

<http://servicio.us.es/secgral/sites/default/files/eus.pdf>

Málaga:

<https://www.uma.es/media/tinyimages/file/Estatutosde laUniversidaddeMalaga.pdf>

- Reglamento Electoral de la Universidad de Granada.

<http://www.ugr.es/sites/default/files/2017-09/5420.pdf>.

- Reglamento Electoral de la Universidad de Cádiz, artículos 11, 12 y 20.

http://secretariageneral.uca.es/wp-content/uploads/2017/10/959641041_972014135256.pdf

RECOMENDACIONES Y DECISIONES:

- Recomendación del Consejo de 27 de marzo de 1995.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A51995PC0381>

- Recomendación del Consejo de 2 de diciembre de 1996.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A31996H0694>

- Decisión de la Comisión de 19 de junio de 2000.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32000D0407>

- Recomendación, de 12 de marzo de 2003, del Comité de Ministros sobre participación equilibrada de las mujeres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público.

https://www.uv.es/igualtat/legislacieuropa/NORMATIVA%20EUROPEA_Re-com_2003_3_Participacion.pdf

JURISPRUDENCIA:

- STJUE, 6 de Julio de 2000:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionId=9ea7d2dc30db1292e59435724afe-87df8020bde420b2.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKa3f0?text=&docid=45065&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5927>

- STJUE, 17 de Octubre de 1995:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionId=9ea7d2dc30d61010d7b6d-b6f4631a329c2fd88f6aebd.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyMbNr0?text=&docid=99475&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=789231>

- STJUE, 28 de Marzo de 2000:

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45195&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=291839>

TEXTOS, PUBLICACIONES Y REVISTAS:

- AGUADO HIGÓN, A.M. «*Mujeres y participación política entre la transición y la democracia en España*». Revista de Derecho Judicial. n.o 142, 2007, pp. 165-180.

- AGUILERA IZQUIERDO, R. «*Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*», Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, n.o extra 2, 2007, pp. 69-119.

- ALFONSO MELLADO, C.L. «*Igualdad entre hombres y mujeres en la función pública*», 2008.

- GIL RUIZ, J.M. «*Las políticas de igualdad en España: Avances y retrocesos*», Universidad de Granada, Granada, 1996.

- *ESTUDIO SOBRE LA APLICACION DE LA LEY ORGANICA 3/2007, DE 22 FDE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES*. Generalitat de Catalunya,

Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada. C/Ausiàs Marc, 40, 08010 Barcelona. Primera edició: novembre de 2011.

- Informe Periódico: *RELATIVO A LA EFECIVIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO COMPETENCIAL DE LA ALDMINISTRACION DE LA JUNTA DE ANDALUCIA*. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la Igualdad y Bienestar Social.

- LOPEZ DÍEZ, Pilar, «Los Medios y la Representación de Género: Algunas Propuestas para Avanzar», *Feminismo/s*, 11, junio 2008, pp. 95-108.

- 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 Parlamentos Autonómicos». Universidad CEU San Pablo. Revista de Estudios Políticos (nueva época) ISSN: 0048-7694, Núm. 160, Madrid, abril-junio (2013), págs. 159-197.

- PRIETO MORERA. M.d. R, Lic. en Derecho, Prof. de Servicios Sociales, EUTS de León: «El Principio de Igualdad entre Hombres y Mujeres en la Unión Europea, luces y sombras».

- ORELLANA CANO, «La regulación actual de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional en la Carrera Judicial. Propuestas de reforma del reglamento de la carrera judicial».

- LOUSADA AROCHENA, J.F., Magistrado especialista de lo social – TSJ/Galicia. Doctor en Derecho / Graduado Social.: «Impacto en la Carrera Judicial de la LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES».

- ARASTEY SAHUN, M.L.: «Análisis en torno a la Ley de Igualdad: conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Avances formales y reales». Cuadernos Digitales de Formación nº 18, año 2008, pags, 1-18.

- MARTIN DIZ, F. «Lenguaje jurídico, género, legislación y recomendaciones: análisis y valoraciones ».

- ORELLANA CANO, A.M. «La protección de la maternidad y de la paternidad. Especial referencia a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los jueces y magistrados». Cuadernos Digitales de Formación Nº 2, año 2009, pags. 1-38.

- BARBADO ALMARCHA, A. ; GONZALEZ RODRIGUEZ, B y GONZALEZ JORGE, C. «Cambio y Desigualdad en el profesorado universitario». Universidad Complutense de Madrid.

- PASTOR GOSALBEZ, I. y ACOSTA SARMIENTO, A. «*La Institucionalización de las políticas de Igualdad de género en la Universidad Española. Avances y Retos*».

OTROS TEXTOS:

- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de 7 de noviembre de 1967. <http://www.ub.edu/ciudadania/textos/mujeres/mujer1967.htm>.

- Declaración de Atenas de 3 de noviembre de 1992. http://www.urv.cat/media/upload/ari-xius/igualtat/JeanMonnet/2013/Lectura_recomendada_Declaracion_Atenas_1992.pdf.

- IV Conferencia Mundial de Beijing 1995.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm>

- ACUERDO de 25 de marzo de 1999, de la Secretaría General Técnica, por el que se da publicidad al Protocolo firmado entre la Consejería y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía para la creación de la Comisión Mixta de Cooperación y Coordinación.
<http://www.juntadeandalucia.es/boja/1999/47/4>

- Conclusiones Jornadas Conciliación 23 sep de 2016, del Consejo General del Poder Judicial.

- Informe de Impacto de Género a la MEMORIA ANUAL DEL CGPJ- año 2013.
file:///C:/Users/sh_bo/Downloads/20141027%20Informe%20impacto%20de%20género%20-%20Memoria%20Anual%20CGPJ%202013.pdf

- Informe de impacto de género al Proyecto por el que se modifica el Reglamento 1/2012, de 25 de febrero, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales. Artículo objeto de modificación.
file:///C:/Users/sh_bo/Downloads/20130422%20Informe%20Imp%20Gen%20modif%20art%20%2016%20Rgto%201-2010.pdf

- Cargos discrecionales en la Carrera Judicial desagregados por género. Años, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017. <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Estadisticas--estudios-e-informes/Estadisticas/>

- Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

file:///C:/Users/sh_bo/Downloads/20160921%20Valoración%20de%20las%20medidas%20de%20conciliación%20de%20la%20vida%20familiar....pdf.

- Conclusiones del curso X ANIVERSARIO DE LA L.O 3/ 2007 PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES: Análisis crítico de su aplicación a la carrera judicial.
- Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <http://publicacionesoficiales.boe.es>
- Datos estadísticos relativos a la igualdad hombre-mujer en la carrera judicial.
- Boletines Oficiales varios.

OTRAS PÁGINAS WEB:

- UNESCO:
<http://www.unesco.org/new/es/mexico/work-areas/culture/>
- JUNTA DE ANDALUCÍA - CONSEJERÍA DE CULTURA:
<http://www.juntadeandalucia.es/organismos/cultura/consejeria.html>
- PERIÓDICOS ONLINE:
https://elpais.com/sociedad/2010/03/08/actualidad/1268002812_850215.html
- ADAMS FORMACIÓN:
<http://www.adams.es/noticias/7-cada-10-nuevos-funcionarios-administracion-justicia-son-mujeres/2889/2/1>
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL:
http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial:

**Guía para garantizar la
representación equilibrada de
mujeres y hombres en los Tribunales,
Jurados y Mesas de Representación**



Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y POLÍTICAS SOCIALES