

Departamento de Documentación

Dirección de Documentación,
Biblioteca y Archivo

Proyecto de Ley Orgánica de representación
paritaria y presencia equilibrada de mujeres
y hombres.

[121/000001]



Dosier. Serie legislativa. Núm. 1. Febrero 2024

La Mesa de la Cámara, en su reunión de 12 de diciembre de 2023, acordó, en relación con el **Proyecto de Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**, encomendar Dictamen, conforme al artículo 109 del Reglamento, a la Comisión de Igualdad.

El Proyecto de Ley orgánica consta de una **Exposición de Motivos** y una parte dispositiva con **once artículos**, divididos en **seis capítulos**, **tres disposiciones adicionales**, **dos disposiciones transitorias**, y **cuatro disposiciones finales**.

Un aspecto de especial relevancia a la hora de determinar la calidad de un sistema democrático es, sin duda, el grado de igualdad entre mujeres y hombres que existe en la sociedad. Nuestra Constitución reconoce dicho principio en el **artículo 14**, y consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva, pilar fundamental de la igualdad material, a través del **artículo 9.2**.

Con las modificaciones y previsiones que contiene este Proyecto de Ley Orgánica se pretende seguir avanzando en la igualdad entre mujeres y hombres, en concreto, en la participación plena y efectiva de las mujeres en los órganos de gobierno y en la adopción de decisiones en la vida pública y privada, para lo cual traspone la **Directiva (UE)2022/2381**.

Igualmente se aspira a reforzar el liderazgo femenino en todos los niveles decisorios de la vida pública, política y económica, de acuerdo con lo establecido en **Objetivo n. 5 de Desarrollo Sostenible** de la Agenda 2030.

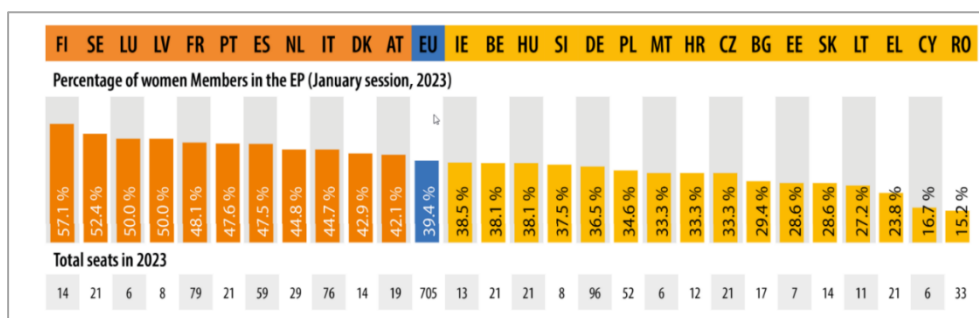
Las modificaciones previstas en este Proyecto de Ley, y que aspiran a lograr la representación paritaria y la presencia equilibrada entre hombres y mujeres se refieren a:

- Las **candidaturas** que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas;
- Los **órganos constitucionales** y de relevancia constitucional;
- Los nombramientos de las personas titulares de las **Vicepresidencias y de los Departamentos Ministeriales**;
- Los titulares de **órganos superiores y directivos** y, del **personal de alta dirección** de las entidades del sector público institucional estatal;
- Los **consejos de administración de sociedades cotizadas** y determinadas entidades de interés público, así como en la alta dirección en las mismas;
- Las **Juntas de Gobierno de los Consejos Generales y los Colegios profesionales**

Finalmente, se introduce un mandato para garantizar el equilibrio entre mujeres y hombres en la **concesión de premios o condecoraciones financiados** o concedidos por la Administración General del Estado o entidades integrantes del sector público institucional estatal.

Más de cien años después de que las mujeres ganaran su derecho al voto o fueran elegidas por primera vez como parlamentarias en algunos países de la UE, la estadística revela que siguen estando infrarrepresentadas en la política y en la vida pública.

Porcentaje de mujeres miembros del Parlamento Europeo. Enero 2023



Fuente: *Women in politics in the EU: State of play. European Parliament. Briefing. March 2023*

Los datos muestran que hay más hombres que mujeres en todos los **parlamentos nacionales** de los Estados miembro de la UE. Situación que se repite en el Parlamento Europeo.

La conclusión no es la misma si nos detenemos en los miembros mujeres de los **gobiernos nacionales**. En algunos países, como España, la proporción de mujeres es superior a la de hombres.

El **análisis de los datos del EIGE** encontró diferencias de género significativas en las carteras de los ministros de alto rango en los gobiernos nacionales. A los hombres se les asignan con mayor frecuencia carteras de alto perfil, como las de asuntos exteriores, interior o defensa, mientras que las mujeres aparecen más en carteras socioculturales como salud, educación o asuntos sociales.

La situación a **nivel regional y local** muestra proporciones similares de desigualdad de género, con una media del 32,1 % de mujeres en las asambleas regionales de la UE. La proporción de mujeres en las mismas ha mejorado en una tasa media de sólo el 0,3 % por año desde 2005. España, Francia, Suecia y Finlandia se acercan a la paridad de género. En el otro extremo estarían Hungría, Eslovaquia y Rumanía, donde el porcentaje de mujeres no llega al 20 %.

Political

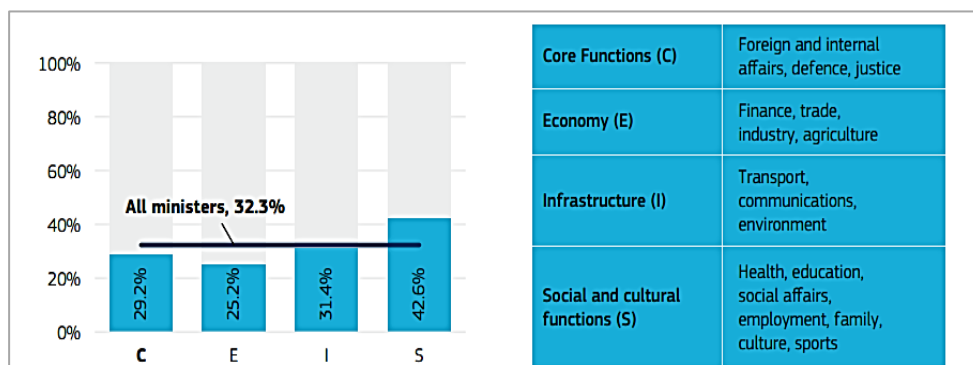
Country	Share of ministers (%)		Share of members of parliament (%)		Share of members of regional assemblies/local municipalities (%)	
	Women	Men	Women	Men	Women	Men

Economic

Country	Share of members of boards in largest quoted companies, supervisory board or board of directors (%)		Share of board members of central bank (%)	
	Women	Men	Women	Men
EU	33	67	28	72

Fuente: *EIGE, Base de datos de estadísticas de género. Segundo trimestre de 2023.*

Porcentaje de ministras por cartera. Total 27 Países miembro. Noviembre 2022



Fuente: 2023 report on gender equality in the EU.

A nivel local las instituciones municipales también carecen de representantes mujeres, siendo la media de la UE 34,1%. Mientras que Francia y España tienen más del 40% de mujeres en los consejos locales y municipales, en Rumanía, Chipre y Grecia, sólo se llega al 20%.

Aunque en su composición actual, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene el mayor número de representantes femeninas de su historia, el porcentaje sólo es del 22% y aún es inferior si nos fijamos en los abogados generales (12%). **De los datos se concluye** que también en el ámbito de la **justicia** se necesitan cambios a nivel nacional, ya que son los Estados miembros quienes nombran a los jueces y abogados generales.

En lo que al **sector público** se refiere la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** instaba a conseguir el equilibrio de género en todos los ámbitos. La Comisión se ha propuesto alcanzar un equilibrio de género del 50 % en todos los niveles de mando a más tardar a finales de 2024. El Parlamento Europeo, por su parte, en su informe **The Gender Gap in the EU's Public Employment and Leadership**, identificó los siguientes, como objetivos fundamentales para la participación de las mujeres en el sector público y la administración:

Directiva 2022/2381 de 23 de noviembre, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y medidas conexas

Se establecen medidas para lograr una representación de género más equilibrada entre los administradores de las sociedades cotizadas. Objetivos que deben alcanzarse antes del 30 de junio de 2026.

- Las mujeres deben ocupar **como mínimo, el 40 %** de los puestos no ejecutivos de los consejos de administración.
- Las mujeres deben ocupar **como mínimo, el 33 %** del total de puestos de administrador, tanto ejecutivo como no ejecutivo.

La Directiva exige que las empresas adapten los procesos de selección de los miembros de su consejo de administración garantizando que durante todo el proceso se utilicen criterios transparentes, neutrales en cuanto al género y basados en los méritos.

La Directiva debe estar transpuesta a la legislación nacional a más tardar el 28 de diciembre de 2024.

- Establecer y promover una distribución más justa y menos sexista de las responsabilidades de cuidado y aquellas relacionadas con el hogar.
- Mejorar las condiciones laborales de las mujeres.
- Promover modos de trabajo más inteligentes y productivos, incluyendo el teletrabajo y el horario flexible.
- Incentivar la inclusión de las mujeres en puestos de toma de decisiones.
- Una mejora general del atractivo del sector público y de la administración pública para las mujeres, en comparación con el sector privado.

Foco en las cuotas de género

Las cuotas son la herramienta más utilizada para mejorar el equilibrio de género en todas las áreas analizadas anteriormente. En la UE, existen dos **tipos principales de cuotas de género**: cuotas legisladas y cuotas voluntarias (compromisos asumidos por los partidos políticos para incluir un cierto porcentaje de mujeres entre los candidatos a las elecciones). En ocasiones se ven complementadas con otras medidas, como las *listas cremallera* (alternancia obligatoria de mujeres y hombres en las listas de los partidos).

Actualmente se está tramitando una **Propuesta de reglamento sobre el estatuto y la financiación de los partidos políticos europeos y las fundaciones políticas europeas**. La iniciativa modifica la norma de 2014 que, entre otras cuestiones, promueve la inclusión en los estatutos de los partidos políticos de medidas que faciliten la igualdad de género, así como solicitar pruebas a los partidos sobre la representación de género cuando soliciten financiación de la UE e incluir sanciones si un partido político europeo no aporta tales pruebas.

Elecciones al Parlamento Europeo. 2024

El **Acta Electoral Europea** podría haber exigido cuotas para las elecciones al Parlamento Europeo y aunque esta posibilidad fue solicitada por el propio Parlamento, sus pretensiones no se tuvieron en cuenta en la reforma de 2018.

La **Resolución del PE, de diciembre de 2023, sobre las elecciones europeas de 2024**, considera la igualdad de género un elemento esencial y aun felicitándose por los progresos realizados, subraya las disparidades existentes entre los Estados miembro en cuanto a sus niveles de representación de las mujeres, animando, por ello, a la aplicación de las **disposiciones adoptadas por el Parlamento en mayo de 2022** en las que se sugería la inclusión del uso de *listas cremallera* o cuotas en la nueva ley electoral europea.

Anejo a la resolución se encuentra una **propuesta** de reglamento relativo a la elección de los diputados del Parlamento Europeo que se pronuncia en el mismo sentido que la resolución del Parlamento Europeo.

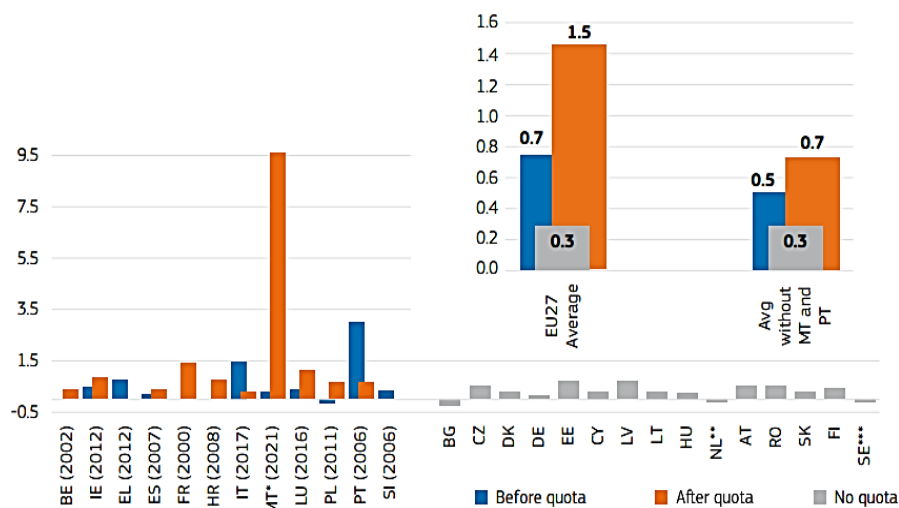
La **Recomendación 2023/2829** de la Comisión incide en estas propuestas.

El uso de cuotas no está exento de controversia argumentando que podrían violar el principio de mérito e incluso socavar la credibilidad de las mujeres políticas o provocar hostilidad en el electorado, reduciendo la confianza en las mujeres, que serían percibidas como ganadoras de escaños principalmente por cuotas y no por méritos personales. Países como Suecia, Finlandia, Países Bajos, Dinamarca y Alemania han logrado alcanzar algunas de las proporciones más altas de mujeres en parlamentos y ejecutivos de la UE sin cuotas vinculantes. No obstante, al comparar los avances recientes en todos los países de la UE, las cuotas vinculantes parecen acelerar efectivamente el progreso de forma significativa hacia la igualdad de género en la representación política.

Un reciente [estudio](#) del Parlamento Europeo señala que, aun habiéndose demostrado su eficacia, un sistema de cuotas tiene que ir acompañado de otras medidas como pueden ser las siguientes:

- Adaptar el sistema electoral e incluir normas sobre la colocación de candidatas en escaños "ganables" y diseñar sanciones efectivas en caso de incumplimiento.
- Imponer medidas a los partidos políticos. El Estado se ha limitado en gran medida a condicionar la financiación pública para apoyar a los partidos políticos.
- Diseñar mecanismos para evitar la regresión.

Figure 4: Average annual change (pps per year) in the proportion of women in the single or lower houses of national parliaments of EU Member States before and after the adoption of legislative quotas



Source: EIGE calculations based on data from EIGE Gender Statistics Database. [National parliaments](#)

Notes: Situations in the 27 EU Member States from 2004 (4th quarter) to 2022 (4th quarter). The year in brackets is the year when the legislative quota was adopted. No 'before quota' data for BE and FR (quotas in place before the start of the available time span).

* (MT) Malta does not have a legislative quota for candidate lists but a 'gender correction mechanism' for the whole parliament of up to 12 additional seats if the proportion of the underrepresented gender is less than 40 %.

** (NL) Proportion of women already 40 % or more at the start of the time span (2004).

*** (SE) Proportion of women 40 % or more at the start and end of the time-span.

En los países de nuestro entorno también se han aprobado normas y se han puesto en marcha políticas públicas que tienen por objetivo lograr una presencia más equilibrada y paritaria entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos: órganos representativos, órganos superiores y directivos, así como el personal de alta dirección del sector público, o los consejos de administración y las juntas en el sector privado.

Por lo que se refiere a los **órganos representativos**, en **Alemania** la mayor parte de los partidos políticos tienen desde hace décadas el objetivo de lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres, lo que se ha plasmado en algunos pactos entre ellos¹. No obstante, actualmente no existe una norma por la que se garantice dicha presencia o se establezcan cuotas.

En 2019 se aprobaron dos leyes que establecían obligaciones en este sentido en los *Länder* de Brandenburgo² y Turingia³, pero ambas fueron declaradas inconstitucionales por sus respectivos tribunales constitucionales. En una línea similar se pronunció poco después el Tribunal Constitucional Federal⁴, que basó sus argumentos principales en la libertad de los partidos políticos, garantizada por el artículo 21 de la Constitución (GG), y en los principios de libertad e igualdad de elección (**art. 38** GG⁵).

Recientemente se han planteado y debatido algunas posibles reformas de la legislación electoral con el objetivo de lograr la paridad en el *Bundestag*. En esta línea han sido especialmente relevantes los trabajos realizados por la *Kommission zur Reform des Wahlrechts und zur Modernisierung der Parlamentsarbeit*. En el informe publicado el 12 de mayo de 2023⁶, que recoge sus principales conclusiones, se analizan los problemas constitucionales que supone su realización y se examinan los principales modelos propuestos para una futura ley de paridad.

Más allá de la representación política, destacan el *Bundesgleichstellungsgesetz vom 24. April 2015* y el *Gesetz vom 7. August 2021*, que modifican diversas normas del ordenamiento para aplicar los principios de igualdad tanto en las **administraciones públicas** como en el **ámbito privado**.

¹ Ver análisis actualizado en las pp. 16-21 de Best, V. (2023). *Führt (nur) ein Paritätsgesetz zu mehr Frauen im Bundestag?*. Friedrich Ebert Stiftung.

² *Zweites Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Landeswahlgesetzes - Parité-Gesetz (GVBl. I - 2019, Nr. 1)*

³ *Siebtes Gesetz zur Änderung des Thüringer Landeswahlgesetzes vom 30. Juli 2019 (GVBl. 2019, S. 322)*

⁴ Ver *Verfassungsgericht des Landes Brandenburg* (2020): Urteil vom 23. Oktober, *VjGBdb 9/19, VjGBhg 55/19*; *Thüringer Verfassungsgerichtshof* (2020): Urteil vom 15. Juli, *VerfGH 2/20*; *Bundesverfassungsgericht* (2020): Beschluss des Zweiten Senats vom 15. Dezember, *2 BvC 46/19*.

⁵ Ver traducciones al inglés de los arts. 21 y 38.

⁶ *Unterrichtung durch die Kommission zur Reform des Wahlrechts und zur Modernisierung der Parlamentsarbeit. Abschlussbericht. Drucksache 20/6400*. 12.05.2023. Se refiere a la cuestión de la representación igualitaria de mujeres y hombres en las páginas 12-32.

A diferencia de lo que ocurre en Alemania, en **Bélgica** sí existen un conjunto de normas tendentes a garantizar la paridad en la **legislación electoral**. Se distinguen dos grandes tipos de medidas⁷:

- Exigir que en las listas la mitad de las personas sean de un sexo y la mitad de otro (o que la diferencia no sea mayor de uno) y que haya candidatos de sexo diferente en las dos primeras posiciones. Es el modelo seguido, entre otros, para las elecciones al Parlamento Europeo, a la Cámara de Representantes y al Parlamento flamenco;
- Alternar sistemáticamente hombres y mujeres en la lista (conocida entonces como *tirette* o cremallera), como ocurre en los casos del Parlamento de la Región de Bruselas Capital o en el Parlamento Valón. Admite algunas excepciones para algunos puestos de la lista (por ej., en el último puesto y en las posiciones segunda y tercera).

Todas estas disposiciones se basan en el art. 11bis de la **Constitución**, que prevé la aprobación de normas que garanticen a mujeres y hombres el igual ejercicio de sus derechos y libertades y favorezcan su acceso igual a los mandatos electivos y públicos⁸. Además, el Senado, elegido de manera indirecta, no puede contar con más de dos tercios de senadores del mismo género, según establece el art. 67⁹.

El *Institut pour l'égalité des femmes et des hommes* ofrece una **recopilación** de datos y un análisis acerca de la presencia de mujeres en Parlamentos y Gobiernos en los diferentes niveles territoriales.

Por otra parte, la **Loi du 12 janvier 2007** dispone un marco general para reforzar la igualdad e integrar la dimensión de género en el contenido de todas las políticas públicas definidas a nivel federal belga, aplicando las resoluciones de la **Declaración de Pekín** de 1995.

En esta línea, la **Loi du 28 juillet 2011** establece medidas para garantizar la presencia de mujeres en los **consejos de administración de las empresas públicas autónomas y de las sociedades cotizadas**. Instaura cuotas por las que al menos una tercera parte de los miembros debe ser del sexo menos representado.

⁷ Ver descripción actualizada en Istasse, C. (2023). *Élections 2024 : vers l'équilibre entre femmes et hommes ?* Les @nalyse du CRISP en ligne. Incluye tablas con las reglas relativas al establecimiento de listas de candidatos y para la formación de los gobiernos en las pp. 7 y 8.

⁸ Este artículo de la norma fundamental fue añadido en 2002 (*Loi du 21 février 2002*) y modificado en 2014 (*Loi du 6 janvier 2014*).

Pocos meses después de la reforma constitucional se aprobaron tres leyes encaminadas a lograr la paridad en las instituciones parlamentarias: en las elecciones europeas (*Loi du 17 juin 2002*), a las Cámaras federales y al Consejo de la Comunidad germanófona (*Loi du 18 juillet 2002*) y al Consejo regional valón, Consejo flamenco y Consejo de Bruselas capital (*Loi spéciale 18 juillet 2002*, derogada posteriormente y sustituida por la *Loi spéciale du 2 mars 2004*). En 2018 se estableció un sistema de alternancia sistemática de mujeres y hombres en las candidaturas en las elecciones al Parlamento Valón (*Décret spécial wallon du 11 mai 2018*) y de Bruselas capital (*Ordonnance spéciale bruxelloise du 17 décembre 2020*).

En mayo de 2003 se aprobaron dos normas para garantizar la presencia de personas de sexos diferentes en los diferentes gobiernos: la *Loi spéciale du 5 mai 2003*, para los Gobiernos flamenco, de la Comunidad francesa, valón, de la Región de Bruselas Capital y entre los secretarios de Estado regionales de la Región de Bruselas Capital, y la *Loi du 5 mai 2003*, para el Gobierno de la Comunidad germanófona.

⁹ Disposición introducida en 2014 por la *Loi du 6 janvier 2014*.

Además, en 2012 se fijó una cuota de mujeres en los dos primeros niveles de la administración federal (*Arrêté royal du 2 juin 2012*¹⁰). Desde entonces, al menos una persona de cada tres altos funcionarios debe ser mujer.

Al igual que en el caso anterior, en **Francia** también existen obligaciones en diferentes ámbitos, incluido el **electoral**.

Están basadas en la Constitución, según la cual la ley favorece el acceso igual de mujeres y hombres a los mandatos electorales y a las funciones electivas, así como a las responsabilidades profesionales y sociales (**art. 1**) y los partidos y agrupaciones contribuyen a la puesta en práctica de dicho principio en las condiciones determinadas por la ley (**art. 4**)¹¹.

Las medidas establecidas para los órganos representativos dependen, lógicamente, del sistema electoral previsto para cada uno de los tipos de elección.

- En algunos casos se establece la obligación de que las listas estén compuestas alternativamente por un candidato de cada sexo. Este es el sistema utilizado para las elecciones de aquellos senadores elegidos por sistema proporcional - es decir, en los Departamentos que eligen más de 3 senadores - (arts. **L299** y **L300** del Código electoral), para las listas en las elecciones regionales (arts. **L346-L347** del mismo Código) y para las elecciones europeas (**art. 9** de la *Loi 77-729*).

- En el caso de las elecciones legislativas a la Asamblea Nacional no pueden existir dichas herramientas, ya que se realizan según un sistema mayoritario uninominal, pero se prevé un perjuicio económico para los partidos o agrupaciones en los que exista una diferencia de más del 2% entre los candidatos de un sexo de los de otros (**art. 9-1** de la *Loi n° 88-227 du 11 mars 1988 relative à la transparence financière de la vie politique*).

- En la elección de los consejeros municipales (**art. L264**) y de consejeros de la Asamblea de Córcega (**art. L370**) la diferencia entre los candidatos de cada sexo en cada lista no puede ser superior a uno. Además, debe figurar un número igual de candidatos de cada sexo dentro de cada grupo de seis personas en el orden de presentación de dicha lista.

¹⁰ Modificó la parte VI del *Arrêté royal portant le statut des agents de l'État*, de 2 de octubre de 1937.

¹¹ Este texto proviene de la reforma constitucional de 1999, aprobada por la *Loi constitutionnelle 99-569 du 8 juillet 1999*, cuando fueron aprobados como arts. 3 y 4. Fueron reordenados, llegando a su posición actual, en la reforma de 2008.

Previamente se trató de introducir una cuota de mujeres en las listas para las elecciones municipales, pero la medida fue considerada inconstitucional por parte del Consejo constitucional en la *Décision n° 82-146 DC*.

Tras la reforma constitucional, las principales modificaciones legislativas se realizaron en los años 2000 (*Loi 2000-493 du 6 juin* y *Loi n° 2000-641 du 10 juillet*), 2007 (*Loi 2007-128 du 31 janvier*) y 2014 (*Loi 2014-873 du 4 août*). Puede consultarse una explicación general de toda la evolución en *Vie-publique: La parité politique; para la evolución de la jurisprudencia del Conseil constitutionnel*.

Para la jurisprudencia del Consejo constitucional, ver *Tables analytiques*, 5.1.2 (pp. 2233-2234).

El *Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes* publicó en diciembre de 2022 un **informe**¹² en el que analizaba minuciosamente estas normas, sus principales logros y los retos más importantes a los que se enfrentan.

Por lo que se refiere a las responsabilidades en la **función pública**, la norma más importante es la ***Loi 2023-623 du 19 juillet***. Entre otras medidas, establece una cuota obligatoria del cincuenta por ciento en nuevos nombramientos (conocidos como “*primo-nominations*”)¹³ para empleos superiores y de dirección, frente al cuarenta establecido anteriormente¹⁴, y un índice de igualdad profesional en la función pública (***Index égalité professionnelle***)¹⁵.

También se ha regulado la paridad en los **consejos de administración** y la igualdad en las empresas. En este sentido destacan la ***Loi n° 2011-103 du 27 janvier*** (conocida como *Copé-Zimmermann*), que impuso una cuota mínima del cuarenta por ciento en consejos de administración y vigilancia¹⁶, y la ***Loi n° 2021-1774 du 24 décembre***, por la que se instauran cuotas en puestos directivos de grandes empresas (un treinta por ciento para 2027 y un cuarenta para 2030).

En **Italia** también se han aprobado diversas disposiciones para garantizar la paridad en las **elecciones**.

Según la Constitución, la República promueve con procedimientos específicos la igual oportunidad entre mujeres y hombres en el acceso a los oficios públicos y a los cargos electivos (**art. 51**)¹⁷. A nivel regional las leyes eliminan todo obstáculo que impida la plena paridad entre hombres y mujeres en la vida social y económica y promueven la paridad de acceso entre mujeres y hombres a los cargos electivos (**art. 117**).

Para lograr dicho objetivo la ***Legge 165 del 2017*** (conocida como *Rosatellum*) establece algunas obligaciones para las elecciones a la Cámara de diputados (***DPR 30 marzo 1957, n. 361***, arts. 18bis y 22) y al Senado (***Decreto legislativo 20 dicembre 1993, n. 533***, art. 9).

¹² *Rapport Parité politique: la nécessité d'un Acte II*. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes. Rapport n° 2022-12-12-PAR-54, publié le 12 décembre 2022

¹³ Se consideran como *primo-nominations* los casos en los que una persona es nombrada por primera vez para empleos superiores y de dirección, excluyendo las renovaciones en un mismo empleo y los nombramientos para un mismo tipo de empleo o un mismo tipo de función (ver **art. L132-5** del *Code général de la fonction publique*).

¹⁴ La cuota del cuarenta por ciento fue fijada por la ***Loi 2012-347***, conocida como *loi Sauvadet*. Ver además el ***Rapport d'information n° 723 (2021-2022)***, déposé le 21 juin 2022. *Parité dans la haute fonction publique : changer de braquet dix ans après la loi Sauvadet*

¹⁵ Puede consultarse un informe sobre la situación en el ***Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique***. Direction générale de l'administration et de la fonction publique. Édition 2023. 3 novembre 2023.

¹⁶ Puede consultarse el siguiente informe del Senado sobre la norma y su aplicación: ***Rapport d'information n° 757 (2020-2021)***, déposé le 8 juillet 2021. *Parité en entreprise : pour de nouvelles avancées, dix ans après la loi Copé-Zimmermann*. Sénat

¹⁷ Modificado en 2003 (***Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1***).

En los colegios plurinominales los candidatos deben ser dispuestos alternativamente según su género y, además, ninguno de ellos puede estar representado en una medida superior al sesenta por ciento en las posiciones de cabeza

de lista (tomando como referencia el conjunto de listas a nivel nacional, para la Cámara, y a nivel regional, para el Senado). En los colegios uninominales, en cambio, se exige que no le corresponda a ningún género más del sesenta por ciento de los puestos dentro del conjunto de candidaturas presentadas por una lista o coalición.

En una línea similar se han realizado reformas para las elecciones europeas (*Legge n. 65 del 2014*), de consejos metropolitanos y provinciales (*Legge n. 56 del 2014*), de los consejos regionales (*Legge n. 20 del 2016*), etc., recopiladas y explicadas de forma detallada en el en la nota *Norme elettorali per le pari opportunità* de la *Camera dei deputati*.

Por otra parte, según el art. 5 del *Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36*, las administraciones públicas adoptarán medidas que atribuyan ventajas específicas o eviten o compensen desventajas en la carrera al género menos representado, de acuerdo con los objetivos de la *Strategia Nazionale per la Parità di Genere*, de julio de 2021. En este último documento se plantea, entre otras medidas¹⁸, la posibilidad de introducir cuotas de género en los **órganos colegiados directivos de la administración pública y de los entes públicos y afines** (p. 28).

Por último, en relación con **otros órganos** de la sociedad, destaca la *Legge 12 luglio 2011, n. 120*, conocida como *Golfo-Mosca*. Esta norma ha establecido algunas obligaciones para lograr la paridad de género en el acceso a los órganos de administración y de vigilancia o control de las sociedades cotizadas en mercados regulados y en las sociedades públicas, tal y como se explica detalladamente en la nota de Documentación parlamentaria de la Cámara de diputados *L'equilibrio di genere nelle società a partecipazione pubblica*, de octubre de 2023. De acuerdo con la *Legge di bilancio 2020 (articolo 1, commi 302-305)*, el género menos representado debe obtener al menos un cuarenta por ciento de los puestos.

Al igual que en los casos anteriores, **Portugal** también cuenta con leyes destinadas a garantizar la paridad en los **órganos representativos**.

Esta normativa se basa en el texto constitucional, según el cual la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres es una de las tareas fundamentales del Estado (**art. 9**), la participación directa y activa de hombres y mujeres en la vida política constituye una condición e instrumento de consolidación del sistema democrático y la ley debe promover la igualdad en el ejercicio de los derechos cívicos y políticos y la no discriminación en función del sexo en el acceso a los cargos políticos (**art. 109**)¹⁹.

¹⁸ Para un planteamiento más amplio de la cuestión de la paridad de género, ver el documento *Parità di genere* elaborado por el *Servizio Studi* de la *Camera dei deputati*, publicado el 21 de diciembre de 2023.

¹⁹ La redacción de ambas disposiciones proviene de la reforma constitucional de 1997 (*Lei Costituzionale n.º 1/97, de 20 settembre*).

La norma principal para lograrlo es la *Lei Orgânica n.º 3/2006* (*Lei da paridade nos órgãos colegiais representativos do poder político*), que afecta a las elecciones para la Asamblea de la República, el Parlamento europeo y las autarquías locales²⁰.

Si bien en su primera redacción establecía una representación mínima de un tercio, desde la reforma de 2019 define la paridad como “la representación mínima del 40 % de cada uno de los dos sexos, redondeada, siempre que sea necesario, por la unidad más próxima” y establece la prohibición de colocar más de dos candidatos del mismo sexo consecutivamente en la ordenación de una lista (art. 2).

En el mismo año 2019 se aprobó la *Lei 26/2019*, de 28 de marzo, con el objetivo de lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres en el personal directivo y en los órganos de la Administración pública. Establece un límite mínimo de representación equilibrada (*limiar mínimo*) en el cuarenta por ciento de personas de cada sexo en los cargos y órganos a que se refiere la norma. Además, las listas para los órganos colegiales electivos no pueden tener a los dos primeros candidatos del mismo sexo ni contar con más de dos candidatos del mismo sexo seguidos (art. 4).

Por último, la *Lei n.º 62/2017* establece medidas similares para los órganos de administración y fiscalización de las **entidades del sector público empresarial y de las empresas cotizadas en bolsa**, (arts. 4.1 y 5).

La exposición de motivos de este Proyecto de ley orgánica dedica un amplio espacio al **Derecho internacional**.

En el marco de **Naciones Unidas**, la primera de estas citas, lógicamente, se refiere a la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, de 18 de diciembre de 1979 (ratificada por España mediante Instrumento de 5 de enero de 1984), que ya señalaba en su artículo 7 que *los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país*.

El derecho de la mujer de participar en las funciones públicas y en el acceso al empleo en las mismas condiciones que los hombres fue reconocido posteriormente en la **Declaración de Pekín**, adoptada en 1995 en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas. La Declaración planteó entre sus objetivos estratégicos la adopción de *medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones... con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas*.

Este objetivo se vería más tarde reforzado en la **Resolución 1325 (2000)** del Consejo de Seguridad sobre “Mujeres, Paz y Seguridad” que instaba a incrementar la participación y representación de las mujeres en la prevención, la gestión y la solución de conflictos.

El objetivo 5 de la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, adoptada en Nueva York en 2015, “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, subraya en su apartado 5 la necesidad de *Asegurar la participación plena*

²⁰ Se puede consultar la nota *A Lei da Paridade*, de la *Assembleia da República*, para conocer el camino que llevó desde la reforma constitucional de 1977 a la aprobación de la ley orgánica en 2006 y su posterior reforma en 2019.

y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



Por su parte, el **Consejo de Europa**, definió por primera vez “la participación equilibrada” de hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas y públicas en la **Recomendación (2003)3** del Comité de Ministros, como una tasa de participación de al menos el cuarenta por ciento de cada sexo en los puestos de representación y decisión como umbral de paridad para eliminar posibles sesgos de género en los procesos de toma de decisiones

Desde 2014, el Consejo ha aprobado estrategias plurianuales de igualdad de género, la última de ellas ha sido la **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023**, en marzo de 2018. La estrategia establece cinco objetivos estratégicos para la igualdad, entre ellos el de *conseguir una participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisiones tanto políticas como públicas.*

La **OCDE**, que ya había adoptado en 2015 una importante **Recomendación sobre Igualdad de Género en la Vida Pública**, cuenta en su página web con un **portal** dedicado a la igualdad de género en el que se recoge el último **informe** dedicado al seguimiento de las recomendaciones de la OCDE sobre la igualdad hombre mujer en los países miembros.

En este informe, en el apartado sobre la paridad en la participación en la vida pública, aunque se reconoce el compromiso cada vez mayor de los gobiernos con la integración en sus políticas públicas de la representación paritaria, se señala que siguen faltando datos cruciales desagregados por sexo en todos los ámbitos de la acción pública.

En el informe también se recomienda, entre otras medidas para implementar la recomendación del año 2015, asumir al más alto nivel político un compromiso para promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida pública y un seguimiento sistemático de la evolución de la representación de cada sexo en las instituciones, particularmente en puestos directivos y en diferentes categorías laborales.

El **Global Gender Gap Report 2023**, que publica desde el año 2006 el *World Economic Forum* y que se centra en evaluar la brecha de género en materia económica, educativa, sanitaria y de representación política, subraya en su edición de 2023 que, aunque hay un progreso generalizado hacia la paridad —con una gran disparidad entre países— la subrepresentación general de las mujeres en el mercado laboral sigue constituyendo una fuente importante de desigualdad y que la mayor brecha se sigue registrando en materia de empoderamiento Político.

Información adicional

Puede consultar los siguientes Documentos de Trabajo elaborados, por el Departamento de Documentación, para la Comisión de Igualdad en los que se recoge:

- [Documentación que acompaña al proyecto](#)
- [Directiva que se transpone](#)
- [Estudios](#)
- [Documentos comparativos](#)

Igualmente, se encuentra a su disposición la [bibliografía](#) de apoyo a la tramitación legislativa del Proyecto elaborada por la Biblioteca del Congreso de los Diputados, que puede ser actualizada o ampliada durante su tramitación.