

LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN PARA EL ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Elena I. Gómez (*)

Paula S. Suárez (*1)

SUMARIO: I. Introducción. II. Función Pública: acceso. III. La paridad de género en la composición de los tribunales examinadores. IV. Consideraciones finales.

I. INTRODUCCION

Es un suceso ya conocido la larga lucha que han tenido que afrontar las mujeres, a lo largo de la historia, para ser parte de la “cosa pública”, tanto en América Latina como en Europa.

Lo cierto es que persiste aun la concepción culturalmente arraigada que determinados niveles jerárquicos, cargos, honores académicos, experiencia profesional, etc. estén reservados a los varones como condición exclusiva de su género. Ya que “[p]autas culturales históricamente convalidadas, hicieron que las mujeres estuvieran privadas sistemáticamente de un conjunto de derechos, en particular de aquellos que se refieren a la participación en la vida pública y la libre expresión, quedando recluidas durante siglos dentro del espacio privado-doméstico, mientras que el espacio público fue concebido como patrimonio exclusivo del género masculino. La escisión entre lo público y lo privado, fruto de la división sexual de las esferas sociales y del trabajo, estuvo impuesto por un sistema patriarcal cuyo orden, internalizado e institucionalizado a través de normas sacralizadas, operaron como ordenador social en la distribución del poder”¹.

(*) Abogada. Magíster en Derecho Electoral. Profesora de derecho Constitucional, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

(*!) Abogada. Diplomada en Especialización en Justicia Constitucional y tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales en la Universidad de Pisa-Italia y en Especialización en Derecho Constitucional de la Universidad de Salamanca-España. Doctoranda en Derecho Constitucional en la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires. Profesora de Derecho Constitucional y Constitucionalismo Social, Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires.

Así pues se ha sostenido que “la temática de la ‘Mujer’ surge como uno de los grandes temas específicos, por la profunda desigualdad existente entre los géneros, que frena el avance integral de la humanidad hacia un desarrollo humano sustentable basado en la justicia y la equidad”².

De ello da cuenta la denominada “igualdad profesional” que si bien aparece en la legislación la misma no se hace efectiva y por ende habría que preguntarse si no resulta necesario adoptar una medida afirmativa tendiente a asegurar la efectiva igualdad de trato y oportunidades por razones de género.

En rigor, los problemas derivados de la discriminación exceden de un abordaje exclusivamente jurídico; a menudo están involucrados prejuicios y estereotipos difíciles de erradicar. Sin embargo, el Derecho puede, aun con limitaciones, aportar mecanismos para avanzar en la construcción de una sociedad igualitaria³

En la Argentina la igualdad de género, en particular en lo que se refiere a la participación política, se constitucionalizó con su última reforma constitucional de 1994 donde expresamente en la parte final de su artículo 37 establece que “[l]a igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral”. Asimismo, la disposición transitoria segunda especifica que “[l]as acciones positivas a que alude el [a]rtículo 37 en su último párrafo no podrán ser inferiores a las vigentes al tiempo de sancionarse esta Constitución y durarán lo que la ley determine”.

En concordancia con las normas citadas también dispone en su artículo 75 inc. 23 como una de las atribuciones del Congreso de la Nación, la de “[l]egislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos

¹ UBEIRA, Alicia Mercedes, “Los derechos humanos” en “El Poder de las Mujeres”, Comisión La Mujer y Sus Derechos, Ediciones Asamblea Permanente por los Derechos Humanos, Bs. As. 2005, pág. 13.

² UBEIRA, Alicia Mercedes, op. cit., pág. 10.

³ TREACY, Guillermo F., Categorías sospechosas y control de constitucionalidad, Revista Lecciones y Ensayos N° 89, Facultad de Derecho UBA, 2011

humanos, en particular respecto de [...] las mujeres [...]

Por su parte con la incorporación que se realizó mediante la redacción del artículo 75 inc. 22 de los tratados internacionales de Derechos Humanos con jerarquía constitucional, a nuestro derecho positivo interno, se pueden mencionar, entre otros, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979, ratificada por Ley 23.179- que en su artículo 3 dispone que “los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer por su parte, reconoce el derecho de las mujeres a “tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones” (cf. artículo 4, inciso j). Esta concepción de medidas de acción positiva ha sido también la adoptada en diferentes Conferencias internacionales, como la Sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, preparatoria de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing en 1995, donde se aprobó un Programa de Acción Regional que incluyó entre sus objetivos estratégicos la promoción de acciones afirmativas que permitan y amplíen el acceso de las mujeres al ejercicio del poder en el ámbito del Poder Judicial⁴.

En 2009 el Congreso de la Nación, ha sancionado la Ley 26.485 de “Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”, que presenta entre sus objetivos la eliminación de la discriminación entre mujeres y varones en todos los órdenes de la vida, y consagra entre los derechos protegidos la igualdad de derechos, de oportunidades y de trato entre varones y mujeres. Todo ello

⁴ <http://carlacarrizo.com.ar/igualdad-y-transparencia-en-la-corte-suprema/>

implica para la Argentina el deber de implementar políticas públicas que garanticen la igualdad en todos los ámbitos y terminen con la violencia contra la mujer, manifestación histórica de la desigualdad entre ambos sexos, reproducida por generaciones de manera inconsciente a través de la tradición, la costumbre y el hábito.⁵

Si bien es cierto que en el plano normativo tanto constitucional como legal los derechos de las mujeres se encuentran ampliamente tutelados y contemplados, en el plano fáctico la lucha continúa y un ejemplo de ello es que si bien se ha ido avanzando paulatinamente en la incorporación de mujeres en los ámbitos jurisdiccionales y políticos, nada hay regulado sobre su representación en los órganos de selección para el acceso a la función pública.

Este último supuesto es el que intentaremos desarrollar a través de la presente comunicación, sirviéndonos de las distintas experiencias en el ámbito latinoamericano y europeo, más específicamente contemplando los casos de Argentina y España.

II. FUNCIÓN PÚBLICA: ACCESO

La jurisprudencia de la Corte Interamericana ha marcado un notable giro respecto al alcance del derecho contemplado en el artículo 23.1 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos (en adelante CADH), de acceso en condiciones generales de igualdad a las funciones públicas.

En el caso *Tribunal Constitucional vs. Perú*, del 31 de enero de 2001 la Comisión argumentó ante la destitución de tres magistrados sobre la posible violación del artículo 23.1, que se trataba de “medidas de represalia de orden político”. En tal oportunidad, la Corte entiende que “los hechos expuestos del caso *sub judice* no deben considerarse como una violación del artículo [mencionado] [...] (derechos políticos). Los tres magistrados que sufrieron la destitución ya tuvieron acceso a la función pública en condiciones de igualdad; en este caso se han

⁵ <http://carlacarrizo.com.ar/igualdad-y-transparencia-en-la-corte-suprema/>

suscitado cuestiones que implican la violación de otras disposiciones de la Convención, a saber, los artículos 8 y 25, que consagran el derecho de las víctimas a obtener protección judicial de conformidad con el debido proceso legal”⁶.

De otro lado, en el Informe 5/07 la Comisión se expide respecto a una solicitud en la cual los peticionantes habían alegado la violación de sus derechos políticos planteando que fueron electos legítimamente por el Congreso Nacional de Ecuador en 2003 como vocales magistrados del Tribunal Constitucional pero que se los destituyó por una resolución del Congreso que declaró la designación ilegal y ordenó por ello el cese de sus funciones, cuando el juicio político es el único camino legal para remover a un vocal del Tribunal Constitucional antes de la terminación de su mandato y el mismo no había concluido con una moción de censura. En dicha circunstancia, la Comisión citando el caso del Tribunal Constitucional entendió que los hechos no caracterizaban una presunta violación a los derechos políticos ya que si bien los peticionarios “[...] consideran que fueron impedidos de manera ilegítima y abrupta del ejercicio de las funciones para las que habían sido designados por un periodo de cuatro años [...] los alegatos no se refieren al acceso a la función pública en los términos de la referida disposición convencional [artículo 23.1], sino al derecho a permanecer en ella”⁷.

Fue otra la postura de la Corte en la sentencia del caso *Apitz Barbera y otros (“Corte Primera de lo Contencioso Administrativo”) vs. Venezuela*, del 5 de agosto de 2008, sobre la destitución de tres jueces de la Corte Primera de lo Contencioso Administrativo de Venezuela, en donde los representantes alegaron que “la destitución de la Corte Primera obedeció a un propósito político” que luego denominaron “depuración ideológica del poder judicial”, lo cual “les impidió el ejercicio de [la] función pública de administrar justicia, que es lo mismo que impedirles el acceso a esa función”.

La Corte evaluando los artículos 23 y 24 de la CADH amplia el criterio interpretativo del artículo 23.1, manifestando que el mismo: “[...] no establece el derecho a acceder a un cargo público, sino a hacerlo en “condiciones generales de

⁶ Corte IDH, caso del Tribunal Constitucional vs. Perú, Sentencia de 31 de enero de 2001, párrafo 103.

igualdad”, y citando al Comité de Derechos Humanos⁸ indica que ello quiere decir que el respeto y garantía de este derecho se cumplen cuando “los criterios y procedimientos para el nombramiento, ascenso, suspensión y destitución [sean] razonables y objetivos” y que “las personas no sean objeto de discriminación” en el ejercicio de este derecho⁹. Agrega, asimismo, que: “se entiende que estas condiciones generales de igualdad están referidas tanto al acceso a la función pública por elección popular como por nombramiento o designación”¹⁰.

En igual orden de ideas, los casos *YATAMA vs. Nicaragua* y en *Castañeda Gutman vs. Estados Unidos Mexicanos* la Corte señala que el derecho de acceso en condiciones de igualdad a la función pública, “[..] protege el acceso a una forma directa de participación en el diseño, desarrollo y ejecución de las políticas estatales a través de funciones públicas. Se entiende que estas condiciones generales de igualdad están referidas tanto al acceso a la función pública por elección popular como por nombramiento o designación”¹¹.

Como lo indica el juez Diego García Sayán en su voto concurrente en *YATAMA*, “[..] en coherencia con el artículo 29 de la Convención [..] no cabe una interpretación restrictiva referida sólo a cargos o funciones públicas derivadas de nombramientos o designaciones”¹².

Por otra parte, en el caso *Reverón Trujillo vs. Venezuela* del 30 de junio de 2009, la Corte Interamericana reitera esta postura y señala además que “[..] el acceso en condiciones de igualdad constituiría una garantía insuficiente si no está acompañado por la protección efectiva de la permanencia en aquello a lo que se

⁷ CIDH, Informe 5/07, petición 161-07. Miguel Camba Campos y Otros. Ecuador. 27 de febrero de 2007, párrafo 35.

⁸ Naciones Unidas, Comité de Derechos Humanos, Observación General No. 25, Artículo 25: La Participación en los Asuntos Públicos y el Derecho de Voto, CCPR/C/21/Rev. 1/Add. 7, 12 de julio de 1996, párrafo 23.

⁹ Corte IDH, caso *Apitz Barbera y otros* (“Corte Primera de lo Contencioso Administrativo”) vs. Venezuela, Párrafo 206.

¹⁰ Corte IDH, caso *Apitz Barbera y otros* (“Corte Primera de lo Contencioso Administrativo”) vs. Venezuela, sentencia de 5 de agosto de 2008, párrafo 206.

¹¹ Corte IDH, caso *Castañeda Gutman vs. Estados Unidos Mexicanos*, sentencia de 6 de Agosto de 2008, párrafo 150; caso *YATAMA vs. Nicaragua*, sentencia de 23 de junio de 2005, párrafo 200; CIDH, y caso *Reverón Trujillo vs. Venezuela*, sentencia de 30 de Junio de 2009, párrafo 139.

¹² Corte IDH, caso *YATAMA vs. Nicaragua*, voto concurrente juez Diego García Sayán, párrafo 30.

accede”¹³.

Es interesante indicar que la Comisión también ha señalado que las destituciones ordenadas por gobernantes de facto, carecen en su origen de legitimidad¹⁴.

En cuanto a la jurisprudencia en el orden local podemos citar a una sentencia de la *Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de México*, en la cual invocando el caso *YATAMA* indicó la Sala que la designación de los integrantes del órgano superior de dirección del organismo electoral local se refiere no al derecho de sufragio pasivo, sino al derecho de acceso a un cargo público por nombramiento. Señaló la Sala que “[e]n tanto, el derecho de acceder a un cargo público, permite la participación directa de los ciudadanos en las funciones públicas del país tiene una doble vertiente: I.- Acceso a un cargo público por elección popular, y II. Acceso a un cargo público por designación o nombramiento”¹⁵.

Resulta razonable comprender que la garantía de acceso a los cargos públicos para los representantes electos como la garantía de estabilidad en la función se limite en la jurisprudencia de la CIDH a los magistrados y jueces, en tanto estos, si bien no son electos como los miembros de los poderes legislativo y ejecutivo, si son integrantes de uno de los tres poderes del Estado, situación en que no se encuentran sus secretarios, auxiliares ni funcionarios inferiores. La lógica europea es que el acceso a la Administración se encuentra profesionalizado a través de sistemas de mérito y concursos mediante oposiciones y que, inclusive los miembros del Poder Judicial, no solamente secretarios y funcionarios, sino también magistrados y jueces son considerados parte de la Administración (administración de justicia). Tales consideraciones nos llevan a concluir que si bien parece ser un objetivo loable el propender a la estabilidad de los integrantes de toda Administración, protegiéndolos contra toda discriminación arbitraria, el tema parece

¹³ Corte IDH, caso *Reverón Trujillo vs. Venezuela*, Sentencia de 30 de Junio de 2009 (Excepción Preliminar, Fondo, Reparación y Costas) párr. 138. La Corte concluye que la Señora Reverón Trujillo sufrió un trato desigual arbitrario respecto al derecho de permanencia, en condiciones de igualdad, en el ejercicio de las funciones públicas, lo cual constituye una violación del artículo 23.1.c de la Convención Americana en conexión con las obligaciones de respeto y de garantía establecidas en el artículo 1.1. de la misma.

¹⁴ CIDH, Honduras: Derechos Humanos y Golpe de Estado, 30 de Diciembre de 2009.

marchar más lento en el ámbito latinoamericano donde muchas veces las administraciones se componen mayoritariamente de *staffs* políticos transitorios provistos por los partidos políticos que se retiran para dar paso a funcionarios nuevos cuando cambia la administración. El problema del clientelismo no hace más que complicar ese difícil panorama (Ver Dalla Via, Alberto, “La Competencia Política en el Federalismo Argentino”, EUDEBA, 2010)¹⁶.

III. LA PARIDAD DE GÉNERO EN LA COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES EXAMINADORES

Como se vio en el apartado anterior, no hay dudas respecto a las condiciones que se deben tener en cuenta a la hora de seleccionar o designar a los funcionarios públicos, y ello no tiene que ver con el género, sino con el acceso igualitario y el principio de idoneidad, tal como surge de los artículos 37 y 16 de la Constitución Nacional.

Además del mencionado artículo 16, el derecho internacional de los derechos humanos ha profundizado los alcances del principio de igualdad y no discriminación. Tales desarrollos son insoslayables en nuestro derecho interno, atento –como se dijo– a la jerarquía constitucional que poseen los principales instrumentos de derechos humanos (art. 75 inc. 22 segundo párrafo CN). En tal sentido merecen mencionarse la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre (art. II), la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2° y 7°); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2.1 y 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2° y 3°) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24). Además, tienen pertinencia para este tema una serie de instrumentos que abordan la problemática en campos específicos, como la

¹⁵ Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación de México, SUP-AG-0015-2008, Acción de Inconstitucionalidad 69/2008.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (arts. 2°, 3°, 5° a 16) y la Convención sobre los Derechos del Niño (art. 2°). Otros instrumentos internacionales, de jerarquía supralegal en virtud del artículo 75 inciso 22 primer párrafo CN, también consagran este principio en ámbitos específicos, tales como la Convención relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza (adoptada bajo los auspicios de la UNESCO, 1960), el Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Protocolo de San Salvador; art. 3°), la Convención Internacional sobre la Represión y Castigo del Crimen de Apartheid (1973), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará, art. 6°.a) y la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.¹⁷

Sobre la base de este conjunto normativo, puede postularse el paso desde un concepto formal de igualdad a un concepto material, entendida como la necesidad de que el Estado adopte medidas tendientes a remover los obstáculos que impidan de hecho la igualdad. El constituyente ha evolucionado desde una concepción más formal, hacia una igualdad fáctica o real que obliga a tomar en cuenta los condicionantes que impiden un efectivo goce de los derechos. Se puede así hablar de un cambio en el paradigma, ya que la visión tradicional de la igualdad se ve complementada (y a veces, en tensión) con otra más moderna que advierte que la mera supresión de ciertos obstáculos normativos no se traduce necesariamente en un resultado igualitario, sino que es necesario realizar acciones positivas a fin de asegurar la igualdad real¹⁸.

El Tribunal Constitucional Español –sentencia n° 128/1987-, afirmó que “...el mantenimiento de determinadas diferenciaciones históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos, como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas, sino

¹⁶ GARCIA ROCA, Javier y DALLA VIA, Alberto, Los derechos políticos y electorales: un orden público democrático. La Ley 2013, Buenos Aires.

¹⁷ TREACY, Guillermo, op. cit.

abiertamente contrarias a la dignidad de la persona que reconoce el art. 10 de la CE. En este sentido no debe ciertamente olvidarse que la expresa exclusión de la discriminación por razón de sexo halla su razón concreta, como resulta de los mismos antecedentes parlamentarios del art. 14 CE y es unánimemente admitido por la doctrina científica, en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad que, en la vida social y jurídica, se había colocado la población femenina...”.

Se puede advertir, entonces, que la doctrina del Tribunal Constitucional ha contribuido en gran medida a este avance “propiciando resoluciones de tutela antidiscriminatoria más fuerte que persigue la igualdad efectiva y real”¹⁹.

Por ello, nos parece necesario destacar que si bien, desde nuestra mirada, el eje o la lucha en nuestro país se avocó más a la tutela de los derechos de las mujeres para el acceso a los cargos públicos, con ello se dejó de lado el objetivo de poder lograr una paridad de género desde el inicio de ese proceso, cual es el órgano o tribunal de selección para el acceso a la función pública.

De esa manera, la Argentina no cuenta con una regulación específica sobre el tema, quedando pendiente el logro de tal acción afirmativa para continuar con el fortalecimiento de los derechos de las mujeres en la arena pública.

Por el contrario, en España, han contemplado normativamente tal circunstancia. Así, la Ley Orgánica 3/2007²⁰, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, específicamente respecto de los órganos de selección establece, en el Capítulo II intitulado “El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella”, que “[t]odos 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 [...]” (cf. art. 53, destacado agregado).

¹⁸ TREACY, Guillermo, op. cit.

¹⁹ RODRIGUEZ ESCANCIANO, S., La protección jurídico laboral de la mujer: luces y sombras, Cedecs Editorial, Barcelona, 2002, p. 30.

²⁰ «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115 (Última modificación: 27 de julio de 2013)

En concordancia con ello establece en la disposición adicional primera que “[a] los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Afirma la doctrina que la citada Ley Orgánica 3/2007, ha convertido España en un referente internacional en el tema de la igualdad de género, que pese a su importancia, cuesta demasiado esfuerzo avanzar. Añade que “las distintas inercias, la falta de sensibilidad y la escasa voluntad política se unen a la mayor parte de las veces para cerrar el paso a las mujeres, eludiendo los principios de mérito y capacidad proclamados a nivel constitucional”²¹

En igual orden de consideraciones, el artículo 60 de la Ley 7/2007²², del 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público señala que: “1. Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre”.

La exigencia arriba mencionada tiene como propósito garantizar la presencia de mujeres en los órganos de selección de funcionarios públicos, con el propósito de que aquellas puedan formar parte de un relevante espacio de poder dentro de las Administraciones Públicas. En realidad, los órganos colectivos deben ser un lugar de discusión democrática, y, por tanto, deben estar constituidos de forma equilibrada, con representación de distintos segmentos. En relación a los órganos de selección, estos son considerados como una de las claves fundamentales de la credibilidad de todo proceso de selección para el acceso al empleo público, principalmente por su

²¹ FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela. Políticas públicas previstas para la igualdad real y efectiva, capítulo del libro Igualdad ¿Para qué?, A propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Ángela Figueruelo Burrieza, María Luisa Ibañez Martínez y Rosa María Merino Hernández (Editoras), Editorial Comares, Granada, 2007, p. 193. Citado en LINS DE LESSA CARVALHO, Fabio, El acceso igualitario a la función pública. Análisis del derecho español y brasileño. Salamanca 2010. Publicado en file:///C:/Documents%20and%20Settings/cnenka/Mis%20documentos/Downloads/DDAFP_CarvalhoF_El acceso igualitario%20(1).pdf

²² «BOE» núm. 89, de 13 de abril de 2007. Referencia: BOE-A-2007-7788. (Última modificación: 31 de octubre de 2015) Norma derogada por la disposición derogatoria única.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11719.

imparcialidad y objetividad²³. Así, cuando se exige la presencia equilibrada entre hombres y mujeres, lo que se busca en primera instancia es impedir la infrarepresentación de las mujeres, lo que suele ocurrir cuando no existe norma que determine la paridad²⁴.

Corresponde señalar que este tipo de normativas se desprende del artículo 14 de la Constitución española que tutela 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 promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad es un principio de vital importancia en la Unión Europea. En efecto, desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Si bien nuestro trabajo apunta a la inexistencia de paridad de género en la composición de jurados para la selección de funcionarios o magistrados judiciales, vemos que tal deficiencia se encuentra reflejada en otros ámbitos y países, incluso a pesar de contar con la normativa para paliar ese tipo de circunstancias.

Siguiendo con el ejemplo de España, la socióloga española Capitolina Díaz – presidenta de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT)- trabaja desde hace años para achicar la desigualdad de género que existe entre varones y mujeres en ámbitos laborales y extra laborales. Lo ha hecho desde diversos lugares en su país, en cargos directivos en la Universidad de Oviedo, en el Ministerio de Educación y Ciencia, ante la Unión Europea y también en el Ministerio de Igualdad. La mentada socióloga también identifica el problema de la “selección de hombres por hombres” señalando que es una cosa que dificulta o ralentiza el progreso de las mujeres en la carrera científica²⁵.

²³ La idea está presente en el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del Estatuto Básico del Empleado Público, que actuó sobre la Presidencia del Profesor Miguel Sánchez Morón, INAP, abril de 2005, Madrid, p. 98

²⁴ LINS DE LESSA CARVALHO, Fabio, op. cit.

²⁵ <http://www.pagina12.com.ar/diario/dialogos/21-308004-2016-08-29.html>

Sobre el tema encontramos, en el marco de un concurso universitario, una sentencia –nº231/09- del juzgado contencioso administrativo numero dos de Santiago de Compostela, del 24 de julio de 2009, por medio de la cual se trataron estos tópicos con bastante precisión, más allá de su resultado final. En tal sentido, allí se dijo que “se puede comprobar que la regla de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de selección, que según el actor no se cumple en este caso pues de los seis miembros que la componen la Comisión de selección solo uno de ellos es de sexo femenino, puede verse excepcionada en aquellos supuestos en que existan razones fundadas y objetivas que impidan su cumplimiento. Y esto es lo que sucede en el que nos ocupa en que, en que el artículo 11.2 de la Normativa para la selección de PDI contratado de interino de la USC [...], establece que formaran parte de la comisión necesariamente el Decano o Director del Centro como presidente, y el director del Departamento como Secretario, y ambos son hombres. A ello debemos añadir que la convocatoria litigiosa lo es un área en la que no abunda la presencia femenina. Ciertamente es que la regla de paridad representa una de las medidas de política activa que tienden a proyectar el principio de igualdad sobre diversos ámbitos del ordenamiento, y sobre la realidad social en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad”.

Otros ejemplos pero fuera del estricto ámbito institucional, se dio también en España en el año 2011 donde se aplazó un premio de cinematografía por falta de paridad en el jurado, que estaba compuesto, por nueve hombres y tres mujeres, por lo que no cumplía los criterios de paridad de género estipulados en el reglamento del premio publicado en mayo de dicho año en el Boletín Oficial del Estado (BOE)²⁶.

En igual orden de consideraciones este año, en cumplimiento de la Ley de Igualdad, Clásicas y Modernas, la asociación para la igualdad de género en la cultura, insto al Gobierno de Aragón a corregir las bases del Premio de las Letras Aragonesas, que no contempla el equilibrio entre mujeres y hombres en la composición del jurado. En una nota de prensa, recuerdan que la Ley de Igualdad de

²⁶ <https://entretenimiento.terra.com/cine/aplazan-premio-de-cinematografia-espanol-por-falta-de-paridad-en-el-jurado,047a9cd50dd31310VgnVCM10000098f154d0RCRD.html>

2007 recoge este principio y el Ministerio de Cultura ya lo cumple, por ejemplo, en sus Premios Nacionales de Literatura.²⁷

IV. CONSIDERACIONES FINALES

En particular, desde el siglo XIX, valientes, tenaces y calificadas mujeres comenzaron a enfrentar las barreras que la sociedad les imponía y poco a poco fueron conquistando el derecho a estudiar y ejercer o a acceder a los mismos cargos que los hombres.

Consideramos atinente recordar que hace más de dos siglos, Charles Fourier²⁸, aseguraba que “los progresos sociales y cambios de épocas se operan en proporción al progreso de las mujeres hacia la libertad”, y como pudimos apreciar a lo largo de esta comunicación, la historia corrobora lo afirmado por el socialista francés.

Así, en la mayoría de los países de América Latina se ha dado una revolución normativa con la intención de mejorar la participación y representación de las mujeres. En efecto, dieciséis países de la región sancionaron entre 1991 y 2015 leyes que establecieron algún tipo de cuotas de género, e incluso siete incorporaron la exigencia de paridad en las listas en Costa Rica, Ecuador, Bolivia, México, Nicaragua, Honduras y Venezuela se establece que las candidaturas deben ser integrantes en partes iguales por candidatos de ambos géneros –paridad vertical-, y recientemente en México, además se aprobó la paridad horizontal entre las cabeceras de los distritos uninominales.²⁹ También en la Argentina, se está debatiendo actualmente en los recintos del Congreso Nacional el proyecto de reforma electoral donde se contempla el establecimiento de la paridad de género en la lista de precandidatos y candidatos electorales.

Por su parte, el informe de la CIDH de 2011, manifiesta que el “reto no sólo es lograr una representación cuantitativa de las mujeres en los puestos e instancias

²⁷ <http://arainfo.org/exigen-un-jurado-paritario-en-el-premio-de-las-letras-aragonesas/>

²⁸ Citado en Pigna, Felipe, *Mujeres tenían que ser*, Ed. Planeta, Ed. 2011.

de decisión, sino una representación cualitativa de sus intereses y de aquellos que benefician la equidad de género. Diferentes estudios coinciden en que la mera existencia de mujeres en puestos de toma de decisión no es una condición suficiente para asegurar cambios en las leyes y políticas a favor de la igualdad de género. Por ejemplo, en Argentina, los informes de las organizaciones de la sociedad civil manifiestan que a pesar de una representación significativa de las mujeres en el Congreso: “los números no dicen nada acerca de su verdadero grado de inclusión en la vida pública, ni del nivel de influencia e impacto que han logrado ejercer en sus respectivos puestos”. Por ende, es necesario, como lo han enfatizado las expertas, “ir más allá de los números”.

A nivel internacional, la participación equitativa de las mujeres y los hombres en el poder y en los procesos de toma de decisiones recibe un fuerte impulso de los artículos 7 y 8 de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, que compromete a los Estados Partes a eliminar la discriminación contra las mujeres en la vida política y pública, así como del artículo 4 de la misma Convención, que contempla la adopción de medidas especiales con carácter temporal dirigidas a acelerar la igualdad de hecho entre hombres y mujeres. De acuerdo con la Declaración Conjunta, del 19 de septiembre de 2011, sobre la promoción de la participación política de las mujeres, efectuada durante la reunión n° 66 de la Asamblea General de las Naciones Unidas en Nueva York, “la participación activa de las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, en todos los niveles de toma de decisiones es esencial para el logro de la igualdad, el desarrollo sostenible, la paz y la democracia”. Por su parte, la Recomendación del Consejo de Europa sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas, adoptada el 12 de marzo de 2003, propone una serie de medidas, incluidas las medidas de acción positiva dirigidas a facilitar una participación más equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisiones políticas y públicas. La igualdad de género en la toma de decisiones es una cuestión de calidad y de igualdad. Una participación más equilibrada de hombres y mujeres contribuye a la diversificación y redonda, por tanto,

²⁹ Freidenberg, Flavia, ¿Por qué las leyes (solas) no pueden cambiar la desigualdad de género?,

en una mejora en el proceso de toma de decisiones. El equilibrio de género es también una cuestión de igualdad que garantiza la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. La toma de decisiones se basa en procesos de elaboración administrativa y, por tanto, el número de mujeres en puestos administrativos, especialmente a nivel de liderazgo, garantiza que se tengan en cuenta los aspectos de género en la elaboración de todas las políticas.³⁰

Ciertamente, la presencia paritaria entre hombres y mujeres en los órganos de selección proporcionaría una visión más equilibrada de la realidad a ser evaluada, lo cual contribuiría al cumplimiento de la imparcialidad.³¹

Entendemos que es imposible evitar que la paridad o igualdad en la composición de los distintos órganos o cuerpos de decisión política o social se haga efectiva si de inicio no se da el paso previo necesario e ineludible de conformar los órganos de selección con tal paridad y por ello deviene imprescindible a esos fines la sanción de una normativa que establezca que todos los órganos de selección para decidir la designación de autoridades en cualquier ámbito de la vida socio-política del Estado deba estar integrado con tal equilibrio de representación, en tanto ello implicará habilitar de inicio que la selección del pretensor del cargo surja de una mirada igualitaria.

Electoral World Magazine, septiembre 2015.

³⁰<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2012-0029+0+DOC+XML+V0//ES>

³¹ LINS DE LESSA CARVALHO, Fabio, op. cit.