



**Clínica Jurídica
de la Facultad de Derecho de la Universidad de Murcia**

Fundación Cepaim

**Informe al Comité Asesor
del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas:
Respuesta al ‘Cuestionario sobre los niveles actuales de representación
de la mujer en los órganos y mecanismos de derechos humanos’**

Advisory Committee of the Human Rights Council

Questionnaire on current levels of representation of women in human rights organs and mechanisms

1. Do current processes in the State allow for, or encourage, a consideration of gender balance when nominating, electing and appointing experts for human rights organs such as the Advisory Committee and treaty bodies? Do these processes ensure publicity, transparency, and participation by civil society organizations and/or other actors?

El Estado español está comprometido con la promoción y protección de los derechos humanos. Así lo transmitió España en su candidatura al Consejo de Derechos Humanos (2018/2020), a través de una serie de promesas y compromisos voluntarios presentados con arreglo a la resolución 60/251 de la Asamblea General¹.

Conforme a dichos compromisos y promesas, España tiene en cuenta en la toma de decisiones políticas, la publicidad y transparencia de estos procesos de designación de candidatos y candidatas para órganos de derechos humanos, así como la conquista del principio de participación equilibrada de mujeres y hombres, esto último principalmente a nivel nacional, pues hay que destacar que en estos momentos, nuestro país no tiene ningún proceso específico de selección para la presentación de candidatos y candidatas a órganos de tratados. Según ha confirmado por vía electrónica la Dirección General de Naciones Unidas y Derechos Humanos, dependiente de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, España se encuentra trabajando en la elaboración de dicho procedimiento.

Pese a encontrarse en vías de elaboración, la posición del gobierno respecto a las candidaturas ha sido de apoyo total. Así lo confirma por vía electrónica Carmen Comas-Matas Mira, miembro activo en el Subcomité para la prevención de la Tortura. Estuvo muy respaldada por el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (en adelante MAEC), el embajador y miembros de la Misión Permanente, así como también la institución en la que ella trabaja, el Defensor del Pueblo de España que es además la institución nacional de derechos humanos, que la ayudaron a pasar la más de treinta entrevistas presenciales que hizo, así como a hacer una muy buena campaña electoral. La opinión trasladada por la Sra. Comas Matas-Mira es que, en general, los Estados deberían prestar más atención a las cualidades de la persona que presenta la candidatura, ya que la formación y experiencia es muy importante, pero también el género, el conocimiento de los sistemas de la ONU, la empatía y el compromiso para con los derechos humanos, debiendo concederse menos transcendencia a aspectos habituales de las relaciones diplomáticas como la reciprocidad en el voto.

¹ *Vid.* Asamblea General. Nota verbal de fecha 8 de septiembre de 2017 dirigida al presidente de la Asamblea General por la Misión Permanente de España ante las Naciones Unidas. Tema 115 d) del programa provisional. Elecciones para llenar vacantes en órganos subsidiarios y otras elecciones: elección de quince miembros del Consejo de Derechos Humanos. Doc A/72/395 de 8 de septiembre de 2017.

De la misma manera, Soledad Murillo de la Vega que entre 2009 y 2013 fue miembro del Comité CEDAW, explica que, además de un currículum formativo solvente, y de su gran activismo, en su caso, la elección vino facilitada por su gran experiencia en el Gobierno español, ya que ocupó el puesto de Secretaria General de Políticas de Igualdad en el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 2004 a 2008, con absoluta implicación en elaboración y adopción de las leyes orgánicas sobre la acción contra la violencia de género y para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Su candidatura fue publicada desde el Ministerio de Asuntos Exteriores, antes de que existiera una Ley de Transparencia, expresa la Sra. Murillo de la Vega. Y termina afirmando, que la paridad se ideó para que las mujeres no fueran discriminadas, no para que los hombres, que están mayoritariamente en todos los espacios de poder, estuvieran en comités de igualdad, por el solo hecho de ser hombres.

Tras estos testimonios de dos mujeres que han estado activas en dos órganos de protección de derechos humanos, reflejaremos de qué manera España promueve la conquista del principio de presencia equilibrada de géneros. De este modo la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio², de Régimen Electoral General, en su art. 44 bis, expresa el deber de tener en cuenta el principio de equilibrio de géneros para las candidaturas que se presenten a las elecciones de diputados y diputadas al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares, diputados y diputadas al Parlamento Europeo, y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas. Así mismo cuando las candidaturas para el Senado se agrupan en listas, estas deberán responder igualmente a una composición equilibrada entre hombres y mujeres.

A su vez destacamos el art. 54 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo³, que alienta la consideración del equilibrio de género en los órganos de derechos humanos. Este artículo expresa que será la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes a ella, los que designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, respondiendo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. En este marco, la disposición adicional primera de dicha ley marca lo que se entenderá por composición o presencia equilibrada, esto es, cuando las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En suma, en base a la Recomendación (2003)3 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones en los ámbitos político y público, adoptada el 12 de marzo de 2003⁴, España se compromete a incluir medidas de acción positiva que pudieran facilitar una participación más equilibrada en la toma de decisiones políticas y públicas, así como a considerar la aprobación de reformas

² Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General. (BOE 21/06/1985)

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 24/03/2007)

⁴ Recomendación Rec (2003)3 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros, de 12 de Marzo de 2003, sobre la participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público.

legislativas, destinadas a establecer umbrales de paridad en las candidaturas a las elecciones locales, regionales, nacionales, y supranacionales, como modo de garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todas las delegaciones nacionales a organismos y foros internacionales.⁵

En lo referente a la participación, publicidad y transparencia de las candidaturas para la sociedad civil, dado que estas son individuales y no presentadas por los Estados, el MAEC ha confirmado, vía electrónica, que se realiza difusión de las vacantes a través de la página web del Ministerio, para garantizar candidaturas de calidad por parte de expertas y expertos españoles. En dicha página también está disponibles una serie de pautas generales orientativas para saber cómo presentar una candidatura, o cómo hacer una entrevista para acceder y poder optar a un trabajo en el sistema de Naciones Unidas. Igualmente se publican las vacantes en la base de datos de los Órganos de Tratados de Naciones Unidas.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades⁶, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, ofrece una serie de objetivos enfocados a favorecer el movimiento asociativo de mujeres y con ello la participación de estas en la sociedad civil. Para ello, se ponen en marcha medidas como las siguientes: difusión entre las asociaciones de mujeres, de las iniciativas comunitarias, en relación con los Fondos Europeos, para propiciar su participación; apoyo técnico a las asociaciones de mujeres para la presentación y cofinanciación de proyectos, en las distintas convocatorias de la Unión Europea; así como también medidas para visibilizar, ante la sociedad en general, las aportaciones que hace el movimiento asociativo de mujeres a favor de la igualdad de oportunidades y en beneficio de la sociedad.

Por su parte, respondiendo al compromiso de España con la Agenda Mujeres y Paz y Seguridad, nuestro país participa en el “Global study of the implementation of UN Security Council Resolution 1325” y ha aprobado dos planes nacionales de acción. Ahondando en lo apuntado en su primera formulación, el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad (2017-2023) (en adelante, II PNAMPS)⁷ incide, entre otros objetivos, en el correspondiente a la realización efectiva “de la participación significativa de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones en relación a la prevención, gestión y solución de conflictos”. Entre los compromisos y acciones anunciadas, en lo que posición gubernamental y composiciones se refiere, se pueden destacar: dentro del Objetivo 1 del II PNAMPS, el fomento del equilibrio de género en la participación de mujeres y hombres en la cooperación internacional española en materia de Ciencia, Tecnología e Innovación (Objetivo específico 1, Acción 1.5); y,

⁵ Cabe también hacer referencia a la Estrategia de Igualdad de Género del Consejo de Europa (2018-2023), a través del cual, y en línea con la anterior Recomendación, se establece como ámbito prioritario la consecución de una participación equilibrada de las mujeres y los hombres, en la toma de decisiones tanto políticas como públicas, disponible en: <https://bit.ly/2ZM8SzQ>.

⁶ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016). Disponible en: <https://bit.ly/3gXgZpO>.

⁷ Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad. Boletín Oficial del Estado, Núm. 222, Sección III, de 14 de septiembre de 2017, p. 90402.

particularmente, dentro de su Objetivo 2, el impulso de la presencia de mujeres en los órganos y unidades relacionadas con la acción exterior de España en zonas de conflicto y postconflicto, en especial en los niveles políticos y en los órganos de decisión (Objetivo específico 1), el aumento de la presencia de mujeres en el servicio de acción exterior español y en las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, así como el incremento de estas mujeres en los procesos de negociación, mediación y solución de conflictos, con especial atención a las operaciones y misiones de mantenimiento de la paz de Naciones Unidas, en particular en los niveles de decisión (Objetivo específico 1 y 2, Acciones 2.1 y 2.2).

El Estado también ha mostrado esta voluntad de promoción de la participación femenina en actos de la agenda post-2015 relacionados con el papel de la mujer y en la Reunión Mundial de los Líderes sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres.

2. Does the State take into account the gender composition of the treaty bodies or the Advisory Committee at the time of nomination or election?

Para responder a esta pregunta se ha estimado conveniente analizar la situación nacional en aras de comprobar si se tiene en cuenta la posición de la mujer en los procesos de nominación y elección, así como la paridad de estos. El motivo por el que se aborda la perspectiva nacional y no la internacional se debe al proceso en el que se encuentra España, mencionado en la pregunta anterior.

De este modo, cabe destacar el continuo aumento de la presencia de la mujer en el Parlamento español. Así, en la legislatura de 2016, el número de diputadas en el Congreso era de 136. Tras las elecciones del 28 de abril de 2019, se alcanzó el Parlamento con mayor presencia de mujeres de la historia, siendo su número de 166 diputadas en el Congreso. Finalmente, tras las elecciones del 10 de noviembre, de 197 hombres y 153 mujeres lo que supone 8 puntos porcentuales menos que en las elecciones de abril de 2019.

3. Does the State have any good national practices related to the nomination, election and appointing processes for human rights organs such as the Advisory Committee and treaty bodies? Do these processes take into account gender when nominating, electing, or appointing?

Teniendo presente la información suministrada por la Dirección General de Naciones Unidas y Derechos Humanos, ya referida, el hecho de que España esté trabajando en la elaboración de un procedimiento específico de selección para órganos de derechos humanos, hace más compleja la búsqueda de buenas prácticas a nivel nacional en este específico ámbito. Aun así, vamos a señalar una serie de prácticas que lleva a cabo España, que inciden en el panorama internacional.

En este sentido el Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008⁸, señaló una serie de prácticas con las que implementar mecanismos para la institucionalización e integración de la perspectiva de género en todos los programas y proyectos que se llevan a cabo, lo cual supone la necesidad de atender al principio de presencia

⁸ Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008. Disponible en: <https://bit.ly/3gC7vtJ>.

equilibrada entre mujeres y hombres. Los avances son claros en este sentido, puesto que el último Plan Director 2018-2021⁹, progresa en cuanto a la conquista de la igualdad de género. Una de sus metas es el apoyo a un marco jurídico e institucional propicio para la incorporación de la igualdad de género en las políticas públicas y en la sociedad. Otras medidas previstas son la aprobación de leyes de igualdad armonizadas, la creación de instancias u organismos públicos responsables de las políticas de igualdad y la capacitación de su personal funcionario, la adopción de estrategias de transversalización de género, la puesta en marcha de sistemas estadísticos, de información, observatorios, etc. También prevé fomentar las actuaciones dirigidas a que las mujeres refuercen su liderazgo y participación en los espacios de toma de decisiones en la vida pública, mencionándose expresamente la habilitación de programas de capacitación y sensibilización formal y no formal para potenciar el empoderamiento de mujeres y niñas. El Plan Director también hace referencia a la Agenda Mujeres, Paz y Seguridad, en el marco de la Resoluciones 1325 y 2242 sobre Mujeres, Paz y Seguridad del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas y el II Plan de Acción de Mujeres Paz y Seguridad.

La resolución 1325¹⁰ constituye un marco normativo para la incorporación de la perspectiva de género a la prevención, gestión y solución de conflictos armados, que queda complementada después con la resolución 2242¹¹. Recogiendo la necesidad de que los Estados y organizaciones regionales realicen acciones adicionales y asuman mayores compromisos que permitan reducir las diferencias entre la norma y la realidad sobre el terreno. Estas resoluciones ponen de manifiesto la importancia que España traslada al II Plan Nacional de Acción, citado anteriormente, que se convierte en un factor de impulso para medidas concretas a nivel nacional, así como en la acción exterior a saber: promoción de la participación de las mujeres en las misiones de paz, promoción de perspectiva de género en todas las actividades de construcción de paz, asegurar la formación específica del personal que participa en las operaciones de paz, en materia de igualdad y sobre los distintos aspectos de la Resolución 1325, el fomento del empoderamiento y la participación de las mujeres en los procesos de negociación y aplicación de los acuerdos de paz, entre otras.

De otro lado, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016), responde al compromiso del Gobierno con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y refleja en su eje 4 la necesidad de dotar a la mujer de empoderamiento, a través de la participación de estas en los ámbitos político, económico y social. Para ello debe hacerse un análisis de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, estableciendo como medida, un seguimiento de dicha presencia en esos procesos de decisión política, así como el examen de su evolución y la detección de las dificultades que puedan obstaculizar dicho cumplimiento. Además, se

⁹ V Plan Director de la Cooperación Española, aprobado por el Consejo de Ministros, el 23 de marzo de 2018. disponible en: <https://bit.ly/2XvGW0c>.

¹⁰ Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad. Sesión 4213ª. S/RES/1325(2000). (31 de octubre de 2000)

¹¹ Resolución 2242 (2015) del Consejo de Seguridad. Sesión 7533ª. S/RES/2242(2015). (13 de octubre de 2015).

refleja la posibilidad de detectar aquellas dificultades existentes, para identificar en su caso, medidas que promuevan una presencia de ambos géneros más equilibrada.

4. How does the State take into consideration its obligations concerning non-discrimination and women's right to equal access to participation, as well as its obligations under Article 8 of CEDAW to ensure women's equal participation in the work of human rights organs when nominating or appointing candidates for those organs and mechanisms?

La respuesta a este apartado es necesario abordarla desde un ámbito nacional e internacional. Así pues, dentro del ámbito nacional podemos adelantar que conforme aumentamos la jerarquía de los órganos, vemos la presencia de la mujer disminuida. Tal es el caso del Tribunal Supremo (20,8% de representación femenina) y del Tribunal Constitucional (16,7%).

El 30 de enero de 2020, el Pleno del Consejo General del Poder Judicial adoptó el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, el cual, entre otras cuestiones y ante el hecho de que el número de solicitudes presentadas por mujeres para los puestos de máxima responsabilidad en la Judicatura es de un 27,8% para el Tribunal Supremo y de un 37,5%, en general, en el período comprendido entre diciembre de 2013-diciembre de 2019) estima necesaria y urgente la realización de un estudio sociológico que analice en profundidad las causas de la baja participación de mujeres en esta clase de procesos¹².

En el ámbito internacional, es interesante destacar al sistema que sigue España para proponer las candidaturas en relación con el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH). Así, mediante la Resolución de 25 de enero de 2017 de la Subsecretaría del Estado, se determina que una vez recibidos los currículums vitae de los/las candidatos/as, “se procurará como regla general integrar a candidatos de ambos sexos” (Artículo 17)¹³. Como se puede observar, no hay un procedimiento legalmente establecido por el que se garantice, al menos, la paridad entre ambos sexos, sino que quedará al arbitrio del Comité.

En ese mismo marco, en el “Procedimiento de selección de los candidatos interesados a formar parte de la lista de posibles jueces *ad hoc* para determinados casos en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, aprobado por Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Justicia, se señala que en la valoración que conduzca a la selección de candidaturas “se tendrán en cuenta los principios de equilibrio de género”.¹⁴

Continuando en el ámbito internacional, también es destacable abordar el proceso de selección de candidaturas para ser Fiscal Europeo y Fiscal Europeo Delegado en

¹² La medida señalada se encuentra recogida en la página 26 del texto, que se encuentra disponible en: <https://bit.ly/3c8ivv7>.

¹³ Resolución de 25 de enero de 2017, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de enero de 2017, por el que se establecen pautas para la elaboración de una terna de candidatos para la elección de Juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. «BOE» 31/01/2017. Disponible en: <https://bit.ly/2XFNbi2>.

¹⁴ Convocatoria de candidaturas para el proceso de selección de los Jueces *ad hoc* en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Disponible en: <https://bit.ly/2TNaghJ>.

España. Así, teniendo en cuenta el Real Decreto 37/2019, de 1 de febrero,¹⁵ nada se determina sobre la paridad del Comité responsable de la elección de las candidatas y candidatos. Al respecto sería interesante que se aplicara alguna mención respecto de la paridad de dicho Comité. Continuando con dicha selección, en el art.4 de dicho Real Decreto, solamente se hace una breve mención al art. 14 de la Constitución Española (en adelante, CE), en virtud del cual se garantiza la igualdad entre la totalidad de ciudadanos y ciudadanas del país. Sin embargo, nada se añade para hacer efectiva esa igualdad, ya sea un mínimo o un porcentaje.

Aunque la pregunta se refiere al acceso igualitario a la participación de las mujeres en general, otro tema que queremos dejar anotado es el déficit de mecanismos para la participación política de mujeres de minorías: migrantes, gitanas, musulmana o de ascendencia africana¹⁶, cuestión que proponemos pueda abordarse en una posible exploración futura.

A modo de conclusión, se determina que las acciones que efectúa España para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en órganos internacionales deberían ser mejoradas, en tanto en cuanto no hay un mínimo que expresamente garantice la paridad de género.

5. How many women has the State nominated to human rights organs and mechanisms in the last five years (such as the Advisory Committee or treaty bodies)?

En el período indicado nuestro país ha tenido a las siguientes mujeres integrando las correspondientes membresías:

- La Sra. Ana Peláez Narváez: Ha ocupado las siguientes posiciones
 - a) Miembro del Comité de los derechos de las personas con discapacidad por el periodo del 2013 al 2016.
 - b) Miembro en activo del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer desde el día 01 de enero del 2020 hasta el próximo 31 de diciembre del 2022.
- La Sra. Milena. Costas Trascasas: miembro en activo del Comité Asesor del Consejo de Derechos Humanos de la ONU desde el 1 de octubre del 2019 hasta el 30 de septiembre del 2022.
- La Sra. Carmen Comas-Mata Mira: miembro en activo del Subcomité para la Prevención de la Tortura y otros Tratos o Penas crueles, Inhumanos o

¹⁵ Real Decreto 37/2019, de 1 de febrero, por el que se crea la Comisión de selección y se regula el procedimiento para la designación de la terna de candidatos a Fiscal Europeo y candidatos a Fiscal Europeo Delegado en España, a los que se refieren los artículos 16 y 17 del Reglamento (UE) 2017/1939 del Consejo, de 12 de octubre de 2017, por el que se establece una cooperación reforzada para la creación de la Fiscalía Europea. «BOE» 02/02/2019.

¹⁶ Vid. Asamblea General. Resolución aprobada por la Asamblea General del 19 de diciembre de 2011. 66/130. La participación de la mujer en la política. Sexagésimo sexto período de sesiones. Tema 28 a) del Programa. A/RES/66/130(2012) (19 de marzo de 2012).

Degradantes desde el día 01 de enero del 2019 hasta el próximo 31 de diciembre del 2022.

Tres candidaturas españolas masculinas también resultaron elegidas y están activas, en estos momentos, por lo que nuestro país, presenta un balance 50%-50% en estas posiciones¹⁷.

6. Does the State take any action to publicize and encourage women to apply for the special procedures mandate-holders vacancies?

No se ha encontrado información al respecto. Por ejemplo, en la convocatoria reciente de vacante a titular de mandato para Relator Especial sobre trata de personas, especialmente mujeres y menores, el Ministerio del Interior publicó una nota de prensa anunciando el plazo de presentación de candidaturas y explicando las características de los procedimientos especiales, sin mención especial a cualquier otro punto.¹⁸ No aparecen notas de prensa similares con respecto a los otros tres mandatos de procedimientos especiales cuya renovación se lleva a cabo durante el 44º periodo de sesiones del Consejo de Derechos Humanos (15 de junio a 3 de julio de 2020).

Con respecto a las candidaturas españolas para Relator Especial sobre trata de personas, se ha presentado la de la Sra. Concepción Anguita Olmedo, la de la Sra. Helena Maleno Garzón, la de la Sra. Carmen Pérez González, la de la Sra. Carmen Quintanilla y la de la Sra. Ana Salinas de Frías, sin que hayan concurrido hombres. Las convocatorias para el resto de mandatos han recibido tres solicitudes de mujeres españolas y cuatro de hombres de esta misma nacionalidad.¹⁹

7. What are the main challenges within your country in tackling the issue of gender balance when nominating and electing candidates for human rights organs and mechanisms such as the Advisory Committee, treaty bodies and the special procedures?

Los sucesivos cambios de gobierno, la consideración por parte de algunos actores políticos de asunto no prioritario, y, como consecuencia, la ausencia de acuerdos de Estado sobre esta materia, limitan o, en ocasiones, impiden, la consecución de los objetivos y de la aplicación práctica de normas y recomendaciones para asegurar el equilibrio entre mujeres y hombres en las convocatorias para cubrir vacantes en órganos de derechos humanos.

¹⁷ El Sr. Marcos Gómez Martínez Director General de la Oficina de Derechos Humanos en España tiene, entre sus funciones la definición y coordinación de la posición y representación institucional de España en el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, el Sr. Mikel Mancisidor miembro activo del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Sr. Juan José López Ortega miembro activo del Comité contra las Desapariciones Forzadas hasta el próximo 30 de junio del 2023. Si tenemos en cuenta el período de cinco años, se ha de señalar que el Dr. Jorge Cardona Llorens fue miembro del Comité de los Derechos del Niño (y la Niña), en segundo mandato, en el período 2014-2019.

¹⁸ Ministerio del Interior (3 de abril de 2020). *Convocatoria de vacante a titular de mandato para Relator Especial sobre trata de personas, especialmente mujeres y niños de Naciones Unidas*. Madrid. Recuperado de: <https://bit.ly/3bt8EQo>.

¹⁹ United Nations Human Rights Council (2020). *Appointments at the 44th session of the Human Rights Council (15 June to 3 July 2020)*. Recuperado de: <https://bit.ly/3bCx3D0>.

Ello se debe a la persistencia de una desigualdad estructural de género reforzada por estereotipos, nociones tradicionales (y modernizadas) de roles, y nociones o creencias misóginas y machistas arraigadas en la sociedad que dificultan el acceso de la mujer a cargos con funciones decisorias. Algunos sectores políticos entorpecen la ruptura de esas prácticas y concepciones, y no incluyen en su agenda la puesta en marcha de políticas dirigidas a poner fin a toda brecha de género.

8. Are there good practices by the State or other stakeholders that ensure gender parity? If yes, could you please share these practices?

La Ley Orgánica 3/2007 consagra la “participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones” en su artículo 14. Como se ha referido anteriormente, esta ley modificó la Ley Orgánica 5/1985, reguladora del régimen electoral general, para incluir en ella el nuevo artículo 44 bis. Este precepto determina una paridad casi simétrica en la composición de las candidaturas en las elecciones celebradas en España, las cuales “deberán tener una composición equilibrada entre mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento”, con la excepción de municipios de escasa población. Se contempla una salvedad numérica para el caso de las elecciones al Senado, en las que se obliga a que sus listas tengan “una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico”. Cabe destacar que la constitucionalidad de esta ley fue confirmada por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 29 de enero de 2008.²⁰

El problema de la reforma legal del régimen general electoral es que el artículo 44 bis no obliga a que mujeres y hombres se sucedan en la lista, sino que exista una proporción de un máximo de 60% de hombres o mujeres en ella. Es probable, por lo tanto, relegar a la mujer a los últimos puestos, eliminando así toda posibilidad de que salgan finalmente elegidas, sin que ello incumpla el mandato legal.

La Ley Orgánica 3/2007 también incluyó una serie de recomendaciones para el sector privado. Su artículo 75 aborda la participación de mujeres en los consejos de administración y establece que las sociedades obligadas a presentar cuentas anuales ordinarias “procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley”. No se trata de una imposición, sino de una recomendación, y su cumplimiento ha sido deficiente.²¹ Por ese motivo, el gobierno anunció su intención de convertirlo en obligación, y así se reflejó en la proposición no de ley del Grupo Parlamentario Socialista en 2016, cuyo proyecto de ley de igualdad salarial incluía el establecimiento de “cuotas para el acceso de las mujeres a los puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración de las empresas también para los puestos de responsabilidad y órganos directivos de

²⁰ Tribunal Constitucional (2008). Sentencia 12/2008, de 29 de enero. BOE nº. 52, de 29 de febrero de 2008. Recuperado de: <https://bit.ly/2yZaiMq>.

²¹ LÓPEZ, C. (2018). *El Gobierno obligará a tener órganos directivos paritarios*. La Vanguardia (3 de octubre de 2018). Recuperado de: <https://bit.ly/360fPyt>.

cooperativas y organizaciones agrarias y pesqueras con el objetivo de llegar a una representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de dirección económicos”,²² criterio que fue incluido en el punto 7.1 del acuerdo de coalición de gobierno entre PSOE y Unidas Podemos, extendiéndose a otros órganos decisorios: “Asimismo, se adoptarán medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los términos recogido en la Ley de Igualdad 3/2007 en los organismos y órganos públicos y en los consejos de administración de las sociedades públicas y privadas, de forma progresiva en los próximos cuatro años; y en los órganos de toma de decisiones sobre las condiciones laborales, sobre los procesos electorales, sobre los convenios colectivos o sobre los acuerdos profesionales, como exigen las directivas comunitarias”.²³

Por último, cabe destacar la elección de dos mujeres para ocupar la dirección de órganos de derechos humanos en España. Durante el periodo de 2012 a 2017, la Sra. Soledad Becerril Bustamante ejerció de Defensora del Pueblo,²⁴ y desde 2018, la Sra. Ángeles Solanes Corella ejerce como presidenta del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial.²⁵

9. Are there recommendations directed to States, international bodies, or other entities, that you wish to make in order to strengthen and inform this report?

Una primera recomendación que consideramos importante es el envío de listas con cuotas mínimas de presencia de mujeres en las nominaciones del Estado español para asumir mandatos de procedimientos especiales. La exigencia de paridad absoluta podría limitar la participación de mujeres, ya que, por ejemplo, en la última convocatoria se han presentado ocho mujeres y cuatro hombres, por lo que, si se establece una paridad simétrica, cuatro mujeres dejarían de estar en la lista. Por otro lado, no existe ningún mecanismo que asegure la participación de la mujer en las candidaturas de la sociedad civil española. Por ese motivo, sería necesario que, por lo menos, se asegurase su presencia en las listas enviadas por el Estado español, exigiendo un mínimo, pero no un máximo, de participación de la mujer en ellas.

A pesar de que el MAEC ha declarado que publica las vacantes de la sociedad civil en su página web con el objetivo de darles difusión, el acceso al formulario de búsqueda y su uso puede no ser del todo intuitivo y, en todo caso, se trata de una herramienta meramente informativa, sin ánimo de favorecer la presencia de las mujeres en los órganos de derechos humanos. Las convocatorias deberían tener mayor difusión general, publicitándose, por ejemplo, en el Boletín Oficial del Estado, y llegar a organismos e instituciones que trabajan en favor de la igualdad con el objetivo de dar

²² Grupo Parlamentario Socialista (2018). Proposición no de ley sobre la igualdad salarial entre mujeres y hombres, presentada el 1 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://bit.ly/2LxmiYg>.

²³ PSOE y Unidas Podemos (2019). Coalición progresista: un nuevo acuerdo para España. Recuperado de: <https://bit.ly/3g1hPuW>.

²⁴ Europa Press (2017). *Soledad Becerril deja el cargo de Defensora del Pueblo*. Eldiario.es (5 de junio de 2017). Recuperado de: <https://bit.ly/3fRtmg7>.

²⁵ Universitat de València (2018). *El Gobierno nombra a la profesora Ángeles Solanes presidenta del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial*. UV noticias (5 de octubre de 2018). Recuperado de: <https://bit.ly/2LloDQh>.

una difusión más específica dirigida a las mujeres en particular. Se podría involucrar al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para la publicidad de las vacantes.