

III SEMINARIO DE TRABAJO: “NUEVOS HORIZONTES DEL DERECHO CONSTITUCIONAL”

MESA 2: Derechos fundamentales y garantías jurisdiccionales

Documento del Seminario

Título de la Tesis:

Participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones
en el ámbito privado-empresarial.

Autora: María Amparo Calabuig Puig

Prof. Ayudante de Derecho Constitucional, Univ. Miguel Hernández de Elche
mcalabuig@umh.es

Comentaristas:

Juan Carlos Gavara de Cara
Catedrático de la Universidad Autónoma de Barcelona

Carlos Vidal Prado
Catedrático de la Universidad Nacional de Educación a Distancia

Asunción de la Iglesia Chamarro
Profesora Titular de la Universidad de Navarra

1. INTRODUCCIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

A lo largo de los últimos años hemos presenciado una importante transformación normativa, a nivel europeo e internacional, relativa al equilibrio en la participación y toma de decisiones en el ámbito de la empresa privada que, a nuestro parecer, debe ser objeto de investigación comparada, dada su trascendencia y actualidad.

Esta dinámica, ya no es sólo que previsiblemente, en un mundo globalizado como el actual, empuje a España al desarrollo evidente de novedades en el plano de la igualdad en la esfera privada, es que se convierte en ruta necesario para nuestros poderes públicos, pues el sistema político español se encuentra ubicado en un constitucionalismo multinivel donde los avances europeos e internacionales coadyuvan hacia una misma dirección cuando de configurar el status ciudadano se trata. Y concretamente parece ineludible que nuestros Poderes Públicos configuren una nueva estrategia para impulsar la igualdad de oportunidades real, en el ámbito de la dirección empresarial, pues toda sociedad que se denomine democrática ha de alcanzar, de modo indiscutible, una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos públicos y privados. Por ello la investigación que se presenta, no es sólo un tema pendiente de estudio ya inaplazable, sino asimismo totalmente necesario desde el desarrollo pendiente de novedades en el plano de la igualdad, y la libertad en consecuencia, en la esfera privada.

La investigación propuesta, en resumidas cuentas, pretende poner en evidencia, no sólo una mera necesidad cuantitativa de “ocupar” los espacios por ambos sexos, sino sobre todo que ello constituye una necesidad desde razones de justicia y equidad democrática, por no citar otras motivaciones evidentes ligadas al necesario empleo de un potencial humano cualificado en una sociedad que se autocalifique de “avanzada”. Argumento de mayor peso, si cabe, en circunstancias socio-económicas complicadas que exigen el aprovechamiento máximo de los recursos disponibles.

2. METODOLOGÍA

Se utiliza para la elaboración de la tesis doctoral la metodología propia de la ciencia jurídica (revisión bibliográfica, normativa y jurisprudencial), junto con la perspectiva de género.

3. HIPÓTESIS DE TRABAJO Y OBJETIVOS

H1. En España se da una significativa asimetría en la presencia de mujeres y hombres en los puestos de gobierno y dirección del ámbito empresarial privado, pudiéndose hablar de infrarrepresentación de la mujer en dicho ámbito.

H.2. España tiene pendiente la materialización del mandato de la LO 3/2007 en materia de participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles (artículo 75), derivado de lo establecido en los artículos 1.1, 9.2 y 14 de la CE.

H.3. El incumplimiento de los mandatos constitucionales (artículos 1.1, 9.2 y 14 de la CE) y legales (LO 3/2007) en materia de presencia equilibrada en el ámbito empresarial-privado conlleva déficits en materia de eficacia de los derechos fundamentales y por ende de calidad democrática, además de la consecuente pérdida en términos de talento.

H 4. El replanteamiento normativo en materia de presencia/participación equilibrada en el ámbito empresarial-privado, avanzado de la recomendación a la obligación, conllevaría avances cuantitativos significativos.

Objetivos:

- Reflexionar sobre el ámbito privado como espacio igualmente clave –junto con el público– para el goce efectivo de los derechos y, en particular, para el ejercicio del poder de mujeres y hombres, con sus caracteres, singularidades y proyecciones.
- Enmarcar el estudio de la consecución de la igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisiones privada, en el marco internacional, europeo y comparado, profundizando en el análisis del objeto central de la investigación desde la perspectiva multinivel de los derechos del ser humano.
- Profundizar en el estudio de la diversa situación de mujeres y hombres en relación a los puestos de gobierno y dirección del ámbito empresarial privado.
- Cuantificar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de gobierno y dirección de las empresas privadas españolas.
- Analizar exhaustivamente los datos obtenidos.
- Realizar un diagnóstico de la situación.
- Determinar las posibles consecuencias de los datos obtenidos.
- Reflexionar sobre las causas y consecuencias de la situación objeto de estudio.
- Realizar un exhaustivo análisis del marco legislativo a nivel español.
- Llevar a cabo un estudio comparado en el ámbito legislativo relativo a la presencia equilibrada en los puestos de toma de decisiones de las empresas privadas.

4. ESTRUCTURA DE LA TESIS DOCTORAL

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.

1. Justificación.
2. Objetivos e hipótesis.
3. Metodología.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO-JURÍDICO SOBRE LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA TOMA DE DECISIONES.

1. Mujeres y poder.
 - a. Antecedentes.
 - b. La participación equilibrada desde una perspectiva multinivel: el marco europeo, internacional y de derecho comparado.
 - c. Marco jurídico-político para la presencia equilibrada en la toma de decisiones: conceptos y estrategias.
 - d. ¿Modelo o modelos de liderazgo?
 - e. Justificación. ¿A quién sirve la participación equilibrada de mujeres y hombres? Principio democrático y presencia equilibrada.
2. Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito privado.
 - a. Presencia equilibrada: entre el espacio público y el espacio privado. La necesaria constitucionalización del ámbito privado.
 - b. Marco normativo. Análisis desde la plenitud de la eficacia horizontal del principio de igualdad.
 - c. Evolución jurisprudencial y posibilidades en torno a la denominada interpretación evolutiva de los principios y derechos constitucionales.
3. Poder en la empresa privada e igualdad de mujeres y hombres.
 - a. Antecedentes y evolución.
 - b. Empresa privada y poder.
 - c. Marco jurídico-político para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el espacio empresarial.
 - d. Ámbito empresarial y empoderamiento.

CAPÍTULO III. DERECHOS E IGUALDAD EN EL ÁMBITO PRIVADO.

1. Marco normativo. Análisis desde la plenitud de la eficacia horizontal del principio de igualdad.
2. Evolución jurisprudencial y posibilidades en torno a la denominada interpretación evolutiva de los principios y derechos constitucionales.
3. Presencia equilibrada: entre el espacio público y el espacio privado. La necesaria constitucionalización del ámbito privado.

CAPÍTULO IV. PODER EN LA EMPRESA PRIVADA E IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

1. Antecedentes y evolución.
2. Empresa privada y poder.
3. Marco jurídico-político para la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el espacio empresarial.
4. Ámbito empresarial y empoderamiento.

CAPÍTULO V. PUNTO DE PARTIDA: DIAGNÓSTICO.

1. El caso de las empresas Españolas (IBEX 35).
2. Análisis de la situación desde una perspectiva multinivel. Referencias de derecho comparado.
3. Libertad empresarial y estrategias sociales en la empresa privada.
4. Impulsos particulares e incentivos públicos.

5. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN. ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL DEL TEMA

La relación de mujeres y hombres con el poder, y su diversa presencia en los puestos de dirección y toma de decisiones ha generado el interés de la doctrina en todos los ámbitos (político, económico, social...). Pero, si bien el espacio natural de trabajo de esta temática ha sido el ámbito jurídico-público, existe a nuestro juicio la imperiosa necesidad de profundizar en el sector privado y, más concretamente, en el de la empresa privada, dado su papel fundamental como motor económico de toda sociedad democrática avanzada.

En España, los resultados de las investigaciones publicadas recientemente nos muestran que, a pesar de los pequeños avances, sigue sin alcanzarse el principio de presencia equilibrada, en el ámbito de la toma de decisiones, formulado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras seis años desde su aprobación. Nuestro país se coloca, en este sentido, a la cola de Europa, lo cual implica la todavía necesidad de eliminar barreras y obstáculos a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los datos son especialmente preocupantes en la esfera de la empresa privada. A pesar que la participación de la mujer en el mercado de trabajo español, ha venido aumentando desde finales de los años setenta y hasta la actualidad, no se ha dado el mismo incremento, ni se vislumbran avances significativos, en la participación de la mujer en los puestos directivos y, principalmente, en los máximos órganos decisorios de las empresas. Esta baja representación de la mujer en los consejos de administración, puede entenderse como una muestra de que en nuestro mercado de trabajo existen dificultades y obstáculos que dificultan el desarrollo profesional completo de las mujeres. Ello implica, en resumidas cuentas, una velada situación de discriminación y de desigualdad que ha sido reivindicada, no obstante, en tiempos demasiado recientes.

La experiencia nos pone en evidencia que no es suficiente con el reconocimiento de determinados derechos, o la mera recomendación por parte del poder legislativo, sino que parece necesaria la articulación de otras medidas e instrumentos para avanzar hacia la consecución de la igualdad real de oportunidades en materia de participación social para así asegurar, a ambos sexos, la posibilidad de contribuir en la toma de decisiones en todas las instancias de poder social, económico y político. Si la sociedad se configura por mujeres y hombres y la realidad muestra evidentes diferencias entre ambos, parece lógico, no sólo que la igualdad de oportunidades tienda al máximo equilibrio entre ambos sexos como seres humanos con los mismos derechos e igual goce efectivo de los mismos, sino sobre todo que esas patentes diferencias puedan manifestarse, defenderse y, en su caso, cuando generan evidentes desigualdades, neutralizarse en el espacio desde donde se dirige el sector correspondiente (público o privado), es decir, en la toma de decisiones al más alto nivel.

Desde los planteamientos anteriores cabe destacar que a lo largo de la última década hemos presenciado una importante transformación normativa, a nivel europeo e internacional, relativa al equilibrio en la participación y toma de decisiones en el ámbito de la empresa privada que, a nuestro parecer, debe ser objeto de investigación comparada, dada su trascendencia y actualidad.

Esta dinámica, ya no es sólo que previsiblemente, en un mundo globalizado como el actual, empuje a España al desarrollo evidente de novedades en el plano de la igualdad en la esfera privada, es que se convierte en ruta necesario para nuestros poderes públicos, pues el sistema político español se encuentra ubicado en un constitucionalismo multinivel donde los avances europeos e internacionales coadyuvan hacia una misma dirección cuando de configurar el status ciudadano se trata.

Por todo ello parece ineludible que nuestros Poderes Públicos configuren una nueva estrategia para impulsar la igualdad de oportunidades real, en el ámbito de la dirección empresarial, pues toda sociedad que se denomine democrática ha de alcanzar, de modo indiscutible, una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos públicos y privados.

La investigación propuesta, en resumidas cuentas, pretende poner en evidencia, no sólo una mera necesidad cuantitativa de “ocupar” los espacios por ambos sexos, sino sobre todo que ello constituye una necesidad desde razones de justicia y equidad democrática, por no citar otras motivaciones evidentes ligadas al necesario empleo de un potencial humano cualificado en una sociedad que se autocalifique de “avanzada”. Argumento de mayor peso, si cabe, en circunstancias socio-económicas complicadas que exigen el aprovechamiento máximo de los recursos disponibles.