

IGUALDAD DE GÉNERO Y PODER JUDICIAL: ¿FICCIÓN
O REALIDAD?

*GENDER EQUALITY AND THE MAGISTRATURE: FICTION OR
REALITY?*

Rev. Boliv. de Derecho N° 38, julio 2024, ISSN: 2070-8157, pp. 710-729

Virginia PARDO
IRANZO

ARTÍCULO RECIBIDO: 1 de marzo de 2024

ARTÍCULO APROBADO: 30 de abril de 2024

RESUMEN: El principio de igualdad entre hombres y mujeres viene recogido en la constitución y desarrollado en leyes tan importantes como la LO 3/2007. Sin embargo, la realidad muestra que en la sociedad siguen existiendo desigualdades relativas al género. El artículo muestra como en el Poder Judicial todavía subsiste un techo de cristal que dificulta a las mujeres a alcanzar los puestos más importantes. Y, lamentablemente, éste no es más que un ejemplo.

PALABRAS CLAVE: Igualdad de género; Poder Judicial.

ABSTRACT: *The principle of equality between men and women is included in the constitution and developed in important laws such as LO 3/2007. However, reality shows that gender inequalities still exist in society. The article shows how in the magistrature there is still a glass ceiling that makes it difficult for women to reach the most important positions. And, unfortunately, this is just one example.*

KEY WORDS: *Gender equality; magistrature.*

SUMARIO.- I. INTRODUCCIÓN. II. PREMISA: LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO SUPERIOR DE ORDENAMIENTO JURÍDICO.- 1. Fundamento constitucional y desarrollo legislativo.- 2. Promoción y defensa de la igualdad.- III. UN PUNTO DE PARTIDA NECESARIO: VISIÓN GENERAL DEL PODER JUDICIAL.- 1. Los órganos jurisdiccionales.- 2. El acceso a la Carrera Judicial.- 3. Los/as Presidentes/as del TS y del TSJ.- IV. LA MUJER DENTRO DEL PODER JUDICIAL: CUANDO LA ESTADÍSTICA NOS ATERRIZA EN LA REALIDAD.- V. CARRERA JUDICIAL Y PLAN DE IGUALDAD: ¿UN BINOMIO IMPERFECTO?- 1. La Comisión de igualdad y los Planes de Igualdad.- 2. Del techo de cristal a la brecha salarial.- VI. EPÍLOGO: HACIA UNA IGUALDAD TANGIBLE.

I. INTRODUCCIÓN.

El camino hacia una Justicia social está construido con valores como la igualdad, la libertad o la justicia. Estas garantías son anunciadas por la propia Constitución como las superiores del ordenamiento jurídico y por ello se les otorga el lugar privilegiado de estar contenidas en el primero de los preceptos que conforman la norma fundamental. Toda una declaración de intenciones.

La igualdad, en cuanto principio, debe abarcar a todos los colectivos e impregnar los diferentes sectores de la vida, por lo que un análisis global de la misma requeriría de un trabajo considerablemente más extenso. En este estudio nos centramos en un segmento de sus múltiples aristas: en la igualdad de género en un entorno muy concreto, el de la Administración de Justicia y, dentro de ella, en aquella parte que hace referencia a los/as titulares de la potestad jurisdiccional.

El Poder Judicial y el respeto de la igualdad entre hombres y mujeres en relación con él puede ser analizado desde dos puntos de vista: por un lado, en cuanto servicio público -juzgar y hacer ejecutar lo juzgado- ejercido por los/las titulares de los órganos y jurisdiccionales y, por otro, como derecho fundamental de la ciudadanía de acceder a los Tribunales en plano de igualdad solicitando la tutela efectiva de sus derechos. Nosotros nos ceñimos al primer aspecto, dejando para un momento posterior el análisis del respeto a la igualdad a la hora del ejercicio del derecho de acción.

Con relación a la justicia como servicio público esencial impartido por jueces/zas y magistrados/as nos preguntamos si el ordenamiento jurídico prevé un sistema que trata de la misma manera a hombres y mujeres teniendo tanto los unos como las otras las mismas obligaciones, así como iguales derechos y oportunidades. Metodológicamente revisamos tanto la normativa como los estudios doctrinales existentes sobre la materia, pero también recalamos en los datos estadísticos publicados por el Consejo General del Poder Judicial que arrojan luz sobre la realidad actual. Con todo, nuestra visión es generalista: pretendemos a través

• **Virginia Pardo Iranzo**

Catedrática de Derecho Procesal, Universitat de València. Correo electrónico: virginia.pardo@uv.es

de este ejemplo concreto (el de la situación de la mujer en el Poder Judicial) reflexionar sobre los servicios públicos en su conjunto, sobre si su situación es todavía o no deficitaria de igualdad. Y lo hacemos en clave de evolución, en un mundo en constante movimiento en el que cada vez son más las voces que más allá de la teoría y de los bienintencionados textos legales, reclaman una igualdad real, palpable y tangible.

El género tiene que ver con los atributos, los desafíos y las oportunidades sociales y también con las relaciones asociadas al hecho de ser hombre o mujer. Afecta al reparto de poder en la sociedad y determina lo que se espera, permite y valora de una mujer y de un hombre en un contexto determinado¹. En la Conferencia mundial de la mujer celebrada en Beijing en 1995 -en la que se aprobó por unanimidad la Declaración y la Plataforma de Acción Beijing- se dio un paso de gigante en el tratamiento de la igualdad. Entre los muchos motivos que avalan esta afirmación destacamos que se propició la incorporación de la perspectiva de género como una herramienta para el diseño, la ejecución y la evaluación de todas las políticas públicas. Huelga decir que hablar de perspectiva de género no es sinónimo de debatir sobre las mujeres sino, más bien, de tener una visión inclusiva², de analizar cómo se conciben los comportamientos de los hombres y de las mujeres en un determinado momento histórico incluyendo los aspectos relativos a las desigualdades y a las relaciones de poder (algo así como una construcción social de la femineidad y de la masculinidad)³.

Aunque han pasado casi 30 años desde Beijing la perspectiva de género sigue siendo esencial en nuestros días y no solo en ámbitos como el de la empresa privada sino también en los servicios públicos; solo si nos percatamos de cuál es exactamente la situación actual podremos buscar los mecanismos para alcanzar una verdadera justicia social⁴. En el fondo percibir qué ocurre en nuestra sociedad en este momento nos permitirá diseñar las mejores estrategias para corregir desigualdades.

1 *Orientaciones sobre género y estrategias de mediación inclusivas*, Naciones Unidas, 2017, p. 7.

2 *Herramientas básicas para integrar la perspectiva de género en organizaciones que trabajan derechos humanos*, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2008, p. 11. En el mismo puede verse un análisis detallado de la relevancia de la perspectiva de género en los derechos humanos.

3 MARKUS, M. y PAULERO, R.: "Perspectiva de género y mediación", *Revista de mediación*, 14 (2), 2021.

4 La igualdad de género es el objetivo de desarrollo general y a largo plazo mientras que la incorporación de una perspectiva de género es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar este objetivo (<https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>).

II. PREMISA: LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO SUPERIOR DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

I. Fundamento constitucional y desarrollo legislativo.

La igualdad viene recogida en el ordenamiento jurídico como uno de los principios superiores, esencial en el sistema político y directamente vinculado con la dignidad de la persona⁵. El art. 1 CE consagra la libertad, la justicia, la *igualdad* y el pluralismo político como valores superiores del ordenamiento jurídico proscribiendo, en su art. 14, cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Es a los poderes públicos a quienes corresponde promover las condiciones para que la libertad y la *igualdad* sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud (art. 9.2 CE).

Partiendo del mandato constitucional existen diferentes textos legales que contienen preceptos que se refieren a la igualdad entre hombres y mujeres, pero sin duda la norma que de manera más contundente y generalizada la regula es la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. La LO 3/2007 no solo proclama este principio, sino que además, incide en la prevención de conductas discriminatorias previendo políticas activas para hacer efectiva la igualdad⁶. De su articulado interesa destacar varios preceptos:

- El art. tercero cuando afirma que el principio de igualdad de trato "supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil", y ello porque las situaciones finales de desigualdad laboral existentes en muchas ocasiones son consecuencia de esas labores de cuidado -de hijos, padres, etc.- que tradicionalmente la sociedad ha atribuido a la mujer, expulsándola temporal o definitivamente del mercado laboral o relegándola de los cargos directivos y mejor remunerados.

- El art. 4 que erige a la igualdad como principio informador del ordenamiento jurídico, por lo que debe observarse al interpretar y aplicar las normas.

5 HERNÁNDEZ ANTOLIN, C.: "Los derechos sociales y la igualdad como principio superior del ordenamiento jurídico: su plasmación y planificación", *I Jornadas sociales de igualdad. Ordenamiento jurídico, discapacidad, accesibilidad, cultura y perspectiva de género*, 8 de marzo de 2021, Publicaciones de Derechos sociales y agenda 2030. Centro de publicaciones, accesible https://www.mdsocialesa2030.gob.es/servicio-a-la-ciudadania/igualdad/docs/jornadas_sociales_accesible.pdf, p. 28.

6 Estamos de acuerdo en que, si bien nos falta una igualdad real y efectiva que es lo que en su día buscaba la Ley Orgánica 3/2007, sí que es cierto que a nivel legal somos pioneros en materia de igualdad no solo en Europa sino a nivel mundial (VÁZQUEZ SELLÁN, M.: "Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades", cit., p. 38).

- Y el art. 15 que bajo la rúbrica “Transversalidad del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres” dispone que este principio “informará con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos”.

Además de la LO 3/2007 interesa destacar el RDL 6/2019, en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación que introduce importantes medidas relativas a la conciliación y a la corresponsabilidad y la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género⁷ que pretende luchar contra una lacra producto, entre otros muchos factores, de la situación de desigualdad hombre/mujer en la pareja o expareja.

También la normativa en el ámbito internacional y en el de la UE recoge, como no podía ser de otra manera, este principio jurídico universal. En este sentido y entre otras, el Convenio Europeo de Derechos humanos (art. 14), la Directiva 2006/54/CE del Parlamento y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, completada con otras directivas (la 2010/41/UE de 7 de julio de 2010, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma; la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental). Igualmente, la Convención sobre la eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 (ratificación por España en 1983) y las conferencias mundiales de Nairobi (1985) y Beijing (1995) que han contribuido a situar la causa de la igualdad de género en el foco de la política mundial.

No debe olvidarse, para concluir, que las normas deben interpretarse según el sentido de sus palabras en relación con el contexto, antecedentes históricos y legislativos y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas (art. 3 CC).

2. Promoción y defensa de la igualdad.

El reconocimiento de la igualdad como un principio fundamental ha propiciado la creación, a nivel interno por parte de los distintos Estados y también a nivel

⁷ Al respecto debe verse también la reciente Directiva 1014/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

internacional, de organismos cuya finalidad es promover y fomentar la igualdad de género, así como erradicar la discriminación y la desigualdad entre hombres y mujeres. Por otro lado, y una vez producida una violación del derecho a la igualdad, en cualquiera de sus diferentes vertientes, son los órganos jurisdiccionales los encargados de su tutela.

Dentro de los órganos que promueven la igualdad se encuentran el Instituto Europeo de Igualdad de Género, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (CSW), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las UN para la promoción de la mujer (INSTRAM), la Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW), la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) y la Comisión Africana de los Derechos humanos y de los pueblos.

Por su parte la violación del principio de igualdad es tutelada por los órganos jurisdiccionales de los distintos países, aunque también existen órganos jurisdiccionales supranacionales a los que acudir solicitando tutela cuando la misma no se ha obtenido por parte del Estado en el que la violación se produjo. Con competencias diferentes -tanto sobre la materia como respecto de los países sujetos a su jurisdicción- cabe destacar el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos y la Corte Penal Internacional.

III. UN PUNTO DE PARTIDA NECESARIO: VISIÓN GENERAL DEL PODER JUDICIAL. LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES Y EL ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL.

En este apartado pretendemos dar una visión general de los órganos jurisdiccionales que conforman el Poder Judicial en nuestro país, así como de los diferentes sistemas de acceso a los mismos. Con esos datos estaremos en condiciones de analizar críticamente la situación de la mujer en los distintos juzgados y tribunales⁸.

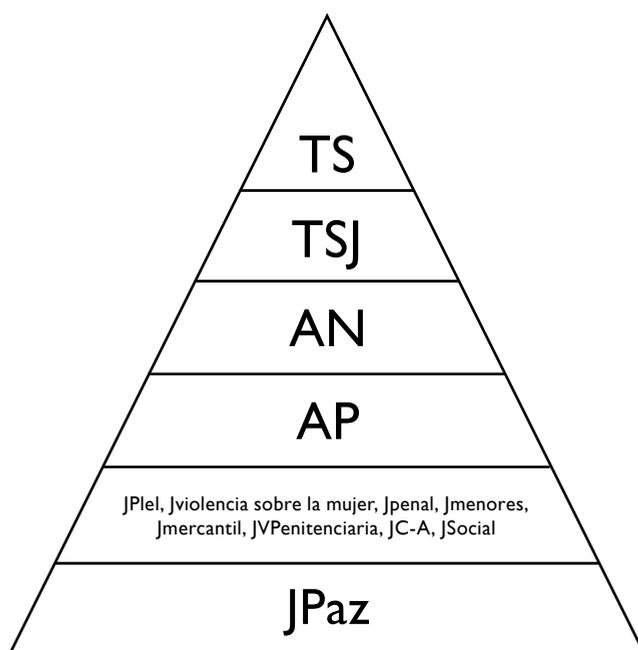
I. Los órganos jurisdiccionales.

Los órganos jurisdiccionales son los contenidos en el art. 26 LOPJ. A saber: Juzgados de Paz, Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Mercantil, de

⁸ Hacemos referencia a los Tribunales ordinarios que son aquellos contenidos en la LOPJ y que se caracterizan porque sus integrantes tienen la condición de técnicos y de carrera (a excepción del juez de paz), forman un cuerpo único, tienen un estatuto jurídico común y están gobernados por el CGPJ. No nos referimos a los Tribunales Especiales constitucionales (Tribunal Constitucional, Tribunal de Cuentas, Tribunales Consuetudinarios, Tribunal del Jurado y Tribunales Militares) puesto que las formas de acceder a ellos y sus competencias no son las ordinarias. Para un estudio detallado de los tribunales ordinarios y especiales véase PARDO IRANZO, V.: *Derecho Procesal I. Jurisdicción, acción y proceso*, 4ª ed., con SANCHIS CRESPO, C., MONTÓN GARCÍA, Mª. L., y ZARAGOZA TEJADA, J., Aranzadi, 2023, pp. 91 y ss.

Violencia sobre la Mujer, de lo Penal, de lo Contencioso-Administrativo, de lo Social, de Menores y de Vigilancia Penitenciaria. Audiencias Provinciales, Tribunales Superiores de Justicia, Audiencia Nacional y Tribunal Supremo.

La competencia para conocer de los diferentes asuntos se atribuye a los mismos atendiendo a criterios diversos como son el territorial, el material o el relativo a la función procesal. En atención a este último hay determinados órganos que conocen de la primera instancia de los asuntos (habitualmente los juzgados, aunque no siempre es así), otros –situados a estos efectos por encima de ellos–, de la conocida como segunda instancia o apelación y otros de los recursos extraordinarios. En este sentido los órganos pertenecientes al Poder Judicial forman una especie de estructura piramidal en cuya cúspide está el Tribunal Supremo que es el órgano jurisdiccional superior en todos los órdenes –salvo lo dispuesto en materia de garantías constitucionales– (art. 123 CE).



A pesar de lo dicho a la hora de juzgar no existen tribunales superiores e inferiores en el sentido de que ejerce la misma “función jurisdiccional” un juez/a de primera instancia que un magistrado/a del TS. Cuando “juzgan” todos los jueces/zas son iguales. Sin embargo, sí hay una característica a tener en cuenta con relación al TS -y a los TSJ en algunos supuestos (derecho foral)-: las sentencias dictadas por el TS crean jurisprudencia y ésta, tal y como establece el art. 1.6 CC, complementa el ordenamiento jurídico debiendo seguirse por el resto de órganos jurisdiccionales, por lo que “los ojos de mujer” son esenciales también en este

órgano jurisdiccional. De hecho, y a efectos de poder recurrir una resolución en casación, se considera que hay interés casacional “cuando la sentencia recurrida se oponga a doctrina jurisprudencial del TS” (art. 477.3 LEC).

2. El acceso a la Carrera Judicial.

La LOPJ recoge diversos sistemas para ingresar en la Carrera Judicial pero su análisis requiere partir del conocimiento de las tres categorías existentes en la Judicatura y ello porque no todos los sistemas permiten el acceso a todas las categorías. La categoría inferior es la de juez/a, la intermedia la de magistrado/a y la superior la de magistrado/a del TS.

El sistema de ingreso en la categoría de juez/a es el de oposición libre (art. 301 LOPJ), mientras que a la categoría de magistrado/a puede accederse por ascenso -ya sea por antigüedad o mediante la realización de pruebas selectivas por las/os juezas/ces- pero también es factible ingresar en la carrera judicial directamente en la categoría de magistrado/a (sin haber sido previamente juez/a) por concurso entre juristas de reconocida competencia con más de 10 años de ejercicio profesional (art. 311 LOPJ).

El último sistema atañe a los magistrados/as del TS y a algunos del TSJ (330 LOPJ): son nombrados discrecionalmente por el CGPJ entre “juristas de reconocido prestigio” con un determinado número de años de ejercicio profesional y con los matices establecidos en los arts. 343 y ss. de la LOPJ⁹. En el TS cuatro de cada cinco plazas vacantes son provistas entre miembros de la carrera judicial y la otra vacante entre abogados y juristas de prestigio. Es decir, de cada 5 vacantes en el TS:

-Una es ocupada por Abogados o Juristas de prestigio y reconocida competencia que hayan desempeñado su actividad profesional al menos durante 15 años y que reúnan méritos suficientes a juicio del CGPJ (art. 343 y 345 LOPJ).

-Cuatro se proveen entre miembros de la Carrera Judicial con 10 años al menos en la categoría de Magistrado y no menos de 15 en la Carrera de y que tengan reconocida competencia (art. 343 LOPJ)¹⁰.

Interesa recalcar, para que no pase desapercibido, que todos los magistrados del TS son designados discrecionalmente. Según indica el art. 599.1.4ª al Pleno

9 Para un análisis en profundidad véase SANCHIS CRESPO, C.: *Derecho Procesal I*, cit., pp. 109 y ss.

10 De esas cuatro plazas reservadas a la Carrera Judicial corresponderán dos a magistrados que hubieran accedido a la categoría mediante las correspondientes pruebas de selección en el orden jurisdiccional civil o penal o que las superen ostentando esa categoría, o, en función del orden jurisdiccional, dos a magistrados especialistas en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo y social o que pertenezca en este último caso al extinguido Cuerpo de Magistrados de Trabajo. En este turno se exigirán 15 años en la Carrera y solo cinco en la categoría (art. 344 a LOPJ).

del CGPJ le corresponde “el nombramiento o propuestas de nombramiento y promociones que impliquen algún margen de discrecionalidad o apreciación de méritos”. Así: el pleno del CGPJ propone el nombramiento del Presidente/a del TS y del CGPJ, que es nombrado por el Rey mediante Real Decreto refrendado por el Presidente/a del Gobierno. Igualmente, y mediante Real Decreto refrendado por el ministerio de Justicia, designa a los magistrados del TS y a los presidentes de Tribunales y de Salas.

Con ello no estamos afirmando que el nombramiento sea arbitrario sino simplemente constatando una realidad: el nombramiento se realiza discrecionalmente por el CGPJ entre quienes reúnan unos determinados requisitos. Entre discrecionalidad y arbitrariedad existe el abismo de la legalidad que concurre en el primer supuesto, pero no en el segundo.

3. Los/as presidentes/as del TS y del TSJ.

A jueces/zas y magistrados/as les corresponde el ejercicio de la función jurisdiccional pero el adecuado desempeño de esta labor precisa de una serie de personas u órganos que se encargan de las tareas de administración de todo lo que envuelve al Poder Judicial. Esta actividad, que no es jurisdiccional pero que también es muy importante, va desde pronunciarse sobre la solicitud de permisos o velar por la buena utilización de los locales judiciales y de los medios materiales hasta la resolución de expedientes disciplinarios.

Los órganos de gobierno son variados. El más importante es el CGPJ, pero no es el único. Además de él son órganos gubernativos las salas de gobierno de los órganos colegiados (excepto en las audiencias provinciales), los Presidentes/as de los Tribunales y de las Audiencias, los Presidentes de Salas de justicia y los Jueces Decanos y las Juntas de Jueces¹¹.

Vamos a centrar nuestro análisis únicamente, por su importancia, en los Presidentes/as del TS y los TSJ (los órganos que más arriba están en la pirámide mostrada *supra*). En cuanto al primero destacamos dos aspectos:

- Es la primera autoridad judicial de la Nación y ostenta la representación del Poder Judicial y del órgano de gobierno del mismo, correspondiéndole el tratamiento y los honores inherentes a tal condición (art. 585 LOPJ).

- Es nombrado discrecionalmente por el CGPJ (entre quienes hayan presentado su candidatura y reúnan las condiciones establecidas en el art. 586 LOPJ).

De los Presidentes/as de los TSJ interesa igualmente remarcar dos aspectos:

¹¹ Vid. en profundidad SANCHIS CRESPO, *Derecho Procesal I*, cit., pp. 129 y ss.

-Ostenta la representación del Poder Judicial en la Comunidad Autónoma Correspondiente, siempre que no concurra el Presidente/a del TS (art. 161 LOPJ).

-Son nombrados discrecionalmente por el CGPJ (art. 599.1.4ª LOPJ).

Si tuviéramos que hacer un símil que mostrara la importancia de estas figuras podríamos decir que el Presidente/a del TS se asimila en cierta medida al del Gobierno y los de los TSJ a los Presidentes/as de las CCAA.

IV. LA MUJER DENTRO DEL PODER JUDICIAL: CUANDO LA ESTADÍSTICA NOS ATERRIZA EN LA REALIDAD.

INGRESADOS POR TURNO LIBRE

	Número	Porcentaje	Edad Media
Mujer	126	73,7%	32,2
Varón	45	26,3	31,6
Total	171	100%	32,1

	Rango de edad			
	De 20 a 30	De 31 a 40	De 41 a 50	De 51 a 60
Mujer	21	102	2	1
Varón	14	31	0	0

Tras explicar brevemente cómo se conforman los órganos jurisdiccionales y cuál es el procedimiento para elegir a las figuras que resultan clave dentro del Poder Judicial es el momento de adentrarnos en los datos. Aunque ha llovido mucho desde que Ley 96/1966 de 28 de diciembre, permitiera a las mujeres acceder a las oposiciones de ingreso en las Carreras Judicial y Fiscal -función que les estaba prohibida hasta ese momento¹²-, el informe sobre la estructura de la carrera judicial del CGPJ de 1 de enero de 2024 arroja cifras del año 2023 que resultan llamativas¹³:

El primer dato a tener en cuenta es relativo al acceso a la carrera judicial: el 73,7 % de personas que ingresan por turno libre (oposición) en la carrera judicial son mujeres, frente a un 26,3 % de varones. Debe tenerse presente que estos

12 Antes de 1961 la prohibición era total. A partir de ese año se nos permitió acceder a la función judicial en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral (art. 3.2.c de la Ley 56/1961, de 22 de julio, de derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer).

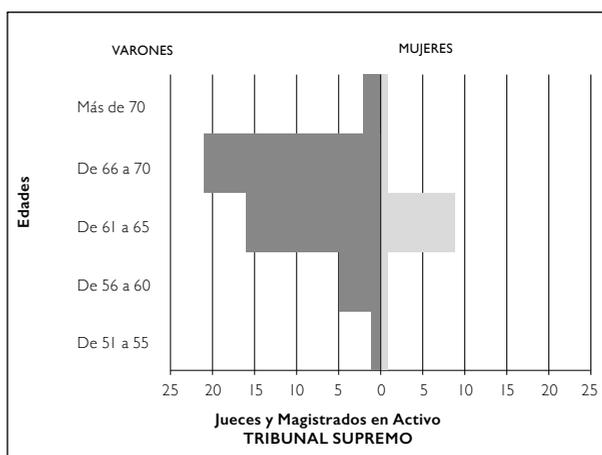
13 Todos los datos y gráficos en <https://www.poderjudicial.es/cgpj/>. Un análisis clarificador de la situación de la mujer en la Judicatura en 2005 puede verse en COMAS D'ARGEMIR, M.: "La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la judicatura", <https://revistasonline.inap.es/index.php/CDP/article/view/709/764>

datos de 2023 no son aislados, sino que son una constante en los últimos 15 o 20 años.

Traducidas las cifras al organigrama judicial, eso significa que los órganos jurisdiccionales unipersonales -los juzgados- están mayoritariamente servidos por mujeres, pero la situación cambia considerablemente cuando subimos al pico de la pirámide donde el acceso ya no es por oposición, por concurso o antigüedad, sino que es discrecional. En el TS solo el 21,1 % de sus magistrados/as son mujeres (solo 12) frente al 78,9 % de varones. La primera mujer magistrada del TS fue Milagros Calvo hace solo 22 años -en 2002-.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR SEXO

	Rango de edad			Total
	51 a 60	61 a 70	más de 70	
Mujer	14,3%	21,3%	33,3%	21,1%
Varón	85,7%	78,7%	66,7%	78,9%



Pirámide de Población de los Jueces y Magistrados del Tribunal Supremo

Resulta cuanto menos llamativo que si en los últimos 15 o 20 años alrededor del 70% de personas que ingresan en la carrera judicial son mujeres solo en torno al 20 % consiguen llegar a la primera categoría¹⁴. Si ya hay mujeres que están en condiciones de ascender al TS ¿qué es lo que determina que no accedan porcentualmente igual a los puestos de designación discrecional?, ¿es que las magistradas no tienen méritos suficientes o reconocida competencia? Si la respuesta a esta última pregunta es

¹⁴ Para finalizar debe advertirse que desde la entrada en vigor de la Ley orgánica 4/2021, que estableció el régimen jurídico aplicable al CGPJ en funciones, no se realizan nombramientos discrecionales, por lo que en los últimos tres años no ha habido incorporaciones al TS.

negativa, como no puede ser de otra manera ¿qué otras circunstancias generan esa disparidad?, ¿podemos hablar de una vulneración del derecho a la igualdad de hombres y mujeres dentro de la magistratura?

A lo anterior hay que añadir otro dato significativo: ninguna mujer ha sido Presidenta del TS, tampoco Vicepresidenta¹⁵. Actualmente ninguna mujer es presidenta de Sala del TS¹⁶ y de los 17 TSJ solo 2 están presididos por mujeres (frente a los 15 restantes presididos por hombres). El presidente de la AN también es varón. Los datos difícilmente pueden sostenerse a día de hoy ¿No somos las mujeres merecedoras de ostentar la representación del Poder Judicial en el Estado o en la Comunidad Autónoma?

A continuación, datos por género de los nombramientos discrecionales:


CGPJ
SIGOC

Desglose por género de magistradas y magistrados en órganos colegiados					
A fecha: 18/10/2023					
TRIBUNAL SUPREMO	Hombres	%	Mujeres	%	Total
- VICEPRESIDENCIA					
- PRESIDENCIAS DE SALA	4	100,00%			4
- SALA CIVIL	6	85,71%	1	14,29%	7
- SALA PENAL	11	78,57%	3	21,43%	14
- SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	18	78,26%	5	21,74%	23
- SALA SOCIAL	5	62,50%	3	44,44%	8
- SALA MILITAR	3	75,00%	1	20,00%	4
TOTAL	47	78,33%	13	22,58%	60
AUDIENCIA NACIONAL					
- PRESIDENCIA	1	100,00%			1
- PRESIDENCIA SALA PENAL			1	100,00%	1
- PRESIDENCIA SALA CONT. ADMINISTRATIVO	1	100,00%			1
- PRESIDENCIA SALA SOCIAL	1	100,00%			1
- RESTO MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS	41	58,57%	29	42,03%	70
TOTAL	44	59,46%	30	41,10%	74
TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA					
- PRESIDENCIAS	15	80,24%	2	11,76%	17
- PRESIDENCIAS SALAS CIVIL Y PENAL	16	80,00%	4	20,00%	20
- PRESIDENCIAS SALAS CONT. ADMINISTRATIVO	12	66,67%	6	33,33%	18
- PRESIDENCIAS SALAS SOCIAL	10	52,63%	9	47,37%	19
- RESTO MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS	264	58,67%	186	40,98%	450
TOTAL	302	59,57%	205	40,12%	507
AUDIENCIAS PROVINCIALES					
- PRESIDENCIAS	30	78,95%	8	20,51%	38
- RESTO MAGISTRADAS Y MAGISTRADOS	541	55,54%	433	43,48%	974
TOTAL	571	56,42%	441	42,59%	1.012

- 15 El Vicepresidente/a del TS no es nombrado discrecionalmente por el CGPJ sino que lo nombra directamente el Presidente/a del TS.
- 16 La primera mujer presidenta de Sala del TS fue M^a Luisa Segoviano Astaburuaga que fue nombrada por el Pleno del CGPJ el 30 de septiembre de 2020.

Si hacemos un análisis comparativo global podemos concluir que los juzgados están mayoritariamente servidos por mujeres, en las AP y en la AN hay un equilibrio, respetándose también el 60/40 aconsejable desde la Ley de igualdad en los TSJ, pero esa proporción paritaria entre mujeres y hombres se desploma en el TS. En cifras: a 1 de enero de 2024 la Carrera Judicial estaba integrada por 5.416 jueces/zas y magistrados/as, de los que 3.101 son mujeres, cifra que representa un 57'2 por ciento del total¹⁷.

PORCENTAJE DE MUJERES POR TIPO DE ÓRGANO

	%
TRIBUNAL SUPREMO	21,1%
AUDIENCIA NACIONAL	43,1%
JUZGADO CENTRAL DE LO PENAL ÚNICO	50,0%
JUZGADO CENTRAL DE INSTRUCCIÓN	16,7%
JUZGADO CENTRAL DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	33,3%
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA	41,3%
JUECES DE ADSCRICIÓN TERRITORIAL	62,0%
AUDIENCIA PROVINCIAL	44,0%
JUZGADO DE PENAL	67,0%
JUZGADO DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	49,8%
JUZGADO DE LO SOCIAL	60,6%
JUZGADO DE VIGILANCIA PENITENCIARIA	60,8%
JUZGADO DE MENORES	67,9%
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN	68,6%
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA	62,9%
JUZGADO DE INSTRUCCIÓN	64,2%
REGISTRO CIVIL EXCLUSIVO ÚNICO	50,0%
JUZGADO DECANO EXCLUSIVO	36,4%
JUZGADO DE LO MERCANTIL	44,2%
JUZGADO DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	76,6%
Total	57,2%

En todo caso y a nivel global, la presencia femenina en la Carrera Judicial ha aumentado un 7,1 por ciento en la última década siendo ya un 57'2% del total. Los Juzgados de Violencia sobre la Mujer son los órganos con mayor presencia femenina y los juzgados de lo contencioso administrativo donde su presencia es menor. Sin embargo, cuando hablamos del órgano más importante la situación

17 <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/En-Portada/El-numero-de-magistradas-en-organos-colegiados-ha-aumentado-en-casi-diez-puntos-en-la-ultima-decada>.

cambia: a pesar de la ley de igualdad de 2007, en el Tribunal Supremo solo hemos pasado del 11,7 % en 2013 a un todavía muy deficitario 21,1 % en 2023.

V. CARRERA JUDICIAL Y PLAN DE IGUALDAD: ¿UN BINOMIO IMPERFECTO?

I. La Comisión de Igualdad y los Planes de Igualdad.

El panorama que hemos descrito muestra un Poder Judicial feminizado en la base en el que, sin embargo, preexiste un firme techo de cristal. La situación resulta llamativa principalmente por dos motivos:

Primero, porque existe una Comisión de Igualdad desde has 17 años¹⁸ dentro del CGPJ cuya finalidad es asesorar al Pleno de ese mismo órgano sobre las medidas convenientes para cumplir con el referido principio en las atribuciones del CGPJ, elaborar informes previos sobre el impacto de género de los Reglamentos y proponer medidas para mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial (art. 610 LOPJ).

Segundo, porque también a nivel legislativo se han ido adoptado leyes que suponen avances importantes en materia de igualdad. En este sentido las reformas de la LOPJ en materia de permisos (art. 373) y de formación en igualdad y enjuiciamiento con perspectiva de género (arts. 310, 312.3 y 433 bis 5 LOPJ)¹⁹.

Y continuamente se siguen adoptando medidas para avanzar en igualdad. En este sentido el Pleno del CGPJ en su reunión de 25 de abril de 2024 ha acordado crear una Red de Especialistas en Igualdad (REI) cuyos integrantes estarán a disposición de los miembros de la Carrera Judicial que lo soliciten para prestarles la asistencia técnica que estimen conveniente en cuestiones directamente relacionadas con la igualdad en el acceso a la justicia, el enjuiciamiento con perspectiva de género, con la igualdad de oportunidades y con cuestiones relacionadas con la conciliación.

A la vista del primer motivo citado, y de la normativa española y de la de la UE sobre la aplicación del principio de igualdad, el CGPJ consideró recomendable elaborar un Plan estratégico que concretara los objetivos, ámbitos y medidas de actuación para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades

18 El 23 de octubre de 2007, cumpliendo el mandato legal se constituyó formalmente la primera Comisión de Igualdad. La LO 4/2014 de 28 de junio sustituyó el artículo 136 bis de la LOPJ por el nuevo art. 610 referido a la citada comisión.

19 El art. 310 LOPJ indica que el temario para el ingreso en las Carreras Judicial y fiscal deberá garantizar la adquisición de conocimientos sobre el principio de no discriminación y especialmente de igualdad entre hombres y mujeres. El 312. 3 exige, para acceder a las pruebas selectivas o de especialización, acreditar haber participado en actividades de formación continua con perspectiva de género. Finalmente, el art. 433. bis 5 señala que el Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contendrá cursos específicos sobre tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, la discriminación por cuestión de sexo, la violencia ejercida sobre las mujeres, etc.

entre hombres y mujeres, en particular eliminar cualquier tipo de discriminación hacia la mujer sea cual sea la circunstancia, implementar la perspectiva de género, la corresponsabilidad y la conciliación y corregir en la Carrera Judicial toda forma de discriminación por razón de sexo. El I Plan de igualdad fue aprobado por el Pleno del CGPJ en su sesión de 14 de febrero de 2013.

Algo más de un lustro después el CGPJ estimó oportuno analizar los resultados que el plan de igualdad de 2013 había producido en el Poder Judicial²⁰. A la vista de los mismos y ante la falta de avances significativos en igualdad en los cargos de nombramiento discrecional se aprueba por el Pleno del CGPJ, en su sesión de 30 de enero de 2020, el II Plan de igualdad. Sus objetivos generales son a grandes rasgos los siguientes:

-Estudiar el porqué de la situación deficitaria de igualdad a pesar del Plan de 2013.

-Promover la participación igualitaria en los cursos de formación (ya sean online -para facilitar la conciliación- o presenciales) tanto de ponentes como de participantes.

-Fomentar las medidas de corresponsabilidad y de conciliación.

-Implantar un lenguaje no sexista.

-En definitiva, garantizar la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los distintos niveles y ámbitos de la Carrera Judicial

2. Del techo de cristal a la brecha salarial.

Sin embargo, a pesar del bien intencionado II plan de igualdad las cifras muestran que falta mucho camino por recorrer. Hemos visto que las mujeres no llegamos arriba. La subsistente presencia de roles atribuidos tradicionalmente a la mujer, entre otros aspectos, condiciona en gran medida que se pueda alcanzar la cima, pero también determina, puesto que ambos factores están anudados, la existencia de una indeseable brecha salarial.

En nuestra sociedad la función de cuidar de los demás miembros de la familia (sean los hijos, los padres, etc.) ha recaído de forma proverbial en las mujeres, hace años de forma exclusiva -en la década de los 60 o 70 del siglo pasado la mayoría de las mujeres se dedicaban a las labores de casa- situación que no cambió tras la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Cuando la mujer accede al

20 Uno de los logros que se destacan como resultado del I Plan es que la entrada de mujeres en todas las Salas del TS (incluida la segunda).

mercado laboral su trabajo se duplica puesto que a la ocupación fuera de casa se sigue añadiendo la carga que suponen los cuidados de hijos o padres. De esta manera, cuando ambas funciones resultaban excesivas la solución que quedaba no era otra que solicitar una excedencia por cuidados o una reducción de jornada. A este respecto son también significativos los datos publicados por el CGPJ de los años 2021 y 2022²¹:

DATOS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

2021	Artículo Reglamento de la Carrera Judicial	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	TOTAL
Excedencia por cuidado de hijo		36	97,30%	1	2,70%	37
Excedencia por cuidado de familiar		2	100,00%			2
Licencia retribuida basada en circunstancias excepcionales	236.5	14	100,00%			14
Reducción de jornada	223. e)	3	100,00%			3
Reducción de jornada	223. f)			1	100,00%	1
Reducción de jornada	223. g)	1	100,00%			1
Reducción de jornada	223. h)	2	100,00%			2
		58	96,67%	2	3,33%	60

2022 <i>(a fecha 01/09/2022)</i>	Artículo Reglamento de la Carrera Judicial	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	TOTAL
Excedencia por cuidado de hijo		17	80,95%	4	19,05%	21
Excedencia por cuidado de familiar						
Licencia retribuida basada en circunstancias excepcionales	236.5	17	70,83%	7	29,17%	24
Reducción de jornada	223. e)					
Reducción de jornada	223. f)					
Reducción de jornada	223. g)			1	100,00%	1
Reducción de jornada	223. h)	2	100,00%			2
		36	75,00%	12	25,00%	48

La tabla muestra que las excedencias por cuidado de hijos son solicitadas mayoritariamente por mujeres (80,9 % de mujeres frente a un 19,1 % de hombres). En 2021 solo 1 hombre solicitó una excedencia por cuidado de hijo y 4 si nos fijamos en los datos de 2022.

Esta circunstancia, además de sacar a la mujer del circuito de los ascensos, tiene un evidente impacto salarial. Las retribuciones de los/as integrantes del Poder Judicial

21 No existen en el momento de redactar estas líneas datos publicados de 2023.

son de diferentes tipos: las básicas se componen por el sueldo y la antigüedad, las complementarias por el complemento de destino (que se cuantifica atendiendo al grupo de población en el que se integra y otras circunstancias vinculadas) y por el complemento específico que remunera la especial responsabilidad, especial formación, complejidad o penosidad. Las retribuciones variables por objetivos están vinculadas al rendimiento individual acreditado.

Durante los años analizados en el II informe se observa que la cantidad percibida de media por las mujeres integrantes de la Carrera Judicial en concepto de retribución variable es inferior a la cantidad percibida de media por los hombres, pese a realizar el mismo trabajo y con el mismo nivel de rendimiento²². Ello es debido a que en el número de días retribuidos con salario variable influye el hecho de que en la Carrera Judicial son las mujeres mayoritariamente las beneficiarias de las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional y ello implica ausencia del puesto de trabajo (permiso por riesgo durante el embarazo, por parto, por lactancia y otras para conciliar). De todas formas, debe señalarse que desde 2018 el CGPJ entiende que la ausencia vinculada al embarazo y parto sí da derecho a retribución variable.

El desempeño de puestos gubernativos -presidentes de tribunales, de salas etc.- tiene también un complemento retributivo específico y como hemos visto estos puestos son ocupados mayoritariamente por hombres.

En cuanto a las comisiones de servicios sin relevancia de funciones también tienen atribuida una retribución adicional. Éstas se otorgan por el CGPJ cuando concurren circunstancias de especial necesidad y previa conformidad del interesado (art. 216 LOPJ). Además de la atribución adicional referida a los jueces/zas y magistrados/as en comisión de servicios se les computará el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos. Tendrán derecho a la reserva de la plaza que ocupasen al pasar a esa situación o la que pudieren obtener durante su permanencia en la misma, a cuyo efecto el tiempo de permanencia en comisión se considerará como de servicios prestados en el destino reservado (art. 350 LOPJ)²³. En 2017 (últimos datos que constan en la información del CGPJ) 53 se concedieron a mujeres, 112 a hombres.

Finalmente, deben añadirse las excedencia y licencias sin sueldo o reducciones de jornada que son solicitadas mayoritariamente por mujeres

22 <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/La-igualdad-de-genero-en-la-carrera-judicial/Plan-de-Igualdad-de-la-Carrera-Judicial/>, vid. II plan de igualdad, pp. 54 y ss.

23 Las comisiones de servicios han sido cuestionadas porque pueden implicar el nombramiento de jueces *ad hoc* permitiendo tratos de favor y discriminaciones. La ausencia de unos criterios objetivos para la designación puede contribuir a las situaciones aludidas. Vid. <https://www.hayderecho.com/2022/01/18/las-comisiones-de-servicios-de-los-jueces-quien-tiene-3000-euros/>

VI. EPÍLOGO: HACIA UNA IGUALDAD TANGIBLE.

Desde el ingreso de la primera mujer en la Carrera Judicial hace algo más de de 50 años -en 1972²⁴- hemos avanzado mucho en igualdad a nivel legal -en general y también en el ámbito del Poder Judicial-. Nuestra legislación reguladora de la igualdad en sus diversas vertientes es amplia y se ha considerado pionera en Europa en muchos aspectos. Sin embargo, ese ambicioso marco normativo no ha dado los resultados fácticos esperados.

La incorporación de la mujer a la Carrera Judicial es imparable pero su situación dentro del Poder Judicial adolece todavía en el siglo XXI de un déficit de igualdad que difícilmente debemos aceptar. Los datos reflejan que la mujer alcanza sin problemas aquellos puestos donde los méritos o la antigüedad son los únicos requisitos a tener en cuenta, en cambio cuando entra en juego el criterio de la discrecionalidad son los hombres quienes salen beneficiados. En las plazas relevantes de la cúpula judicial las mujeres seguimos sin estar suficientemente representadas por lo que el criterio de la paridad sigue sin ser una realidad en los puestos que implican mayor poder o un reconocimiento superior.

Hemos visto que para revertir esta situación no es suficiente con tener una legislación adecuada, ni siquiera con contar con planes de igualdad o con una hoja de ruta. Combatir esta situación supone abordar la igualdad desde el punto de vista de la equidad y con una visión integral e integradora, educando en igualdad en el ámbito privado (en el hogar) y en el público -desde la escuela hasta la universidad y más allá-. La educación es la clave o al menos una de ellas.

En cuanto al binomio igualdad-equidad son necesarios unos criterios que permitan fomentar una política de nombramientos en el Tribunal Supremo y en los cargos gubernativos de la Judicatura tendentes a la paridad (vinculados, por supuesto, al criterio legal del mérito y de la capacidad)²⁵. Respecto de la educación, a nuestros niños/as y jóvenes se les debe transmitir que no hay funciones que correspondan a un género o a otro, educar en corresponsabilidad en deberes, pero también en derechos y en el respeto hacia el otro -sea hombre o mujer-. Y finalmente es necesario que se siga legislando sobre conciliación. Si los cuidados de hijos o padres siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres nos seguiremos encontrando con que la brecha salarial y el techo de cristal siguen siendo una realidad también dentro del Poder Judicial.

24 La primera jueza española fue María Jöver Carrión que tomó posesión como titular del Juzgado de Distrito de Fraga (Huesca).

25 COMAS D'ARTEMIR, M.: "La igualdad de oportunidades", cit., p. 193.

BIBLIOGRAFÍA.

COMAS D'ARGEMIR, M.: "La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la judicatura", <https://revistasonline.inap.es/index.php/CDP/article/view/709/764>

HERNÁNDEZ ANTOLÍN, C.: "Los derechos sociales y la igualdad como principio superior del ordenamiento jurídico: su plasmación y planificación", *I Jornadas sociales de igualdad. Ordenamiento jurídico, discapacidad, accesibilidad, cultura y perspectiva de género*, 8 de marzo de 2021. Ministerio de Asuntos sociales y Agenda 2030. Centro de publicaciones, 2021

MARKUS, M. y PAULERO, R.:

- "Perspectiva de género y mediación", *Revista de mediación*, 14 (2), 2021.
- *Orientaciones sobre género y estrategias de mediación inclusivas*, Naciones Unidas, 2017.

- PARDO IRANZO, V.: *Derecho Procesal I. Jurisdicción, acción y proceso*, 4ª ed., con SANCHIS CRESPO, MONTÓN GARCÍA y ZARAGOZA TEJADA, Aranzadi, 2023.

SANCHIS CRESPO, C.: *Derecho Procesal I, Jurisdicción, acción y proceso*, 4ª ed., con PARDO IRANZO, MONTÓN GARCÍA y ZARAGOZA TEJADA, Aranzadi, 2023.

VÁZQUEZ SELLÁN, M.: "Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades: pasado presente y futuro", *I Jornadas Sociales de Igualdad*, 8 de marzo de 2021, Ministerio de Asuntos sociales y Agenda 2030. Centro de publicaciones, 2021.