

# EL TECHO DE CRISTAL DE LAS MUJERES EN LA JUDICATURA: LA NECESARIA INCORPORACIÓN DE LA COMPOSICIÓN EQUILIBRADA EN LOS NOMBRAMIENTOS DISCRECIONALES DEL PODER JUDICIAL<sup>1</sup>

The glass ceiling and women in the Spanish judicial career: The necessary incorporation of gender balance in discretionary appointments in Judicial Power

EMILIO FERRERO GARCÍA  
Universidad de Salamanca  
emilioferrero@usal.es

## *Cómo citar/Citation*

Ferrero García, E. (2024).

El techo de cristal de las mujeres en la Judicatura: la necesaria incorporación de la composición equilibrada en los nombramientos discrecionales del poder judicial.

*IgualdadES*, 10, 187-217

doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.10.07>

(Recepción: 30/01/2024; aceptación tras revisión: 14/03/2024; publicación: 28/06/2024)

## **Resumen**

Este artículo pretende llenar el vacío doctrinal en torno a la participación equilibrada de la mujer en el seno de la carrera judicial, a fin de estudiar la segregación horizontal funcional en los distintos órganos jurisdiccionales y el techo de cristal en

---

<sup>1</sup> Este artículo no habría sido posible sin las enseñanzas y constante apoyo de Marta del Pozo Pérez, a quien agradezco su valentía y compromiso permanente por la igualdad de género en el Poder Judicial.

las altas jerarquías del Poder Judicial, a partir de un prisma constitucionalista y desde la perspectiva de género. A lo largo de sus páginas se analizará la normativa y jurisprudencia respecto a los nombramientos discrecionales del CGPJ y la inclusión de medidas de acción positiva o de participación equilibrada de mujeres y hombres conforme a la LO 3/2007 y el alcance y estudio de las políticas de conciliación en la Judicatura. Finalmente, se plantearán propuestas de reforma para la garantía de la igualdad material en la promoción interna en el Poder Judicial y la introducción del principio de democracia paritaria como instrumento de relegitimación de la función judicial.

### **Palabras clave**

Judicatura; igualdad de género; carrera judicial; mujer; paridad; participación equilibrada; poder judicial; nombramientos discrecionales; techo de cristal.

### **Abstract**

This article seeks to fill the doctrinal void surrounding the balanced participation of women in the judiciary, in order to study the horizontal functional segregation in the various jurisdictions and the glass ceiling in the higher hierarchies of the judiciary, from a constitutionalist perspective and a gender perspective. Throughout its pages, it will analyse legislation and jurisprudence regarding the discretionary appointments of the CGPJ and the inclusion of affirmative action measures or balanced participation of women and men in accordance with Spanish Act No. 3/2007 and the scope and study of conciliation policies in the judiciary. Finally, reform proposals will be put forward to guarantee substantive equality in internal promotion within the judiciary and to introduce the principle of parity democracy as a means of re-legitimizing the judicial system.

### **Keywords**

Judicature; gender equality; judicial career; women; parity; balanced participation; judiciary; discretionary appointments; glass ceiling.

## SUMARIO

---

I. INTRODUCCIÓN. II. BREVE RECORRIDO HISTÓRICO III. ACCESO A LA JUDICATURA. IV. SEGREGACIÓN VERTICAL Y TECHO DE CRISTAL. V. JURISPRUDENCIA ACERCA DE LOS NOMBRAMIENTOS DISCRECIONALES. VI. SEGREGACIÓN HORIZONTAL. VII. CONCILIACIÓN EN LA CARRERA JUDICIAL. VIII. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA. IX. PROPUESTAS FINALES Y PERSPECTIVA DE FUTURO. X. REFERENCIAS DOCUMENTALES. *BIBLIOGRAFÍA.*

---

### I. INTRODUCCIÓN

A pesar de encontrarnos ante una cuestión de capital importancia y trascendencia constitucional para nuestro sistema político y jurídico, al hallarnos nada menos que ante un poder del Estado y el papel que en su seno desempeñe la mitad de la ciudadanía, es muy escasa la doctrina que ha abordado la carrera judicial con perspectiva de género a la hora de dilucidar el cumplimiento o no del derecho, principio y valor superior de la igualdad sustantiva y efectiva. Otros ámbitos de actuación, como la representación política o la participación en el sector económico-financiero sí han suscitado un mayor interés doctrinal y social, con grandes pasos hacia la consecución de una presencia equilibrada y ruptura del techo de cristal. Sin embargo, tras el telón y fuera de las miradas del público, el foco no alcanza uno de los casos más flagrantes —si no el que más— de discriminación y suelo pegajoso en el seno de la Administración y función pública: la carrera judicial.

Derribadas las puertas y escalados los muros de los palacios de justicia para la mujer, su imparable aumento exponencial en la Judicatura, así como en el conjunto de la Administración pública, no representa *per se* un cambio de paradigma hacia un Poder Judicial igualitario, digno de una sociedad democrática y abierta como la española. Así, en una profesión mayormente feminizada —y cada vez con mayor fuerza— su cúpula profesional y gubernativa sigue abrumadoramente en manos de hombres, con el consiguiente riesgo político y social en su esencial función constitucional de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.

Por ello, se erige como necesidad imperiosa el destierro del androcentrismo como principio de la creación, interpretación y aplicación del derecho (Imaz, 2018: 28), avanzando hacia un modelo de democracia paritaria, conforme a las directrices internacionales y comunitarias, así como con la doctrina de nuestro

Tribunal Constitucional<sup>2</sup>. Ante un Poder Judicial tristemente desprestigiado en los últimos años, con su legitimidad constitucional cada vez más cuestionada y su credibilidad institucional fuertemente dañada, es preciso promover la búsqueda de elementos relegitimadores a fin de garantizar su papel garante de los derechos y libertades. En ese sentido, conviene tener presente en todo momento su inapelable origen popular, como de todo poder (arts. 1.2 y 117.1 CE), dimanante en última instancia del pueblo, lo que aborta cualquier intento de emancipación de la justicia de su dación democrática (Sánchez, 2008: 888).

Así las cosas, no basta la mera aplicación de la *potestas* inherente a la jurisdicción, sino una reforzada *auctoritas* democrática (Sevilla, 2004: 28). Dicho de otro modo, en el marco de una crisis institucional y de representación sin precedentes, los instrumentos clásicos de legitimación democrática de la Administración de Justicia se demuestran insuficientes para dar una adecuada y completa respuesta a la situación, por lo que se precisan de nuevas herramientas y complementos de relegitimación democrática, entre los que destaca la garantía del principio de participación equilibrada como vía de construcción de un Poder Judicial más justo e igualitario que se pareciera más a la ciudadanía y la sociedad de la que procede y a la que sirve.

Por todo ello es urgente analizar desde la perspectiva de género el actual desequilibrio en la carrera judicial, no solo en clave jerárquica sino funcional, a fin de comprobar si persiste una división sexual del trabajo en el seno de la Judicatura y cuáles son las causas —y soluciones, o más bien propuestas de reforma— para una problemática que no es sino la condición de posibilidad para el ejercicio y desarrollo pleno de nuestra democracia.

## II. BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

A lo largo de la historia las mujeres han tenido que afrontar el veto sistemático del ordenamiento y la moral dominante al ejercicio de las funciones jurisdiccionales inherentes a la Judicatura, en tanto que institución atravesada por cuestiones de género (*gendered institution*), al igual que otros cuerpos y entes sociales (Akers, 1992: 567). En nuestra tradición jurídica, tal prohibición se remonta a las *Siete Partidas*, impulsadas por el rey Alfonso X el Sabio durante el siglo XIII (Fernández y Lousada, 2021: 21-22), en su proyecto de creación de un ordenamiento imperial armonizado y universal<sup>3</sup>. Por consi-

<sup>2</sup> Véase la doctrina fijada por la STC 12/2008, de 29 de enero de 2008.

<sup>3</sup> Así las cosas, la Ley III, recogida en el título VI de la Partida III, reguladora de la Administración de Justicia, expresamente excluye a la mujer del ejercicio de tal magis-

guiente, se limita el acceso a esta función pública a los «hombres buenos que son puestos para mandar y hacer derecho»<sup>4</sup>, cerrando la puerta a la mujer durante siete siglos. Si bien las *Partidas* prorrogaron su vigencia hasta el siglo XIX, habríamos de esperar hasta los años veinte del siglo XX para una cierta flexibilización con respecto a la mujer en el ámbito de la Administración de Justicia: aunque más de forma testimonial que real, lo cierto es que sí permitió a las primeras mujeres, como María Ascensión Chiriviella Martín (1922), Victoria Kent y Clara Campoamor (1925) acceder a la Abogacía (Vázquez, 2009: 134-135).

Así, se abrió el debate y con él la puerta al ingreso de la mujer en régimen de igualdad en la Administración de Justicia, tesis reforzada con la aprobación del art. 25 de la Constitución republicana de 1931, permitiéndose el acceso tanto al Registro de la Propiedad y al Notariado en 1931 como a la Procuraduría en 1933. Sin embargo, con la entrada en el Gobierno de la CEDA se detuvo esa tendencia, vetándose el acceso de la mujer a la Judicatura, Fiscalía y Secretariado Judicial, a pesar de entrar en flagrante colisión con la CE1931, alegando la falta de educación, disponibilidad horaria o la maternidad «por razones fáciles de comprender»<sup>5</sup>. No obstante, sería en plena Guerra Civil cuando la República levantaría tal prohibición ante las necesidades bélicas, cumpliendo con su Constitución y abriendo paso a las primeras mujeres juezas, fiscales y magistradas de nuestra historia, a pesar de su abrumadora invisibilización y condena absoluta al ostracismo por no tratarse de funcionarias de carrera (Vázquez, 2009: 142-145)<sup>6</sup>.

---

tratura (*imperium*), alegando una falta de capacidad natural que, por su evidencia, adquiere una presunción *iuris et de iure*: «No es conveniente ni honesta cosa que la mujer tome oficio de varón, estando públicamente envuelta con los hombres para razonar por otro [...] pues cuando las mujeres pierden la vergüenza es fuerte cosa oírlas y contender con ellas».

<sup>4</sup> Ley I, título IV, Partida III.

<sup>5</sup> Orden fechada el 16 de noviembre de 1934 del ministro de Justicia, Rafael Aizpún, invocando el Estatuto Fiscal de 21 de junio de 1926, aprobado durante la dictadura primorriverista y la LOPJ de 1870. Orden desestimando instancia elevada a este Ministerio por doña Teresa Argemí Meliá, licenciado en Derecho. *Gaceta de Madrid*, núm. 324, de 20/11/1934. BOE-A-1934-10118.

<sup>6</sup> María Luísa Algarra tiene el honor de haber sido la primera mujer jueza de la historia de España (en el Juzgado de 1.ª Instancia e Instrucción de Grenollers, en 1936), y Julia Álvarez Resano, a la postre primera mujer gobernadora civil en España y también jueza de 1.ª Instancia e Instrucción (en Alberique), se convertiría en la primera mujer magistrada en un órgano colegiado (en el Tribunal Central de Espionaje y Alta Traición en 1938).

De esta manera, habría que esperar hasta los años sesenta, durante la dictadura franquista, para alterar ese *statu quo* y levantar esa vetusta prohibición inveterada, con la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre Derechos Políticos, Profesionales y de Trabajo de la Mujer, que establecería la igualdad entre hombres y mujeres en «oposiciones, concursos-oposiciones y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera Administraciones públicas» (art. 3.1)<sup>7</sup>. No obstante, contempló expresamente como resquicio negado a la mujer el ejercicio de los cargos de magistrados, jueces y fiscales (art. 3.2 c.)<sup>8</sup>, con la única salvedad en las jurisdicciones tutelar de menores y laboral (Espuny *et al.*, 2010: 111). Tras la reacción y represión franquista, de la mano de la apertura de la dictadura se aprobaría la Ley 96/1966, de 28 de diciembre, que suprimiría la última prohibición e impedimento legal que impidiera el ingreso de la mujer en la Judicatura —y Fiscalía—<sup>9</sup>, si bien habría que esperar al año 1972 para contar con una mujer en el seno de la carrera judicial, tras aprobar las oposiciones a jueza comarcal (Gómez-Bahillo, 2016: 209)<sup>10</sup>.

### III. ACCESO A LA CARRERA JUDICIAL

Con carácter preliminar, desde una perspectiva constitucional no resulta baladí abordar el alcance conceptual mismo de carrera judicial, que no se circunscribe exclusivamente al acceso al cargo para el desempeño de las funciones judiciales, sino que ha de expresar también su promoción interna, designación, provisión de destinos, ascensos, situaciones administrativas, licencias y permisos

<sup>7</sup> BOE núm. 175, de 24/07/196. BOE-A-1961-14132.

<sup>8</sup> Sin mayor justificación que la fundación «en hechos o circunstancias naturales de tan fácil y obvia comprensión que resulta redundante e inútil su justificación en detalle», según reza su exposición de motivos. Será mucho más reveladora la correspondiente de la Ley 96/1966, de 28 de diciembre, en la que sostiene que tal excepción respondía no a una falta de capacidad natural o responsabilidad, sino al deber de «protección de sus sentimientos ante determinadas actuaciones que el cumplimiento del deber hacía ineludibles», que, sin embargo, el legislador entendía «superados por la propia realidad», si bien matiza que «la mujer que se sienta llamada al ejercicio de la función judicial habrá de encontrar en ella ocasiones de satisfacer su vocación, que la compensarán de las aflicciones que pueda depararle».

<sup>9</sup> Ley 96/1966, de 28 de diciembre. BOE núm. 311, de 29/12/1966.

<sup>10</sup> María Jóver Carrión (en el Juzgado de Distrito de Fraga), si bien existe cierta confusión al respecto y, a menudo, se tiende a considerar a Josefina Triguero como la primera jueza en España (en el Juzgado de 1.<sup>a</sup> Instancia e Instrucción de Navalmoral de la Mata, en 1978).

o estatuto profesional. Así, cumpliendo con la exigencia constitucional de un cuerpo único en la carrera judicial (art. 122.1 CE)<sup>11</sup>, la LOPJ 6/1985, de 1 de julio<sup>12</sup>, redujo la misma a las actuales tres categorías: magistrado del Tribunal Supremo, magistrado y juez (art. 299), optando el legislador por no estructurar una verdadera carrera judicial con varios grados (Moreno, 2018: 3922-3923).

De esta forma, el ingreso en la carrera judicial se lleva a cabo en condiciones de igualdad, como en el común de la función pública (art. 23.2 CE), de acuerdo con los criterios constitucionales de mérito y capacidad (art. 103.3 CE) y conforme a la doctrina del TC en materia de cargos públicos funcionariales no representativos<sup>13</sup>, a través de procesos selectivos, habiéndose de garantizar la objetividad y transparencia, así como la igualdad en el acceso de toda la ciudadanía que reúnan las condiciones y aptitudes necesarias (art. 301.1 y 2 LOPJ). Incluso se llega a prever el estudio del principio de igualdad y su aplicación judicial en la función de juzgar en las pruebas selectivas de ingreso (art. 310 LOPJ). De esta forma, el acceso a la categoría de juez se producirá mediante la superación de oposición y de un curso teórico y práctico de selección realizado en la Escuela Judicial, en lo que conocemos como turno libre (art. 301.3 LOPJ), de forma conjunta con la carrera fiscal.

En esta vía de ingreso nos hallamos ante un sistema que favorece la igualdad de oportunidades y el acceso de mujeres a la judicatura, primando exclusivamente los resultados obtenidos en el proceso selectivo, que arroja un porcentaje de hasta un 71,3 % de mujeres entre quienes aprobaron el examen en el año 2021 (CGPJ, 2022). De esta forma, este sistema contribuye decisivamente a la composición actual de la carrera judicial, formada, según los últimos datos recientemente publicados por el CGPJ en su informe anual, por un total de 56,2 % de mujeres en el año 2022 (CGPJ, 2023), lo que supone un crecimiento decidido que en los últimos cinco años se materializa en hasta tres puntos de alza (CGPJ, 2019).

Sin embargo, el turno libre no es la única vía de acceso a la carrera judicial, por lo que hemos de poner el foco sobre estas otras formas de ingreso

---

<sup>11</sup> Hasta la aprobación de la Constitución de 1978, la carrera judicial se articulaba con toda lógica en un buen número de categorías: además de las de magistrado de Tribunal Supremo y presidente de Sala del Tribunal Supremo, había seis categorías: jueces y magistrados de entrada, de ascenso y de término, lo que permitía de alguna manera una mínima progresión racional en el *cursus honoris* judicial. Será con la LO 5/1981 cuando la carrera judicial formó un cuerpo único, desarticulando la justicia municipal (incorporada a la carrera judicial), creando dos grados (ascenso e ingreso) en la categoría de juez (art. 1).

<sup>12</sup> BOE núm. 157, de 02/07/1985. BOE-A-1985-12666.

<sup>13</sup> Véase la STC 24/1990, de 15 de febrero, cuyo alcance concreta y extiende a los órganos constitucionales y al propio Poder Judicial vía ATC 298/1996, de 16 de octubre.

a menudo inadvertidas, en que no existe un proceso selectivo basado en un examen (cuarto turno, juristas de reconocido prestigio como magistrados/as, quinto turno para el Tribunal Supremo, ex arts. 301.5, 343 y 345 LOPJ o el llamado turno autonómico). Así, en el año 2022 las mujeres supusieron un modesto 40,9 % (CGPJ, 2023), pero en el año 2021 fueron apenas un exiguo 14,3 % (CGPJ, 2022) y, si bien es cierto que en año 2020 nos encontramos un 54 % de mujeres (CGPJ, 2021), no lo es menos que en el año 2019 apenas se atisban los umbrales mínimos de participación equilibrada, con un insuficiente 35,3 %<sup>14</sup>. Por consiguiente, nos hallamos ante unas cifras muy inestables y mudables que, en todo caso, no corresponden ni se asemejan siquiera a las proporciones del turno libre en cuanto a género. Este desequilibrio es incluso señalado por el propio CGPJ en su II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, si bien se aborda únicamente a través del diagnóstico y el análisis, sin ninguna actuación concreta (Fernández y Lousada, 2021: 31-32).

#### IV. SEGREGACIÓN VERTICAL Y TECHO DE CRISTAL

A pesar de los desequilibrios apreciados en el acceso a la Judicatura y Magistratura por turnos distintos al libre, lo cierto es que no arroja suficiente luz al respecto de la situación de flagrante desigualdad en el seno de la Administración de Justicia, por lo que han de entrar en escena los cargos discrecionales, en los que España se encuentra a la cola de la Unión Europea, solo delante de República Checa y Malta (Plataforma Cívica por la Independencia Judicial, 2022a)<sup>15</sup>. En ese sentido, las mujeres constituyen una amplia mayoría en los órganos judiciales unipersonales, no así en los órganos colegiados (Hernández Moura, 2018: 237), con la consiguiente brecha y segregación vertical que pasaremos a presentar.

Así las cosas, los altos cargos de la carrera judicial son designados por el CGPJ, en tanto que órgano administrativo de gobierno de la judicatura y competente en materia de ascensos (arts. 122.2 CE y 326 LOPJ). Nos referimos a las presidencias de las audiencias provinciales, tribunales superiores de justicia y Audiencia Nacional, presidencias de sala y magistrados/as del Tribunal Supremo<sup>16</sup>. No obstante, a pesar de la confusión a la que pueda llevar

<sup>14</sup> *Informe sobre estructura de la carrera judicial* (2020). Sección de Estadística. CGPJ.

<sup>15</sup> Cuadros de indicadores de la justicia en la Unión Europea de 2021, recogidos en el informe de la Plataforma Cívica por la Independencia Judicial: *Magistradas y nombramientos discrecionales de altos cargos judiciales. Incumplimiento de la normativa en materia de igualdad e imparcialidad judicial*.

<sup>16</sup> Véanse los datos reflejados en los porcentajes de número de mujeres en los distintos órganos judiciales, que, por su prolija extensión, se incluyen en el gráfico 1 incluido

el nombre, no nos referimos a una libre designación basada en la confianza, sino que se funda en los principios de mérito y capacidad, así como en la idoneidad y especialización para el ejercicio de las funciones jurisdiccionales y gubernativas correspondientes a los diferentes destinos, siempre por concurso público competitivo en convocatoria abierta.

De esta manera, con una carrera judicial mayormente compuesta por mujeres, se supone que habríamos de encontrar presumiblemente una mayoría de mujeres en estos puestos o, al menos, que nos moviésemos en unos estándares de paridad o proporción equilibrada, conforme a la Ley 3/2007, de 22 de marzo<sup>17</sup>. Sin embargo, estos ascensos, que no suponen sino la promoción profesional de quienes ejercen la función jurisdiccional, son mayoritariamente copados por hombres, tal y como hemos señalado previamente, especialmente en las más altas magistraturas y presidencias (Blay y González, 2022: 3).

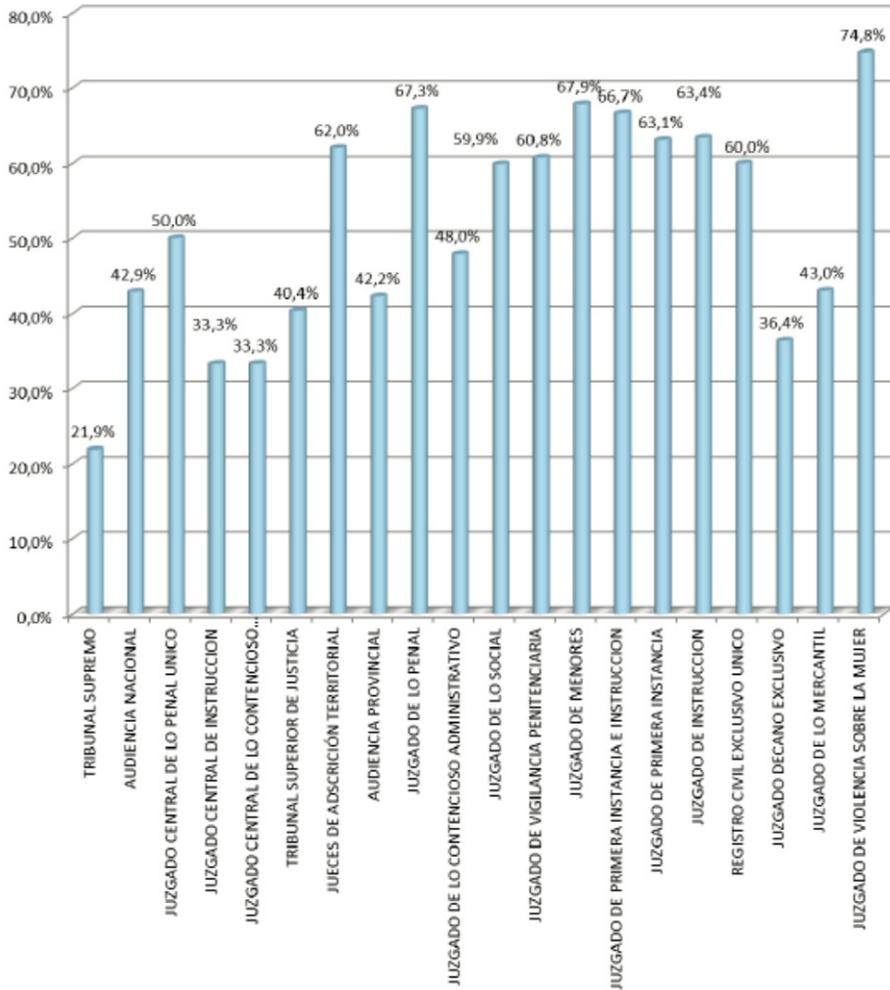
Tabla 1. *Distribución por edad y sexo en los órganos centrales*

Órganos centrales	Número		Edad Media		Antigüedad Media	
	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón
Tribunal Supremo	14	50	64,9	65,1	36,3	30,3
Audiencia Nacional	27	36	61,3	62,8	34,4	34
Registro Civil Central	1	1	64,7	61	39,9	32,9
Juzgado Central de Instrucción	2	4	66,3	66,5	35,9	39,5
Juzgado Central de lo Penal Único	0	1	0	68,2	0	38,8
Juzgado Central de lo Contencioso Administrativo	4	8	54,9	65,2	24,7	30,6
Juzgado Central de Menores Único	0	1	0	59,7	0	32,9
<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>101</b>	<b>62,1</b>	<b>64,3</b>	<b>34,3</b>	<b>32,1</b>

Fuente: *Informe sobre estructura de la carrera judicial* (2023). Madrid: CGPJ.

en el anexo del presente trabajo. No podemos, por su trascendencia histórica, no mencionar los nombres de aquellas mujeres pioneras en alcanzar dichas instancias: Margarita Robles Fernández, primera presidenta de una audiencia provincial (de Barcelona, en 1991); Milagros Calvo Ibarlucea, primera magistrada del TS (2002); María Eugènia Alegret i Burgués, primera presidenta de un TSJ (de Cataluña, en 2004); y María Luisa Segoviano Astaburuaga, primera presidenta de sala del TS (la Cuarta, nada menos que en Pleno, 2020).

<sup>17</sup> BOE núm. 71, de 23/03/2007. BOE-A-2007-6115.

Gráfico 1. *Porcentaje de mujeres por tipo de órgano judicial*

*Fuente: Informe sobre estructura de la carrera judicial (2023). Madrid: CGPJ.*

La más extendida explicación que durante años se ha dado para justificar esta situación de flagrante inequidad no es otra que la existencia prejuiciosa de un menor porcentaje de mujeres en las franjas de edad en las que se accede como media a dichos nombramientos, dada su no tan lejana incorporación a la judicatura (CGPJ, 2023). Sin embargo, tal explicación no resulta operativa hoy en día a la luz de los datos facilitados por el CGPJ, que en el último informe anual predicho revela que, en los rangos de edad en los que se tiende

a participar en estos procedimientos selectivos, ya existe una mayoría de magistradas, entre el 66,4% y el 51,1 % de mujeres<sup>18</sup>, a pesar de los nombramientos mayoritariamente masculinos.

Igualmente, tal realidad se puede trasladar a la antigüedad, que tampoco decanta ya la balanza a favor de los hombres, como cabría esperar vista su sobrerrepresentación. Por el contrario, las mujeres tienen una antigüedad media equiparable a la de los hombres (18,7 frente a 22,6), por lo que en modo alguno reside ni en la edad ni en la antigüedad ni en el escaso tiempo —ya más de 45 años— desde la incorporación de la mujer a la carrera judicial para justificar su infrarrepresentación en la cúpula judicial y el consiguiente techo de cristal (CGPJ, 2020).

¿Dónde reside, pues, el origen de esta infrarrepresentación? Ni más ni menos que en el carácter discrecional de los puestos más destacados del Poder Judicial (art. 127.1 LOPJ). Así, la provisión de dichas plazas en los órganos judiciales se realiza por el pleno del CGPJ por mayoría de tres quintos y en base a criterios de mérito y capacidad, según reformó la LO 2/2004, de 28 de diciembre<sup>19</sup>. Este sistema ha sido en reiteradas ocasiones criticado severamente por el Grupo de Estados contra la Corrupción del Consejo de Europa, que limita la discrecionalidad absoluta y objetiva el procedimiento de acuerdo con criterios de transparencia, independencia e imparcialidad (GREGO, 2019). Sin embargo, aunque el Reglamento 1/2010, de 25 de febrero tasa los méritos valorables en los correspondientes concursos públicos, clasificándolos en preferentes (art. 5), comunes (art. 7) y específicos (art. 9), conforme a la LOPJ (art. 326.2), lo cierto es que la convocatoria dista mucho de recoger de forma pormenorizada unas mínimas normas de ponderación en la valoración global de las candidaturas.

Incluso el pleno del CGPJ decidió en su Acuerdo de 22 de junio de 2005 —antes de la aprobación de la LOI 3/2007— impulsar y desarrollar «medidas que favorezcan la promoción de la mujer con méritos y capacidad» en los procesos de nombramiento de cargos gubernativos de la carrera judicial y magistrados del TS «cuando concurran varios candidatos con similares méritos se procurará facilitar el nombramiento de mujeres para esos puestos» (Moliner *et al*, 2017: 131). Aunque tal previsión es plasmada en el citado Reglamento 1/2010 (art. 3.1), ha sido condenada a dormir el sueño de los justos al no contar con una traducción material que articule mecanismos específicos y concretos —más allá de la abstracción generalista— que garanticen la igualdad de oportunidades en el acceso a estos puestos.

<sup>18</sup> De entre 41 a 50 años y de 51 a 60 años, respectivamente.

<sup>19</sup> BOE núm. 313, de 29/12/2004. BOE-A-2004-21761.

La consecuencia de esta situación es la ausencia de normas previas, públicas y transparentes a disposición de las personas candidatas para cada plaza y órgano, vacío colmado con una abstracción de normas genéricas recopiladas en el reglamento previo a cada convocatoria, pero que no es completado o *aterrizado* —cuando no reglado en la práctica— por criterios reales y efectivos, sino por el propio CGPJ, de forma hermética y opaca. Además, se incumple así el requisito de motivación (art. 326.2 LOPJ), puesto que, en la práctica, no se hace sino enumerar meramente los méritos del candidato seleccionado, prescindiendo de una auténtica argumentación de tal elección, plasmada en un proceso de confrontación dialéctica entre dos o más candidaturas (Plataforma Cívica por la Independencia Judicial, 2022a).

## V. JURISPRUDENCIA SOBRE LOS NOMBRAMIENTOS DISCRECIONALES EN LA CARRERA JUDICIAL

Con carácter preliminar, hemos de atender a las circunstancias que envuelven tal situación, puesto que nos referimos al control judicial que hace la magistratura sobre los nombramientos discrecionales de la carrera judicial que su máximo órgano de gobierno realiza —el cual es el competente no solo de los ascensos, sino también del régimen disciplinario, entre otros, y cuyo presidente lo es también del Tribunal Supremo—. No obstante, eso no ha impedido pronunciamientos judiciales, incluso anulaciones de designaciones por parte del TS, pudiéndose localizar varias sentencias a propósito de estos nombramientos (Díez-Picazo, 2020: 410) y que fijaron doctrina sobre la obligatoriedad de su motivación como exigencia formal.

Así las cosas, la STS de 27 de noviembre de 2007<sup>20</sup> dio un paso considerable al fijar doctrina cuando resuelve sobre la impugnación de varios nombramientos para ocupar plaza como magistrado del TS, ya que obliga a consignar las fuentes de conocimiento empleadas para indagar sobre los méritos en el conjunto de candidaturas, así como asegurar la observancia del principio constitucional de igualdad en el criterio de selección de fuentes en los méritos estrictamente jurisdiccionales y, finalmente, precisar las circunstancias concretas consideradas de forma individualizada que justifique la estimación de mayores méritos, capacidad e idoneidad en la persona seleccionada.

---

<sup>20</sup> Rec. 407/2006. Seguida de otras sentencias v.g.: STS de 7 de febrero de 2011 (Rec. 343/2009) o más recientemente STS de 11 de junio de 2020 (Rec. 423/2018).

En igual sentido, la STS 1033/2016 10 de mayo<sup>21</sup> anuló el nombramiento del presidente del TSJ de Murcia<sup>22</sup> por incumplir el requisito formal de motivación, dejando claro la insuficiencia de la mera exposición de méritos de quien es designado<sup>23</sup>, requiriéndose un auténtico «contraste dialéctico» y abriéndose, incluso, a establecer un principio de preferencia de la mujer sobre el hombre en caso de equivalencia o identidad de méritos, en la línea de la jurisprudencia del TJUE (Sáez, 2019: 88-90). Sin embargo, esta doctrina, que abrió la puerta a un punto de inflexión en la materia que permitiese alterar el desequilibrio en su designación, fue desarticulada en la práctica ante las presiones del CGPJ<sup>24</sup> mediante la STS 1136/2017 de 27 de junio<sup>25</sup>, que de nuevo, en el marco del caso de la Presidencia del TSJ de Murcia, se pronunció, esta vez bendiciendo el Acuerdo del CGPJ de 26 de mayo de 2016 por el que niega una vez más el nombramiento a la candidata con más méritos<sup>26</sup>.

Así, nos encontramos ante un claro retroceso en su consideración de obligatoriedad, al comprender de nuevo las resoluciones dentro del vasto margen de la designación, desprovista así de garantías y contrapesos que garanticen la operatividad de la igualdad de oportunidades y agotándose en el mero control formal, a nuestro juicio contraria al deber de motivación en aquellas resoluciones que hayan de poner fin al procedimiento administrativo (art. 88.6 LPACAP, en relación con el art. 642.1 LOPJ).

Esta regresión jurisprudencial vino posteriormente acompañada del infame amparo —desamparo, en realidad, a la recurrente— del TC en su Auto 119/2018, de 13 de noviembre, que, a pesar de declarar la trascendencia constitucional (art. 50.1. b LOTC) —dada la falta de doctrina en la materia—, inadmitió el recurso<sup>27</sup> ante la «manifiesta inexistencia de vulneración del derecho a no ser discriminada» (FJ. 20. e), a pesar de la flagrante discordancia en la valoración de los méritos de la recurrente, que la STS de 10 de mayo de

---

<sup>21</sup> Rec. 189/2015.

<sup>22</sup> Acuerdo del Pleno del CGPJ de 26 de mayo de 2016.

<sup>23</sup> En ocasiones envuelto por un carácter laudatorio de ensalzamiento del seleccionado frente a un tratamiento incluso peyorativo de los méritos de la candidata rechazada, como señala en su voto particular el juez Jimena Quesada en su voto particular a la sentencia de 8 de junio de 2023 (asunto *Alonso Saura c. España*).

<sup>24</sup> Que llegó a calificar de injerencia inconstitucional el control y revisión de sus actos discrecionales por el TS.

<sup>25</sup> Rec. 4942/2016.

<sup>26</sup> Este caso en cuestión, que en estas páginas muy sucintamente presentaremos, reviste de un prolijo *iter* jurisprudencial que, a pesar de su relevancia y alcance, desbordaría la extensión y marco de este artículo, dada su complejidad y extensión.

<sup>27</sup> Recurso de amparo avocado núm. 3883-2017.

2016 estima muy superiores respecto de los de su contendiente varón<sup>28</sup>, de los votos particulares de los quince magistrados del TS discordantes con la sentencia de 27 de junio de 2017 —frente a solo diecisiete—, de la disensión de cinco vocales del CGPJ, del informe desfavorable de su Comisión de Igualdad<sup>29</sup>, así como la oposición de cinco magistrados del propio TC frente a seis, por no hablar de la necesidad de tan prolija extensión argumentativa para constatar dicha inverosimilitud —a pesar de carecer de doctrina para ello—, lo que mereció tres votos particulares discordantes solicitando su admisión<sup>30</sup>.

Sin embargo, esta auténtica oportunidad perdida, que ha merecido la censura desde distintas entidades y observatorios en materia de género en la carrera judicial, en tanto que contraria a la primacía del principio de mérito y capacidad en la promoción profesional (Figueruelo e Iglesias, 2020: 362-363), no sería la última palabra de la jurisprudencia en la materia —tampoco sobre este caso en particular—, permitiéndonos conocer el pronunciamiento del TEDH en su reciente sentencia de 8 de junio de 2023 (asunto *Alonso Saura c. España*). Empero, el resultado material no se ha visto modificado y Estrasburgo, defraudando también las expectativas profesionales de la mujer en la carrera judicial (Terrádez, 2023: 2), ha considerado dicha actuación comprendida en el margen de apreciación nacional, a pesar del contundente voto particular y omitiendo absolutamente los votos particulares previamente emitidos y sus referencias a la discriminación por género (Álvarez, 2023:).

No obstante, tal resolución, que en el momento de escritura de este artículo aún no es firme, contó con un enriquecedor y contundente voto particular, presentado precisamente por el juez *ad hoc* español<sup>31</sup>. Este aprecia una negación del ejercicio de los derechos del Convenio (art. 1 Protocolo 12) sin mediar discriminación por razón de sexo (art. 14 CEDH), al tiempo que discrepa igualmente de la posición mayoritaria del TEDH —absolutamente

<sup>28</sup> De los nueve méritos valorables, la candidata mujer tenía méritos en siete de ellos, siendo uno de los restantes de carácter complementario según la convocatoria. Así, declara la inexistencia de vulneración de derecho a la ejecución de la sentencia de 10 de mayo de 2016 (art. 24.1 CE) y del derecho a no ser discriminada por su sexo (art. 14 CE).

<sup>29</sup> Cuyo informe de impacto de género advirtió de la evidencia de «intolerable discriminación por razón de sexo», mostrando la falta de eficacia y virtualidad de sus informes, caídos en saco roto en la toma de decisiones.

<sup>30</sup> De Encarnación Roca Trías, sobre la trascendencia constitucional, de María Luisa Balaguer y de Juan Antonio Xiol Ríos, al que se une Fernando Valdés Dal-Ré, entrando en el fondo y señalando contundentemente una vulneración material del deber de motivación y la vulneración del principio de mérito y capacidad por razón de género.

<sup>31</sup> El citado Luis Jimena Quesada, a la postre catedrático de Derecho Constitucional.

carente del menor atisbo de perspectiva de género— sobre el derecho a un juicio justo (art. 6.1 CEDH), al entender la mayoría colmada tal previsión con el disfrute por parte de la demandante de todas las garantías formales a lo largo de todo el proceso de impugnación judicial.

## VI. SEGREGACIÓN HORIZONTAL

De otra parte, no solo apreciamos la existencia de una segregación vertical, que reserva los altos cargos de la magistratura a los hombres, sino también una importante segregación horizontal en la que los hombres se reservan para sí determinadas áreas y campos de trabajo dentro de la carrera judicial mientras relegan a la mujer a otros en que tienen un menor interés.

Tal segregación refleja una serie de prejuicios y sesgos de género que se nutren de la división sexual del trabajo, por la que se asocia a las mujeres —o más bien se las constriñe en su seno— a órdenes jurisdiccionales o juzgados tradicionalmente asociados a tareas desarrolladas por mujeres (cuidados, familia, etc.), como sería el caso de los juzgados de menores, con un creciente 67,9 % (casi cinco puntos más con respecto al año 2018), lo que desborda los efectos de la Ley 56/1961, en tanto que primera vía de acceso de la mujer a la carrera judicial (CGPJ, 2023). Mención especial merecen los juzgados de violencia sobre la mujer, con un abrumador 74,8 %, que refleja la necesidad imperiosa de pedagogía a fin de concienciar a la sociedad en general, y a la judicatura en particular, para que la violencia de género no sea cuestión únicamente de las mujeres, sino una lacra social que erradicar mediante el esfuerzo conjunto e inquebrantable de toda la sociedad.

Por el contrario, aquellos órdenes jurisdiccionales que se consideran socialmente como *varoniles* o asociadas históricamente al *imperium* patriarcal como el orden penal, en tanto que ejercicio más característico del *ius puniendi* estatal, siguen copados por hombres en sus órganos colegiados, como demuestra que fuese la última Sala del TS a la que una mujer pudo acceder, lo que no se produciría hasta el año 2014, más de cuarenta años después del ingreso de la mujer en la judicatura<sup>32</sup>. Ello encuentra igualmente su trascendencia no ya en el desequilibrio *per se* en términos de compartición del poder, sino en la perpetuación de sesgos y prejuicios de género, según señala CEDAW, si bien esto no depende del sexo de quien juzga, sino de la formación en perspectiva de género, asignatura aún pendiente en nuestro Poder Judicial (Del Pozo, 2019: 108-111).

---

<sup>32</sup> La magistrada Ana Ferrer García.

De esta forma, no podemos tampoco caer en silogismo reduccionista por el cual la incorporación de la perspectiva de género como principio transversal a la labor de interpretación y aplicación del derecho, tal y como sostiene la doctrina de nuestro TC, habría de producirse automáticamente con el mero aumento en número —o incluso paridad— de mujeres en la carrera judicial y sus órganos de gobierno, pues eso solo se logrará mediante la concienciación, la especialización y, sobre todo, la formación rigurosa en perspectiva de género de la Judicatura y Magistratura, para lo que el CGPJ debe comprometerse seriamente de una vez por todas. Así pues, la búsqueda —y conquista, esperemos mucho más temprano que tarde— de la paridad funcional en el Poder Judicial no responderá sino al afán de desarrollo pleno y garantía sustantiva de nuestra ya no tan joven democracia, así como a la materialización del principio de igualdad intrínseco a una Justicia que merezca tal nombre.

Otro ejemplo serían los juzgados de lo Mercantil, asociados al comercio, el tráfico económico y el mundo empresarial, en los que los hombres representan un 57 % (CGPJ, 2023). De otra parte, esa segregación horizontal en la carrera judicial no solo se aprecia en el ejercicio de las facultades jurisdiccionales de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado o funciones gubernativas, sino que también se traslada a otras facultades y servicios desarrollados por la judicatura, en los que se aprecia una brecha de género en similares términos. Así, funciones tradicionalmente asociadas a la mujer, como la Secretaría, se concretará en una abrumadora feminización de los registros civiles exclusivos, que ha llegado a sobrepasar el 73,7 %.

Por el contrario, en aquellos servicios administrativos y actividades extra-jurisdiccionales retribuidas del CGPJ, como inspección, personal, formación, mutualidad, etc. —algunas dotadas de una importancia estratégica en su organización interna—, las mujeres apenas representan un decreciente 27,3 % (CGPJ, 2020)<sup>33</sup>. Dicha infrarrepresentación se produce, además, en actividades muy relevantes en la carrera judicial, como sería el Servicio de Relaciones Internacionales del CGPJ, en el que participa en apenas un 32 % de sus actividades, así como en sus redes de cooperación internacional (REJUE, REDUE y bolsa de consultores), con un apurado 39,9 %, a pesar de las expresas previsiones normativas dirigidas a promover la participación equilibrada de mujeres y hombres (art. 10 del Reglamento de Auxilio Judicial Internacional). Igualmente, apreciamos similar inequidad en otros servicios esenciales, como el CENDOJ, con apenas un 31,8 % de mujeres analistas, así como entre el personal colaborador docente encargado de la formación, con un 42,5 % que

---

<sup>33</sup> Nueve puntos menos respecto a 2017.

se reduce drásticamente en su dirección, hasta un 31,3 %, con la correspondiente pérdida de retribución<sup>34</sup>, lo que tiene mucho que ver con los déficits formativos en perspectiva de género.

## VII. CONCILIACIÓN EN LA CARRERA JUDICIAL

Todos los informes de observatorios, asociaciones profesionales y doctrina en la materia, así como el propio CGPJ por medio de su Comisión de Igualdad, reconocen que la conciliación es una de las causas de la infrarrepresentación de la mujer en la cúpula de la Administración pública (Selma, 2018: 285-286). En el caso del Poder Judicial, tal causa adquiere un mayor impacto por cuanto implica en la práctica un total apartamiento de la vida profesional durante un periodo de entre uno y tres años, con el consiguiente cese total en el percibo de retribuciones (CGPJ, 2020). En ese sentido, las cifras son tan rotundas como demoledoras: si revisamos los datos del CGPJ, podemos concluir que de los miembros de la Judicatura y Magistratura en excedencia voluntaria por cuidado de hijo las mujeres representan el 94,4 %, cifra que en los últimos cinco años no ha bajado del 92,9 % y ha llegado a situarse, incluso, en el 100 % (CGPJ, 2023).

No obstante, los esfuerzos dedicados a corregir esta insostenible e inaceptable situación han sido muy humildes, plasmados más en diagnósticos, estudios, acciones de formación y sensibilización, declaraciones de principios y voluntades que en medidas concretas y reales desarrolladas en el marco de la normativa nacional y europea<sup>35</sup>, destacando el eje IV del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial<sup>36</sup>, así como el Plan de conciliación Escuela Judicial, arrobado el pasado 2020 (CGPJ, 2020). De igual manera, son varios los informes redactados en el seno de la Comisión de Igualdad, que promueven

---

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> En el ámbito comunitario hemos de destacar la Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, profundizado en directivas posteriores como la 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006 (arts. 14.16 y 26) y la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, así como en la legislación nacional en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (art. 3) y la Ley 3/2007 (art. 51b.), computando el tiempo de las excedencias, reducciones de jornada y permisos de maternidad y conciliación familiar en las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo a los efectos de valoración de méritos (arts. 56 y 57).

<sup>36</sup> Aprobado por el Pleno el 30 de enero de 2020.

la aplicación de la medida 8 del eje IV del citado plan, dado el carácter preceptivo de su informe previo a la concesión o denegación de todas aquellas medidas de conciliación. cuya decisión viene atribuida por ley a la competencia del Pleno o la Comisión Permanente del CGPJ —permisos por nacimiento, riesgo de embarazo, lactancia, reducción de jornada, etc.— (Comisión de Igualdad del CGPJ, 2014).

Por ello se ha de garantizar una reducción de la carga de trabajo en la carrera judicial por razones de conciliación de la vida familiar y profesional<sup>37</sup>, de manera que se evite el consiguiente daño y retraso para la carrera profesional, consecuencia del disfrute de una excedencia (1-3 años), conforme a la Estrategia de la Unión Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 (Comisión de Igualdad del CGPJ, 2021), en detrimento de otras figuras más extendidas, como la licencia no retribuida (art. 236.1 RCJ), en tanto implica el cese en el percibo de retribuciones y un apartamiento total de la actividad laboral, del mismo modo que las excedencias citadas.

Por consiguiente, sería más conveniente promover la figura de la reducción de jornada en caso de necesitarla, puesto que permite a la persona afectada mantenerse activa profesionalmente y percibir parcialmente su retribución, siendo estas consecuencias mucho menos gravosas que las alternativas ya planteadas. Sin embargo, la utilización de las reducciones de jornada —solicitadas, no obstante, abrumadoramente por mujeres: entre un 70 % y un 100 % en los últimos años de que se tienen registros— se reduce casi exclusivamente al supuesto de cuidado de hijos aquejados de graves enfermedades del artículo 233 h) RCJ.

Además, las personas beneficiarias apenas suponen un 0,11 % del total de la carrera judicial en los últimos años de que se tienen registros, según el *Informe de evaluación específica de los riesgos psicosociales de la carrera judicial* (CGPJ, 2020). Una de las causas es el citado RCJ, pues circunscribe en su literalidad la reducción de jornada en horas de audiencia, pero no contempla las especificidades del ejercicio de la función jurisdiccional, con cuanto implica.

Así, el diametral alejamiento por parte de las políticas de conciliación respecto al tradicional modelo del conocido como «juez sacerdotal», mantenido en el Reglamento 2/2011, de 28 de abril, se vio frenado por la LO 8/2012, de 27 de diciembre, de Medidas de Eficiencia Presupuestaria en la Administración de Justicia, vaciando los primeros avances y derechos estatutarios en la materia —consecuencia de la aplicación de la DA 3.<sup>a</sup> LOI— bajo el pretexto de la entonces vigente política de austeridad (Montalbán, 2018: 835-837).

---

<sup>37</sup> Conforme a la doctrina fijada por la STC 26/2011, de 14 de Marzo de 2011.

No obstante, hemos de tener muy presente que la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>38</sup>, (arts. 48 y 49) prevé expresamente la figura de los permisos y licencias de los funcionarios públicos, destinadas a la conciliación familiar por paternidad y maternidad y el cuidado de hijos a cargo (art. 58 LOI), concretada en la carrera judicial en la DA 3.<sup>a</sup> LOI (arts. 373.6 y 356 LOPJ). Por ello, su aplicación ha de ser conforme a los informes de la Comisión de Igualdad del CGPJ y a fin de ajustar su Reglamento al Real Decreto Ley 6/2019 y dotar a la figura de la reducción de jornada de una reglamentación completa y adaptada a las particularidades y especificidades de la carrera judicial y la función jurisdiccional.

### VIII. ALCANCE DEL PRINCIPIO DE PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA

Largo es ya el camino recorrido en la materia a nivel internacional desde la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 (arts. 3 y 7 b)<sup>39</sup>, la Declaración de Atenas de 1992 o la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijín en 1995, entre otras (Naciones Unidas, 1995). Así, poco a poco se fue abriendo paso en la agenda internacional la preocupación por el fomento de una participación plena y efectiva de la mujer en los espacios de poder y adopción de decisiones, así como el ejercicio de funciones públicas, plasmándose entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (5.5. c). Igualmente, hemos de hacer mención a los recientes trabajos de la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) de 2021, que instan a los Gobiernos para la adopción de medidas de acciones positivas para la participación equilibrada también en el seno del poder judicial.

Del mismo modo, en el ámbito regional europeo cabe destacar entre los ya numerosos pronunciamientos institucionales desde la IV Conferencia Ministerial del Consejo de Europa sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres de 1997 la Recomendación (2003)3 del Comité de Ministros, por su definición de proporción equilibrada (Consejo de Europa, 2003: 14-15)<sup>40</sup>. De otra parte, en el marco del derecho comunitario, con base en la Carta de Derechos Funda-

<sup>38</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>39</sup> Instrumento de Ratificación de 5 de enero de 1984. BOE núm. 69, de 21/03/1984. BOE-A-1984-6749.

<sup>40</sup> Reafirmada posteriormente en otros documentos, v.g.: la Resolución 1825 (2011) de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa.

mentales de Niza (arts. 21.1 y 23), no han sido menos las recomendaciones y resoluciones de los distintos órganos europeos en pro de medidas de acción positiva, si bien con una particular reticencia a abordar normativamente la materia dada la especial incidencia sobre el orden nacional de los Estados miembro, abusando de un excesivo lenguaje recomendativo que se ha trasladado también en numerosas ocasiones, como veremos, a la legislación española<sup>41</sup>.

No obstante, la participación equilibrada no se agota en la mera información e inspiración internacional, comunitaria y nacional del ordenamiento, sino que se erige como genuino subprincipio constitucional cuyo fundamento se hallaría en la democracia misma (Rodríguez y Rubio, 2007: 118). Tal premisa es particularmente relevante en el caso de la carrera judicial, no ya por las evidentes implicaciones profesionales y funcionariales, sino por encontrarnos ante un poder del Estado, lo que nos obliga a tener presente que tal controversia reside en última instancia en la compartición del poder entre hombres y mujeres (Sevilla, 2005: 236).

El concepto en sí se traduce normativamente en una exigencia de unos umbrales máximos y mínimos de cada sexo (60-40%), de manera que se garantice, sin la exigencia de cuotas, una participación menos desproporcionada y sí más tendente a la igualdad material y el concepto de paridad, como principio rector de la gobernanza multinivel. (García, 2008: 138-142). Dicho principio fue valientemente consagrado en la LOI (DA. 3), mediante la reforma de la LOREG (art. 44 bis) como requisito que cumplimentar por partidos políticos, coaliciones y agrupaciones de electores (Biglino, 2008: 282), avalado por la STC 12/2008 de 29 de enero. Sin embargo, el principio de proporción equilibrada, enmarcado concepto e inspiración de democracia paritaria, implica un cambio de paradigma en la lectura e interpretación de nuestros presupuestos constitucionales en la superación del contrato sexual y la creación de una genuina ciudadanía plena e igualitaria (Salazar, 2019: 46-48).

Si bien no se trata, en sentido estricto, la presencia equilibrada de una medida de acción positiva en favor del sexo infrarrepresentado, estas podrían tener su cabida para la promoción de una mayor participación equilibrada en el seno de la carrera judicial, de acuerdo con la jurisprudencia del TJUE y la doctrina del TC<sup>42</sup>, máxime si recordamos que no nos circunscribimos exclusi-

<sup>41</sup> Véase la Recomendación del Consejo de la UE de 2 de diciembre de 1996 en la esfera pública, la Resolución del Parlamento Europeo de 18 de enero de 2001, que lo convirtió en eje vertebrador o la Directiva (UE) 2022/2381, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022 en la esfera privada societaria.

<sup>42</sup> Véanse la STJUE de 17 de octubre de 1995, asunto C-450/93, *Eckhard Kalanke c. Freie Hnastadt Bremen* (conforme a situaciones de igualdad de aptitud, competencia

vamente a la promoción profesional en la función pública (art. 35.1 CE y art. 18 LEBEP), sino a la igualdad en el seno de un poder del Estado dimanante del pueblo.

En ese sentido, hemos de abordar el alcance de la LOI en lo concerniente al principio de presencia equilibrada en la Administración pública, conforme a la jurisprudencia de nuestros tribunales. El principio de igualdad (art. 1.1, 9.2 y 14 CE) informa el conjunto del ordenamiento jurídico, debiendo incorporarse en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en el ámbito del empleo público —y privado—, especialmente en la promoción profesional, no como auténtico criterio de selección sino como interdicción de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo (Sempere, 2018: 433).

Sin embargo, en reiteradas ocasiones se ha alegado una exclusión tácita o implícita del legislador al Poder Judicial en la LOI, a fin de eludir su cumplimiento y aplicación en materia de nombramientos discrecionales (art. 16 y DA 1.<sup>a</sup>), argumentando que no incluye en la previsión de «poderes públicos» al tratarse no de una Administración sino de un poder del Estado (Sevilla, 2007: 217, 219-220). Empero, el propio CGPJ en su dictamen sobre la LO 3/1997, que interpretaba dicha expresión como aplicable a todos los poderes públicos sin excepción (art. 9 CE), ergo también al Poder Judicial, y en consonancia con la doctrina del TC<sup>43</sup>, debido al ejercicio del poder de *imperium* inherente a la *iurisdictio*, en tanto que derivado de la soberanía nacional, así como a su sujeción al imperio de la ley y al principio de legalidad (Garrido, 2001: 163).

No obstante, el CGPJ ha entendido el principio de presencia equilibrada como una «especial inspiración en el ejercicio de su política de nombramientos», dada la propia redacción del art. 16 LOI, como una suerte de recomendación a modo de desiderátum difuso (Tur, 2014: 681-682), en lugar de un auténtico mandato, con la consiguiente disfuncionalidad propia de la dimensión efectiva del lenguaje normativo en términos de técnica

---

y prestaciones profesionales); STJUE de 11 de noviembre de 1997, asunto C-409/95, *Hellmut Marschall c. Nordrhein-Westfalen*; STJUE de 28 de marzo de 2000, asunto C-158/97, *Georg Badeck y otros c. Hessische Ministerpräsident y Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen* (si bien no de forma automática en caso de igualdad de méritos, sino condicionado a la no oposición a un motivo de rango jurídico superior concretado en una apreciación objetiva de todos los candidatos). En España sería la STC 128/1987, de 16 de julio la que introduciría la discriminación inversa o positiva como vía hacia la igualdad conforme a determinados criterios, posteriormente concretado en la STC 117/2011, de 4 de julio.

<sup>43</sup> Véase la STC 35/1983, de 11 de mayo y, sobre su aplicabilidad al Poder Judicial, la STC 16/1982, de 28 de abril, FJ 1.º.

legislativa. Por el contrario, no fue redactada en esos términos la DA 3.<sup>a</sup> LOI a la hora de consagrar como obligación la presencia equilibrada en el seno de la Comisión de Igualdad del CGPJ (art. 136 bis LOPJ), lo que prueba la necesidad de haberlo incorporado en forma de mandato, tanto para el Consejo (vía el entonces art. 118 LOPJ, hoy derogado) como para los distintos órganos jurisdiccionales nombrados discrecionalmente (Salazar, 2008: 880-881). Así, sería necesario esperar a la LO 4/2018, de 28 de diciembre<sup>44</sup>, para la plasmación de este principio en la elección de los veinte vocales del CGPJ (art. 567.1 LOPJ), cuya aplicación, sin embargo, aún no se ha producido, dada la caducidad indefinida del VII Consejo, elegido en 2013 y aún pendiente de renovación<sup>45</sup>.

Otros, empero, son los problemas en materia de aplicación del principio de presencia equilibrada en la carrera judicial, razón por la cual no se trata —exclusivamente— de un problema de interpretación y aplicación, sino de reglamentación, de manera que se hace necesaria una regulación legislativa específica que aborde los nombramientos discrecionales, incidiendo en situaciones particularmente problemáticas, como sería la conformación de las salas de gobierno y aquellos órganos formados por miembros natos o electos mediante listas abiertas (Sevilla y Ventura, 2014: 63), razón por la que sería conveniente el desarrollo de una legislación específica que tradujera

---

<sup>44</sup> BOE núm. 314, de 29/12/2018, BOE-A-2018-17987.

<sup>45</sup> Esta se producirá ya conforme al principio de presencia equilibrada. Aunque no forme parte del Poder Judicial, no huelga presentar sucintamente el grado de participación de la mujer en su seno, al que se incorporó en 1986, por medio de la jurista Cristina Alberdi Alonso, y en 1990, como miembros de la carrea judicial, representadas por María Teresa Fernández de la Vega Sanz y Margarita Mariscal de Gante y Mirón (a la que se les sumaría por sustitución Ana María Pérez Tórtola). El presente Consejo alcanzó, a pesar de no operar aún el principio de presencia equilibrada, la paridad, con diez mujeres vocales —actualmente 8 de 17 vocales, dada la situación de caducidad—, de las cuales un 40% proviene de la carrera judicial. No obstante, más paradójico resulta que los criterios paritarios que no aplica el CGPJ en sus nombramientos discrecionales sí parece aplicárselos internamente, encontrándonos, al menos, con un sorprendente resultado de 5 vocales mujeres de los 7 miembros de su Comisión Permanente, con las consiguientes dedicaciones exclusivas. En otro orden de cosas, sobre la participación de la mujer en el asociacionismo judicial, dada su relevancia en la propuesta de las personas candidatas al CGPJ, cabe destacar la hasta ahora masculinización de sus direcciones, aunque cabe incluir a María Jesús del Barco (Asociación Profesional de la Magistratura) y Ascensión Martín Sánchez (de Jueces y Juezas para la Democracia), si bien ambas son las primeras mujeres en acceder a tales puestos.

en realidad la obligación a los poderes públicos, ya operante pero inoperativa para el Poder Judicial.

## IX. PROPUESTAS FINALES Y PERSPECTIVA DE FUTURO

En primer lugar, hemos de señalar que las medidas adoptadas por el propio CGPJ, bien directamente a través de su Comisión de Igualdad, bien a través de los compromisos y objetivos plasmados en su II Plan de Igualdad, son del todo insuficientes no solo por la falta de ambición que reflejan, sino por la deficiente voluntad a la hora de aplicarlos y ejecutarlos. No cabe, después de 45 años de arduo camino de la mujer en el seno de la carrera judicial bajo vigencia constitucional, que la propuesta estrella del CGPJ sea la aprobación de un crédito presupuestario para llevar a cabo un «estudio sociológico sobre las razones de la baja participación de las mujeres en los puestos de nombramiento discrecional de la magistratura» (Comisión de Igualdad del CGPJ, 2021), como si fuese la infrarrepresentación un problema de falta de voluntad de la mujer y no una exclusión sistemática fundada en la arbitrariedad detrás del opaco sistema de designación actual.

Ciertamente, existe un dato preocupante al que se agarra el CGPJ, y es el menor número de solicitudes para optar a esos nombramientos discrecionales por parte de las mujeres a lo largo de toda la serie temporal. En ese sentido, los datos desagregados por género en el número de solicitudes no constan en los informes anuales sobre la estructura de la carrera judicial, por lo que hemos de remitirnos al —relativamente reciente— II Plan de Igualdad, cuyo diagnóstico nos revela que las mujeres apenas llegan a los umbrales mínimos de presencia equilibrada, ni siquiera en las solicitudes admitidas para concursar en esos procesos selectivos, que suponen un 37,5% de las solicitudes (Comisión de Igualdad del CGPJ, 2021).

No obstante, y a pesar de esa diferencia de partida, todavía es menor el porcentaje de magistradas que consiguen ser nombradas, con apenas un 30,6%, lo que demuestra que la raíz del problema no reside en la mayor o menor participación de la mujer en dichas solicitudes, sino en la exclusión sistémica de esta en la mayoría de los procesos selectivos. Esta es la causa última y no la consecuencia de la baja participación, pues ante semejantes índices de fracaso y escasas posibilidades de obtener el ascenso, las mujeres optan por no participar en esos procesos selectivos, debido a la citada falta de objetividad, transparencia y baremación específica en su designación, con la consiguiente predisposición negativa a concurrir en los mismos ante la falta de confianza en el sistema y primacía real del principio de mérito y capacidad, por lo que las mujeres apenas alcanzan un 27,3% de las solicitudes según los

últimos datos publicados (CGPJ, 2020; Plataforma Cívica por la Independencia Judicial, 2022a)<sup>46</sup>.

Dicho esto, se debe situar a la Comisión de Igualdad en un papel más relevante en materia de nombramientos discrecionales, más allá del mero análisis propio del previo informe preceptivo correspondiente a cada nombramiento atribuido al Pleno del CGPJ, en cuanto pudiera afectar a los principios de igualdad y participación equilibrada. En ese sentido, no basta con reducir la problemática a cada caso concreto, sino que es necesario abordarlo de forma global, poniendo el foco en la reforma del sistema de nombramiento discrecional y su baremación.

Por ello, el informe de impacto de género (art. 326.2 LOPJ) no solo debe circunscribirse a cada propuesta individual, sino acompañar a la propia convocatoria, debiendo valorar la incidencia de situaciones de desigualdad como excedencias por cuidados o bajas, evaluando precisamente los efectos que pueda causar en mujeres y hombres de forma separada y obligando al CGPJ a una motivada justificación adicional específica en caso de apartamiento de las consideraciones recomendaciones y criterios comprendido en el informe (Montalbán, 2018: 368-369), para lo cual es preciso garantizar una suficiente dotación económica, material y personal a la Comisión de Igualdad.

De otra parte, debe reformarse ineluctablemente el Reglamento de la Carrera Judicial a fin de establecer un sistema de baremación objetiva, de conformidad con lo mandado por la propia LOPJ (art. 326), de manera que puedan existir unos criterios públicos conocidos por todas las personas candidatas y reduzcan al mínimo cualquier margen de arbitrariedad, primando el mérito y capacidad como principio vertebrador de todo el proceso selectivo, en detrimento de criterios subjetivos. La reforma implementada por la LO 4/2018 resulta del todo insuficiente, no solo por su falta de ambición, sino por su virtual aplicación práctica. Ciertamente, exige la obligación de inclusión en la convocatoria de los criterios y requisitos de selección (así como una audiencia pública y justificación escrita del nombramiento) y su diferenciación entre el carácter jurisdiccional y gubernativo (art. 326 LOPJ), pero no de manera general —no digamos ya reglamentariamente ex art. 560.2 LOPJ— según el órgano, sino de forma individual, por lo que la convocatoria corre el riesgo de convertirse en un «traje hecho a medida» para los méritos del candidato, con la consiguiente inseguridad jurídica (GRECO, 2019).

Igualmente, es preciso caminar hacia una objetivación del procedimiento, de manera que los criterios subjetivos no puedan primar sobre la

---

<sup>46</sup> El más bajo desde 2015 (con un máximo histórico de no más del 35,9%, en el curso 2016/2017).

antigüedad o la experiencia, así como definir aquellas cualidades y méritos objetivos susceptibles de valoración, en detrimento de la opacidad. En ese sentido, hemos de avanzar hacia una menor discrecionalidad del CGPJ en sus nombramientos, no como límite de sus incuestionables prerrogativas y funciones constitucionales<sup>47</sup>, sino precisamente como garantía del cumplimiento de los principios constitucionales que le vinculan y obligan. La discrecionalidad solo es posible ante la existencia de límites; esa es la característica esencial del Estado de derecho y su subordinación al imperio de la ley frente al absolutismo. Por ello, en tanto que reglamentar es poner coto a la arbitrariedad, se demuestra necesario que el legislador orgánico establezca, con el respeto debido al marco competencial constitucionalmente establecido, aquellos límites a la discrecionalidad del CGPJ que el propio órgano se jactaba de no haber recibido<sup>48</sup>.

En otro orden, debe garantizarse el principio de composición equilibrada en los tribunales y comisiones de selección del personal tal y como reconoce la LOI (art. 51) y conforme al Acuerdo núm. 50 de 12 de mayo de 2009 de la Comisión Permanente del CGPJ, a fin de poder asegurar la igualdad en el acceso, propuesta respetuosa con la doctrina del Tribunal Constitucional<sup>49</sup> (Sáez, 2019: 86-87). Del mismo modo, los procesos de selección, presididos en todo caso por los principios constitucionales de igualdad de oportunidades (arts. 14 y 9.2 CE) y mérito y capacidad (art. 103.3 CE), deben fundarse en un proceso de confrontación dialéctica real, tal y como ha reiterado la jurisprudencia y doctrina de nuestros altos tribunales, de manera que sus resoluciones se ajusten a derecho y se funden en méritos y elementos fácticos objetivos, contrastables necesariamente a través de la motivación, demostrando así la idoneidad de la persona candidata.

Solo así se eliminarán los sesgos ideológicos y de género, posibilitando un efectivo control jurisdiccional posterior y una tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE)<sup>50</sup> que prescinda de la impunidad inherente a la arbitrariedad, incompatible con la sujeción al imperio de la ley propio de un Estado de

---

<sup>47</sup> STC 238/2012, de 13 de diciembre de 2012.

<sup>48</sup> Tal y como abordamos en su Acuerdo del CGPJ de 26 de mayo de 2016.

<sup>49</sup> Reflejada en la STC 13/2009, de 19 de enero, que zanjó las dudas sobre la constitucionalidad la Ley 4/2005 (art. 20.4) que reformaba la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (art. 31.3), ejemplo de dicha regulación normativa sobre composición paritaria de los tribunales selectivos de acceso, provisión y promoción del empleo público; recientemente derogada y sustituida por la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (art. 81.4). BOPV núm. 245, de 26/12/2022, BOE núm. 5, de 06/01/2023. BOE-A-2023-353.

<sup>50</sup> Conforme a la doctrina fijada por la STC 34/1995, de 6 de febrero, FJ 3.

Derecho. Así las cosas, en materia de promoción profesional (art. 51 b. LOI) en la carrera judicial, los poderes públicos y Administraciones competentes deben arbitrar criterios de actuación efectivos y realistas que huyan de la abstracción y la generalidad, pero que no se limiten exclusivamente a la mera aplicación mecánica de la ley, procurando la adaptación de la norma a la realidad social (Polo, 2018: 583-584), caminando hacia modelos más transparentes y equitativos, como la carrera horizontal, contemplada en el art.17 LEBEP (Plataforma Cívica por la Independencia Judicial, 2022b).

Por ello, la participación equilibrada debe convertirse en un auténtico principio vertebrador que pase de la teoría a la práctica y remueva la brecha de género en la judicatura y la magistratura, tanto en los nombramientos de cargos discrecionales gubernativos y jurisdiccionales como en actividades docentes, relaciones internacionales, inspección u otros servicios retribuidos y valorados por el CGPJ, cumpliendo así con las exigencias y umbrales de la LOI, en tanto que obligatoria para todo órgano y ente público (Comisión de Igualdad del CGPJ, 2021). En esa línea, sería conveniente reforzar su vinculatoriedad en la Administración de Justicia, adaptándola a sus particularidades, mediante la oportunidad que brinda el proyecto de LO de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, aprobado por el Consejo de Ministros y actualmente en trámite parlamentario en el Congreso de los Diputados<sup>51</sup>, que recoge el testigo del anterior proyecto de LO de representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de decisión<sup>52</sup>, si bien ninguno de los dos textos aborda la Administración de Justicia (Ferrero, 2023: 192-196).

Sin embargo, debe sacarse partido a una muy prometedora innovación que recoge el actual proyecto es sin duda lo tocante al TC (art. 2)<sup>53</sup>, pues si bien no forma parte del Poder Judicial, dos de sus magistrados son elegidos por el CGPJ, previéndose la aplicación del principio de presencia equili-

---

<sup>51</sup> Proyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres (121/000001), *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, de 15/12/2023, CVE: BOCG-15-A-1-1. Disponible en: <https://tinyurl.com/mr2udbjw>.

<sup>52</sup> Proyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria de Mujeres y Hombres en Órganos de Decisión. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Ministerio de Hacienda y Función Pública, Ministerio del Interior, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y Ministerio de Justicia. REF. C.M.: 7/03/2023.

<sup>53</sup> Modificando el art. 16.1 LO 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional. BOE núm. 239, de 05/10/1979. BOE-A-1979-23709.

brada (art. 6)<sup>54</sup>, lo que constituye un genuino precedente normativo de vinculatoriedad práctica del CGPJ a este principio, que debería ser ampliado expresamente a los nombramientos discrecionales en la carrera judicial.

Igualmente, resulta ineluctable la reforma del RCJ para adaptarlo correctamente al nuevo sistema de permisos, licencias y medidas de corresponsabilidad que configura el Real Decreto Ley 6/2019<sup>55</sup>, en los términos señalados a lo largo del presente trabajo, reglando de forma eficaz y aplicable a la labor judicial la figura de la reducción de jornada, posibilitando que las horas de audiencia pública puedan acumularse por la persona beneficiaria en jornadas completas, de manera que pueda ausentarse del órgano durante las mismas, así como introducir medidas de flexibilización de los horarios de permanencia en sede judicial.

De otra parte, es imprescindible garantizar la no utilización directa o indirecta en una valoración objetivista del ejercicio del derecho a la conciliación familiar a través del rendimiento, como circunstancia negativa para la promoción profesional, considerando, por el contrario, el valor curricular del cuidado y atención a la familia y personas dependientes en la valoración de los méritos para el acceso a cargos de nombramiento discrecional, de conformidad con la posibilidad abierta por la LOI (art. 57), de manera que no solo se reduzcan los efectos negativos de las excedencias y demás permisos en la carrera profesional de las mujeres, sino que se reduzca también la apreciada —y escandalosa— brecha de género, al favorecer una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Del mismo modo, el CGPJ debe aplicar concienzudamente la doctrina del TS acerca del cobro íntegro de las retribuciones correspondientes a los períodos en que se disfrute de los permisos por nacimientos de hijos, lactancia y riesgo durante el embarazo, incluyendo las retribuciones de guardia y su consiguiente complemento económico.

Finalmente, cabe señalar la necesidad de una mayor periodicidad en la elaboración de los planes de igualdad, pues constituyen una herramienta primordial tanto en el diagnóstico preciso de la situación, con un mayor grado de detalle e información que los informes anuales sobre la estructura de la carrera judicial, como en las propuestas y medidas planteadas en sus distintos ejes. Algunas de las propuestas enunciadas en el presente trabajo parten de ese plan de igualdad, pero no se encuentran dotadas económicamente ni constituyen auténticos compromisos, cuando no carecen directamente de la concreción

---

<sup>54</sup> Modificando el art. 567.1 y 2 de la citada Ley Orgánica del Poder Judicial.

<sup>55</sup> Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. BOE núm. 57, de 07/03/2019. BOE-A-2019-3244.

debida. Sin embargo, a pesar de su deficiente grado de ejecución, ciertamente se producen avances que no pueden ser ignorados y su contenido es de gran utilidad para la configuración de políticas públicas que aborden la infrarrepresentación de la mujer, pero la gran separación en el tiempo entre cada plan dificulta cuantiosamente su adaptación a la realidad, no debiendo elaborarse cada sexenio, sino con carácter anual, de conformidad con la propia LOI, en tanto que organismo público (art. 63).

En conclusión, la situación de infrarrepresentación de las mujeres en la carrera judicial tiene una serie de causas objetivas y contrastables, tal y como hemos estudiado, que violan los principios constitucionales de igualdad (art. 14 CE) y primacía del mérito y capacidad (art. 103.3 CE), motivo por el cual es apremiante tomar medidas para corregir semejante situación. Este desequilibrio, producto de poliédricos factores sociales, a pesar de su inveterado arraigo, puede y debe ser corregido mediante el mayor ingeniero social a nuestra disposición: el Estado social y democrático de derecho.

Por todo ello, es necesario abordar de forma transversal la incorporación del principio de igualdad y composición equilibrada en la carrera judicial y en el conjunto de la Administración de Justicia, a fin de derribar el techo de cristal en una profesión mayoritariamente feminizada y que, con el tiempo, lo será aún más de forma exponencial, sin olvidar que cuantas medidas se propongan y planteen en el ámbito de la selección, motivación, acceso, promoción profesional, nombramientos discrecionales y conciliación, entre otras, siempre habrán de ir acompañadas por políticas eficaces y realistas de formación, sensibilización y concienciación social, para que los puentes que erijamos sean capaces de resistir el paso de toda una sociedad en su tránsito seguro y definitivo hacia la orilla de la igualdad real y efectiva.

### **Bibliografía**

- Akers, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21 (5), 565-569. Disponible en: <https://doi.org/10.2307/2075528>.
- Álvarez Rodríguez, I. (2023). ¿Es la discrecionalidad discriminatoria? Notas sobre el caso *Alonso Saura c. España*. *Diario La Ley*, 10333, 2.
- Biglino Campos, P. (2008). Variaciones sobre las listas electorales de composición equilibrada (comentario a la STC 12/2008). *Revista Española de Derecho Constitucional*, 83, 277-299.
- Blay E. y González Sánchez, I. (2022). El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, 20 (2), 673. Disponible en <https://doi.org/10.46381/reic.v20i2.673>.
- Del Pozo Pérez, M. (2019). *Formación judicial en violencia de género análisis crítico*. Cizur Menor: Aranzadi.

- Díez Picazo, L. M. (2020). *Ordenamiento constitucional español*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Espuny i Tomás, M. J., Cañabate Pérez, J., García González, G. y Paz Torres, O. (2010). Subiendo al estrado: mujeres y administración de justicia (1961-1966). En R. Rodríguez López y M. J. Bravo Bosch (eds.). *Experiencias jurídicas e identidades femeninas* (pp. 101-116). Madrid: Dykinson.
- Fernández Galiño, M. D. y Lousada Arochena, F. (2021). Judicatura, abogacía e igualdad de género. *iQual: revista de género e igualdad*, 4, 18-34. Disponible en: <https://doi.org/10.6018/iqual.414961>.
- Ferrero García, E. (2023). La participación de la mujer en la política a través del proyecto de Ley de paridad: antecedentes, análisis crítico y propuesta de futuro. En M. Del Pozo Pérez (dir.). *Análisis interdisciplinares sobre género e igualdad* (pp. 181-199). Cizur Menor: Aranzadi.
- Figueruelo Burrieza, A. y Iglesias Báez, M. (2020). El Poder Judicial: el principio de paridad democrática. En A. Ventura Franch y M. Iglesias Báez (coords.). *Manual de Derecho Constitucional español con perspectiva de género* (pp. 349-368). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- García Soriano, M. V. (2008). El principio de presencia equilibrada en el art. 44 bis de la LOREG y el derecho de acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad: análisis crítico de la última reforma de la LOREG. *Feminismos*, 12, 135-154.
- Garrido Falla, F. (2001). *Comentarios a la Constitución*. Madrid: Civitas.
- Gómez-Bahillo, C. (2016). Feminización de la judicatura española. *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 70 (1), 199-226. Disponible en: <https://doi.org/10.29101/crcs.v23i70.3811>.
- Hernández Moura, B. (2018). Una lectura feminista desde la búsqueda de soluciones dialogadas en el proceso. En K. Etxebarria, I. Ordeñana y G. Otazua (dirs.). *Justicia con ojos de mujer. Cuestiones procesales controvertidas* (pp. 235-249). Valencia: Tirant lo Blanch. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.8244>.
- Imaz Zubiaur, L. (2018). Justicia con ojos de mujer y con gafas moradas. En K. Etxebarria, I. Ordeñana y G. Otazua (dirs.). *Justicia con ojos de mujer. Cuestiones procesales controvertidas* (pp. 27-29). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Moliner Tamborero, G., Sala Franco, T. y Ureste García C. R. (2017). *Régimen jurídico del personal de la Administración de Justicia. Jueces, magistrados, fiscales y letrados del gabinete técnico del Tribunal Supremo*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Montalbán Huertas, I. (2018). La igualdad efectiva de mujeres y hombres en el poder judicial. En A. Ventura Franch, y S. García Campá (dirs.). *El derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres: una evaluación del primer decenio de la Ley Orgánica 3/2007* (pp. 817-841). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Moreno Catena, V. (2018). Organización y planta judicial. En especial, el Tribunal Supremo. En B. Pendás García (dir.). *España constitucional (1978-2018). Trayectorias y perspectivas* (pp. 3919-3939). Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

- Polo Sánchez, M. C. (2018). Promoción profesional. En C. Sánchez Trigueros (dir.). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres* (pp. 583-613). Madrid: Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado.
- Rodríguez Ruiz, B. y Rubio Marín, R. (2007). De la paridad, la igualdad y la representación en el Estado democrático. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 81, 115-159.
- Sáez Lara, C. (2019). La igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 1, 79-110.
- Salazar Benítez, O. (2008). Igualdad de Género y Poder Judicial. En M. Revenga Sánchez (coord.). *El poder judicial. VI Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España* (pp. 835-877). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Salazar Benítez, O. (2019). Democracia paritaria y Estado constitucional: de las cuotas a la ciudadanía radicalmente democrática. *IgualdadES*, 1, 43-81. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.1.02>.
- Sánchez Barrilao, J. F. (2008). La legitimidad democrática de los jueces en España. Una relectura funcional. En M. Carrillo (coord.). *Estudios sobre la Constitución española. Homenaje al profesor Jordi Solé Tura* (pp. 885-902). Madrid: Congreso de los Diputados.
- Selma Penalva, A. (2018). Discriminación por maternidad. En C. Sánchez Trigueros (dir.). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la ley de igualdad entre mujeres y hombres* (pp. 271-303). Madrid: Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado.
- Sempere Navarro, A. V. (2018). Paridad representativa. En C. Sánchez Trigueros (dir.). *Un decenio de jurisprudencia laboral sobre la ley de Igualdad entre mujeres y hombres* (pp. 423-435). Madrid: Agencia Estatal del Boletín Oficial del Estado.
- Sevilla Merino, J. (2004). *Mujeres y ciudadanía, la democracia paritaria*. Valencia: Universitat de València, Institut Universitari d'Estudis de la Dona.
- Sevilla Merino, J. (2005). Paridad y Constitución. En T. Freixes Sanjuán y J. Sevilla Merino (coords.). *Género, Constitución y estatutos de autonomía* (pp. 205-236). Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Sevilla Merino, J. (2007). Artículo 16 y disposición adicional primera. En J. I. García Ninet (dir.). *Comentarios a la ley de igualdad* (pp. 211-222 y 566-571). Bilbao: CISS.
- Sevilla Merino, J. y Ventura Franch, A. (2014). El derecho a la participación política de las mujeres. En A. Ventura Franch y L. Romaní Sancho (coord.). *El derecho a la participación política de las mujeres* (pp. 31-94). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Terrádez Salom, D. (2023). Comentario introductorio y traducción de la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos recaída en el caso *Alonso Saura c. España* de 8 de junio de 2023. Techo de cristal, desigualdad de género y politización en los nombramientos de altos puestos judiciales. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 13 (2). Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/8244](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/8244).

- Tur Ausina, R. (2014). Los mitos de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones. En *Igualdad y democracia: el género como categoría de análisis jurídico* (pp. 671-683). Valencia: Corts Valencianes.
- Vázquez Osuna, F. (2009). Las primeras mujeres juezas y fiscales españolas (1931-1939): Las juristas pioneras. *Arenal*, 16 (1), 133-150.

### Otras fuentes

- CGPJ (2018-2023). *Informe anual sobre estructura de la carrera judicial*. Madrid: Publicaciones del Consejo General del Poder Judicial.
- CGPJ (2020). *II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial*. Madrid: Anzos.
- Comisión de Igualdad del CGPJ (2021). *Memoria de actividades de la Comisión de Igualdad del CGPJ*. Madrid: Publicaciones del Consejo General del Poder Judicial.
- Comisión de Igualdad del CGPJ (2014). *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: Publicaciones del Consejo General del Poder Judicial.
- Consejo de Europa (2003). *Participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público*. Estrasburgo: Consejo de Europa.
- GRECO (2019). *Segundo informe intermedio de cumplimiento de prevención de la corrupción respecto de miembros de Parlamentos nacionales, jueces y fiscales*. RC4, 12. Estrasburgo: Consejo de Europa.
- GRECO (2022). *Adenda al segundo informe intermedio de cumplimiento de prevención de la corrupción respecto de miembros de Parlamentos nacionales, jueces y fiscales*. RC4, 16. Estrasburgo: Consejo de Europa.
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, Ministerio de Hacienda y Función Pública, Ministerio del Interior, Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y Ministerio de Justicia (2023). *Borrador del Anteproyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria de Mujeres y Hombres en Órganos de Decisión*. REF. C. M.: 07/03/2023.
- Naciones Unidas (1995). *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Pekín. A/CONF.177/20/Rev.1. Nueva York: Naciones Unidas. Disponible en: <https://tinyurl.com/2kzz9kr3>.
- Plataforma Cívica por la Independencia Judicial (2022a). *Informe del Observatorio Nacional sobre Magistradas y Nombramientos Discrecionales de Altos Cargos Judiciales sobre el incumplimiento de la normativa en materia de igualdad e imparcialidad judicial*. Disponible en: <https://tinyurl.com/mrurkadm>.
- Plataforma Cívica por la Independencia Judicial (2022b). *Informe sobre la carrera horizontal de los jueces*. Disponible en: <https://tinyurl.com/2khu3p6j>.
- Proyecto de Ley Orgánica de Representación Paritaria y Presencia Equilibrada de Mujeres y Hombres (121/000001). *Boletín Oficial de las Cortes Generales, Congreso de los Diputados*, 1-1 (Serie A), de 15/12/2023, pp. 1-22. CVE: BOCG-15-A-1-1. Disponible en: <https://tinyurl.com/2xtdfxm2>.