

EL TECHO DE CRISTAL EN LA JUDICATURA ESPAÑOLA: HIPÓTESIS EXPLICATIVAS A PARTIR DE LAS VIVENCIAS DE LAS MAGISTRADAS

THE GLASS CEILING IN THE SPANISH JUDICIARY: EXPLANATORY HYPOTHESES BASED ON THE MAGISTRATES' EXPERIENCES

Revista Española de Investigación Criminológica
Volumen 20 (2) (2022), e673
DOI: <https://doi.org/10.46381/reic.v20i2.673>
www.reic.criminologia.net
ISSN: 1696-9219



Recibido Abril 2022 / Aceptado Diciembre 2022

Ester Blay Gil ^{1*}, **Ignacio González Sánchez** ²

^{1,2}Universitat de Girona

*La correspondencia debe dirigirse a: ester.blay@udg.edu

Resumen

Este trabajo busca contribuir a explicar el desequilibrio de género en la judicatura española. Aunque las mujeres constituyen el 54 % de los integrantes de la carrera judicial, su presencia se concentra en los órganos unipersonales y es escasa en la cúpula del poder judicial. El trabajo se articula a partir de los discursos de las propias magistradas sobre este desequilibrio, extraídas de una investigación basada en entrevistas biográficas a 20 magistradas, con un mínimo de 20 años de experiencia como jueces de carrera. Las explicaciones son tratadas como hipótesis explicativas que se contrastan con otros datos publicados por el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), no para verificarlas sino sólo con el fin de valorar provisionalmente su solidez. Las explicaciones examinadas son tres: la reciente incorporación de las mujeres a la carrera judicial; la autoexclusión de las mujeres de puestos de libre designación y puestos gubernativos; la exclusión de las mujeres de los puestos discrecionales a través de los mecanismos selectivos. La revisión de las estadísticas y el análisis de las trayectorias profesionales de las magistradas permiten poner en seria duda el argumento de que el acceso tardío de las mujeres a la carrera judicial justifica su escasa presencia en la alta magistratura y los puestos discrecionales. Parece más prometedor, sin embargo, profundizar en las hipótesis basadas en la autoexclusión y la existencia de sesgos de género en los procesos selectivos, así como en su relación.

Palabras clave: feminización, judicatura, relatos de vida, techo de cristal

Abstract

This work seeks to contribute to explaining the gender imbalance in the Spanish judiciary. Although women make up 54 % of the members of the judicial career, their presence is concentrated in single-person bodies and is scarce at the top of the judiciary. The work is articulated from the explanations of the magistrates themselves about this gender imbalance. These explanations have been extracted from an investigation based on biographical interviews with 20 magistrates, retired or active, with a minimum of 20 years of experience as professional judges. The explanations are treated as explanatory hypotheses, which are contrasted with other data published by the General Council of

the Judiciary (CGPJ), only with the aim of provisionally assessing their plausibility. There are three explanations examined: the recent incorporation of women into the judicial career; the self-exclusion of women from freely appointed positions by the CGPJ and government positions; the exclusion of women from discretionary positions through selective mechanisms. The review of the statistics and the analysis of the professional trajectories of the magistrates allow us to cast serious doubts on the argument that the late access of women to the judicial career explains their scarce presence in the high magistracy and discretionary positions. It seems more promising, however, to delve into the hypotheses based on self-exclusion and the existence of gender bias in the selection processes, as well as their relationship.

Keywords: feminization, judiciary, life stories, glass ceiling

Introducción

La composición de la judicatura española ha experimentado un lógico proceso de feminización durante el periodo democrático. Lógico, simplemente, porque hasta mediados de la década de los 60 las mujeres tenían prohibido el acceso a la función de juzgar. Este proceso de normalización del cuerpo judicial se completó casi 50 años después de la supresión de la limitación legal, en torno al año 2013. Si esta normalización ha sido posible, ha sido gracias a que las mujeres sistemáticamente obtienen más plazas por oposición libre, cerca de 2 de cada 3 plazas (ver Tabla 1)¹.

Tabla 1

Porcentaje de mujeres de entre los que acceden a la Carrera judicial por turno libre y del total de la judicatura (2006-2021)

Año	% de mujeres en el acceso	% de mujeres en la judicatura
2006	69,2	45,2
2007	60,0	45,9
2008	70,6	46,8
2009	59,8	47,2
2010	64,2	47,7
2011	73,9	48,3
2012	66,1	49,2
2013	63,2	50,1
2014	68,1	51,0
2015	71,4	52,0
2016	62,0	52,4
2017	-	52,7
2018	67,2	53,2
2019	-	53,9
2020	54,0	54,3
2021	-	54,8

Fuente: Estadística del CGPJ

¹El acceso a la judicatura se produce de forma mayoritaria por oposición libre, seguida de un curso en la Escuela Judicial. Estas personas ingresan en la categoría de juez. Además de algunos requisitos mínimos (ser mayor de edad, no tener antecedentes penales por delitos dolosos o tener las capacidades físicas y psíquicas suficientes) se exige tener la nacionalidad española y ser licenciado o graduado en Derecho. Hay otras formas, minoritarias, de acceder a la carrera judicial: el IV turno, directo a la categoría de magistrado, para juristas con cierta experiencia y mediante un concurso de méritos, y el V turno, directo a la categoría de magistrado del TS.

No obstante, es conveniente mirar más detalladamente la composición de la judicatura, a fin de entender algo mejor este proceso que, por motivos históricos, podría caracterizarse mejor como de desmasculinización. Teniendo en cuenta la estructura interna de la judicatura, en la distribución vertical (por ejemplo, juzgados o Salas de Tribunal Superior de Justicia) se podría cuestionar si la incorporación de las mujeres juezas se ha dado en condiciones de igualdad para desarrollar su carrera. Si no existiesen procesos discriminatorios (conscientes o inconscientes), cabría esperar que las mujeres ocupasen puestos de responsabilidad de manera proporcional a su presencia en el cuerpo judicial.

Cuando se observan los datos por tipos de órganos (Blay & González, 2020: 74-75), aparecen algunas tendencias que parecen cuestionar la neutralidad del género. Por ejemplo, existe una feminización consistente de los juzgados de primera instancia e instrucción, lo que puede tener sentido si se tiene en cuenta que este tipo de juzgados los ocupan generalmente jueces que están en sus primeros años de carrera, siendo un destino habitual para el período formativo tras el paso por la Escuela Judicial y el período de prácticas tuteladas. Sin embargo, es muy destacable la baja presencia porcentual de mujeres en el Tribunal Supremo, así como en la Audiencia Nacional, los Tribunales Superiores de Justicia y en menor medida las Audiencias Provinciales. Por ejemplo, en el Tribunal Supremo sólo hay una mujer entre los 11 miembros de la Sala de Gobierno, y nunca en la historia una mujer ha ocupado el puesto de Presidencia ni el de Vicepresidencia. Este desequilibrio, no obstante, no se limita a los cargos más altos: de los 75 cargos del TS en 2021, sólo 12 son ocupados por mujeres (el 12 %) (Informe de cargos discrecionales en la carrera judicial desagregados por género a julio de 2021, CGPJ). En la Audiencia Nacional, de los 72 cargos, 44 son hombres (el 61 %) y en los Tribunales Superiores de Justicia, sólo 2 de las 17 presidencias son ocupadas por mujeres, mientras que en las Salas son 21 de 51, siendo las salas sociales las únicas equilibradas. Los únicos órganos que cumplen con el mínimo legal del 40 % son las Audiencias Provinciales, si bien 43 de las 51 presidencias están ocupadas por hombres (el 84,3 %). Revisando los datos cuantitativos, pues, se constata que los hombres continúan siendo mayoría en los sitios que gozan de mayor poder y reconocimiento, especialmente en aquellos de máxima responsabilidad. Al igual que en otras profesiones, en la judicatura se puede hablar de la existencia de un techo de cristal (Gómez-Bahillo et al., 2016; Parlamento Europeo, 2017).

Esta situación es reconocida por el propio CGPJ, que ha elaborado e implementado dos planes de igualdad (uno en 2013 y otro en 2020). Es importante recordar que los puestos de mayor responsabilidad suelen ser de acceso mediante concurso. Los datos del II Plan de Igualdad muestran que las mujeres concurren menos a este tipo de concursos (ver Figura 1).

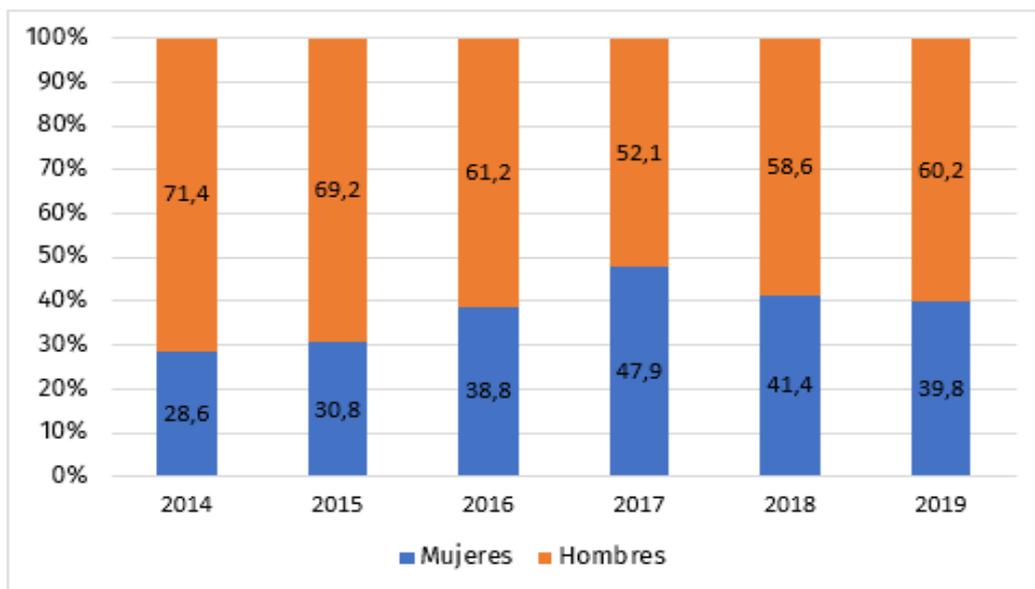
Con todos estos datos en mente planteamos el objetivo general de este trabajo: comprender por qué, a pesar de llevar más de cinco décadas accediendo a la judicatura y siendo mayoría en la actualidad, las mujeres continúan subrepresentadas en los cargos de máxima responsabilidad dentro del poder judicial.

Teniendo en cuenta que son los propios jueces quienes, dentro de los ritmos que marca el escalafón, deciden buena parte de la promoción y de los ascensos², hemos considerado que es

²El ascenso en la carrera judicial viene determinado por el propio puesto en el escalafón, marcado por la antigüedad en la carrera y la nota de ingreso, y por la especialización del magistrado o magistrada. La carrera judicial, pues, permite ascender, pues tres de cada cuatro plazas de magistrado se cubren por jueces de carrera y cuatro de cada cinco vacantes del TS se reservan a magistrados integrantes de la carrera judicial (art. 311 LOPJ). Los destinos en la carrera judicial se ocupan mediante concursos en la forma en que determina la propia LOPJ. De esta fórmula general se exceptúan los puestos de presidente de las AP, de la AN y de los TSJ, presidentes de sala y magistrados del TS, puestos que se ocupan

Figura 1

Candidaturas para puestos de responsabilidad de hombres y mujeres. En porcentaje. (2014-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, pág. 26.

fundamental entender de primera mano las relaciones y las dinámicas históricas de los jueces, así como la comprensión del punto de vista de quien se plantea su proyección y trayectoria dentro de la carrera judicial (frecuentemente en interacción con la vida familiar o, por qué no, con intereses más allá de los profesionales). En este artículo se busca profundizar en la comprensión de un fenómeno que ni las estadísticas oficiales ni las encuestas realizadas por el CGPJ a la judicatura parecen poder clarificar.

Para ello se ha recurrido a los relatos de vida de magistradas de larga trayectoria, con la esperanza complementaria de que sus visiones ayuden a la elaboración de hipótesis que contribuyan a explicar un fenómeno tan espinoso. A continuación se detallará la metodología seguida para, después, pasar a exponer las principales explicaciones que las propias magistradas dan a la situación. Éstas serán contrapuestas a lo largo del artículo con algunos datos cuantitativos, cuando los hubiere disponibles, antes de terminar con las pertinentes conclusiones. Este trabajo no pretende, pues, falsar las hipótesis, sino simplemente formularlas, discutir las y valorar con datos disponibles la conveniencia de, en futuros trabajos, testar su capacidad explicativa.

Metodología

Esta investigación tiene un carácter fundamentalmente inductivo. Habiendo establecido de manera objetiva la existencia de un problema, pasamos a explorar las visiones subjetivas de las actrices involucradas en el proceso. Si bien no se trata aquí una parte del problema (cómo valoran los tribunales a los diferentes candidatos), sí se intentan comprender varios aspectos directamente relacionados.

mediante convocatorias abiertas específicas. En términos generales y de acuerdo con la ley, los principios de mérito y capacidad son los que rigen el ingreso y el ascenso en la carrera judicial (arts. 311 y 326 LOPJ) (ver [Blay & González, 2020](#) para mayor información).

En primer lugar, comprender qué puede hacer que las mujeres se presenten en menor medida a los puestos cuyo acceso depende de una selección discrecional. En segundo lugar, y dado que presentarse a estos concursos no es un acto aislado, sino que es un hito dentro de una trayectoria laboral larga, se prestará atención a sus experiencias previas, así como a sus situaciones personales. Es necesario ubicar estas decisiones en el contexto social donde se toman (y en el que la situación familiar es clave, además de la dinámica institucional de la judicatura).

Por todo ello, se ha recurrido a las entrevistas biográficas. Estas entrevistas se han llevado a cabo con una estructura abierta que nos permitiese atender las singularidades de cada trayectoria, además de permitir recoger posibles explicaciones no contempladas en la literatura. Como es habitual en el uso de esta técnica, se ha utilizado un guion sin preguntas prefijadas que ayudase a centrar el discurso en los objetivos de la investigación. Éste cubría aspectos como la decisión de estudiar Derecho y el paso por la universidad; la preparación de oposiciones, el paso por la Escuela Judicial y el ingreso en la carrera judicial; y el desarrollo de su carrera (el día a día en los juzgados o audiencias, la relación con otros compañeros y profesionales, las posibles interrupciones en la carrera, etc.). El objetivo, mediante el análisis de relatos de vida cruzados, ha sido comprender el contexto en el que han desarrollado su carrera, así como sucesos y formas de comprensión recurrentes que ayuden a entender la situación actual.

Las entrevistas se han realizado a mujeres juezas que ingresaron en la judicatura hace más de 20 años. La contactación ha sido difícil, con una mezcla de contactos que teníamos -y que se amplió por un muestreo de bola de nieve basado en criterios teóricos- y otros obtenidos tras contactar con algunas agrupaciones profesionales, los órganos colegiados de Barcelona y todos los tribunales y órganos colegiados de Girona. En total se consiguieron veinte de entrevistas con una duración habitual de entre una hora y media y dos horas y media (un total de 40 horas de discurso), consiguiéndose la saturación del discurso en torno a las explicaciones tratadas en este artículo³.

Las magistradas entrevistadas integran o han integrado a lo largo de su trayectoria órganos unipersonales, secciones de Audiencia Provincial y salas del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, comprendiendo los órdenes jurisdiccionales civil, penal, social y contencioso administrativo -con algunos casos de órganos especializados. Las entrevistas se han realizado a magistradas en activo y jubiladas, y se han realizado en despachos profesionales, domicilios y espacios públicos de Girona, Barcelona y Lleida. Algunas se han realizado por medios telemáticos (videollamadas). La edad media de las magistradas entrevistadas es de 63 años con 28 años de media de experiencia en la judicatura. La selección de magistradas se ha limitado a Cataluña por motivos prácticos de contactación y presupuesto, al no haber elementos teóricos que lo desaconsejasen ni existir pruebas empíricas que señalen a las magistradas que ejercen en Cataluña como casos atípicos (algo coherente con la alta movilidad geográfica de estas profesionales, como queda claro en sus relatos de vida)⁴.

De las distintas formas existentes para anonimizar las entrevistas, hemos optado por tratar los discursos sin identificar a la entrevistada por dos motivos distintos. En primer lugar, el consenti-

³Las investigaciones completadas con jueces en otros países suelen contar con muestras de entre 10 y 15 entrevistas; y dependiendo el caso existe cierto consenso en que la saturación del discurso suele aparecer alrededor de las 15-20 entrevistas (Jamieson, 2013; Bertaux & Bertaux-Wiame, 1981). Hay temas que tratamos en las entrevistas que tienen una mayor riqueza discursiva, por lo que en la actualidad seguimos ampliando la muestra.

⁴De acuerdo con las estadísticas del CGPJ, el porcentaje de mujeres entre aquellas personas que ejercen de juez o magistrado en Cataluña en 2022 es de 57,1% y en el conjunto de España de 56%; en 2021 las mujeres representaban el 55,9% del conjunto en Cataluña y el 54,8% en el conjunto de España). Cataluña es de los territorios en que la presencia de mujeres más se acerca a la media del conjunto.

miento recabado para grabar las entrevistas y poder emplear extractos de las transcripciones para trabajos científicos estaba condicionado al anonimato y a asegurar que las participantes no podían ser identificadas a partir de los órganos en los que han servido, los cargos ostentados o las particularidades de sus recorridos profesionales. El hecho de que la muestra sea sólo de mujeres con más de 20 años en la judicatura y que hayan prestado sus servicios en Cataluña, facilita este reconocimiento, por ejemplo, especificar que una magistrada ha presidido una sala en una AP específica, sido consejera u ostentado un cargo en la Escuela Judicial ya la identificaría. En segundo lugar, porque al fin y al cabo en el análisis de relatos de vida cruzados no era tan importante quién decía qué (y el reducido número de magistradas que cumpliesen los requisitos hacía que fuese posible identificar algunos discursos con sus enunciantes). Adicionalmente, hemos optado por no cuantificar los apoyos de las entrevistadas a cada una de las hipótesis ofrecidas: en primer lugar, porque en la mayoría de los discursos se recogen explicaciones reconducibles a dos o más hipótesis y, en segundo lugar, porque nuestra muestra no es representativa ni del conjunto de la judicatura ni del conjunto de las mujeres juezas. Cuantificar cuántas magistradas apoyan cada opción generaría una apariencia de representatividad que queremos evitar y que no aporta ninguna información significativa: el análisis cualitativo presentado busca identificar líneas de enunciación⁵. Otro tipo de trabajos, con otros intereses y otra metodología, podría buscar cuantificarlas.

A continuación se detallarán sus distintas visiones sobre el problema en cuestión: la aparente dificultad con la que se encuentran las magistradas para acceder en situación de igualdad a los cargos de mayor responsabilidad dentro de la carrera judicial. En este trabajo, recordemos, el discurso ha sido empleado para generar hipótesis explicativas - cuyo potencial solamente se discute de modo preliminar, con otros datos públicos.

Las distintas explicaciones de la persistente masculinización de la élite judicial

Las magistradas entrevistadas consideran que la carrera judicial permite a sus miembros desarrollarse profesionalmente en términos de igualdad. En este sentido, las magistradas subrayan la igualdad en el acceso a la profesión, que consideran análoga a la de todas las administraciones públicas:

“Todas las, los sistemas de oposición o de selección a las administraciones públicas, eh, se entra sin discriminación, de forma que cuando tú das las mismas oportunidades que a los hombres y después demostramos que podemos ser capaces”.

Esta misma ausencia de discriminación por razón de sexo se mantiene en la progresión profesional dentro de la carrera, de acuerdo con esta visión. De su discurso también se extrae que la existencia de escalafón y el papel que juega la antigüedad y un criterio objetivo como es el número que sacas en tu oposición de ingreso se considera garantía de igualdad en el acceso a los diferentes destinos. Esta misma percepción de igualdad se da en relación con el acceso a cargos electivos, como los decanatos en poblaciones donde hay diez o más órganos judiciales (art. 166 LOPJ).

⁵Una cuestión interesante sería vincular las explicaciones que dan las juezas con su trayectoria y sus vivencias. Esto es objeto de otro trabajo en curso. No obstante, aquí no se busca explicar el discurso de cada entrevistada por su trayectoria y posición, sino, simplemente, identificar las explicaciones que dan las magistradas con una larga experiencia en la carrera judicial.

De este modo, los iguales (compañeros de partido judicial) no pondrían trabas a las mujeres por el hecho de serlo. Las mujeres ocupan actualmente un 29% de los decanatos electivos (II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, p. 18), cifra que contrasta con la percepción de igualdad que tienen las magistradas entrevistadas.

Donde las magistradas perciben que hay un desequilibrio de género es en los cargos de designación discrecional por parte del CGPJ. Estos cargos son los de magistrado y presidente de sala del TS, presidentes de AP y AN, presidentes de sala del TSJ. Las magistradas entrevistadas exponen razonamientos muy diversos para explicar la situación de desequilibrio de género en la carrera judicial, que pueden reconducirse a cuatro grandes hipótesis, analizadas a continuación.

“Es cuestión de tiempo: hace poco que estamos”

Esta es una de las explicaciones que aparecen a menudo en los discursos de las magistradas entrevistadas, especialmente en algunas de las de más antigüedad:

“Pero es porque... pero según vas ascendiendo... son hombres pero porque lo da la edad, lo da la edad, la mayoría de las veces lo da la edad. Ellos, o sea, si cuando a la gente a esa edad, o sea, mucho más mayor, la gente entraba el setenta por ciento de hombres y el treinta por ciento de mujeres, pues ahora... pues claro, en la cúpula, llega o en las jurisdicciones más complejas, pues hay más hombres, es que es normal, pero esto se igualará”.

Esta explicación parece asumir que la actual posición de las mujeres a la judicatura es normal o natural. Así, es normal y, por lo tanto no especialmente problemático, que las mujeres se concentren en la base, ya que no hace suficiente tiempo que han empezado a entrar en la judicatura en grandes cantidades y no han tenido tiempo de progresar de forma natural en la estructura judicial y de acumular los méritos necesarios.

La explicación centrada en criterios temporales también asume que la situación se corregirá de forma natural, por el solo paso del tiempo. Algunas magistradas, sin embargo, cuestionan la validez actual del argumento temporal:

“El discurso de que es la antigüedad la que explica por qué no se ha llegado funcionó hace unos años en España, pero cuando ya hablamos de mujeres de 20 años, con 30 años, con más de 25 [de antigüedad a la carrera]... no es justo”.

Los datos cuantitativos del propio CGPJ (ver Tabla 2) muestran que las mujeres constituyen una minoría del grupo de edad correspondiente a los miembros del TS: las mujeres representan solo un 34,7% del grupo de edad de 61 a 70 años, y un 5,4% del grupo de edad de mayores de 71 años. Si tenemos en cuenta la edad media de los integrantes del TS, de 65,3 años⁶, las mujeres están infrarrepresentadas en este órgano.

Adicionalmente, el porcentaje de mujeres en los rangos de edad inmediatamente inferiores supera el 50%. Así, las mujeres son el 51,1% de los jueces y magistrados de entre 51 y 60 años, y el 66,4% de los miembros de la carrera que tienen entre 41 y 50 años. Estos rangos de edad son precisamente aquellos a los que pertenecen los que se postulan para ocupar los lugares de responsabilidad a la carrera (II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, p. 26). Teniendo, pues, en cuenta la edad,

⁶Cálculo realizado con los datos disponibles en las biografías de los miembros del Tribunal Supremo, en <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Portal-de-Transparencia/Biografias/>

Tabla 2

Rangos de edad de los integrantes de la carrera judicial, en porcentajes

	20-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71+	Total
Mujeres	57,1	65,8	66,4	51,1	34,7	5,4	54,8
Hombres	42,9	34,2	33,6	48,9	65,3	94,6	45,2

Fuente: Consejo General del Poder Judicial, Estructura de la carrera judicial, 2021.

las mujeres tendrían que constituir un porcentaje mayor de los candidatos (y miembros) a puestos de responsabilidad. Si tenemos en cuenta no la edad, sino la antigüedad, que es un mérito en la mayoría de las convocatorias relevantes, las mujeres constituyen el 48 % de quienes satisfacen los requisitos de antigüedad para acceder al TS.

Así pues, si tomamos en consideración variables temporales, como la edad o la antigüedad, las mujeres tendrían que contar con una mayor representación en órganos superiores y cargos de responsabilidad y no parece que sean motivos suficientes para intentar explicar el actual desequilibrio de género a la judicatura.

“Las mujeres nos autoexcluimos”

Esta segunda categoría comprende explicaciones bastante diversas: razonamientos vinculados con estereotipos de género, preferencias dentro de la propia profesión y la voluntad de compatibilizar la profesión con los cuidados familiares.

Así, algunas magistradas consideran que las mujeres no se postulan porque no ambicionan cargos de responsabilidad (argumento que a menudo lleva implícito, como en este extracto, la idea de que los hombres los ambicionan en mayor medida):

"Yo creo que las mujeres en general somos menos ambiciosas... esto es así. Y entonces si estás contenta con tu trabajo y... y tienes tu familia... yo creo que aspiramos a menos, o sea nos importa menos el... el... el reconocimiento público que a los hombres, por regla general. Yo diría que es un tema, fundamentalmente de eso, de... de no tener tantas ambiciones... ¿Que va en nuestro carácter? ¿Que va en nuestra educación? ¿Hasta qué punto es uno y lo otro? No lo sé...".

Esto refleja un estereotipo de género sobre las mujeres y la ambición (*“las mujeres todavía levantamos el pie del acelerador”*) y sobre la aversión al riesgo: *“el [freno] personal, el que tú dices, ¿para qué? El decir, no me compensa, o yo ya estoy bien como estoy, ya lo llevo bien, no me arriesgo”*.

Las magistradas explican que cuando las mujeres tienen que decidir sobre la aceptación de un cargo ponderan ventajas e inconvenientes. En este balance parece no tener cabida, o tener una importancia menor, la cuestión del "prestigio" que puede comportar un cargo de responsabilidad:

“Entonces, si cuando te empiezas a decir: “¿yo al llegar allá arriba seré más feliz?”. Qué me importa si no me hacen fotos saludando... qué más da la foto, en mi vida... Entonces, empiezas a desmitificar”.

Una minoría de magistradas vinculan la carencia de voluntad para postularse a lugares de máxima responsabilidad a una preferencia por la *“vocación de juez”*, que es *“poner sentencias”* y no tanto *“hacer política”*:

"Y sobre todo, hay otra cosa desde mi punto de vista... que a lo mejor les puede molestar... Yo creo que no son jueces vocacionales... Un juez vocacional quiere poner sentencias, no quiere ser consejero. Pero claro, hace falta el consejero para que también funcione el aspecto orgánico y gubernativo ¿no?"

Más a menudo, sin embargo, aparece la explicación de que las mujeres se autoexcluyen por motivos vinculados a los cuidados familiares:

"Yo lo explico por la dinámica misma... primero que las mujeres que son más pasivas, ¿eh? Porque incluso hacen llamamientos: "Ey, ¿quién quiere ser directora de cursos?". Las mujeres, si pueden, se escapan porque la tarea del hogar u otros intereses. Y hay una inhibición... yo me incluyo, ¿eh? Por parte de las mujeres, en parte".

En la mayoría de los casos se refiere al hecho que las juezas y magistradas que tienen cargas familiares asumen, en mayor medida que sus compañeros, las tareas de cuidados que comportan estas cargas. También la idea que las mujeres, en mayor medida que los hombres, toman en consideración la familia (cuidar los hijos, cuidar los padres) a la hora de tomar decisiones sobre la propia carrera profesional, como aquellas que pueden comportar traslados, jornadas más largas o ausencias prolongadas. Por ejemplo:

"Conozco a muchas familias en las que el hombre viaja y se desplaza y por lo tanto por ejemplo llegar al Supremo e ir a Madrid, coger el AVE y volver, o estar dos días, no es un problema. Pero si falta ella es más problema".

Esta autoexclusión se extiende temporalmente mientras los hijos son pequeños y dificulta que, como mínimo durante los primeros años de la crianza, las magistradas puedan acumular en la misma medida que sus compañeros los méritos necesarios para acceder a estos puestos.

Durante el tiempo en que los cuidados familiares (a los hijos, pero más adelante también a los padres) reclaman la atención de las mujeres, las magistradas se centran en "tener su juzgado arreglado", cosa que significa llevar el trabajo en el día y centrarse en resolver los problemas del propio órgano jurisdiccional.

"Es un pez que se muerde la cola, tienes que ver las causas del porqué ellas y es que, claro, si eres madre y todavía es menor, y tienes un compañero que no es precisamente de los que "arrima el hombro y tal", pues la magistrada o la jueza, ¿qué piensa? Pues yo aparte de cumplir bien con mi juzgado y tenerlo mínimamente "arregladito" después ya no me habléis de nada más, me voy a casa y me tengo que cuidar"...

Llevar el juzgado al día, el trabajo de juez, sin tenerle que sumar la acumulación de méritos extrajudiciales, ya es en sí mismo un trabajo absorbente. Además, las mujeres perciben que tener familia dificulta progresar:

"De hecho, si te miras qué mujeres llegan, llegan por regla general son mujeres solteras, o sin familia... Entonces... yo creo que la familia influye... Influye de alguna forma ¿no?"

Este tipo de argumento sitúa el peso en roles sociales de género y no tanto en la carrera judicial: "las juezas no tienen ningún otro problema diferente que el resto de profesionales" en términos de conciliación de vida familiar y profesional. Según esta idea, no es un problema de la carrera judicial (donde imperaría la igualdad) sino de los roles sociales desiguales de género, que imponen a las mujeres una mayor carga en el cuidado de la familia y que en un momento determinado de la trayectoria de las magistradas les pueden limitar profesionalmente:

"Yo lo que pienso es que la administración pública, y aquí sobre todo, es de los lugares donde, sin hablar de nombramientos, pero cuando nos movemos por escalafón puro y duro, mmm... es donde menos hay techos de cristal que le dicen, ¿no? [...] Entonces sí que las limitaciones dijéramos de familiares o de género de alguna manera te las valorabas tú... entonces ya tenías que sopesar"...

De acuerdo con los datos estadísticos del II Plan de Igualdad del CGPJ (como ya se vio en el Gráfico 1), las mujeres efectivamente se presentan menos a estos cargos de mayor responsabilidad y, a pesar de que la evolución reciente indica una mejora, el porcentaje de mujeres que se presentan a cargos de responsabilidad todavía es de alrededor del 40 %.

Para concluir que las mujeres se autoexcluyen habría que complementar esta conclusión provisional con datos adicionales referidos a cada uno de estos momentos temporales y a las particularidades de las convocatorias específicas. Aun así, creemos que estos datos apoyan la idea que las mujeres, por varios motivos (cargas familiares, tipos de ambiciones, expectativas de éxito), se abstienen de presentar sus candidaturas para estos cargos.

Mérito y capacidad

Un tercer conjunto de explicaciones que aportan las magistradas se centra en los conceptos de "mérito y capacidad" que tienen que regir la progresión dentro de la carrera judicial y, por tanto, la designación de los candidatos a los cargos dentro de la carrera. Ninguna de las magistradas cuestiona que la carrera judicial se tenga que estructurar de acuerdo con estos criterios:

"Nadie puede estar en realidad en desacuerdo, pero estoy en desacuerdo con cómo se practica. Esto de definidos por los principios de mérito y capacidad, ¿quién no puede estar de acuerdo con eso? Es imposible. Efectivamente mérito y capacidad. Pues muy bien. Ahora, yo creo que ninguna empresa en este país organizaría los méritos como los organiza nuestra carrera".

Las magistradas cuestionan, así, la forma de entender y aplicar estos criterios. Entre las explicaciones de las magistradas hay que distinguir las referidas a la carga de género de los méritos relevantes y las referidas a la insuficiencia en la definición de cuáles son concretamente estos méritos y cómo se tienen que ponderar.

"Los méritos tienen una carga de género"

Los méritos relevantes para acceder a los lugares de responsabilidad y al TS no están centrados según las entrevistadas en cómo los jueces y juezas hacen su trabajo, sino en actividades paralelas o "extracurriculares". Precisamente estas otras actividades, más allá de llevar bien el propio trabajo, son aquellas a las que renuncian o postponen las mujeres que tienen cargas familiares:

"Porque hay una cosa que es asombrosa en mi carrera, que es que lo que más vale [...] para llegar al Supremo, para tal, lo que más vale no es haber tenido siempre bien tu órgano judicial, es cuántos vuelos además has hecho al margen. "¿Qué has publicado?", "No, mire, yo procuro tener muy bien el juzgado, atender muy bien". Eso no cuenta, es como, muchas veces las renunciaciones de las mujeres eran atender a la familia a expensas de que el juzgado no se les desmandara. Lo que sí que tienen mucho menos son sus actividades extracurriculares paralelas, que son las que ayudan a montar una especie de impresión, de dedicación a lo jurídico mayor que es sí... Es increíble que no cojan los resultados año tras año de cuántas sentencias pendientes, porque la mayoría de la gente que hace actividades extracurriculares las hace tardando más en poner las sentencias, en los tiempos de respuesta y teniendo, generando armarios en los juzgados".

Publicaciones, doctorados, relaciones internacionales dentro de la carrera, docencia en la Escuela Judicial, clases en la universidad y, además, vida asociativa, que es percibida como una de las dificultades mayores: todas estas actividades están abiertas por igual a hombres y mujeres, en teoría. Lo que parece dificultar el acceso y la plena participación por parte de las mujeres es la desigual distribución de las cargas familiares:

"Si yo con todo esto ya voy justa, hacerte diferente, aportar algo, es que lo tenemos más complicado. Yo tengo muchos compañeros que tienen el doctorado, no tengo tantas compañeras que tengan el doctorado. Entonces, claro, dirán, "no, no, oye, mérito y capacidad, ¿tú no querías mérito y capacidad? Pues mira los números". Claro, sí, hombre sí, claro, claro, está muy bien que digas esto. Pero, ¿y qué ha pasado? Miramos atrás y miramos atrás, compañero. Mira hacia atrás. "Ay, yo tengo cinco hijos" "Sí, pero, ¿qué coño de caso les has hecho?". Sí, no... claro, es muy fácil. A ver, tener hijos mira, no cuesta tanto. Pero los cuidarlos, encargarte y esto... todavía hay... yo creo que afortunadamente vamos avanzando, pero no hay, no compartimos las cargas familiares al cincuenta por ciento, ni de lejos".

No es que las mujeres no logren estos méritos, sino que tienden a poder acumular los méritos relevantes cuando los hijos ya son mayores (por tanto, más adelante en la carrera que los hombres):

"Cuando empezaron a ser más grandecitos, los primeros años no porque ya vas así... cuando empezaron a ser más grandecitos pues ya te permite empezar a hacer alguna conferencia, empezar a hacer algún artículo, empezar a ir... a más cursos... entonces quiero decir, un poco, no solo limitarte a trabajar".

Haber acumulado ya un mérito facilita la acumulación de más méritos en el futuro. Bajar del carro cuando se tienen hijos puede perjudicar a más largo plazo, dificultando que después se pueda acceder a estas actividades. La propia dinámica de funcionamiento de la organización de cursos u otras actividades o de acceder a oportunidades que se traducen en méritos puede perjudicar a las mujeres a la corta y a la larga:

"Pues a lo mejor te encontrarás que toda la gente que está en esta franja de edad que tiene los niños pequeños no se te pondrán aquí. ¿Esto quiere decir que esta gente es inútil? No. Ahora no se te pone. Pero resulta que, claro, a medida que tú vas haciendo cosas, te vas haciendo el currículum. Y entonces, por la próxima vez, de aquí cinco años, ¿quiénes puede ir aquí? Pues irá el que ya había ido, porque tiene más experiencia, ¿entiendes?".

Esto puede estar extendiendo en el tiempo los efectos excluyentes de quienes en un momento determinado han podido tener una mayor dedicación a los cuidados familiares. El peso otorgado a los méritos extrajudiciales se llega a formular en términos de discriminación en alguno de los discursos recogidos:

"Ya digo, lo que sí que creo que hay una fuerte discriminación es en la baremación de los méritos extracurriculares, porque ahí sí, hay mucha diferencia entre lo que han podido y van pudiendo hacer, ellas, juezas, y ellos, jueces".

Ante estas especiales dificultades para acumular méritos, especialmente extrajudiciales, la propuesta que sugieren los discursos de algunas magistradas supone tener en cuenta otros tipos de méritos que estén más próximos a los que quizás se necesitan:

"Yo creo que si le facilitarás las movilidades, el emplazamiento físico de donde se desarrollan las tareas y además facilitarás que los méritos no siempre exigieran, eh... que se valorara más lo que ellas hacen en su trabajo cotidiano, que no... cotidiano pero bien hecho".

"Bueno, o sea, porque tú para poner unas baremaciones tú no puedes poner que siempre se tendrá en cuenta los doctorados. Si tú tienes una población femenina que resulta que no ha podido llegar al doctorado..., no diremos que tienen que estar solo porque son mujeres, ¿no? ¡Pero valora otras cosas! Valora la capacidad de gestión, valora la capacidad de cuidados, valora la capacidad que representa estar trabajando y tener una integración de cosas, ¿no?".

“Los méritos no están suficientemente definidos”

Una segunda idea que aparece en las entrevistas en relación con los méritos relevantes es que estos están relativamente indefinidos, en términos de su ponderación o baremación, y que esta indefinición permite que se valoren los méritos esgrimidos en los currículums de los magistrados por encima de los de las magistradas, a pesar de que esto se haga de manera inconsciente. Dos magistradas apuntan directamente a logros recogidos en los Planes de Igualdad del CGPJ como hitos importantes que pueden corregir la situación actual:

"Por mí, es uno de los acuerdos más importantes [al II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial]: “establecer reglamentariamente un sistema de baremación objetiva de méritos para el acceso a cargos de nombramiento discrecional en los términos que exige el artículo 326 de la Ley Orgánica tras la reforma...”, tal, “se impone el abandono del sistema de decisión discrecional, limitada siempre a las exigencias de motivación y establecimiento de un régimen reglado carente de sesgos de género, ideológicos o de otro tipo”.

Además de la mejora en la ponderación de los méritos, la transparencia en la toma de decisiones sobre los candidatos es fundamental. Se señala un avance importante en la publicación de los nombres de candidatos y candidatas y las ternas elevadas por la Comisión Permanente para que el Pleno del CGPJ pueda nombrar la persona escogida.

La relativa indefinición de los méritos estaría permitiendo, según esta idea, que se valoren mejor unos currículums que otros en función de las preferencias del grupo que hace la valoración.

Para valorar las afirmaciones recogidas en las entrevistas en relación con los méritos (que contienen un sesgo de género y que están relativamente indefinidos) hemos revisado una muestra de 30 convocatorias a lugares de designación discrecional, publicadas al BOE entre los años 2010 y 2021, por cargos de presidente de AP, presidente de TSJ, presidente de AN, magistrado del TS, presidente de Sala de TSJ, AN y de TS .

Las características de las convocatorias permiten distinguir claramente dos periodos, de 2010 a 2018 y de 2019 en adelante. La diferencia viene marcada por la incorporación en las convocatorias de las exigencias marcadas por la reforma de la LOPJ mediante la LO 4/2018.

Esta Ley modifica, en lo que nos interesa, los artículos que regulan la provisión de plazas a las Presidencias de Sala de la AN, del TSJ, de la AN, del TSJ y de las AP, especificando, entre otros aspectos, que se establecerán claramente cada uno de los méritos y que se ponderarán “pormenorizadamente”. Se añade además que las propuestas de nombramiento contendrán valoración de su adecuación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las convocatorias posteriores a la entrada en vigor de esta reforma 2018 detallan los méritos a tener en cuenta en mayor medida que las convocatorias anteriores. Así, aunque los méritos a considerar para la selección de candidaturas son sustancialmente los mismos, éstos aparecen enunciados con mayor detalle en las convocatorias recientes. Así, por ejemplo, si en las convocatorias hasta 2018 se menciona que “se valorarán” entre otras cuestiones, “la participación en órganos de Gobierno del

poder judicial, en especial en órganos de gobierno de tribunales”, en las convocatorias más recientes se especifica que se trata de vocalías al CGPJ, presidencias de TSJ y de sus salas; de la AN y de sus salas, presidencia de AP, decanatos y sala de gobierno. Los méritos, pues, están considerablemente definidos en cuanto a su contenido.

Otro cambio observable entre las convocatorias previas y posteriores a la entrada en vigor de la reforma de 2018 se refiere a la ponderación de los méritos. El análisis de los conectores empleados en la redacción de las convocatorias más antiguas permite distinguir entre méritos que “se valorarán”, otros que se valorarán de forma complementaria (“también se valorará como mérito”) y un tercer conjunto de méritos que pueden o no tenerse en cuenta (“podrá ponderarse”). Las convocatorias posteriores, en cambio, parecen establecer un orden de prioridad de los méritos relevantes empleando las siguientes expresiones: se tendrán en cuenta “en primer lugar”, “en segundo lugar”, “en tercer lugar” los méritos detallados. Así, pues, parecen ordenarse los méritos a tener en cuenta, aunque no se establece una ponderación pormenorizada de los mismos, empleando, por ejemplo, porcentajes u otros criterios claros: las fórmulas empleadas siguen permitiendo una valoración diversa de *curricula* parecidos.

Por otra parte, si tenemos en cuenta los tipos de méritos recogidos en las convocatorias, como hemos comentado sustancialmente iguales en los dos periodos temporales, cabe distinguir entre los que parecen no tener un sesgo de género, o tenerlo de forma mínima (como la antigüedad o la edad), y aquellos que sí podrían tener un sesgo de género, si no en su formulación teórica, sí en su aplicación en la práctica. Entre estos últimos están los que ponen de manifiesto aptitudes gubernativas y, notablemente, los referidos a haber ocupado antes un puesto gubernativo. Este mérito tiene un sesgo de género porque en la situación actual e inmediatamente anterior las mujeres han ocupado en menor medida estos puestos: es un mérito que las mujeres habrán acumulado menos que los hombres. Algo parecido sucede con los méritos relativos a actividades jurídicas no jurisdiccionales (dar clases, publicar, doctorarse, etc.): en la práctica y como hemos tratado de reflejar, las mujeres tienen dificultades para acumular estos méritos o lo hacen en momentos posteriores de su carrera profesional.

La revisión de la regulación y de las convocatorias relevantes permite afirmar, en resumen, que algunos de los méritos más relevantes tienen una carga de género y que su relativa indefinición, en términos de ponderación, puede en la práctica perjudicar las candidatas.

“Se escogen entre ellos”

A pesar de que algunas entrevistadas consideran que es “*cuestión de tiempo*” que las mujeres lleguen a la cúpula de la carrera judicial y haya una representación equilibrada de las mujeres a los órganos de elección discrecional, para la mayoría esta situación es problemática (“*algo está pasando*” que las mujeres se escogen menos):

“Entonces, aquí sí que me gustaría que me explicaran qué está pasando, ¿no?, porque si a mí me dijeras, no, es que las mujeres no se presentan... todo esto que te he dicho de... que lo valoras con la familia, cuando llegas a la edad de poderte presentar al Supremo normalmente los hijos ya los tienes re-criaditos, por lo tanto ya no te frena la familia... y si me dijeras “no, no, es que tú miras quién se presenta y no se presentan mujeres”, pero tú miras quién se presenta y sí que se presentan mujeres... y sí se presentan mujeres que dices, “¡jolín, ¿por qué a ésta no la han nombrado?” ... sin desmerecer al que nombran, ¿eh?”.

A pesar de que existe una regulación y una mejora en las bases que regulan las convocatorias, algunas magistradas perciben que se trata de cambios meramente formales:

“Porque el discurso formal es que a las personas se las nombra en función de sus méritos y la capacidad. El problema es cómo valoras los méritos y la capacidad con currículums a veces muy buenos o muy iguales o muy análogos”.

Con baremaciones, como hemos visto, todavía insuficientes, hay entre la mayoría de entrevistadas la percepción que existe un sesgo de género en cómo los órganos de gobierno, en particular el CGPJ, pero en general los órganos dominados por hombres, ejercen su discrecionalidad en los procesos de selección.

Una de las magistradas formula muy claramente una idea presente en los discursos de varias entrevistadas. A partir de su experiencia personal en la designación de ponentes a cursos de especialización, formula la idea más general:

“Y luego te das cuenta de que como en los círculos de decisión hay hombres, los hombres piensan en hombres. Cuando los hombres tienen que pensar en quién va a dar una clase, o en quién va a dirigir un curso o quién va a ser magistrado del Tribunal Supremo, si hay muchos hombres, piensan solo en hombres, se les viene solo a la cabeza... Yo, además, hace dos años lo comprobé en la selección, porque tenía que dirigir un curso en el Consejo y entonces les digo: “Mira, necesito, voy a hablar de esto, esto y esto. Y quiero pues, alguien magistrado o magistrada y alguien de fuera de la carrera para dar una visión distinta.” Entonces, estaba con mis cinco compañeros hombres en la sección y les dije: “Decidme nombres, así, lluvia de ideas” y entonces, me dijeron todo hombres y cuando me acabé de apuntar toda la lista y les digo: “Perdonad, ¿no hay ninguna mujer catedrática, abogada, economista, magistrada que pueda defender estos temas en igualdad de condiciones? Yo no estoy diciendo que vamos a poner a alguien por ser mujer, pero en igualdad de condiciones, o sea, igual de listo que este que me has dicho, igual que este catedrático, ¿no tenemos ninguna catedrática?”. Y entonces fue: “Ah, ostras, ¡sí! Pues fíjate, pues tal, fulana, ah, pues”. Pero ellos no pensaban en un inicio, no pensaban, no las venía a la mente nombres de mujeres, les venía nombres de hombre. [...] Yo lo he comprobado en varias ocasiones, que los hombres piensan en hombres”.

La mayoría de hombres en los órganos que tienen que decidir sobre los cargos permite, pues, que *“la discrecionalidad ha[ya] funcionado a favor de los hombres de una forma agobiante y que te lo explicas en función de que son los hombres mayoritariamente los que decidían y que les costaba más encontrar en las mujeres aquellos méritos y capacidades que veían en sus compañeros hombres”.*

Hay varios mecanismos que permiten este resultado. Uno de los mecanismos por los que puede estar operando esta dinámica es una definición y una ponderación insuficientes de los méritos a considerar:

“Cuando no hay una baremación concreta de cuáles son los méritos y las cosas que se tienen que tener para ir a un lugar determinado, hacen que cada vez se haga un traje a medida y entonces dicen “no, no, es que esta mujer, bueno, tiene todos estos méritos, pero este otro mérito es más importante” o “ella no tiene estos méritos y el otro tiene este que lo destacamos mucho”.

Este *“traje a medida”* permite una valoración diferenciada de los currículos de los hombres y las mujeres (*“mirar los currículums de forma diferenciada”*).

Un segundo mecanismo que puede estar permitiendo este sesgo es la importancia de las relaciones informales o de los contextos informales en la toma de decisiones, más allá de lo que establecen la regulación y las bases de las convocatorias:

“Sí, es verdad, yo creo que sí que hay mucha cosa de estas de... bueno, pues “este lo conozco, este no sé qué, esto qué te parece”. Que se resuelven cosas fuera de los despachos [...] Bueno, pues tienen... pues gente más conocida, se han sabido promocionar, han sabido hacer relaciones... Quiero decir, funciona mucho esto. O sea, aquí... A ver, con los temas de los cargos, por ejemplo, aquí se dice mucho esto de “bueno, si no vas a marmolear...” -marmolear, bueno, es que en el Consejo todo el suelo es de mármol-, “si no vas a marmolear no harás nada”. Quiero decir, aquí la gente que hace contactos y esto, pues... también tiene... no sé cómo decirte. No es lo único, evidentemente que no, pero hay toda esta parte de funcionamiento... un poco sí que existe. Y de intereses y... No sé cómo explicarte. De premios, también. Esto, bueno, por desgracia existe”.

La opción de cuidar estos aspectos también tiene un sesgo de género, pues lograr esta capacidad de influencia o esta visibilidad exige “cierta constancia”, más difícil de mantener para las mujeres:

“Además de las publicaciones o de haber dado conferencias o de tal, también importa la capacidad de influencia, lo metida que estés en los grupos, metido o metida, esto sirve para cualquiera, pero claro, si eras alguien que varias veces dice “no” porque tiene que atender otras cosas, pues sales también del grupo de influencia. Obliga como a tener una cierta constancia y eso creo que también es más difícil. Creo que de hecho es uno de los problemas grandes [para las mujeres]”.

Un tercer mecanismo mencionado en las entrevistas que permite una valoración sesgada de los méritos es la discrecionalidad en la valoración de la entrevista o comparecencia de los candidatos y candidatas ante la Comisión Permanente:

“Porque han entrado hombres que no tienen los mismos... o han dejado fuera mujeres que tenían más méritos que el que ha entrado, ¿no? Pero que al final hay la discrecionalidad de la entrevista y del que... esto, dices...Y del color, y del color [político]”.

Este conjunto de mecanismos permite la reproducción de un estado de cosas, en términos políticos, en los que intentamos no entrar en este artículo. No obstante, al ser dos esferas de poder que se retroalimentan, no se podía pasar por alto este vínculo:

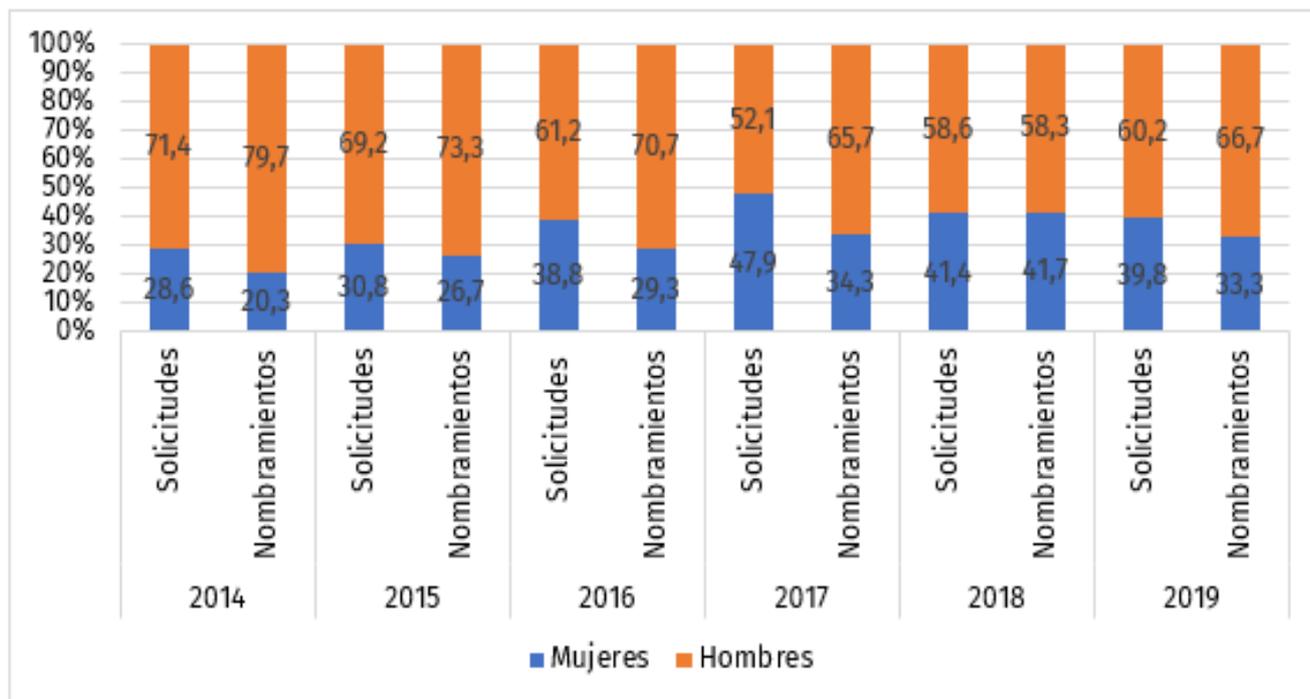
“Mira, yo lo explico cómo aquello del palco del Bernabéu... quiero decir, que en los órganos de poder, se encuentran e intentan que el mundo se haga según ellos quieren que se haga... ¿que todo no lo controlan al cien por cien? Obviamente, ¿no? Pero vaya, pienso que será una batalla que se ganará... no sé cuándo, pero mucho más tarde en el Consejo que en otras estructuras de poder, ¿eh? Seguro... pero, bien, la representación que ha habido hasta ahora ha sido pues por partidos políticos, los partidos políticos también están mandados básicamente por hombres”.

La ambigüedad de la regulación actual, los aspectos informales y la discrecionalidad que comporta la valoración de méritos en una entrevista estarían, pues, permitiendo la reproducción del desequilibrio de género en la cúpula judicial: “los centros de decisión, los órganos de decisión han estado ocupados por hombres y son machistas”. Las estadísticas disponibles reflejan que las mujeres no solo se presentan en menor porcentaje, sino que también son designadas en menor medida para lugares de responsabilidad.

Cuando se atiende al cómputo total del período 2014-2019 se observa que por cada mujer que se presenta, se presentan 1,66 hombres (725 mujeres y 1.210 hombres). Sin embargo, o además, por cada mujer que gana uno de estos concursos, lo hacen 2,27 hombres (88 mujeres y 200 hombres) (II Plan de Igualdad, pág. 21). Es decir, el proceso selectivo aumenta la desigualdad que se produce en el proceso de solicitud. Por supuesto que para extraer conclusiones más sólidas y tratar de verificar la hipótesis

Figura 2

Candidaturas y nombramientos para cargos de responsabilidad. En porcentajes (2014-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, págs. 23-24.

habría que comparar los méritos respectivos de los hombres y las mujeres que engrosan estas estadísticas. Aun así, consideramos que los datos actuales constituyen, como mínimo, un indicio de que la percepción de las entrevistadas de que existe un sesgo de género en la designación a cargos de responsabilidad por parte de los órganos relevantes (Comisión Permanente y Pleno del CGPJ) es adecuada.

Conclusiones

A pesar del optimismo al que invitan las cifras generales sobre la presencia de mujeres en la carrera judicial, según las cuales las mujeres constituyen un 54% de los miembros de la misma, hay limitaciones claras en la feminización de la judicatura. Estos límites se presentan, como reflejan las entrevistas realizadas y como muestran las cifras, en los cargos de libre designación. Estas limitaciones se pueden teorizar y se han teorizado en la literatura de varias formas: por ejemplo, como techo de cristal y suelo pegajoso.

Inicialmente las mujeres estuvieron excluidas del conjunto de la judicatura por la ley (exclusión legal), posteriormente criterios temporales (medibles en términos de edad y de carencia de antigüedad en la carrera) jugaron un papel clave en la exclusión de las mujeres de la cúpula judicial. Ahora, sin embargo, parece que hay otros factores que desempeñan un papel en esta exclusión.

En primer lugar, como hemos visto, puede tener que ver con la asunción de roles de género, vinculados a la percepción sobre la propia ambición y, sobre todo, al cuidado de la familia. Las magistradas con cargas familiares dedican más tiempo a los cuidados que sus colegas masculinos; no

pueden reservar el tiempo extra que hay que dedicar a la acumulación de méritos adicionales, como dar clase, publicar o doctorarse. Se abstienen de solicitar cargos que pueden comportar traslados familiares o ausencias periódicas o prolongadas.

De acuerdo a lo contado por las entrevistas, también puede estar pasando que la carga de género de los méritos y la indefinición relativa de su ponderación contribuya a perpetuar el desequilibrio.

Finalmente, hemos encontrado argumentos para explorar con más profundidad la posibilidad que se esté dando lo que Margaret Thornton (2007) denominó la “reproducción homosocial” de los órganos a las cúpulas judiciales: las dinámicas por las que los que ocupan un órgano tienden a escoger como miembros de este a personas que se asemejan a ellos confirmando, de este modo, su propia valía.

Esto es importante porque el problema que se ha planteado aquí va más allá de una cuestión cuantitativa o una malentendida necesidad de cuotas. La sobrerrepresentación de hombres en determinados órganos no es el problema, pero sí es un indicador. El problema, común a otras instituciones sociales clave, es que la judicatura parece ser una institución atravesada por cuestiones de género (“gendered institution”) en el sentido de que “el género está presente en los procesos, prácticas, imágenes e ideología, y distribuciones de poder” (Akers, 1992: 567). Como institución, la judicatura ha sido históricamente ocupada por hombres, que actualmente conservan de forma mayoritaria las posiciones de poder y que parecen reproducir determinadas visiones y valoraciones sobre lo que es “un buen magistrado”.

En todo caso, en este trabajo sólo se han explorado las visiones de las magistradas, su percepción subjetiva sobre la naturaleza y las causas del problema. Serían necesarios otros análisis complementarios para encontrar respuestas definitivas, sin por ello menospreciar el conocimiento de quienes han vivido o llevan viviendo, de manera diaria y por más de dos décadas, el mundo judicial en toda su complejidad. Y eso no es poco.

Referencias bibliográficas

- Akers, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology* 21(5), 565-569. <https://doi.org/10.2307/2075528>
- Bertaux, D. & Bertaux-Wiame, I. (1981). Life stories in the bakers' trade. En D. Bertaux (ed.), *Biography and society*. Sage.
- Blay, E. & González, I. (2020). *Los jueces penales: una introducción al estudio de la profesión*. Iustel.
- Gómez-Bahillo, C., Elboj-Saso, C. & Marcén-Muñoz, C. (2016). Feminización de la judicatura española. *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, 70, 199-226. <https://doi.org/10.29101/crcs.v23i70.3811>
- Jamieson, F. (2013). Narratives of crime and punishment: a study of Scottish judicial culture [Tesis doctoral – Universidad de Edimburgo]. Edinburgh research archive, <https://era.ed.ac.uk/handle/1842/9745?show=full>
- Parlamento europeo (2017). Mapping the representation of women and men in legal professions across de EU. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_EN.pdf)
- Thornton, M. (2007). Otherness on the bench. How merit is gendered. *Sydney Law Review*, 29, 391-413.

Agradecimientos

Este trabajo habría sido imposible sin la generosidad de las magistradas que compartieron con nosotros su trayectoria profesional y su valoración del papel de las mujeres en la judicatura.

Financiamiento

La investigación en la que se basa este artículo fue financiada por una ayuda concedida por el Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada del Departamento de Justicia de la Generalitat catalana en 2021. Adicionalmente, este trabajo se ha realizado con el apoyo del proyecto de investigación "La discrecionalidad en la elección y ejecución del castigo" (PGC2018-099155-B-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, y del grupo de investigación "Justícia penal i democràcia" (2017 SGR 1607), reconocido por la agencia AGAUR.

Autores

Ester Blay Gil, licenciada en Derecho por la Universidad de Barcelona y doctora en Derecho por la Universidad Autònoma de Barcelona, es profesora agregada en la Universidad de Girona, en la que imparte clase en el grado de Criminología. Su investigación se ha centrado en las penas alternativas a la prisión y en la aplicación judicial del castigo. Más recientemente, y junto con Ignacio González Sánchez, ha iniciado una línea de investigación sobre trayectorias profesionales en el sistema penal.

Ignacio González Sánchez es doctor en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid y profesor lector Serra Húnter en la Universitat de Girona, donde da clases de Criminología. Ha investigado sobre cárceles, política criminal y criminalización de las manifestaciones. Sus últimos libros son *Los jueces penales: una introducción al estudio de la profesión* (junto con Ester Blay) y *Neoliberalismo y castigo*.