

MUJER Y JEFATURA. PARIDAD Y NOMBRAMIENTOS.

VIRGINIA GARCÍA ALLER

Fiscal de la Fiscalía de Área de Vilanova i la Geltrú-Gavà

Curso “Mujer e Igualdad. Perspectiva de género”

2 y 3 de marzo de 2017

Centro de
Estudios
Jurídicos

ÍNDICE

1. Presentación y objetivos	5
2. Introducción: ¿qué queremos decir cuando hablamos de paridad? ...	6
3. Marco normativo internacional	7
4. Normativa nacional	10
5. Estudio estadístico	11
5.1. Poder Legislativo	11
5.2. Poder Ejecutivo	11
5.3. Tribunal Constitucional y órganos constitucionales	12
5.4. Poder Judicial	13
5.5. Carrera Fiscal	14
6. Análisis de las posibles causas	16
6.1. Principios de merito y capacidad	16
6.2. Razones de edad y antigüedad	16
6.3. El menor número de solicitantes	17

6.4. Sesgo de género	19
7. ¿Existe alguna solución?	20
7.1. El sistema de cuotas	20
7.2. Conciliación y corresponsabilidad	23
7.3. Transparencia	25
8. Bibliografía	27

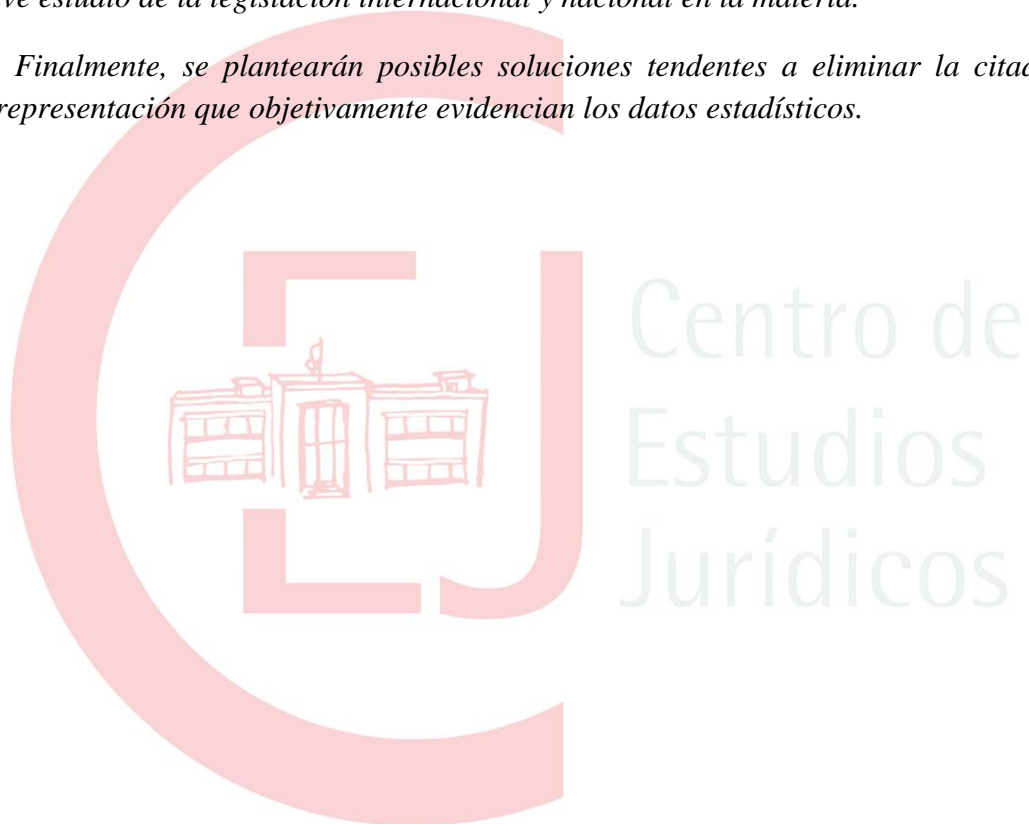


RESUMEN

Partiendo de los datos estadísticos recopilados relativos a la presencia de las mujeres en diversos ámbitos de poder, y muy especialmente en la Carrera Fiscal, el presente trabajo aspira a efectuar un análisis de las posibles causas que llevan a la infrarrepresentación de la mujer en puestos de Jefatura.

Para ello, se analiza el concepto de “paridad”, abordándose su ámbito y significado desde una perspectiva histórica, sociológica, política y legal, efectuándose un breve estudio de la legislación internacional y nacional en la materia.

Finalmente, se plantearán posibles soluciones tendentes a eliminar la citada infrarrepresentación que objetivamente evidencian los datos estadísticos.



1. PRESENTACIÓN Y OBJETIVOS

El presente trabajo parte de la observación de una realidad objetiva, que es la infrerrepresentación de la mujer en los puestos y las posiciones de poder de la práctica totalidad de los ámbitos de la convivencia social. Pese a los innegables avances femeninos de las últimas décadas, con el acceso masivo de la mujer a la formación, a la educación y a la Universidad, así como al mercado laboral y a la actividad profesional, y al lento pero progresivo cambio en la concepción de la familia tradicional, lo cierto es que las mujeres nos seguimos encontrando en la lucha por la consecución de nuestras legítimas aspiraciones profesionales con el denominado “techo de cristal”, y ello sin hablar de la brecha salarial existente que algunos estudios cifran ya en un porcentaje superior al 24%.

Pese a la envergadura de un problema que afecta a un colectivo que representa la mitad de la población mundial, el concepto de paridad –así como las llamadas políticas de “discriminación positiva”- sigue resultando polémico y problemático, incluso para las propias afectadas, ya que se viene identificando principalmente con un sistema de cuotas que tiende a sembrar la duda sobre la capacitación de las “elegidas”, por cuanto se suele cuestionar su compatibilidad con un sistema de designación de tipo meritocrático.

Así, tratándose de una situación profundamente enraizada en las estructuras de organización social y de pensamiento simbólico, el análisis de causalidad resultará siempre problemático y complejo, de la misma manera que lo serán también las soluciones propuestas. Más aun cuando el objeto de estudio específico es un colectivo profesional femenino digamos “privilegiado”, en el que quizá no sean tan patentes ni evidentes las desigualdades por razón de género como lo son en otros ámbitos sociales, culturales, laborales o profesionales, y que acertadamente María Antonia García de León denomina “*las élites profesionales femeninas*”.

Por tanto, el objetivo primordial de la presente ponencia no será tanto efectuar un análisis exhaustivo de causas, consecuencias y soluciones, sino primordialmente invitar a la reflexión a partir de datos estadísticos objetivos, a la par que crear un espacio para el debate y la exposición de los distintos pareceres, ideas y, por qué no, propias experiencias.

2. INTRODUCCIÓN: ¿QUÉ QUEREMOS DECIR CUANDO HABLAMOS DE PARIDAD?

El término paridad proviene del latín *paritas, -atis*, y se define por la Real Academia Española de la Lengua como “*comparación de otra cosa por ejemplo o símil. Igualdad de las cosas entre sí*”. Alude ya de este modo su propia semántica a un término comparativo entre realidades similares, que no tienen por qué ser idénticas.¹

La paridad de género, por su parte, supone una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y en la toma de decisiones en los distintos ámbitos de la convivencia social, ya sean políticos, económicos, profesionales o sociales. Este equilibrio en la representación supone la presencia de un 50% de cada sexo, o al menos, que uno y otro sexo no supere el 60% de la representación ni ésta sea inferior al 40%. Se erige así en una condición primordial para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y es presupuesto básico de lo que se viene llamando “democracia paritaria”. Es por ello un indicador privilegiado de la calidad democrática de los países, por lo que sirve de base para la elaboración de diversos índices como el *Gender Equality Index* del *European Institut for Gender Equality (EIGE)*, *Gender Inequality Index (GII) - Human Development Reports* del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, o el *Global Gender Gap Report* del Foro Económico Mundial.

Reiteradamente se ha venido identificando el concepto de paridad con el de “discriminación positiva”, y ello a pesar de que existen evidentes diferencias entre sus fundamentos, objetivos y colectivos a los que se dirigen. Como bien puntualiza Amelia Valcárcel², las llamadas medidas de discriminación positiva aparecieron en los años 70 del siglo XX en sociedades de carácter multiétnico, y ello con el objeto de avanzar en la integración de diferentes minorías raciales, medidas que se aplicaron más tarde a otros colectivos como el de los discapacitados. Suponen estas medidas, por tanto, “tratar diferente a lo diferente” y se aplican a colectivos que “por razón de su etnia, origen social, discapacidad física, etc, tengan escasa presencia o alcancen solamente bajos niveles en la educación, el empleo, la vivienda, las esferas públicas u organizacionales”. Si bien comparten un importante sustrato común, debemos por tanto diferenciar entre medidas de discriminación positiva y paridad, ya de inicio porque las mujeres no conformamos precisamente ninguna minoría, sino que somos la mitad de la población mundial. No se trata tampoco de implementar una desventaja en las condiciones de salida, otorgando un beneficio o “cupos” aunque no existan iguales capacidades o méritos. La paridad actúa sobre individuos que tienen las mismas cualificaciones y a los que solamente el género separa. Se trata así de subvertir todo un

1 Resulta ya sintomático que la definición de paridad de la RAE no recoja expresamente la paridad de género, cosa que sí hace con el significado económico del vocablo.

2

² A. Valcárcel, *Feminismo en el mundo global*, Cátedra, 2012 4ª ed

sistema de autoridad que aplica un sesgo de género en la selección de las personas que ocuparán los puestos de poder. La paridad, así, se fundamenta en razones puras de justicia y busca la verdadera imparcialidad de los procesos selectivos con el objeto de acabar con el denominado “techo de cristal”, término acuñado para describir el fenómeno observado a partir de los años 80 del siglo XX en virtud del cual, pese a haberse alcanzado la igualdad en formación y capacitaciones de mujeres y hombres, éstas tendían a ocupar sistemáticamente los tramos inferiores de las escalas políticas, profesionales, económicas, académicas, etc., mientras iban descendiendo en número en las intermedias hasta casi desaparecer en las superiores.

En todo caso, la paridad no ha de reducirse a una cuestión meramente numérica o cuantitativa; la paridad, tal y como apunta Alicia Miyares, tiene como fin primordial un cambio de actitudes y valores en la distribución social de sexos: “La paridad, así pues, contribuye a la normalización de la vida civil de las mujeres. Ahora bien, no sólo apunta a cambios cuantitativos, más mujeres allí donde no las hay, sino que necesariamente introduce o debe introducir cambios cualitativos, esto es, resquebrajar identidades normativas y culturales construidas a partir de las normas y estereotipos sexuales.”³

Veremos a lo largo de la presente ponencia, a través de un estudio estadístico, si dicha situación continúa reproduciéndose en la actualidad en España, los motivos por los que se da y las soluciones que se proponen.

3. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

La articulación de la idea de democracia paritaria se ha venido construyendo en base a las múltiples disposiciones contenidas en Tratados, Recomendaciones y Declaraciones de distintos organismos Internacionales.

Como marco genérico, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1.948 recoge en su artículo 21.2 que “toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país”. La Asamblea General de las Naciones Unidas, asimismo, adoptó el 7 de noviembre de 1.967 la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, que, tras proclamar en su artículo primero que la discriminación contra la mujer es “fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”, recoge el derecho de la mujer a ocupar

3

A. Miyares, *La paridad como derecho*, Mujeres en red

cargos públicos (artículo 4) y a la igualdad de derechos en el lugar de trabajo, incluida la no discriminación en el empleo (artículo 10).

Por su parte, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, en sus siglas en inglés) aprobada el 18 de diciembre de 1.979, define en su artículo 1 el concepto de discriminación contra la mujer como “cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera”. Su Preámbulo proclama que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. En el artículo 3 los Estados firmantes acuerdan tomar "en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica o cultural, todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo de la mujer, con el objetivo de garantizar el derecho y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre", y en el artículo 7 se establece el derecho de las mujeres a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas en todos los planes gubernamentales.

Asimismo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000), proclama en su artículo 23 que “La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución”, y específicamente declara que “el principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

Un hito en la construcción teórica de la democracia paritaria lo constituyó la Cumbre Mujeres al Poder, donde participaron ministras y ex-ministras europeas, que culminó con la llamada Declaración de Atenas (1.992), proclamando “la necesidad de alcanzar un reparto equilibrado de los poderes públicos y políticos entre mujeres y hombres”, tras señalar que “la infra-representación de las mujeres en la toma de decisiones impide que se tengan en cuenta los intereses y necesidades del conjunto de la población” y constituye “una pérdida para el conjunto de la sociedad”.

De especial relevancia fue también la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1.995), que supuso un trascendental cambio al introducir el concepto de género, y dio paso a la estrategia del *gender mainstreaming*, al poner de manifiesto la necesidad de incluir en todas las políticas públicas la cuestión de la desigualdad de género. En la Conferencia se adoptó de forma unánime la Plataforma de Acción de Beijing (PAdB), documento que recoge entre los doce ámbitos críticos que constituyen obstáculos para el adelanto de la mujer “la desigualdad en el poder y la toma de decisiones”.

Por su parte, en la Conferencia de París celebrada el 17 de abril de 1.999, representantes de los Estados miembros de la Unión Europea suscribieron los compromisos de la Declaración de la Conferencia, constatando, en su punto primero, “la persistencia de las desigualdades entre mujeres y hombres en los puestos de decisión” y señalando que “la participación equilibrada en la toma de decisiones es necesaria para la construcción de una Europa más representativa políticamente, más dinámica y más solidaria; constituye un factor de cohesión social y responde a la exigencia de la ciudadanía”, afirmando que “esta lucha es cotidiana: tiene que ver con la transparencia, con la puesta en evidencia y eliminación de las discriminaciones directas e indirectas, especialmente mediante acciones positivas para hacer real la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y con la integración de la dimensión de género en todas las políticas de la unión Europea y de sus Estados miembros”.

También en el ámbito europeo, la Recomendación Rec (2003) 3, del Consejo de Europa, sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público, recoge en su punto 32 que “La existencia y el buen funcionamiento de la democracia paritaria garantizan asimismo que se consideren plenamente los intereses y las necesidades de mujeres y hombres al establecer las políticas y la gestión de la sociedad. Para conseguir una participación equitativa de mujeres y hombres, debe alcanzarse una tasa de participación del 40% como mínimo por cada sexo como umbral de paridad”.

Dentro del acervo normativo comunitario en materia de igualdad y paridad encontramos también la Directiva 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, la Directiva 2004/113/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, o la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio, sobre aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

La Unión Europea ha efectuado diversos llamamientos a los Estados miembros en la materia. Así, recientemente el Parlamento Europeo proclamó en Resolución de 10 de marzo de 2.015 “la necesidad de promover la igualdad de género, entre otros medios, a través de la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas y políticas, que es una cuestión de derechos fundamentales y democracia, ya que es el reflejo actual de un déficit democrático; acoge con satisfacción, por tanto, los sistemas de igualdad y cuotas de género legislados e introducidos en algunos Estados miembros y pide al Consejo que adopte una posición en relación con la propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, a fin de que el procedimiento legislativo siga adelante lo antes posible; pide al Consejo y a la Comisión Europea que adopten las medidas necesarias para animar a los Estados Miembros a que hagan posible la participación equilibrada de

mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones; pide también que las instituciones de la UE hagan todo lo posible para garantizar la igualdad de género en el Colegio de Comisarios y en los altos cargos de todas las instituciones, agencias, institutos y órganos de la UE”.

4. NORMATIVA NACIONAL

El artículo 14 de nuestra Constitución proscribiera ya cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (artículo 9.2 de la Constitución Española). En su artículo 103.2 se asegura, por su parte, el acceso a la función pública “de acuerdo con los principios de mérito y capacidad”.

El mandato constitucional sobre igualdad en materia de género no fue abordado legislativamente en nuestro país hasta el dictado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que cumple con la obligación de trasposición de las Directivas comunitarias ya citadas en el apartado anterior, en cuya Exposición de Motivos se reconoce la insuficiencia del reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ante “la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica”, por lo que “resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”. En este sentido, su artículo 16 dispone que “Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”.

5. ESTUDIO ESTADÍSTICO

5.1. PODER LEGISLATIVO⁴

5.1.1. Congreso de los Diputados.

El porcentaje de mujeres en el Congreso es del 39,43% en la XII Legislatura (año 2.016), habiéndose incrementado progresivamente la participación femenina, que en la legislatura 1.993-1.996 era tan sólo del 16,29%. Candidaturas afectadas por el artículo 44 bis de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General introducido por la L.O. 3/2007.

5.1.2. Senado.

El porcentaje de mujeres en el Senado es del 39,90% en la XII Legislatura (año 2.016), habiéndose asimismo incrementado progresivamente la participación femenina, que en la legislatura 1.993-1.996 era tan sólo del 13,46%.

5.2. PODER EJECUTIVO

5.2.1 Gobierno de España⁵

En el año 2013, el porcentaje de mujeres miembros del Gobierno de España era del 28,57%.

4

⁴ Datos elaborados por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de la información de los resultados electorales publicados por la Dirección General de Política Interior.

5

Datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados en la Web del Gobierno de España.

5.2.2 Gobiernos autonómicos⁶

Tan sólo el 21,05% de las Comunidades Autónomas están presididas por mujeres, porcentaje que asciende al 44,12% cuando se trata de Consejeras (datos del año 2.015).

5.2.3 Alcaldías⁷

Únicamente contamos con un 19,09% de Alcaldesas en los municipios españoles (año 2.015)

5.2.4 Altos cargos de la Administración⁸

El porcentaje de mujeres ocupando altos cargos en la Administración del Estado era del 31,23% en el año 2.015.

5.3. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL Y ÓRGANOS CONSTITUCIONALES⁹

5.3.1 Tribunal Constitucional

En el año 2.016, tan sólo encontramos dos Magistradas en el Tribunal Constitucional, lo que representa un porcentaje de participación del 18,18%.

5.3.2 Consejo de Estado

Está conformado por mujeres en un 24,14% (datos de 2.016)

6

Datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados en las Webs de los Gobiernos autonómicos.

7

Datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

8

Datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

9

Datos elaborados por el Instituto de la Mujer a partir de los datos publicados en la Web de los distintos órganos

5.3.3 Consejo General del Poder Judicial

El 42,86% de sus Vocales son mujeres (datos de 2.016)

5.3.4 Tribunal de Cuentas

El 38,46% de sus miembros son mujeres (datos de 2.016)

5.3.5 Defensora del Pueblo

Desde el año 2.011 es una mujer, Soledad Becerril.

5.3.6 Junta Electoral Central

Tan sólo el 15,38% de sus miembros son mujeres (datos de 2.016)

5.3.7 Consejo Económico y Social

El 22,95% de sus miembros son mujeres (datos de 2.016)

5.4. PODER JUDICIAL¹⁰

Pese a que en la actualidad las mujeres son ya mayoría en la Carrera Judicial, las estadísticas relativas a la distribución por género en los cargos discrecionales continúa evidenciando una situación de infrarrepresentación femenina.

Así, el Tribunal Supremo únicamente cuenta con diez Magistradas, frente a los setenta y dos hombres que lo componen. Ninguna mujer ostenta una presidencia de Sala. No hay ninguna mujer en la Sala de lo Civil¹¹ y tan sólo una en la Sala de lo Penal.

10

Datos publicados en la Web del Consejo General del Poder Judicial

¹¹ Recientemente ha sido nombrada D^a María de los Ángeles Parra Lucán Magistrada de la Sala Primera del Tribunal Supremo. Real Decreto 69/2017, de 4 de febrero (BOE 28 de febrero de 2017)

En la Audiencia nacional hay veinticuatro Magistradas frente a cuarenta Magistrados. Ninguna mujer ostenta una presidencia de Sala.

Los Tribunales Superiores de Justicia cuentan con ciento setenta Magistradas y con trescientos dieciseis Magistrados. Sólo uno de los diecisiete Tribunales Superiores de Justicia es presidido por una mujer (TSJ Comunidad Valenciana).

Finalmente, y en cuanto a las distintas Audiencias Provinciales del territorio nacional, se encuentran ocupando plaza en las mismas trescientas cincuenta y nueve Magistradas, frente a quinientos noventa y un Magistrados. Tan sólo nueve mujeres presiden una Audiencia Provincial.

5.5. CARRERA FISCAL¹²

Los datos estadísticos sobre presencia femenina en la Carrera Fiscal reproducen la situación de infrarrepresentación ya aludida. A pesar de que las mujeres representan el 63% de los miembros de la Fiscalía española desde el año 2014 (62% en 2013), en 2016 tan sólo ostentaban el 28% del total de los cuadros directivos, frente al 72% que eran desempeñados por hombres.

En la actualidad, entre los Fiscales de Sala únicamente encontramos a siete mujeres frente a veintiún hombres, lo que supone una representación femenina del 25%. Sólo tres mujeres ostentan el cargo de Fiscal Superior de la Comunidad Autónoma (Castilla y León, Asturias y Cantabria)¹³. En cuanto a distribución de Jefaturas en las Fiscalías Provinciales, treinta y una están ocupadas por hombres y trece por mujeres, resultando así un porcentaje del 70%-30%. Finalmente, las Jefaturas de las Fiscalías de Área arrojan un resultado algo más paritario: diecisiete hombres frente a diez mujeres, lo que supone que el 37% de las Fiscales Jefes de Área son mujeres. Como podemos observar al desgranar los datos de representación femenina, la situación encaja perfectamente en la definición antes ofrecida del llamado “techo de cristal”: masiva presencia en las bases, que va reduciéndose en los cuadros intermedios hasta casi desaparecer en los superiores.

¹² Datos publicados en las Memorias anuales de la Fiscalía General del Estado. Indicadores sociológicos de la Carrera Fiscal. Unidad de Apoyo de la Fiscalía General del Estado.

¹³ Por RD 163/17 y RD 167/17, ambos de 24 de febrero (BOE 25 de febrero de 2017) se nombró Fiscal Superior de Andalucía a D^a Ana Tárrago Ruiz y del País Vasco a D^a María del Carmen Adán del Río.

CUADROS DIRECTIVOS DE LA CARRERA FISCAL

Comunidad Autónoma	Fiscal de Sala		Fiscal Jefe		Fiscal Jefe de Área		Fiscal Superior CCAA	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Órganos Centrales	7	21	0	0	0	0	0	0
Andalucía	0	0	3	5	4	2	0	1
Aragón	0	0	0	3	0	0	0	1
Asturias	0	0	0	0	0	1	1	0
Canarias	0	0	1	1	0	1	0	1
Cantabria	0	0	0	0	0	0	1	0
Castilla - La Mancha	0	0	2	3	0	0	0	1
Castilla y León	0	0	2	7	1	0	1	0
Cataluña	0	0	1	3	2	4	0	1
Comunitat Valenciana	0	0	1	2	1	2	0	1
Extremadura	0	0	1	1	0	1	0	1
Galicia	0	0	0	4	2	1	0	1
Illes Balears	0	0	0	0	0	1	0	1
La Rioja	0	0	0	0	0	0	0	1
Madrid	0	0	0	1	0	3	0	1
Murcia	0	0	0	0	0	1	0	1
Navarra	0	0	0	0	0	0	0	1
País Vasco	0	0	2	1	0	0	0	1

Echando mano de los datos estadísticos de años anteriores, nos percatamos de que no es esta una situación que se vaya resolviendo por sí misma y de manera natural con el simple paso del tiempo. De hecho, la presencia femenina en los cuadros directivos de la Carrera Fiscal ha ido sufriendo un marcado carácter descendente. Así, en el año 2013 encontrábamos en puestos de Jefatura a treinta mujeres frente a cincuenta y seis hombres, que suponía una representación que, aunque no podemos llamar paritaria, sí se acercaba más al concepto de tal, con una distribución del 65%-35%. En el año siguiente, el porcentaje caía al 68%-32%, que en 2015 continuaba desequilibrándose al 70%-30%.

En cuanto a la composición del actual Consejo Fiscal, todos los miembros natos son hombres, mientras que entre los miembros electivos cuenta con cinco Consejeros y con cuatro Consejeras.

6. ANÁLISIS DE LAS POSIBLES CAUSAS DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

6.1. PRINCIPIOS DE MÉRITO Y CAPACIDAD.

El artículo 103.3 de la Constitución Española consagra los principios de mérito y capacidad en el acceso a la función pública. Esta concepción esencialmente meritocrática rige no sólo en el acceso sino que ha de presidir toda la vida profesional del funcionario público, la promoción y la política de nombramientos discrecionales. Por tanto, en atención a los datos estadísticos anteriores, ¿hemos de pensar que las mujeres no accedemos en la misma proporción que los hombres a los altos puestos de poder porque no cumplimos suficientemente estos principios de mérito y capacidad? El planteamiento mismo de esta cuestión resulta ya de por sí tan peregrino que no me molestaré siquiera en argumentar en favor de la capacidad femenina. Baste únicamente apuntar que en 2014 el 57,31% de las licenciadas universitarias eran mujeres, y que en 2011 el 56% de los premios de fin de estudios fueron concedidos también a mujeres.¹⁴

Otra ha de ser, por tanto, la causa de que las mujeres resultemos designadas en menor número que los hombres para el desempeño de cargos directivos.

6.2. RAZONES DE EDAD Y ANTIGÜEDAD.

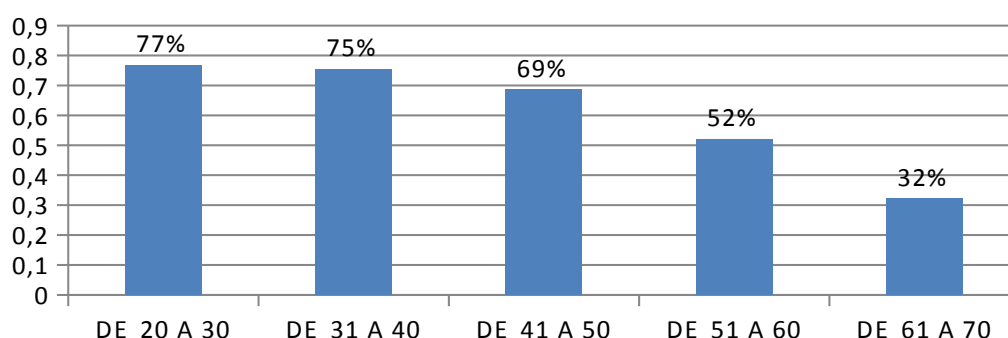
La existencia de un “techo de cristal” en las carreras judicial y fiscal ha venido siendo frecuentemente justificada, explicada o directamente negada con motivo de la tardía llegada de la mujer a las mismas¹⁵, de modo que, según este argumento, el segmento de población femenina con suficiente experiencia y antigüedad en la carrera sería aun escaso estadísticamente hablando, lo que haría difícil encontrar candidatas adecuadas para acceder a puestos de designación discrecional. Veamos si esta afirmación se corresponde con la realidad sociológica de la carrera fiscal.¹⁶

14 Últimos datos disponibles. Datos elaborados por el Instituto de la Mujer.

15 La prohibición de acceso fue levantada por Ley de 28 de diciembre de 1.966. La primera Jueza que tomó posesión de su cargo en España fue Josefina Triguero, que accedió en el año 1.977.
(P.Fernández Pérez, *Presencia de mujeres en la Carrera Fiscal: estudio sobre su participación en los puestos de poder, 2006-2008*)

16 Datos correspondientes a la Memoria de la Fiscalía General del Estado de 2016.

Porcentaje de Mujeres por Rango de Edad



Los datos estadísticos nos revelan, por contra, una realidad muy diferente. Como podemos ver en el cuadro anterior, las mujeres suponen un porcentaje superior a la mitad de la carrera en todas las franjas de edad a excepción de la que abarca de los 61 a 70 años. Sin contar ya los aplastantes porcentajes en los segmentos más jóvenes, en la franja comprendida entre los 41 y 50 años la presencia de las mujeres es del 69%, que desciende al 52% -aun y así más de la mitad- en el arco de edad entre los 51 y los 60 años.

A la luz de los anteriores indicadores sociológicos, no podemos seguir pensando que nos encontramos ante una falta objetiva de candidatas con suficiente edad y experiencia. Correlativamente con ello, no podemos aceptar que la paridad vaya a llegarnos de manera natural con el mero trascurso del tiempo, que la situación actual se vaya a corregir espontáneamente a medida que la población femenina de base vaya alcanzando la edad y la experiencia requerida para acceder a puestos de mayor responsabilidad. La distribución femenina en los estratos de mayor edad y experiencia está ya, en la actualidad, perfectamente equilibrada con la masculina.

No puede ser tampoco esta, por tanto, la razón que buscamos.

6.3. EL MENOR NÚMERO DE SOLICITANTES

Otro argumento que suele aflorar cuando se aborda la cuestión de la desproporción de sexos en los puestos directivos, de jefatura o de poder es el del menor número de mujeres que presentan sus candidaturas para dichos puestos.

¿Solicitamos efectivamente las mujeres los cargos directivos en menor medida que los hombres? ¿Existe una tendencia femenina a presentar menor proporción de candidaturas que nuestros homólogos masculinos? ¿Somos las mujeres, en general, menos ambiciosas en nuestras aspiraciones profesionales?

Quiero huir aquí de psicologismos y esencialismos sobre la naturaleza y los valores que se entienden como naturalmente femeninos, puesto que creo que no existe la Mujer como tal -aquella vinculada al llamado “eterno femenino”-, sino las mujeres. Sin embargo, como fenómeno sociológico y antropológico sí creo que podemos hablar de una “cultura femenina”, entendiendo por cultura “el conjunto de modelos heredados que permiten a los individuos comunicar y al mismo tiempo perpetuar y desarrollar saberes y actitudes ante la vida”¹⁷

Como manifestación de esos modelos heredados, y aunque paulatinamente se va abandonando el modelo de familia tradicional, las mujeres realizan de media el 70% de las labores domésticas y de cuidado de hijos, y dedican dos horas diarias más que los hombres al hogar y la familia¹⁸. Resulta muy revelador en este sentido que el 93,33% de las excedencias por cuidado de hijos sean solicitadas por mujeres¹⁹, con el consiguiente paréntesis en su vida profesional y distribución de roles familiares. En este sentido, M. A. García de León ha hablado de la “unidimensionalidad” masculina frente a la “fragmentación” femenina como modelo cultural, de modo que “sólo un reducido número de mujeres puede decirse que esté trabajando en condiciones objetivas de igualdad con los hombres, y subjetivamente entregándose al trabajo en la forma unidimensional en que ellos lo hacen, es decir, tomarlo como eje vital”²⁰. Por contra, “muestra esa cultura femenina horizontes vitales abiertos, identidades cambiantes y fragmentadas (...) que no tienen un eje unidireccional en el trabajo, por tanto (...) las fugas de tiempo, recursos y energía son moneda corriente”²¹.

Podemos hablar también de una “hiperselección”, o sobreselección social y psíquica que actuaría como una suerte de “darwinismo social”, de modo que a la selección estándar o normal se uniría una selección social de acuerdo con el modelo masculino que genera unos costes diferenciales, y que a la mujer le “requiere unos rendimientos excepcionales (...) ya que están siempre en el punto de mira de la observación social”, por lo que “se requieren (...) mujeres con una fortaleza personal y

17 L. Méndez, *Antropología de los pueblos de España*, Madrid, Taurus, 1991.

18 Datos del Instituto Nacional de Estadística

19 Datos elaborados por el Instituto de la Mujer (año 2015)

20 M.A. García de León, *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Cátedra, 2002, p. 53

21 *Íbid*, p. 239.

psíquica enorme, a diferencia discriminatoriamente de las medianías masculinas (...), medianías toleradas, bien vistas y, en todo caso, que pasan inadvertidas”.²²

Finalmente, cabe encontrarnos con la aplicación de un saber práctico, una forma de realismo, que desanimaría a las mujeres a presentar sus candidaturas al intuir que serán discriminadas, que se les va a exigir más que a los hombres, que, como se decía anteriormente, van a ser “hiperseleccionadas”.

6.4. SESGO DE GÉNERO

Finalmente, resulta imprescindible analizar si persiste un sesgo de género en los nombramientos y en acceso de las mujeres a los puestos de poder, de manera que se produzca una genérica relegación de las mismas en favor de los hombres que se encuentren en igualdad -o incluso en inferioridad- de méritos y capacidades.

Buen ejemplo de ello es el estudio llevado a cabo por la Universidad de Yale publicado en la revista *Proceedings* en octubre de 2012 que se ha denominado el “efecto John-Jennifer”, y en el que se elaboraron dos currículums ficticios con méritos idénticos, uno bajo el nombre de John y el otro bajo el de Jennifer, y se entregaron a 137 profesores de Universidad a los efectos de su valoración. El resultado fue que los evaluadores consideraron que el candidato masculino era significativamente más competente que la candidata femenina. Asimismo, se observó que el sexo de los evaluadores no modificaba esencialmente los resultados, apreciándose por tanto un sesgo de género tanto en los hombres como en las mujeres.

El sesgo de género supone un excedente de valoración masculina, un automatismo neutro de autoridad. Así, Anna Jónasdóttir ha señalado que “*el excedente de valoración invertido en los hombres los dota de autoridad masculina (...) y esta autoridad tiene apariencia de no ser masculina, sino humana en general y generada exclusivamente de los méritos logrados de forma individual*”.²³

Esta preterición -más o menos inconsciente- de la mujer en los puestos de poder ha sido relacionada por autoras como Amelia Valcárcel con el hecho de que las mujeres sean sistemáticamente desestimadas por los sistemas de cooptación. Dichos sistemas -la selección de los nuevos miembros de una corporación por los que ya forman parte de la misma- además están fuertemente vinculados con lo que el feminismo inglés ha denominado *Old Boy's Club*, al referirse a la influencia de las relaciones extraprofesionales de electores y elegidos, relaciones éstas de las que suelen verse excluidas las candidatas femeninas, ya por afinidades ya por las fugas de tiempo y recursos antes mencionadas.

²² *Íbid*, p. 51.

²³ A.G. Jónasdóttir, *El poder del amor. ¿Le importa el sexo a la Democracia?* Madrid, Cátedra, 1993.

Tal y como advierte García de León²⁴, las mujeres están viviendo un proceso de cambio social que puede definirse en términos de “aculturación”, entendiendo por tal el proceso por el cual un individuo o grupo adquiere las características culturales de otro, a través del contacto directo o la interacción, y ello en estrecha conexión con los fenómenos de conflicto socio-cultural. Así, el grupo dominante impone su cultura a través de las técnicas, instituciones y valores que son ajenos al dominado. De esta manera, al acceder las mujeres a posiciones de poder antes copadas únicamente por los hombres, estas se van adaptando a los valores culturales del grupo. Sin embargo, como también señala la autora, en esta adaptación las propias mujeres impondrán también los elementos propios de la cultura femenina, produciéndose una contaminación entre modelos.

Sin perjuicio de la posible concurrencia, como hemos visto, de otros factores que influyan en la infrarrepresentación femenina, ¿es un de ellos el sesgo de género en los nombramientos en las carreras judicial y fiscal? A este respecto, resulta relevante el examen de la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala Tercera) 2039/2016, de 10 de mayo, que estimó en parte el Acuerdo del Consejo General del Poder Judicial de fecha 29 de enero de 2015 por el que se nombró Presidente del Tribunal de Justicia de Murcia a un candidato masculino en detrimento de la candidata femenina, pese a que esta ostentaba más antigüedad y mejor puesto en el escalafón, así como méritos iguales o incluso superiores que aquél. El TS anuló el acuerdo esencialmente por falta de motivación suficiente, con retroacción de las actuaciones. Finalmente, resultó nombrado de nuevo el mismo candidato. En idéntico sentido, el nombramiento del Presidente de la Audiencia Provincial de Barcelona en detrimento de una candidata femenina con mayor antigüedad y mejor puesto en el escalafón estuvo acompañado de una gran polémica ante la posibilidad de haber incurrido asimismo en un sesgo de género.

7. ¿EXISTE ALGUNA SOLUCIÓN?

7.1. EL SISTEMA DE CUOTAS

Ya hemos referido que el sistema de cuotas es aquél que aspira a establecer una participación paritaria en cuanto al género en los puestos de toma de decisiones y en la participación en el poder público, de manera que ambos sexos estén representados en un 50% o, al menos, que ninguno de los sexos tenga una representación inferior al 40% ni superior al 60%.

²⁴ M.A. García de León, *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*, Cátedra, 2002.

El sistema de cuotas se caracteriza además por su provisionalidad, por cuanto su espíritu es corregir la inercia social, eliminando los obstáculos estructurales que inclina la balanza hacia las candidaturas masculinas, y aspira a un cambio de principios y valores en la sociedad que culmine con una distribución más justa de las posiciones de poder y de toma de decisiones.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, tras reconocer en su Exposición de Motivos la insuficiencia del principio formal de igualdad ante la ley recogido en el artículo 14 de la Constitución, establece, por un lado, un tipo de cuota que podríamos llamar “indicativa”, acogiendo como principio rector de las políticas de nombramientos el de paridad e igualdad de género pero sin imponer cuantitativamente la presencia femenina, sino promoviendo la “presencia equilibrada de mujeres y hombres”. La composición equilibrada a efectos de la Ley se define en su Disposición Adicional Primera como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

Así, el artículo 16 establece que “los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”; el artículo 52 señala que “el Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda”; el artículo 53 declara que “todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”, y en el mismo sentido el artículo 54: “La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”.

Sin embargo, en materia de listas electorales sí va más allá la Ley Orgánica, y establece un sistema de cuotas obligatorio al modificar su Disposición Adicional Segunda la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, de Régimen Electoral General, añadiendo un artículo 44 bis conforme al cual “Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir

sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico (...)"

Como consecuencia directa de ello, así como de las cuotas voluntarias que ya venían autoimponiéndose algunos partidos políticos, un somero examen de los datos estadísticos recogidos anteriormente revela que el poder más paritario en la actualidad es el Parlamento, con una representación femenina muy cercana al 40%.

Contra el artículo 44 bis de la LOREG se presentó recurso y cuestión de inconstitucionalidad, que fueron resuelto acumuladamente y desestimados ambos por la Sentencia del Tribunal Constitucional 12/2008, de 29 de enero. Dicha Sentencia, en su Fundamento Jurídico Tercero señaló que "pretendiendo la igual participación efectiva de hombres y mujeres en la integración de las instituciones representativas de una sociedad democrática, no establece una medida de discriminación inversa o compensatoria (favoreciendo a un sexo sobre otro), sino una fórmula de equilibrio entre sexos, que tampoco es estrictamente paritaria, en cuanto que no impone una total igualdad entre hombres y mujeres, sino la regla de que unos y otras no podrán integrar las candidaturas electorales en una proporción inferior al 40 por 100 (o lo que es lo mismo, superior al 60 por 100). Su efecto, pues es bidireccional, en cuanto que esa proporción se asegura igualmente a uno y otro sexo". El Tribunal Constitucional ya se había pronunciado en diversas ocasiones anteriores declarando la plena constitucionalidad de medidas de acción positiva (SSTC 128/87, 216/91, 28/92, 16/95, entre otras), desprendiéndose de su doctrina que la acción positiva en el ordenamiento jurídico español goza de legitimidad plena, pudiendo considerarse incluso exible en tanto que es instrumento indispensable para lograr las condiciones de igualdad que propugna el artículo 9.2 CE. Se justifica a partir de la interpretación conjunta de esta disposición y el artículo 14 CE y la obligada toma en consideración (art.10.2 CE.) de las normas internacionales sobre discriminación por razón de sexo (la Convención de Naciones Unidas de Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres- CEDAW y la normativa comunitaria), señalando que "la tutela antidiscriminatoria no sólo es compatible sino que incluso, en ocasiones, impone compensar la desigualdad de oportunidades entre los sexos mediante acción positiva"²⁵

Sin embargo, la polémica sobre las cuotas es constante, argumentándose en ocasiones que van en contra de un sistema de elección basado en el mérito y la capacidad, y que "humillan" a las mujeres, por cuanto las rebajan a un sistema de selección cuantitativo y no cualitativo. No puedo compartir en modo alguno estas opiniones, como ya hemos dicho anteriormente porque las cuotas y la democracia paritaria no suponen el otorgamiento de unas condiciones de salida más ventajosas para las mujeres, sino que únicamente buscan un equilibrio representativo entre personas con idénticos méritos, currículums, logros y capacidades, removiendo únicamente los obstáculos estructurales que se imponen a las mujeres por el hecho de serlo. No se

²⁵ O. Burgos García, *Paridad y acción positiva*

puede aceptar esa sombra de duda que se extiende únicamente sobre las mujeres, que, abundando el lo ya dicho sobre su “hiperselección”, han de probar unas capacidades y un rendimiento extraordinario, frente a la medianía masculina que ocupa o puede ocupar masivamente y sin mayor crítica los puestos de decisión, cuya capacidad no es nunca puesta en tela de juicio. Creemos que, como en cualquier otro ámbito de iniquidad social, el poder público debe garantizar el restablecimiento de la situación injusta mediante su intervención, y no dejar la solución del problema a una supuesta autorregulación de corte marcadamente liberal.

7.2. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

Como se ha referido anteriormente, uno de los factores que puede influir en la infrarrepresentación femenina, mediante la autoexclusión de la mujer en la presentación de candidaturas, es la menor disponibilidad del tiempo a causa de una mayor dedicación a la vida personal y familiar. Por ello, una de las soluciones por las que ha de pasar la plena equiparación de géneros es necesariamente la de la regulación de unas condiciones laborales y profesionales que permitan plenamente la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, fomentando además la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, ya que, como señalan M. Bustelo y E. Lombardo²⁶, si la norma es la igualdad, las políticas que tienen como objetivo la conciliación deben fomentar una transformación de las relaciones de género.

Sin embargo, el marco normativo tiende a identificar conciliación con la búsqueda de modelos que ayuden a la mujer a combinar mejor el trabajo reproductivo con el productivo, localizando el problema en la organización del trabajo más que en la organización familiar, lo que abunda en el tratamiento de la mujer como principal responsable del cuidado al erigirlas en principal objetivo de las medidas de conciliación. Así, “la maternidad se representa como el nudo de la problemática de la conciliación, lo cual indica que la construcción social y cultural de las mujeres como cuidadoras está profundamente arraigada en la sociedad española y aparentemente justifica la actual asignación de derechos”²⁷.

De esta manera, el principal instrumento de las políticas de conciliación lo han constituido los permisos y licencias por maternidad, así como las excedencias para el cuidado de hijo. La baja por maternidad fue considerada una enfermedad común hasta 1.995, año en que también se reguló la excedencia. La Ley 39/1.999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, por su parte, introdujo la posibilidad de transferir hasta diez semanas de las dieciséis de baja por maternidad a los padres. Sin embargo, en 2003 el 98% de los permisos fueron

²⁶ M. Bustelo y E. Lombardo, *Políticas de igualdad en España y en Europa*, Cátedra, 2009, 2ª ed.

²⁷ *Ibid*, p. 48

concedidos a las madres, y los hombres solicitaron el 3,6% del total de las excedencias por cuidado de hijo y otros miembros de la familia²⁸. Así, el trabajo reproductivo y de cuidado se abordó más bien como problema individual a resolver en la intimidad familiar sin intervención del Estado.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece una nueva regulación sobre permisos parentales, incluyendo un permiso de paternidad propio, si bien con una duración muy alejada de las dieciséis semanas atribuidas a la madre, esto es, dos semanas extensibles a cuatro a los seis años de entrada en vigor de la Ley Orgánica.²⁹

Así las cosas, la igualdad efectiva de la mujer y la equiparación de sus condiciones laborales y profesionales, así como la disponibilidad de su tiempo en relación al disponible por el hombre, no podrá hacerse realidad hasta que no trascendamos del concepto de “conciliar” hasta el de “corresponsabilizar”, de manera que las responsabilidades de los trabajos reproductivos y de cuidado y el reparto del tiempo en dichas tareas resulte equitativo, mediante su fomento por los poderes públicos a través medidas tendentes a ello e informadas por este principio y estas concepciones relativas a la estructura familiar.

En cuanto a la Carrera Fiscal, el artículo 52 de la Ley 50/1.981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal remite al desarrollo reglamentario el régimen de permisos y licencias, “inspirados (...) en lo dispuesto para Jueces y Magistrados en la Ley Orgánica del Poder Judicial”. Huérfanos por tanto de dicho desarrollo reglamentario –recordemos que el vigente Reglamento fue aprobado por Decreto 437/1969, de 27 de febrero, y por tanto se trata de una norma preconstitucional que ninguna previsión contiene al respecto- hemos de remitirnos a las previsiones de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Jucial. Los permisos y licencias vienen regulados en el artículo 373 de dicha Ley Orgánica, cuyo apartado segundo se refiere a las licencias para los casos de parto, adopción y acogimiento, remitiéndose a su vez a la legislación general sobre la materia, si bien con las adaptaciones introducidas reglamentariamente. Sin embargo, dicha norma parece dirigida tan sólo a Juezas y Magistradas, dado que el apartado 6 regula específicamente el permiso de paternidad en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, cuantificándose éste en quince días. Asimismo, el apartado 7 regula el derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como por razón de la violencia de género, remitiéndose también a la regulación reglamentaria. Vemos por tanto que, aunque nos dirijamos a la regulación de la LOPJ, ésta no deja de ser fragmentaria, pues en muchos casos se remite a su desarrollo reglamentario.

²⁸ *Íbid*, p. 43

²⁹ La entrada en vigor de la extensión a cuatro semanas del permiso de paternidad se prorrogó finalmente hasta enero de 2017

Por su parte, el Reglamento 2/2011 de la Carrera Judicial, aprobado por Acuerdo de 28 de abril de 2011, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, regula en su artículo 218 el permiso de maternidad de las Juezas y Magistradas –que sólo podrá ser disfrutado por el otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre- pudiendo la madre optar porque el otro progenitor disfrute de una parte del mismo, ya sea simultánea o sucesivamente. El artículo 219 recoge el disfrute de la licencia en caso de adopción o acogimiento de la misma duración. El permiso de paternidad, por su parte, se regula en el artículo 221 cuantificándose en quince días, sin perjuicio del permiso compartido antes referido. Dicho permiso de paternidad debería entenderse extendido desde el 1 de enero de 2017 a cuatro semanas, por aplicación de las disposiciones ya referidas de la Ley Orgánica 3/07. Finalmente, los artículos 223 y 224 regula el disfrute de los permisos, licencias y reducciones de jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral que, salvo en los supuestos de lactancia, no discrimina entre mujeres y hombres.

Como vemos, toda la regulación anterior sigue abundando en lo ya dicho, por cuanto las tareas reproductivas y de cuidado se continúan conceptuando como una labor esencialmente femenina, concibiéndose al progenitor paterno como un ayudante o asistente, y en todo caso, tomándose como patrón un modelo familiar tradicional.

Por ello, aun resta por dar un gran paso para que legislativamente se acoja el principio de corresponsabilidad que, como decíamos, ha de presidir un modelo familiar que permita el pleno desarrollo personal y profesional de la mujer en idénticas condiciones que el hombre, con permisos de paternidad y maternidad equiparables e intransferibles, a fin de no dejar simplemente como problema íntimo familiar la organización del cuidado y del trabajo, pues como hemos visto esto viene a abundar en el mantenimiento de los roles y estereotipos de género.

7.3. TRANSPARENCIA.

La necesidad de transparencia y motivación en las decisiones sobre nombramientos para cargos de designación discrecional es básica en cualquier sistema democrático. Como ya sabemos, discrecionalidad nunca puede suponer arbitrariedad, y cualquier nombramiento debe estar sujeto siempre a los principios constitucionales de mérito y capacidad del artículo 103.2 de la Constitución Española.

Dicha transparencia y motivación permitiría el control e identificación de los posibles sesgos de género presentes en una decisión, así como la valoración de si la misma es acorde con las exigencias que a los poderes públicos impone la Ley Orgánica 3/2007. La publicidad de los currículums de los candidatos y candidatas permitirá hacer una comparación objetiva entre los distintos méritos, a fin de valorar si la decisión es objetiva o en la misma persisten estereotipos sexistas a erradicar.

Una sociedad democrática debe poder conocer qué motivos y qué principios han llevado a la designación de un cargo público. La publicidad sobre nombramientos, identidad de todos los candidatos y candidatas, el acceso al currículum y méritos de cada uno de ellos y ellas, así como la motivación de la decisión final, no sólo supone un necesario ejercicio de transparencia, sino que cristaliza en un control democrático y favorece la autorregulación del órgano competente para el nombramiento, pues sabe que sus decisiones quedarán expuestas a la sociedad.



BIBLIOGRAFÍA

AMORÓS, Celia. *Dimensiones de poder en la teoría feminista*.

BODELÓN GONZÁLEZ, Encarna. *Las leyes de igualdad de género en España y Europa: ¿Hacia una nueva ciudadanía?*. LESIGUALGE, Modelos de legislación en materia de igualdad de género: presupuestos filosófico-jurídicos e impacto jurídico-social. Universidad Autónoma de Barcelona.

BOIX, Montserrat. *La representación de las mujeres y la lucha por la paridad: aproximación històrica*. Mujeres en red.

BURGOS GARCÍA, Olga. *Paridad y acción positiva*. Máster Género e Igualdad. Universidad Pablo Olavide.

BUSTELO, María y LOMBARDO, Emanuela. *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Cátedra, 2009, 2ª ed.

FERNÁNDEZ PÉREZ, Pilar. *Presencia de las mujeres en la Carrera Fiscal: estudio sobre su participación en los puestos de poder*. Programa de Doctorado “Procesos políticos contemporáneos”, Universidad de Santiago, 2008.

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia. *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Cátedra, 2002.

MIYARES, Alicia. *La paridad como derecho*. Mujeres en red.

VALCÁRCEL, Amelia. *Feminismo en el mundo global*. Cátedra, 2012, 2ª ed.

VALCÁRCEL, Amelia y ROMERO, Rosalía. *Los desafíos del feminismo ante el S. XXI*. Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla, 2000.

VERGE MESTRE, Tania. *Cuotas voluntarias y legales en España. La paridad a examen*. Revista Española de Investigación Sociológica nº 123, 2008.



Centro de
Estudios
Jurídicos