

Acceso y promoción de la mujer en el empleo público. Discriminación por razón de género en España y Europa.

[02/02/2024](#) - [Estudios y Comentarios](#)

En el ámbito de la Administración Pública, a pesar de que no debería darse ningún tipo de discriminación gracias a los principios constitucionales que garantizan que el acceso se haga, en régimen de igualdad, por estrictas razones de mérito, capacidad, también la encontramos. Y aunque la existente por razón de género es menor en la Administración Pública que en la empresa privada, dado que cualquier persona puede acceder mediante pruebas selectivas objetivas e iguales para todas ellas, no obstante debemos hablar de brecha salarial o techo de cristal como formas de discriminación por género en la propia función pública. Por esta razón es importante tomar conciencia de que existen todavía muchas barreras sociales que sitúan a las mujeres en un segundo plano y que dificultan su plena participación en el ámbito laboral y, más concretamente, en el empleo público.

Ana María De la Encarnación es Profesora Titular de Derecho Administrativo en la Universitat de València

El artículo se publicó en el número 65 de la Revista General de Derecho Administrativo (Iustel, enero 2024)

RESUMEN: Una de las barreras a las que históricamente han hecho frente las mujeres en el acceso al mercado laboral es la discriminación por género. A pesar de que su número es cada vez mayor en el ámbito laboral, se ha puesto de manifiesto que, de forma general, hay una mayor tasa femenina de desempleo, que las mujeres perciben una menor retribución salarial desempeñando los mismos puestos de trabajo que los hombres, que suelen realizar los trabajos de categoría inferior y suelen ser contratadas a tiempo parcial. Por lo que, aún en el siglo XXI, persiste el reto de lograr sociedades en las que no se discrimine por razón de género. Si bien ha habido grandes avances, las luchas de las mujeres no han logrado la efectividad que a estas alturas deberían haber conseguido.

En el ámbito de la Administración Pública, a pesar de que no debería darse ningún tipo de discriminación gracias a los principios constitucionales que garantizan que el acceso se haga, en régimen de igualdad, por estrictas razones de mérito, capacidad, también la encontramos. Y aunque la existente por razón de género es menor en la Administración Pública que en la empresa privada, dado que cualquier persona puede acceder mediante pruebas selectivas objetivas e iguales para todas ellas, no obstante debemos hablar de brecha salarial o techo de cristal como formas de discriminación por género en la propia función pública. Por esta razón es importante tomar conciencia de que existen todavía muchas barreras sociales que sitúan a las mujeres en un segundo plano y que dificultan su plena participación en el ámbito laboral y, más concretamente, en el empleo público.

ACCESS AND PROMOTION OF WOMEN IN THE PUBLIC SERVICE: GENDER DISCRIMINATION IN SPAIN AND EUROPE

ABSTRACT: Gender discrimination has historically posed a significant barrier for women entering the labor market. Despite the increasing presence of women in the workforce, prevailing trends reveal a higher female unemployment rate, disparate remuneration for comparable roles, frequent assignment to lower-tier

positions, and a prevalence of part-time employment. This underscores the ongoing challenge of achieving gender-neutral societies in the 21st century. Although substantial progress has been made, the impact of women's endeavors has not reached its full potential.

Within the realm of Public Administration, despite constitutional principles mandating entry based on merit, capacity and equality, discriminatory practices persist. While gender-based bias within the Public Administration is less pronounced compared to the private sector, as entry is governed by standardized and impartial selection procedures, issues such as the gender pay gap and the existence of a glass ceiling persist.

Consequently, it is imperative to recognize the persistent social barriers that relegate women to subordinate roles and hinder their complete engagement within the workforce, particularly in the domain of public employment.

I. INTRODUCCIÓN

Sin duda, la incorporación masiva de las mujeres a los mercados de trabajo en las economías más industrializadas desde la década de los años 60 del pasado siglo, a las tareas productivas y remuneradas, esto es al sistema económico, y no solo a las reproductivas y de cuidado -el mundo del “no trabajo”, el ámbito familiar y doméstico y actividades próximas-, y progresivamente a la vida económica, política, cultural y social(1), fue un fenómeno decisivo e irreversible; uno de los cambios sociales más profundos, si no el más profundo, del siglo XX, que tuvo en su origen y tiene en su desarrollo el valor y el derecho a la igualdad y la lucha contra las discriminaciones por causa de sexo y género femeninos.

Este derecho a la igualdad alcanzó su máximo reconocimiento en el artículo 14 de la Constitución Española (2) (en adelante CE), al reconocerlo como un derecho fundamental de toda la ciudadanía en un sentido amplio, que supone el rechazo no sólo a la discriminación entre los sexos, sino también a la que se origine por el nacimiento, raza, religión, ideología y cualquier otra condición, con diversas y necesarias conexiones a lo largo del texto constitucional, como el deber del art. 9.2 que impone a los poderes públicos la tarea de promover la igualdad real y efectiva(3).

Su plasmación en el ordenamiento jurídico español ha posicionado la igualdad como piedra angular de todo el edificio constitucional, siendo uno de los derechos más invocados en los recursos de amparo y, por tanto, sobre el que recae numerosa jurisprudencia constitucional(4). La labor desempeñada por el Tribunal Constitucional ha sido decisiva, ya que a través de sus pronunciamientos ha ido desterrando de nuestro ordenamiento las normas preconstitucionales con contenidos discriminatorios para ciertos colectivos, estableciendo los criterios que permiten distinguir entre una diferencia de trato justificada y otra discriminatoria y, por tanto, constitucionalmente inadmisibles -desigualdad de los supuestos de hecho; finalidad constitucionalmente legítima; congruencia entre el trato desigual, el supuesto de hecho que lo justifica y la finalidad que se persigue; y proporcionalidad entre los elementos anteriores-. Ha otorgado a las condiciones personales explícitamente enunciadas en el art. 14 CE (nacimiento, raza, sexo, religión y opinión) el tratamiento de “categorías sospechosas de discriminación”, por ser las que mayor número de discriminaciones han generado históricamente, estableciendo que todo trato desigual basado en alguna de esas circunstancias debe ser sometido a un escrutinio especialmente riguroso, necesitando un plus de fundamentación de su objetividad y razonabilidad para pasar el test de constitucionalidad. Ha admitido, con ciertas cautelas, la compatibilidad de las leyes singulares o de caso único con el principio de igualdad(5). Por último, ha defendido la necesidad de hacer una interpretación dinámica y abierta de la igualdad formal del art. 14 CE, a fin de hacerla compatible con la igualdad real y efectiva de que habla el art. 9.2, lo que le ha llevado, entre otras cosas, a prohibir cualquier trato desigual que sea motivado por razones especialmente odiosas y rechazables que afectan a colectividades concretas, que históricamente han estado en clara desventaja por poseer uno de los rasgos a los que expresamente se refiere el precepto, entre los que se encuentra el sexo(6). De ahí la admisión de la validez constitucional de las medidas de acción positiva y de discriminación inversa en relación con grupos sociales desfavorecidos(7).

La Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2011, de 14 de marzo, recoge la evolución jurisprudencial en este ámbito cuando dice que “la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) tiene su razón de ser en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad, en la vida social y jurídica, de la población femenina, singularmente en el ámbito del empleo y de las condiciones laborales, situación que se traduce en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo(8).

De ahí que hayamos afirmado que la interdicción de la discriminación por razón de sexo implica, no sólo la proscripción de aquellos tratamientos peyorativos que se fundan ya en la pura y simple constatación del sexo de la persona, ya en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres(9), sino también la adopción de medidas que tratan de asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de la mujer y del hombre, por lo que las medidas legales que tratan de compensar las desventajas reales que para el acceso al trabajo o la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre no podrían considerarse opuestas al principio de igualdad, sino, al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes, para hacer realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el art. 9.2 CE(10).

Sin embargo, en el caso de las mujeres, este reconocimiento del derecho a la igualdad y a la no discriminación en nuestro ordenamiento jurídico sigue siendo más formal que real, ya que continúa existiendo un abismo entre la igualdad legal y la desigualdad real(11). La discriminación sufrida por las mujeres es la más antigua y persistente en el tiempo, la más extendida en el espacio, la más primaria y la que afecta al mayor número de personas, porque siempre se añade a las demás discriminaciones(12).

Es cierto que existe un reconocimiento explícito de la igualdad formal entre los sexos, pero al tiempo subyace la idea de que esto no es suficiente, ya que la misma Constitución plantea la necesidad de que los propios poderes públicos remuevan, quiten obstáculos y promuevan todas las condiciones necesarias para hacerla efectiva.

Parece plantearse, así, la contradicción de que la igualdad en el plano formal y legal, siendo una condición imprescindible, no conlleva las condiciones estructurales necesarias para que la igualdad sea real y efectiva. En la lucha contra la discriminación por razón de sexo la acción del legislador ha conducido a la aprobación de leyes(13) reveladoras de su voluntad de acabar con dicha discriminación, procurando la igualdad de oportunidades y alcanzar el equilibrio entre los sexos, aunque no siempre se traducen de forma precisa en la formulación de las acciones y figuras legislativas necesarias para que la igualdad sea una realidad.

En cuanto nos interesa, la integración de la mujer en los mercados de trabajo supuso un cambio social, económico, jurídico y cultural de enorme envergadura, pero se sumó a un sistema jurídico y jurídico-laboral masculino, en el que aún hoy la regulación del tiempo de trabajo, su distribución y fijación (jornada, horario, turnos) constituye un buen ejemplo de esa masculinidad. Incluso tampoco podemos hablar de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, pues la brecha salarial de género, continúa siendo clamorosa(14). BECKER(15) ya teorizaba en los años 50 acerca de la Economía de la Discriminación dadas las desigualdades en el entorno laboral. Más de sesenta años después, en el mundo sigue habiendo discriminación por género en el empleo(16).

Recordemos que la STC 128/1987 recoge la necesidad de establecer la prohibición de discriminación basándose en la voluntad de terminar con la histórica situación de inferioridad en que, en la vida social y jurídica, se había colocado a la población femenina, traducida, en el caso, “en dificultades específicas de la mujer para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo”. Años más tarde, la STC 229/1992, de 14 de diciembre, sostiene que pese al carácter bidireccional de la regla de parificación entre los sexos, no cabe desconocer que han sido las mujeres el grupo víctima de tratos discriminatorios.

Simplemente hay que echar un vistazo a los datos para ser conscientes de la realidad de la discriminación laboral de las mujeres en pleno siglo XXI. La tasa de desempleo ronda el 15 por cien en el caso de las mujeres, cuando no llega al 12 por cien en el de los hombres. También continúa la brecha salarial, del 16 por cien en 2020 o el techo de cristal para los cargos de responsabilidad, ocupados únicamente por un 26 por ciento de mujeres en las empresas cotizadas en nuestro país(17).

Consciente de su existencia, el Derecho de la Unión Europea (en adelante UE) considera que la no discriminación por razón de sexo es un derecho fundamental, junto con la igualdad de género, valores ambos que se encuentran entre los valores fundacionales de la Unión Europea. y por ello son uno de los aspectos más desarrollados de la política social UE(18). El fomento de su protección ha servido a un doble propósito; en primer lugar, un propósito económico, ya que ha contribuido a eliminar distorsiones de la competencia en un mercado de creciente integración; y en segundo, en el ámbito político, ha impulsado en la UE el progreso social y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. En consecuencia, la protección contra la

discriminación por razón de sexo ha constituido, y sigue constituyendo, una de las principales funciones de la UE: la igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental (art. 2 del Tratado de la Unión Europea, en adelante TUE) y una finalidad de la Unión (art. 3 TUE). La aceptación de la importancia económica y social de garantizar la igualdad de trato se concretó aún más con la posición central que se le otorgó en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea(19).

De hecho, la incorporación de la igualdad de género en medidas legislativas, la integración de una perspectiva de género en iniciativas políticas en diversos campos (*mainstreaming de género*) y la promoción de igualdad de oportunidades para el avance y liderazgo de las mujeres son objetivos nucleares de la Estrategia Europa 2020, el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2010-2020 y el *European Pillar of Social Rights*. Recientemente la Comisión Europea ha reforzado su compromiso con la igualdad de género tras la aprobación de la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025. De la misma nos interesan dos objetivos, el Objetivo III, que se centra en la brecha de género en el mercado laboral, que incluye igualdad de oportunidades, igualdad salarial, e igualdad en las responsabilidades derivadas de las tareas de cuidado. Y el Objetivo IV, orientado hacia la consecución de una igualdad de género en la toma de decisiones y la esfera política.

II. ADMINISTRACIÓN, FUNCIÓN PÚBLICA Y MUJER

La Administración Pública, como empleadora, se presume imparcial y transparente, porque para la selección y promoción de su personal la Constitución Española obliga a basarse exclusivamente en los principios de igualdad, mérito y capacidad (arts. 23.2 y 103.3). De este modo se garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo y además, por un lado en los sistemas de selección, y por otro en la promoción de quienes ya formen parte de la función pública. Así que basándose en estos principios, tanto las pruebas selectivas que deben aprobar quienes aspiren a trabajar en la función pública, como las que tengan que superar quienes ya formen parte de ella y quieran promocionar a otras plazas deben ser consideradas objetivas, porque están basadas fundamentalmente en los conocimientos teóricos y técnicos adquiridos, y las capacidades y habilidades demostradas a través de dichas pruebas(20), a través de las que se instrumentan estos principios de igualdad, mérito y capacidad. Lo que, de inicio, debería evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso o promoción a la función pública.

Debemos partir de la hipótesis de que el empleo público sirve como “una escalera de oportunidades y un símbolo de la movilidad profesional”(21). El hecho de que en la Administración haya personal servidor público que refleje las características y los valores específicos de aquellos a quienes sirven tiene grandes implicaciones más allá de las importantes de carácter individual o de la presencia y la participación de esos grupos potencialmente subrepresentados. Se trata de los efectos sobre las propias estructuras públicas y sobre los impactos en sus resultados a la postre, más justos, más legítimos y efectivos(22).

De hecho, en España las Administraciones Públicas (en adelante AAPP) han tenido un papel significativo como institución fundamental para integrar el principio de igualdad en el empleo público liderando el proceso de incorporación de mujeres al mundo del trabajo en las últimas cuatro décadas. Los principios de igualdad, mérito y capacidad y la prohibición de discriminación por razón de sexo, garantizados por la Constitución, así como la igualdad entre mujeres y hombres, reconocida por las leyes han favorecido el acceso de las mujeres al empleo público. Por lo tanto la igualdad entre mujeres y hombres se ha desarrollado en mayor medida en el acceso al sector público, creando Administraciones inclusivas e igualitarias(23), donde los valores de igualdad de género contribuyen a la igualdad efectiva y a calidad de las organizaciones públicas.

La presencia de la mujer en el conjunto de las AAPP es mayoritaria en la última década y avanza cada año. En 2010 ya había más mujeres, 1,42 millones (52,71 por cien), que hombres, 1,27 millones (47,28 por cien). Y en 2020, según el último boletín estadístico del personal al servicio de las AAPP, publicado en diciembre pasado, la presencia de la mujer es aún mayor, porque cuentan en España con 2.598.481 efectivos, de los que 1,47 millones son mujeres (56,76 por cien) y 1,12 millones son hombres (43,23 por cien). En 2022 había 57 mujeres y 43 hombres por cada 100 puestos de trabajo(24).

Sin embargo, a pesar de que es común dar por sentado que en la Administración, integrada en una función pública seleccionada en base a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y una parte de gobierno marcada por las normas de democracia paritaria, no hay hueco para la desigualdad, ni para la

discriminación, no es así(25). Según recoge el informe de la *European Public Union Service* sobre la brecha salarial de género en los servicios públicos en toda Europa, a pesar de la expectativa de que la brecha salarial se reduzca en los servicios públicos debido a la regulación conjunta de los salarios, en varios países ha sido consistentemente más alta que en el sector privado. Algunas medidas inducidas por la necesidad de austeridad en el sector público, principalmente relacionada con la congelación salarial, han tenido un importante impacto en la brecha salarial de género. En 12 de los 25 países en los que habían experimentado recortes significativos en el sector público, esta brecha en el sector público había aumentado entre 2007 y 2011(26).

En el momento actual, la necesidad de visibilizar la voz de la mujer en todos los ámbitos, pero de un modo muy especial, en los de decisión, sigue siendo una necesidad en Europa. A pesar de los avances, de las regulaciones y de la puesta en marcha de herramientas e instrumentos de ámbito internacional para avanzar en la igualdad, todavía se constata una profunda brecha que aún está lejos de cerrarse. Y el sector público no permanece ajeno a esta realidad. No se ha logrado subvertir la discriminación laboral entre hombres y mujeres, como la discriminación horizontal o segregación ocupacional de unos y otras, la mayor precariedad femenina, la brecha salarial o la dificultad en el acceso de la mujer a los puestos de dirección y poder dentro de las organizaciones; se trata, en todo caso, de ejemplos de discriminación indirecta, que se da cuando la adopción de una medida, bajo un criterio aparentemente neutro, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (27).

Así se establece en el art. 6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI) y en su art. 51, que tiene carácter vinculante dada su condición de legislación básica, y que recoge los principios generales de actuación que tienden a garantizar un comportamiento igualitario de las AAPP, destacando la determinación de líneas de actuación, como la remoción de obstáculos que supongan discriminación, el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar o el establecimiento de medidas contra el acoso sexual, que deben guiar la actividad de la Administración(28). Esta norma vino a corregir la situación precedente, marcada por el fracaso de las anteriores leyes en la consecución de una mayor igualdad, sobre todo en relación con el papel de la mujer. Una de las principales novedades de esta Ley Orgánica fue su carácter transversal, aplicando así un principio, el de transversalidad, ya proclamado en la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Pekín, 1995), donde se dejó claro que el principio de igualdad nunca llegaría a hacerse efectivo si su aplicación continuaba haciéndose de manera sectorial y aislada.

Todo ello se ha visto reforzado y ampliado por el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que introduce importantes avances legislativos en materia de aplicación del principio de igualdad a las organizaciones empresariales y a las AAPP a través de los planes de igualdad, en materia de medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los trabajadores y trabajadoras tanto del sector privado y como de la Administración Pública, y en materia de promoción de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Aunque no será objeto de estudio en este trabajo, una de las medidas de mayor interés que han sido propuestas para acabar con las disfunciones del modelo actual de selección de personal empleado público sería la utilización de sistemas automatizados (inteligencia artificial) en la elección de los recursos humanos de las AAPP, ya que, diseñados de forma correcta, producirán menos efectos discriminatorios que las decisiones tomadas por seres humanos(29). Porque los sistemas tradicionales de selección no se caracterizan por respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Veamos algunos de estos ejemplos de discriminación que afectan a la mujer que quiere prestar o presta sus servicios en la Administración Pública, ya que son fácilmente identificables, no sólo en el acceso, sino también en la promoción en la función pública.

III. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA EN EL ACCESO DE LA MUJER A LA FUNCIÓN PÚBLICA

La Constitución establece que debe accederse al empleo público garantizando los principios de igualdad (art. 23.2), mérito y capacidad (art. 103.3), que han de ser interpretados y aplicados de forma conjunta, lo que ha sido desarrollado a través de diferente normativa, como el Estatuto Básico del Empleado Público(30) (en

adelante EBEP) o la LOI, e interpretado por la jurisprudencia constitucional. Es precisamente en la LOI y en el EBEP, dada su condición de normas esenciales en el régimen jurídico de la Función Pública, donde se establecen las líneas básicas que rigen la regulación en esta materia.

Los principios de mérito y capacidad son los únicos parámetros que dotan de contenido al principio de igualdad en el acceso a la función pública, y así el Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de señalar que el principio de igualdad se rompe cuando se tienen en cuenta otros valores en el acceso a la función pública distintos de los anteriores, como pueden ser las situaciones de desempleo, las cargas familiares u otros similares(31). La relación entre estos principios se establece sólo en un sentido, porque la igualdad se configura a través de una remisión a los principios de mérito y capacidad, pero no a la inversa, es decir los principios de mérito y capacidad no condicionan el ámbito subjetivo de las convocatorias o no son determinantes para su delimitación subjetiva(32). De este modo, dada la necesaria y recíproca relación entre este precepto y el 103.3 CE, de su juego se desprende que la Constitución impone la obligación de no exigir para el acceso a la función pública requisito o condición alguna que no sea referible a los conceptos de mérito y capacidad, de manera que pudieran también considerarse violatorias de dicha igualdad todas aquellas que, sin esas referencias, establezcan una diferencia entre los españoles.

El art. 23.2 CE constituye, sin duda, una especificación del principio de igualdad ante la ley formulado por el art. 14 CE, en cuanto que supone una aplicación de dicho principio al ámbito de las condiciones en que ha de producirse el acceso de los ciudadanos a las funciones y cargos públicos(33). De forma concreta, tal precepto prohíbe reglas de procedimiento establecidas no en términos generales y abstractos, sino mediante referencias individuales y concretas, lo que implica que todo proceso selectivo no puede estar pensado ya de antemano para propiciar tal acceso a favor de persona o personas concretas, en detrimento de una sana igualdad de condiciones. Obviamente, su aplicabilidad no exige la absoluta prohibición de la diferenciación de trato a diversas categorías de ciudadanos, sino la proscripción de la discriminación entre personas, categorías y grupos, por lo que puede entenderse que quiebra la igualdad cuando la diferenciación no está basada en motivos objetivos y, por el contrario, no resulta violada cuando dicha diferencia tiene una justificación racional y suficiente en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.

De nuevo nos encontramos con que, a pesar de que esta igualdad debería ser algo real, tangible y aplicable a toda persona que, reuniendo los requisitos para ello, quiera acceder a la función pública, existen diferentes situaciones de discriminación indirecta que afectan de forma especial a la mujer. Se trata, por ejemplo, del establecimiento del requisito de altura para acceder a ciertas oposiciones, así como el hecho de que se fijen idénticos baremos para las pruebas físicas en el caso de mujeres y hombres. Afortunadamente, en ambos casos se ha reconocido y reprobado esta discriminación, por un lado anulando el requisito de altura en la mayoría de oposiciones (no todas), y por otro, aprobando baremos adecuados a cada sexo, como ahora veremos.

Sin embargo, el mantenimiento de estas circunstancias a lo largo de los años ha hecho que, históricamente, determinadas profesiones se encuentren masculinizadas, como ocurre en el caso de las Fuerzas Armadas, donde la presencia de la mujer es prácticamente residual, alcanzando un escaso 12 por cien; en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con un 15 por cien de mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y del 7 por cien en la Guardia Civil(34).

1. Establecimiento de un requisito de estatura mínima para formar parte de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad

Hasta hace bien poco era común el establecimiento de un requisito de altura para poder participar en las oposiciones a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Esto ha desaparecido en 2022, porque la jurisprudencia europea y la de nuestro Tribunal Constitucional (con base en el criterio europeo), han establecido que, en la mayoría de las ocasiones, fijar un requisito de altura es inconstitucional por ir en contra del principio de igualdad. La excepción se establece cuando la estatura sí sea un requisito razonable y proporcionado atendiendo a las funciones concretas del puesto.

Pero incluso el requisito de altura perjudica más gravemente a la mujer, dado que la estatura fijada como mínima en la mayor parte de las bases de estas oposiciones es superior a la estatura media de una mujer en España, razón por la que supone una evidente discriminación indirecta en función del género. Así lo ha

declarado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en 2017(35) al reconocer que, de conformidad con los arts. 1 y 2 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, es contraria a la normativa comunitaria cualquier norma de un Estado Miembro que supedita la admisión de cualquier candidato a un concurso para el ingreso en la escuela de policía, independientemente de su sexo, a un requisito de estatura física mínima de 170 cm (Considerando 25)(36).

Añadía, además, que un número mucho mayor de mujeres que de hombres tiene una estatura inferior a 170 cm, de modo que, conforme a esa normativa, aquéllas sufrirían claramente un perjuicio frente a éstos en lo que se refiere a la admisión al concurso para el ingreso en las Escuelas de oficiales y agentes de la Policía helénica, por lo que se establecía que la normativa controvertida en el litigio principal creaba una discriminación indirecta. El Tribunal recoge que era preciso determinar si la exigencia de una estatura física mínima era adecuada para garantizar la consecución del objetivo perseguido por dicha normativa, sin que fuera más allá de lo necesario para alcanzarlo. Resuelven que la norma recurrida no está justificada dado que el objetivo que persigue podría alcanzarse mediante medidas que no perjudicaran tanto a las personas de sexo femenino, como una preselección de los candidatos al concurso para el ingreso en las Escuelas de oficiales y agentes de Policía basada en pruebas específicas que permitan verificar sus capacidades físicas (Considerando 42).

Este criterio europeo ha sido aplicado por el Tribunal Supremo en una reciente Sentencia(37), por la que anula el artículo 7.c) del Real Decreto 614/1995, de 21 de abril, que aprueba el Reglamento de los procesos selectivos y de formación del Cuerpo Nacional de Policía, así como la base de la oposición en la que se establecía una estatura mínima de 160 cm a las mujeres para ser admitidas en las pruebas selectivas de ingreso. El motivo de fondo es que la aptitud para ser Policía Nacional no está necesariamente relacionada con la posesión de una estatura mínima, máxime cuando en el proceso selectivo existen pruebas físicas y médicas que garantizan por sí solas la idoneidad física y médica para el desarrollo de las funciones atribuidas a la Policía(38).

Y en cuanto a la exigencia del requisito de estatura, argumenta el Alto Tribunal que constituye una discriminación indirecta de las mujeres respecto de los hombres, a quienes se exige una estatura mínima de 165 cm, lo que afecta de manera mucho más intensa a las mujeres que a los hombres puesto que, con los estándares de estatura media actuales de hombres (174 cm) y mujeres (163 cm) entre los 20 y los 49 años es mucho mayor el porcentaje de mujeres (25 por cien) que el de hombres (3 por cien) que no alcanzan la altura requerida por la norma reglamentaria para cada uno de ambos sexos. De esta forma, sólo una estatura mínima de 154 cm para la mujeres reestablecería la necesaria igualdad.

A día de hoy la estatura permanece como requisito residual para acceder a determinadas unidades especiales (39) y a cursos de especialización, justificándose este requisito en la afectación a la operatividad de la labor policial específica que deben desarrollar.

De este modo, la filosofía gubernamental sobre el acceso a la Policía Nacional ha cambiado decisivamente. La característica genética de la estatura o talla mínima ya no es requisito esencial. No sólo actuaba como un verdadero techo de cristal, perjudicando a las mujeres, sino que, afortunadamente, lo que ha de ser el criterio prioritario de selección por encima de las características físicas es el talento; nos acercamos, así, a lo que hacen otros cuerpos civiles de policía de Europa que no establecen requisito de altura para acceder a sus pruebas selectivas(40). Aunque, naturalmente, se mantienen causas de exclusión física o psíquica que impidan o menoscaben la capacidad funcional u operativa necesaria para el desempeño de las funciones propias de la Policía Nacional.

2. Los baremos para las pruebas físicas exigidas para el ingreso en determinados Cuerpos

Otra de las discriminaciones indirectas que ha sufrido la mujer en el acceso a la función pública está relacionado con los baremos para las pruebas físicas establecidos de forma indistinta para ambos sexos. La no utilización de baremos específicos(41) en los que se establezcan puntuaciones distintas para mujeres y hombres en las pruebas físicas exigidas para el ingreso, por ejemplo, en cuerpos de policía o de bomberos/as o ha convertido estas profesiones en feudos tradicionalmente masculinos. Tan solo hay que echar un vistazo a la bajísima presencia de mujeres en el cuerpo de bomberos, donde las mujeres suponen sólo el 0,83 por

cien en toda España (168 mujeres frente a cerca de 20.000 hombres).

La idiosincrasia de cada sexo tiene unos reflejos genéricos en la madurez fisiológica, por lo que la talla, el peso, la masa muscular, la capacidad pulmonar y el tamaño del corazón de los hombres es superior(42): en este sentido, la presencia de testosterona(43) en la mujer es unas 20 veces menor que en el hombre (entre 300 y 1,100 nanogramos –ng- por decilitro –dL- en los hombres y 15-70 ng/dL en mujeres(44)), lo que determina que suela tener menos fuerza, y que necesite períodos de descanso superiores entre ejercicios. En los deportes en los que se desarrolla un gesto de alta explosividad hay, por tanto, grandes diferencias, debido a la mayor masa muscular y testosterona de los hombres sobre la mujer.

También el esqueleto en el hombre presenta mayores dimensiones tanto de longitud como diámetro y en la mujer, además, presenta un mayor riesgo de pérdida de densidad ósea por la pérdida de estrógenos; los altos niveles de testosterona en el hombre, además, modifican y refuerzan el cartílago, reforzando el hueso. La cintura pélvica en la mujer es más ancha que en el hombre por lo que la colocación del fémur es distinta y eso hace que la mujer tenga un apoyo monopodal más inestable, lo que se traduce en ciertas dificultades a la hora de ser eficaz en carrera y posibilita la aparición de lesiones por estrés en la cadera y tibia con más frecuencia que en el hombre(45).

En cuanto a la capacidad pulmonar, la de la mujer suele ser inferior, por lo que su volumen pulmonar puede ser hasta un 10 por ciento menor; unido a un menor contenido en hemoglobina hace que el consumo máximo de oxígeno sea inferior respecto al hombre, lo que implica que el rendimiento sea menor. A nivel cardiovascular, las mujeres tienen un corazón más pequeño (su frecuencia cardiaca es mayor, entre 5 y 8 pulsaciones más que en el hombre) y menor volumen sistólico, además de una concentración menor de hemoglobina y número de hematíes, lo que hace que su transporte de oxígeno sea menos efectivo. Si a todo esto le sumamos que su capacidad de producción de lactato(46) es menor, la tarea aeróbica en la mujer debe presentar un mayor volumen y una mayor intensidad para igualar el estímulo con el hombre.

Todos estos factores explican las diferencias de rendimiento que se dan en diversos deportes. Esto se traduce, lógicamente, en una menor obtención de puntos por parte de las mujeres en el caso de que los baremos sean iguales para ambos sexos, lo que claramente favorece la existencia de discriminación en el propio proceso selectivo. La solución pasa por el establecimiento de baremos distintos para hombres y mujeres, adaptados a las diferencias biológicas y anatómicas de unos y otras. De ello ya han dejado constancia varias sentencias dictadas por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Bilbao(47), al enjuiciar recursos contra las pruebas físicas incluidas en el proceso selectivo para el curso de capacitación de escoltas en la categoría de Agentes (escala básica de la Ertzaintza) en el que no se tenían en cuenta criterios distintos para hombres y mujeres. Aunque se trata de un criterio aparentemente neutro (por no tener en cuenta el sexo para elegir al mejor aspirante), según recogen estas Sentencias es un hecho notorio, de acuerdo con las reglas de experiencia comúnmente aceptadas en atención a los resultados objetivos de las competiciones deportivas de toda clase, que la aplicación de este criterio excluiría de hecho a la mayoría de las mujeres. Así, “aun cuando la fuerza física de ciertas mujeres supere la de la mayoría de los hombres, hemos de convenir que, con carácter general, la competencia física entre sexos arrojaría resultados que excluirían a la mayoría de mujeres del acceso al curso convocado, lo que constituiría una discriminación indirecta de acuerdo con el art. 6.2 LOI, salvo que se acredite que dicho criterio de selección pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzarla sean necesarios y adecuados”.

Concluye esta Sentencia que el sometimiento de los aspirantes a distintas pruebas físicas en función del sexo, de forma que permitan la selección de los mejores de acuerdo con los parámetros de cada sexo, no es discriminatorio para los hombres, toda vez que no les hace de peor condición que a las mujeres, ya que ambos sexos obtienen la misma puntuación en la prueba de aptitud física en aplicación de los criterios de valoración adecuados a la diferencia biológica entre los sexos. Sin que tampoco quepa admitir que el principio de igualdad exija la aplicación a todos los aspirantes, con independencia del sexo, de los ejercicios y criterios de valoración contemplados para las mujeres, igualando por lo bajo a todos, en la medida en que, si se ponderan los resultados, la mayor fuerza de los hombres produciría el mismo resultado no deseado de exclusión de la mayoría de las mujeres, y si no se ponderan no se lograría seleccionar a los mejores.

3. La discriminación de la mujer embarazada

Otro de los supuestos en que encontramos una más que evidente discriminación indirecta está relacionado con la protección de la mujer embarazada en el acceso a la función pública. Como sabemos, la prohibición constitucional de discriminación por razón de sexo (art. 14 CE) se proyecta sobre la maternidad. Se encuentra también protegida por el artículo 39.2 CE y por la LOI (art. 8). El sector público es mucho más garantista que el privado en esta materia ya que el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos tiene, entre sus principales objetivos, la reducción de las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional del personal empleado público para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

Sin embargo, a pesar de la mayor protección a la mujer embarazada en el sector público, en los sistemas de selección para el acceso a la condición de personal estatutario fijo se detecta una fisura que implica una discriminación por género. Hasta fechas muy recientes, en la regulación de estas pruebas quedaba establecido que cualquier aspirante que no pudieran presentarse al examen en la fecha de la convocatoria por motivo de enfermedad, perdía el derecho a examinarse, siendo también aplicable esta medida a las mujeres embarazadas que, si en la fecha del examen estaban de parto o se veían impedidas por el embarazo a desplazarse hasta el lugar de realización del examen, perdían este derecho a examinarse en virtud del principio de unidad de acto.

Esta situación ha sido corregida tras la STS de 14 de marzo de 2014 que recoge, finalmente, que el embarazo no es una enfermedad, sino que “dar a luz es el punto final de un proceso natural cuyo único extremo indeterminado es el momento concreto que se produce”. La Sentencia afirma que se trata de una circunstancia específica que solamente concurre en la mujer que está a punto de dar a luz, la cual por ese solo hecho ve impedida su normal participación en el proceso selectivo. Se reconoce así el derecho de las mujeres que estén próximas a dar a luz a lograr que los tribunales de oposición les ofrezcan condiciones que hagan efectiva la igualdad para el acceso a las pruebas previstas para lograr una plaza pública y reestablece las condiciones de igualdad que pueden verse alteradas por un parto o la inminencia del mismo. De este modo, recoge la Sentencia que, de no tomarse medidas correctoras, se impediría la normal participación de la mujer en un proceso selectivo por razones estrictamente biológicas y provocando en una mujer una situación peyorativa que no concurre en un varón.

El Tribunal Supremo hace mención a otra Sentencia del mismo Tribunal, de fecha 27 de abril de 2009. En ella se recoge un supuesto asimilable en el que una mujer que acababa de dar a luz solicitó el aplazamiento de la segunda prueba de la convocatoria al tribunal por no encontrarse en condiciones físicas que le permitieran efectuarla. En esa ocasión, el Alto Tribunal entendió que, en pruebas que se prolongan a lo largo del tiempo y siempre y cuando sea posible sin extender el proceso más allá de lo previsto, no resulta disfuncional atender solicitudes que se encuentren justificadas, sin que ello afecte a la seguridad jurídica, ni atente contra las condiciones de igualdad entre los participantes. El pronunciamiento dio lugar a la retroacción del proceso selectivo que había promovido la Generalitat de Catalunya al momento anterior a la celebración de la segunda prueba, para que el Tribunal procediera a su señalamiento y convocatoria de la opositora, al objeto de que pudiera realizar la prueba(48).

La Sentencia de 2014, supone sin duda un paso hacia adelante respecto de los precedentes existentes que no van más allá de la acomodación de fechas respecto de los plazos inicialmente previstos. En esta ocasión la fundamentación jurídica no es otra que los propios derechos fundamentales recogidos en el texto constitucional: el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo(49).

La solución arbitrada en cuanto al desplazamiento del tribunal para examinar a la mujer en la misma fecha y hora que el resto de aspirantes implica, claramente, un tratamiento discriminatorio fundado en el sexo o en circunstancias relacionadas directamente con él y, en particular, con el embarazo, lo que vulnera el derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se trata de una segregación por razón de sexo que vulnera no solo las normas jurídicas nacionales, sino también las internacionales, especialmente aquellas relacionadas con la adopción de todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar en condiciones de igualdad los mismos derechos entre hombres y mujeres, en particular el derecho a las mismas oportunidades de empleo. Recordemos que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), de 6 de marzo de 2014 (asunto C-595/12) recogía que correspondía a la Administración ofrecer medidas alternativas razonables para neutralizar la posible vulneración del principio de no discriminación derivada del embarazo o la maternidad, por lo que es

necesario el establecimiento de un doble nivel de protección. Además, viola el principio de equidad recogido en el Tratado de Ámsterdam (1997), por el que se aprobó la incorporación de la perspectiva de género como el enfoque político oficial de la igualdad de género en la Unión Europea y sus Estados miembros.

IV. DISCRIMINACIÓN EN LA PROMOCIÓN EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

La discriminación indirecta sobre la mujer no solo se da en el acceso al empleo público, sino que también está presente en el momento de la promoción interna, esto es, en la progresión a puestos de mayor categoría en la organización pública en la que se prestan servicios. El tan defendido proceso de feminización del empleo público es, en realidad, más aparente que real, ya que la presencia de las mujeres, si bien es amplia, no se refleja de forma equilibrada en todos los ámbitos organizativos. Por un lado, existe una sobrerrepresentación femenina en ciertos ámbitos administrativos, pero disminuye a medida que se sube en la escala jerárquica hacia puestos de responsabilidad, llegando a desaparecer en la mayoría de los casos.

En España, las mujeres sólo representan el 22,7 por cien de los puestos de dirección de empresas medianas y grandes(50). Y lo mismo ocurre en la Administración Pública, que reproduce los roles, sesgos y estereotipos de género que limitan el acceso de las mujeres a determinados ámbitos, así como el fenómeno de segregación horizontal y vertical(51), lo que supone una importante disminución de la presencia de las mujeres en los cuerpos a través de los que se accede a las posiciones de poder y toma de decisiones dentro de la Administración. Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)(52), España ocupa el séptimo lugar entre los países con un índice más alto de igualdad de género, concretamente 72 de cada 100. En la Administración Pública española, 1,451,022 mujeres (56.27 por cien) están empleadas de un total de 2,578,388 funcionarios, lo que refleja una distribución justa del trabajo entre géneros. Sin embargo, el problema subyacente en el sector público es la segregación vertical. Los hombres tienden a ocupar aún posiciones jerárquicas más altas y los sistemas actuales de promoción laboral no están adaptados. Todo esto pone de manifiesto la barrera invisible existente que dificulta a las mujeres el acceso a uno de los lugares donde se toman las principales decisiones que afectan al conjunto de la sociedad(53).

Esta segregación ocupacional no se da de forma aislada en España. En cuanto a la igualdad de género en la toma de decisiones, las estadísticas globales de 2020 sobre la presencia de mujeres en los órganos parlamentarios de los Estados Miembros de la Unión Europea muestran que sólo un 25 por ciento de mujeres ocupan escaños parlamentarios a nivel mundial. De forma que hay un número significativamente menor de mujeres que de hombres en los Parlamentos de todo el mundo. En consecuencia, las mujeres son un grupo subrepresentado en los órganos de toma de decisiones de las organizaciones e instituciones democráticas. A nivel europeo, y según los datos de la Unión Interparlamentaria (*Inter-Parliamentary Union, IPU*) de 2019, de los 736 escaños del Parlamento Europeo, 259 (35.2 por cien) eran ocupados por mujeres(54).

El aumento de la participación de las mujeres en la política y en el proceso de toma de decisiones es una de los aspectos nucleares de la Declaración de Beijing (1995). En el Artículo 182 de la Declaración, un total de 189 gobiernos se comprometieron a fomentar la participación de las mujeres en la política y en posiciones de toma de decisiones en los gobiernos y los órganos legislativos con el fin de contribuir a redefinir las prioridades políticas, a incluir nuevos temas en la agenda política que reflejen y aborden las preocupaciones, valores y experiencias específicas de género de las mujeres, y a ofrecer nuevas perspectivas sobre cuestiones políticas principales.

En este mismo sentido, un informe de 2014 del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) sobre ocupaciones segregadas por género a nivel de la Unión Europea informó que casi 2/3 de los profesionales en educación (enseñanza) y salud son mujeres, mientras que el 1/3 restante son hombres(55), de forma tal que, a consecuencia de esta segregación ocupacional horizontal, las mujeres quedan subrepresentadas en algunas ocupaciones y sectores. Lo mismo ocurre con la segregación vertical en la Administración Pública, que conlleva una subrepresentación de las mujeres en roles gerenciales y/o de toma de decisiones, así como la desigualdad salarial entre ambos géneros.

Esta situación viene explicada principalmente por la discriminación de género que aún persiste en la sociedad y en el entorno laboral, a lo que tenemos que unir otros datos específicos relativos a la mayor precariedad en las condiciones laborales (contratos de menor temporalidad); es lo que SORIANO ARNANZ denomina “feminización del empleo temporal en el sector público”(56) o un mayor uso de los derechos de

conciliación (por ejemplo, en las excedencias por cuidado de hijas e hijos, lo que se traduce necesariamente en unos salarios menores de las empleadas públicas. Algo que no tiene demasiado sentido si atendemos a que la regulación de la carrera administrativa también debe fundarse en criterios objetivos de mérito y capacidad por imperativo constitucional, porque ascender es acceder a otro puesto o categoría de la función pública(57); y así ha sido regulado en el EBEP, que define la carrera profesional como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 16). Pero se ha hecho necesario que la LOI recordase la necesidad de una composición equilibrada en los órganos y cargos de responsabilidad, para que las personas de cada sexo no superen el 65 por cien, pero tampoco sean menos del 45 por cien.

En pleno siglo XXI las mujeres siguen siendo el colectivo que tiene menos representación en los puestos de alta dirección públicos y privados, por lo que cuentan con una menor participación en el ámbito donde se diseñan las políticas públicas y donde se lideran y diseñan los nuevos procesos de transformación de las AAPP. Y todo ello a pesar de que anualmente se gradúan más mujeres que hombres, con mejores expedientes académicos y representan casi la mitad del mercado laboral de alta cualificación. Así, por ejemplo, si bien destaca la presencia femenina en la docencia no universitaria y justicia, donde 7 de cada 10 efectivos son mujeres, su presencia es muy baja en los puestos más altos de la docencia universitaria (catedráticas) y en la carrera judicial, como veremos a continuación.

1. El techo de cristal en la Administración Pública española

Este fenómeno, definido como techo de cristal por WIRTH, son aquellas barreras invisibles que impiden que las mujeres puedan acceder a la cúpula de las organizaciones, considerado el núcleo duro en el que se encuentran los puestos de mayor responsabilidad. Estas barreras pueden ser de tipo interno o externo, según sean consecuencia de una cultura organizacional estereotipada o de la ausencia de políticas laborales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, respectivamente(58).

La dificultad de acceso a los puestos más altos de la escala jerárquica parece ser una práctica más común en la empresa privada, puesto que según la normativa expuesta la Administración Pública se debe mostrar imparcial y transparente en la selección de su personal, basándose en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad que garantizan la igualdad de oportunidades en el empleo. Y también en la promoción, ya que se tienen en cuenta pruebas consideradas objetivas, esto es, basadas fundamentalmente en conocimientos teóricos y técnicos. Pero nada más lejos de la realidad.

La magnitud del techo de cristal dentro del sector de la Administración Pública española es importante. A pesar de que se observa una notable evolución en la mayor presencia femenina en los puestos directivos desde el año 1994 hasta la actualidad, no se ha llegado a cumplir la cuota paritaria del 40 por cien de representación mínima de cada sexo. Además, existen enormes diferencias por sexo y edad dentro del grupo A1, el más alto de la escala funcionarial y donde se ejercen las tareas de mayor poder y responsabilidad -dirección, gestión y control-, en el que las mujeres tienen una mayor representación en los intervalos de edad más bajos y se invierten los datos a medida que aumenta la edad del personal(59), existiendo mayor desigualdad de género en los niveles de mayor responsabilidad de la Administración Pública (niveles 29 y 30), aquellos para cuya provisión no se utilizan pruebas objetivas, sino la discrecionalidad en su nombramiento. Se pone de manifiesto la existencia de un techo de cristal, una barrera invisible que impide y dificulta a las mujeres el acceso a los puestos más elevados de la institución y una tendencia a la mayor promoción de hombres que de mujeres en puestos directivos, siendo la diferencia de género de casi 6 puntos porcentuales para el ejercicio de los puestos de subdirector/subdirectora y subdirector adjunto/subdirectora adjunta.

Pero este techo de cristal no se da de forma aislada en España. En varios Estados miembros de la Unión Europea, cien años después desde que las mujeres obtuvieron el derecho al voto en elecciones nacionales, fueron elegidas para los parlamentos nacionales y ocuparon por primera vez un cargo ministerial, los datos a nivel europeo muestran que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la toma de decisiones políticas a nivel local, nacional y europeo(60). El Índice de Igualdad de Género desarrollado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), que mide las brechas de género a lo largo del tiempo, muestra que aunque el área del “poder” es donde se ha logrado más avances en los últimos 10 años, también es el área donde la brecha de género sigue siendo más amplia. Si bien el EIGE establece que una puntuación de 100 equivale al equilibrio de género, actualmente Suecia es el único país de la UE que supera los 90 puntos en

este indicador, basado en la proporción de ministras, miembros del parlamento y mujeres en asambleas regionales. Otros Estados Miembros, como Eslovenia y Francia, han logrado avances significativos, pero el hecho de que las puntuaciones de otros países hayan disminuido, algunas partiendo de una base ya baja, ilustra que los aumentos en la representación política de las mujeres no son necesariamente lineales ni evidentes por sí mismos. De ahí que pueda concluirse que la representación de las mujeres en los órganos públicos y agencias no está equilibrada en términos de género en las Instituciones de la UE y en las Administraciones Públicas de los Estados miembros.

Por esta razón, una de las iniciativas fundamentales de la Comisión Europea para mejorar la progresión de la carrera de las mujeres recogida en la Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025 ha sido un paquete de medidas para la conciliación de la vida laboral y personal, que incorpora medidas y políticas para la mejora del equilibrio entre la vida laboral y familiar de progenitores y personas cuidadoras. En este sentido, la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, aborda los desafíos relacionados con las nuevas necesidades de la sociedad, derivados de las formas no tradicionales de trabajo y de los nuevos tipos de familias. Entre sus objetivos están la mejora de la inclusión y la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como la prevención de la discriminación entre todos los tipos de trabajadores en el disfrute de los estándares mínimos de derechos parentales. Y de forma específica la Directiva se centra en el impacto de la discriminación de género y la desigualdad en los derechos de crianza de las mujeres y en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

2. Discriminación indirecta de género para la promoción en la Administración de Justicia

Hasta hace cuatro décadas, la judicatura española era una institución íntegramente masculina. Para que nos hagamos una idea, la Ley de 18 de diciembre de 1950 que regulaba la Escuela Judicial, establecía que la primera condición para poder acceder a la misma era ser varón. Sin embargo, en estos últimos años la carrera judicial en España está experimentando una transformación importante y en las últimas promociones las mujeres superan a los hombres en puestos de juezas, magistradas, fiscales y administradoras judiciales. En las últimas pruebas de acceso a la Carrera Judicial y Fiscal de 2019, turno libre de oposición, optaron por ingresar en la Carrera Judicial 134 mujeres (71.2 por cien) frente a 54 hombres (28,7 por cien).

Con todo, esta mayor presencia de mujeres que se está produciendo en estos últimos años y que parece que va en aumento no significa que se haya acabado con cualquier tipo de desigualdad de género en la institución judicial. La igualdad sólo se da en el acceso a los puestos judiciales, ya que los datos revelan que los puestos de mayor relevancia en la cúpula judicial se siguen reservando a los varones.

Esta situación ha sido detectada por el propio Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), que en el II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial recoge que las mujeres dentro de la Carrera Judicial continúan teniendo problemas para compatibilizar su formación profesional con el desempeño de sus tareas profesionales y de las de atención y cuidado de la familia, problemas que deberían ser atajados en el futuro próximo. Son ellas las que vienen asumiendo de manera abrumadoramente mayoritaria (en más de un 90 por cien de los casos entre 2013 y 2019) la carga de atender a las necesidades de cuidado y atención de la familia. De ahí que reconozca que seguimos muy lejos de alcanzar los porcentajes mínimos de presencia equilibrada de mujeres y hombres exigidos por la ley de igualdad.

El plan aboga por garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos niveles de la carrera y trata además de asegurar que toda la judicatura tenga una formación adecuada en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y violencia sobre la mujer, incluso mediante acciones positivas que actúen sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad.

Para la Comisión Europea para la Eficacia de la Justicia (CEPEJ), la continua falta de mujeres en los Tribunales de Apelación (*Courts of Appeal*) y en los Tribunales Constitucionales indica que las mujeres no están ascendiendo, o si lo están haciendo, el progreso es lento⁽⁶¹⁾. Un resumen de la situación de los Estados Miembros muestra que llevaría varios años lograr la paridad de género en estos tribunales, aunque su presencia sea crucial, no solo para la legitimidad, sino también como evidencia de que la feminización de los tribunales inferiores no es simplemente un intento de representación simbólica. En casos donde la promoción tiene como fundamento la antigüedad en el puesto, las mujeres podrían encontrarse claramente

en desventaja debido a que históricamente los hombres han dominado los puestos en la Carrera Judicial. Esto hace que las posibilidades de la mujer magistrada para acceder a los órganos superiores sean todavía mínimas, porque en los puestos de mayor responsabilidad de la magistratura continúan cubiertos por varones(62).

Entre las causas que han sido identificadas se encuentran la persistencia de estereotipos de género, las dificultades para conciliar la vida familiar y profesional, la escasez de mentoría efectiva y redes de apoyo, y la falta de transparencia en los procesos de nombramiento y promoción(63). Así ha quedado constancia en varios estudios, como por ejemplo en Suiza, donde ponen de manifiesto el desafío de equilibrar los roles familiares tradicionales y los profesionales de las mujeres jueces, que “se sienten más obligadas a hacer frente a múltiples tareas y asumir la responsabilidad social última por la familia, el hogar y la crianza o educación de los hijos”(64). Este dilema entre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar también ha sido documentado en España, argumentándose que la escasez de tiempo es una de las barreras más significativas para las aspiraciones judiciales de las mujeres, ya que cuando se han realizado esfuerzos para mitigar el impacto de conciliar la vida familiar y la carrera, se han logrado progresos. El techo de cristal continúa existiendo porque la situación y el rol de mujer-madre nos impide poder competir con los compañeros que son hombres, quienes están más libres de obligaciones familiares debido a los mismos roles de género.

Tal y como sostiene la Organización Internacional del Trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la familia es el mayor desafío para las mujeres de los países desarrollados(65). De hecho, la inexistencia de esta conciliación está llevando a la progresiva reducción de la natalidad y al envejecimiento poblacional que demuestran un cambio efectivo en los intereses y prioridades de la sociedad, porque en la mayoría de las ocasiones las mujeres debemos elegir entre tener hijos o tener un mejor trabajo. Lo que tiene como consecuencia que, a pesar de ser igualmente productivos, si elegimos el primer camino (embarazo e hijos), no sólo la brecha salarial se incrementa frente a los hombres, pero también frente a las mujeres que no tienen hijos, sino que también se dará una discriminación encubierta para la promoción a puestos de responsabilidad y que únicamente una minoría de mujeres consigue ocupar (techo de cristal, que afecta más a las madres, que a las mujeres que no lo son).

En España, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística, uno de cada dos hombres empleados y con hijas o hijos todavía delega el cuidado de los mismos a sus parejas mujeres (esposas, etc.), con el consiguiente sesgo en la búsqueda de un empleo compatible para muchas de ellas; de ahí que el cuidado de personas dependientes u otras obligaciones familiares sean las razones por las que algunas mujeres (30 por cien de las mismas), se establecen en empleos a tiempo parcial, mientras que en el caso de los hombres esta consideración apenas tiene importancia cuantitativa.

La distribución desequilibrada entre hombres y mujeres del tiempo dedicado al trabajo, el cuidado y el ocio es una de las barreras recurrentes para el progreso profesional de la mujeres, al perpetuar un sistema discriminatorio que perjudica su carrera profesional. Son las mujeres quienes asumen la mayor responsabilidad en el trabajo no remunerado de cuidado(66), lo que supone un coste más alto para ellas que para ellos mientras trabajan. El impacto de este conflicto no se limita a los resultados en la carrera profesional; un hombre con familia tienen más probabilidades de promocionar y disfrutar de salarios más altos, mientras que una mujer con familia no experimenta beneficios adicionales, encontrándose por ello en clara desventaja(67). Por lo que la distribución desequilibrada de las responsabilidades fuera del trabajo puede obstaculizar la progresión profesional de la mujer, afectando el equilibrio entre el trabajo y su vida personal(68). Por ello, en el ámbito de las relaciones laborales, del diálogo social, de la defensa de los derechos de las trabajadoras y de la dignidad de las mujeres en general, en la actualidad se han de seguir combatiendo desigualdades y discriminaciones de género en la Administración mediante políticas favorables. Hasta que los roles de género tradicionales no se modifiquen y exista una transformación en el ámbito doméstico no habrá una distribución más igualitaria de funciones en la vida familiar, para que las mujeres puedan tener más oportunidades en la vida laboral.

Por tanto, el origen de esta discriminación profesional reside también en la desigualdad existente en el propio hogar familiar, para el que la mujer ha sido educada y en donde la distribución tradicional de roles se sigue manteniendo.

3. La falta de catedráticas en las universidades públicas españolas

Durante siglos las mujeres hemos sido apartadas de la Ciencia y la Tecnología por considerar que estas actividades eran propias de los hombres, pero también de la dedicación a la política o a la cultura por ser terreno masculino. Las actividades “propias” de las mujeres eran aquellas realizadas en el interior de los hogares y vinculadas con las tareas domésticas y de cuidado(69).

De ahí que la presencia de la mujer en la universidad sea muy reciente. Hasta 1857 no fue obligatoria la escolarización de las niñas(70), por lo que las cifras de analfabetismo entre mujeres eran de casi el 90 por cien. Y fue la Real Orden de 8 de marzo de 1910, la que autorizó “de forma plena” el acceso a la universidad a las mujeres, aunque esto no se cumpliera hasta bien entrado el siglo XX(71). En la *Universitat de València*, por ejemplo, en 1930 había 1.222 estudiantes oficiales matriculados, de los que sólo 38 (3 por cien) eran mujeres; en 1955 la matrícula femenina alcanzaba el 19 por cien y en el curso 1983-84 ya representábamos el 50 por cien(72).

Afortunadamente esta situación se ha revertido a día de hoy. De hecho, la universidad española pretende hacer gala, en atención al importante papel que desempeña en la sociedad en orden a la transmisión de conocimientos y valores, de una efectiva igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres que, como personal docente e investigador, forman parte de ella(73). Muestra de ello es, por ejemplo, la implantación de un lenguaje no sexista en las diferentes normativas que regulan la actividad docente e investigadora, la existencia de Unidades de igualdad, la impartición de másteres universitarios en estudios de género, la elaboración de Planes de Igualdad en aplicación de la LOI. Por esta razón, la visibilidad de discriminaciones indirectas por razones de género o sexo en la universidad resulta ciertamente difícil de apreciar, lo que no nos debe llevar a pensar que no existe.

Así las cosas, aunque el número de mujeres que acceden a estudiar en las universidades se haya incrementado, esta mayor presencia de mujeres estudiantes universitarias no tiene su equiparación con la presencia de mujeres docentes, profesoras e investigadoras, y mucho menos en el número de catedráticas. Los datos dejan constancia de que, pese a una legislación formalmente igualitaria y a las acciones positivas en el seno de las universidades españolas, existe un sustrato de desigualdad de género que se traduce en un número menor de catedráticas, como escalafón más alto dentro del personal docente e investigador (PDI) de la universidad, pero también en los espacios directivos como personal de administración y servicios (PAS), que se traduce innegablemente en diferencias salariales entre mujeres y hombres.

De acuerdo con CRUE Universidades Españolas, en 2018 las estudiantes universitarias de Grado representan un 54 por cien sobre la totalidad de estudiantes universitarios de Grado. Resulta más elevada la participación de las mujeres en los estudios de Máster y sensiblemente menor en el Doctorado, unos estudios que siguen presentando, un patrón masculinizado, y que permiten el acceso a la universidad como docente(74). Sin embargo, a pesar de esta mayor presencia femenina en la universidad y de obtener los mejores resultados académicos, en el curso 2018/19 ocupan el cargo de catedráticas sólo 17 mujeres, siete en las universidades públicas y 10 en las privadas, de un total de 76 universidades, lo que supone sólo un 9,2 por cien(75).

La caracterización del PDI refleja una estructura en la que los hombres constituyen el colectivo más numeroso en todas las universidades, representando de media el 57,3 por cien del total del profesorado, frente al 42 por cien de mujeres, manteniendo una escala profesional de desigualdad en detrimento de estas últimas, ya que, al margen de las particularidades de cada área de conocimiento, existe una sobrerrepresentación masculina en la categoría de catedrático y análogas, y una representación que, o bien es mayoritariamente masculina, o bien de tendencia simétrica en la figura de profesor titular, incluso en las ramas más feminizadas. Las mujeres, por el contrario, tienden a concentrarse en los colectivos profesionales de profesorado asociado y ayudantías doctor en cuanto a PDI y en niveles administrativos que suponen menor responsabilidad en cuanto a PAS, por lo que suelen ocupar el escalón más bajo de la pirámide profesional en el mundo universitario(76).

Conforme escalamos esta pirámide, las mujeres representan el 46 por cien en la categoría de profesorado contratado doctor, el 38 por cien del profesorado titular y solo un 25 por cien de catedráticas, por lo que debemos tener serias dudas de cara a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, dado que, como se puede observar, a las categorías más altas siguen accediendo una mayoría de hombres. Esta desigualdad en la promoción profesional se evidencia y las posibilidades del liderazgo académico, por los requisitos, por ejemplo, para ocupar el puesto de rectora, que exige estar en posesión de la cátedra, liderar proyectos

competitivos de investigación, entre otros aspectos(77). Pero también es visible en cuanto a investigación se refiere. En 2022, sólo el 29,44 por cien del personal investigador son mujeres, frente al 70,56 por cien de hombres. Por lo que, de manera general, el 84,48 por cien de los fondos totales de investigación son captados por hombres, frente al 15,52 por cien que son captados por mujeres(78).

Así que, desde una perspectiva global, la estructura de las plantillas de profesorado refleja de forma contundente una mayor presencia de hombres en la categoría de catedráticos, incluso en las ramas más feminizadas. Lo que coincide con las teorías del techo de cristal para las mujeres(79), relacionadas con las barreras indirectas existentes para la promoción a la categoría de catedrática y que mantienen a las profesoras en la base y en las categorías intermedias de la carrera académica.

V. LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO DERIVADA DE LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Brecha de género significa que en un escenario concreto existe una desigual distribución donde el género femenino dispone, entre otras cosas, de menos recursos o poder. Una de sus manifestaciones es la brecha salarial, que se refiere a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, y es un indicador clave en términos de igualdad en el ámbito laboral. Esta diferencia salarial puede ser directa, por cobrar menos de forma efectiva, pero también puede darse de forma indirecta, por la dificultad o imposibilidad de acceso a puestos de mayor relevancia y, con ello, a sueldos de también mayor relevancia.

Según recoge la Comisión Europea(80), esta brecha salarial de género comprende un concepto más amplio que la simple discriminación salarial ya que abarca una serie de desigualdades que afrontan las mujeres en el acceso al trabajo, la progresión laboral y su remuneración, derivadas de la segregación sectorial, la desigual distribución de trabajo remunerado, pero sobre todo el no remunerado; el techo de cristal y la propia discriminación salarial. una parte significativa de la brecha salarial de género en la UE no tiene una explicación clara y no se puede atribuir a las características de la persona trabajadora o del lugar de trabajo, como la educación, la ocupación, las horas de trabajo o la actividad económica en la que trabaja. Mayor transparencia en las remuneraciones ayudaría a descubrir las diferencias salariales injustificadas basadas en el género por trabajos iguales o de igual valor y permitiría que quienes sufren esta discriminación salarial hagan valer su derecho a la igualdad salarial.

Existe un conjunto complejo y a menudo interrelacionado de factores que originan diferencias salariales de hombres y mujeres dando origen a la brecha salarial de género.

En virtud del Derecho UE, la prueba del carácter análogo en los asuntos referidos a la igualdad de retribución implica determinar si el trabajo realizado por la mujer trabajadora es “igual” o “de igual valor” al del hombre trabajador y si existen diferencias en el salario percibido por los trabajadores y las trabajadoras. En este sentido el TJUE ha establecido que, para determinar si dos grupos diferentes realizan el mismo trabajo, no basta con probar que las tareas realizadas por dichos grupos son similares: también deben tenerse en cuenta la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las propias condiciones de trabajo. Por tanto, la formación profesional es uno de los criterios para determinar si el trabajo realizado era comparable(81). A la valoración de las competencias laborales, hay que unir la segregación del mercado de trabajo con diferente representación de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos, las características de la oferta de empleo femenino condicionada en muchos casos por la conciliación con la vida familiar, la participación en el trabajo a tiempo parcial de las mujeres por la dedicación a actividades de cuidado de niños, adultos dependientes y, los mecanismos establecidos de retribuciones salariales. Consecuentemente la brecha salarial está condicionada por una serie de factores sociales, legales, económicos, y constituye un concepto que va más allá de la premisa “igual pago por igual trabajo”.

La literatura científica tanto internacional como de ámbito estatal, pone de manifiesto que, aunque las diferencias de género se han reducido en los últimos años como consecuencia de las políticas públicas en materia de igualdad, las mujeres todavía ganan de media menos que los varones(82). Las estadísticas avalan esta afirmación: si tomamos los datos publicados por el EUROSTAT, podemos observar cómo en 2021, los ingresos brutos por hora de las mujeres, fueron, de media, un 12,7 por cien inferiores a los de los hombres (UE-28) y para España, un 8,9 por cien. Estos porcentajes se han reducido en ambos casos, tal y como revelan los datos de 2019, en los que nos encontramos con proporciones del 14,1 por cien en la Unión Europea (UE-27), y el 11,9 por cien en el caso español(83). En concreto, en España el salario anual para una jornada a tiempo completo en 2020 para una mujer representa el 91,8 por cien del salario del hombre,

mientras que tiempo parcial el porcentaje es del 87,9 por cien(84). Tanto la segregación horizontal como la vertical también limitan, como queda patente, el rango de escalas salariales y ganancias a las que las mujeres pueden acceder, provocando desigualdad económica; asimismo, restringen las opciones disponibles para los planes de jubilación; limitan el acceso de las mujeres a condiciones y entornos de trabajo diferentes y mejores. Y, especialmente en casos de segregación vertical, impiden que las mujeres participen y contribuyan a los procesos de toma de decisiones(85).

En cuanto a los dos ejemplos analizados, carrera judicial y carrera académica, la brecha salarial de género sigue siendo una constante en nuestro país.

Por lo que se refiere a la carrera académica(86), las conclusiones del informe final solicitado por CRUE Universidades Españolas en 2023 destacan la existencia de una brecha salarial de género relevante que se configura, esencialmente, a través de los complementos salariales y que, especialmente, afecta a las categorías profesionales más bajas e inestables, y a las más altas de catedrático/a o equivalente, a los grupos de edad más jóvenes y de menor antigüedad, correspondientes con los primeros tramos de la carrera académica del PDI, y al conjunto de las ramas de conocimiento. Dicha brecha no sólo tiene un efecto inmediato en las condiciones laborales de las mujeres, sino también en la progresión de la carrera investigadora y docente de las mismas, ya que ésta depende de la capacidad de acumular determinados méritos investigadores y docentes que cumplan determinados requisitos sustantivos de calidad, y del reconocimiento de los mismos. Los complementos salariales no sólo constituyen la forma a través de la cual se retribuyen los méritos investigadores y formativos, sino que también son el mecanismo a través del que se configura la diferencia salarial de hombres y mujeres; de esta manera, altas diferencias salariales en los complementos de hombres y mujeres no sólo reflejan reconocimientos investigadores desiguales, sino también se proyectan hacia el futuro en tanto que representan probabilidades desiguales de continuidad y progresión en la carrera profesional de mujeres y hombres.

Los mecanismos de dicha discriminación apuntan a la existencia de barreras indirectas, culturales y sociales, que dificultan la acumulación de méritos investigadores y docentes evaluables por parte de las mujeres en los inicios de la carrera académico docente, y que repercuten en el desarrollo de ésta y el acceso a categorías más altas.

En cuanto a la Administración de Justicia, según los datos recogidos por el CGPJ en el mencionado II Plan de Igualdad, la estructura retributiva de la Carrera Judicial se articula en torno a dos componentes: uno fijo, que se estructura a su vez en dos categorías (retribuciones básicas y complementarias), y un componente variable por objetivos que atiende al rendimiento individual acreditado por cada persona juez o magistrada. Generalmente los conceptos retributivos en el caso de la Administración Pública son iguales para los dos sexos, por lo que la diferencia puede llegar del variable. En cuanto a este último, la cantidad percibida de media por las mujeres de la Judicatura en concepto de retribución variable es inferior a la cantidad percibida de media por los hombres, pese a realizar el mismo trabajo y con el mismo nivel de rendimiento, por lo que puede hablarse de una brecha salarial de género en cuanto al percibo de retribuciones variables dentro de la Carrera Judicial(87). Esto tiene que ver con que, dentro de la Judicatura, sean las mujeres las beneficiarias casi en exclusiva (más del 90 por cien de los casos) de las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional que implican ausencia del puesto de trabajo, suspensión del cobro de retribuciones (excedencias y licencias sin sueldo) o una reducción de la jornada laboral. Además, tampoco perciben otra clase de retribuciones propias de la función jurisdiccional, derivadas, entre otras, del desempeño de puestos gubernativos dentro de la Judicatura que tienen asignado un complemento retributivo específico y que se encuentran ocupados por una mayoría de hombres, como las Presidencias de Sala y de Tribunales, miembros electos de Salas de Gobierno, entre otras(88).

También se analiza esta cuestión en el I Plan de Igualdad de la Administración de Justicia de la Comunidad Valenciana, que recoge que, en el año 2016, el 65,85 por cien de la masa salarial es para mujeres pese a que suponen el 71,78 por cien de la plantilla. El sueldo medio anual de una mujer fue de 29.345,51 euros, mientras que el de un hombre fue de 31.559,0039 euros. Es decir, existe una diferencia anual en perjuicio de las mujeres de 2.213,49 euros. Es especialmente significativa la diferencia en el cuerpo general de Gestión Procesal, con una diferencia de 2.315,99 euros (6,84 por cien), aunque proporcionalmente aún es mayor en el cuerpo de auxilio donde alcanza una diferencia porcentual anual de 8,11 por cien(89).

VI. A MODO DE CONCLUSIÓN

A pesar de que la presencia de la mujer en el mundo laboral es una realidad, sin embargo, debemos tener presente que las luces y sombras existentes alrededor de la presencia femenina en el mercado de trabajo tienen diferentes causas, como hemos visto a lo largo de este trabajo. A nuestro juicio, una de las que mayor peso tiene es la inexistencia de corresponsabilidad entre los ámbitos profesional y familiar. En este sentido, los estereotipos de género siguen jugando un papel importante en nuestra sociedad y esta falta de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres dentro de los hogares españoles sigue teniendo importantes consecuencias en el funcionamiento de nuestro mercado de trabajo(90), porque recordemos que el criterio tradicional liga a las mujeres en solitario a las tareas familiares y domésticas, y las aleja del derecho a acceder en condiciones de igualdad con los hombres al acceso y permanencia en el empleo. La definición que da la LOI sobre la conciliación es la de “propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales”. Supone, por tanto, adecuar las condiciones para que cada mujer y cada hombre puedan combinar su vida personal, familiar y laboral de modo que pueda tener tiempo libre para desarrollar todas sus potencialidades.

Por todo ello, aunque parece evidente que las mujeres acceden y se integran en la Administración Pública en las mismas condiciones que los hombres, no puede asegurarse que, en pleno siglo XXI, se hayan removido todos los obstáculos que condicionan claramente la carrera profesional de la mujer; tampoco que se haya conseguido la conciliación plena de la vida profesional, personal y familiar en igualdad de condiciones con sus colegas varones. De ello queda constancia en numerosos informes, publicaciones e incluso resoluciones del Parlamento Europeo sobre las universidades españolas que acreditan estas brechas de género, siendo el techo de cristal una de las expresiones de discriminación más recalcitrante(91).

Pero no basta con considerarlo una cuestión intrafamiliar, deben promoverse medidas públicas en esa dirección. La desigualdad entre mujeres y hombres, al igual que ocurre con otras formas de desigualdad económica, difícilmente será superada si no se introducen mecanismos capaces de modificar el comportamiento de los agentes económicos(92). El mero paso del tiempo no permitirá corregir los desequilibrios existentes mientras las fuerzas del mercado puedan beneficiarse de ellos. Sólo con una decidida actuación pública, encaminada a la erradicación de dichos comportamientos, podrá existir un cambio de tendencia en el funcionamiento de nuestro mercado laboral. Y en esta labor pública de las instituciones deben englobarse las nuevas tecnologías para lograr un desarrollo objetivo de los procesos selectivos, algo que, por el momento no está consiguiendo la normativa tradicional. La automatización de los procesos de selección de personal puede traer consigo significativos beneficios, especialmente en el ámbito del empleo público, para abordar las numerosas deficiencias del sistema español de selección y gestión del personal de las Administraciones públicas, utilizando herramientas de inteligencia artificial (IA) que establezcan la forma más adecuada de seleccionar al personal empleado público o que incluso realicen directamente dicha selección(93). Utilicemos la “palanca revolucionaria” para lograr el buen funcionamiento de las instituciones públicas(94).

VII. BIBLIOGRAFÍA

ALFONSO MELLADO, Carlos (2008), *Igualdad entre mujeres y hombres en la función pública*, Ed. Bomarzo.

BAÑÓN MARTÍNEZ, Rafael (1986), “Función pública local en España. Movilidad, carrera y profesionalización del personal”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, núm. 51.

BECKER, Gary (1957), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

BOIX PALOP, Andrés; SORIANO ARNANZ, Alba (2020), “Sobre las posibilidades de reforma del modelo de empleo público español: límites constitucionales y jurídicos al modelo actual y sus sistemas de acceso”, *Revista Vasca de Gestión de personas y Organizaciones públicas*, núm. 20, pp. 52-73.

BRIEGER, Steven; FRANCOEUR, Claude; WELZEL, Christian; BEN-AMAR, Walid (2017), “Empowering women: the role of emancipative forces in board gender diversity”, *Journal of Business Ethics*, núm. 3, pp. 495-511.

BYGREN, Magnus; GAHLER, Michael (2012), “Family formation and men's and women's attainment of

workplace authority”, *Social Forces*, núm. 3, pp. 795-816.

CAMPOS ACUNÑA, Concepción (2022), “Liderazgo y dirección pública: una visión del talento femenino en la definición del modelo de gestión pública”, en CAMPOS ACUNÑA, Concepción (Coord.), *El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI*, INAP, pp. 27-64.

CASAS BAAMONDE, María Emilia (2018), “Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos”, *Anuario de la Facultad de Derecho de Madrid*, núm. 22, pp. 25-61.

- (2022), “Requisito de altura mínima para el ingreso de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y discriminación indirecta por sexo femenino”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, pp. 1-21.

CARRANCIO BAÑOS, Coral (2018), “El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad”, *Revista Española de Sociología*, núm. 27, pp. 475-489.

CECI, Stephen; GINTHER, Donna, KAHN, Shulamit; WILLIAMS, Wendy (2014), “Women in Academic Science: a changing landscape”, *Psychological science in the public interest*, núm. 3, pp. 75-141.

CEPEDA GONZÁLEZ, María Isabel (2017), “Discriminación por sexo en el acceso al empleo público: caso de ESPAÑA”, *Revista Internacional de Pensamiento Político - I Época*, vol. 12, pp. 333-343.

COTRONEO, Clara; BROWN, Olivia; KARWOT, Iwona (2021), “The Gender Gap in the EU’s Public Employment and Leadership. Mapping promising measures for gender equality and equal opportunities in the EU27”, *European Parliament*.

DEL ARCO MORENO, Ángel Luís (2021), “El acceso de la mujer a las Policías españolas: comparativas y análisis jurídico”, *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, núm. 13, pp. 48-63.

DOUCET, Christine; SMITH, Michael; DURAND, Claire (2012), “Pay structure, female representation and the gender pay gap among university professors”, *Relations industrielles*, núm. 1, pp. 51-75.

FEENEY, Mary; STRITCH, Justin (2019), “Family-friendly policies, gender, and work-life balance in the public sector”, *Review of Public Personnel Administration*, núm. 4, pp. 422-448.

FERNANDEZ-MIRANDA CAMPOAMOR, Carmen (1988) “La discriminación por razón de sexo. Algunos problemas derivados de la línea jurisprudencial vacilante”, *Revista de Derecho Político*, núm. 26, pp. 118-119.

GABALDON, Patricia; DE ANCA, Celia; MATEOS DE CABO, Ruth; GIMENO, Ricardo (2016), “Searching for women on boards: an analysis from the supply and demand perspective”, *Corporate Governance: An International Review*, pp. 371-385.

GÁLVEZ MUÑOZ, Luís (2003), “La cláusula general de igualdad”, *Anales de Derecho, Universidad de Murcia*, núm. 21, pp. 195-206.

GALLIGAN, Yvonne; MCMAHON, Tony; MILLAR, Tom (2020), “Gender pay gap reporting: lessons from Queen’s University, Belfast and Trinity College, Dublin”, en DREW, Eileen et al (Eds.), *The gender-sensitive university: a contradiction in terms?*, Routledge, pp. 79- 96.

GARCÍA BATALLER, Alberto (2019), “Entrenamiento específico para mujeres”, en MARUGÁN PINTOS, Begoña (Ed.), *El deporte femenino, ese gran desconocido*, Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid.

GARCÍA GARCÍA, María Jesús (2008), “Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el Estatuto del Empleado Público”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 15, pp. 129-156.

GOLDAR GARCÍA, Mónica (2020), “The glass ceiling at the highest levels of the Spanish judiciary”, *International Journal of the Legal Profession*, núm. 2, pp. 189-202.

GALLIGAN, Yvonne; HAUPFIESCH, Renate; IRVINE Lisa; KOROLKOVA, Katja; NATTER, Monika; SCHULTZ, Ulrike (2017), "Mapping the representation of women and men in legal professions across the EU", *European Parliament Committee on Legal Affairs (JURI)*.

GUTIÉRREZ MAYO, Escarlata (2022), "Justicia en femenino: un camino hacia la igualdad", en CAMPOS ACUÑA, Concepción (Coord.), *El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI*, INAP, pp. 275-291.

GROENLUND, Anne; HALLDEEN, Karin; MAGNUSSON, Charlotta (2017), "A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden", *Acta Sociologica*, núm. 60, pp. 97-119.

HERNÁNDEZ ARMENTEROS, Juan; PÉREZ GARCÍA, José (2019-20), "La universidad española en cifras", CRUE Universidades Españolas.

- (2018), *Demografía universitaria española: aproximación a su dimensión, estructura y evolución*, Fundación Europea Sociedad y Educación.

JABBAZ, Marcela; SAMPER-GRAS, Teresa; DÍAZ, Capitolina (2019), "La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso", *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 80, pp. 1-27.

JUBETO, Yolanda; LARRANAGA, Mertxe (2013), Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU (2011-2016), Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.

LUDEWIG, Revital; LA LLAVE, Juan (2013), "Professional stress, discrimination and coping strategies: similarities and differences between female and male Judges in Switzerland", *Gender and Judging*, Hart Publishing, pp. 233-254.

MARÍN ALONSO, Inmaculada (2016), "¿Existe la discriminación de género indirecta en la actividad profesional del profesorado universitario en ESPAÑA?", en CHOCRÓN, Ana María (Dir.), *Calidad, docencia universitaria y encuestas: <<Bolonia a coste cero>>*, Asociación de Mujeres Laboralistas de Andalucía, 2016, pp. 115-125.

MASENGU, Tabet (2021), "Study on ensuring gender equality in the recruitment and promotion of judges, European Commission for the efficiency of Justice (ECEJ).

MASSÓ LAGO, Matilde; GOLÍAS PEÑEZ, Montserrat; NOGUEIRA DOMÍNGUEZ, Julia (2023), "Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas. Informe final", Universidades Da Coruña, pp. 206-208.

MEGÍAS BAS, Antonio (2019), "Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación", *Revista de Educación y Derecho*, núm. 20, pp. 1-24.

MELLADO GARCÍA, Anna María (2019), "Historia del acceso de las mujeres a la Universidad española. Medidas e instrumentos para erradicar las brechas de género entre el personal docente investigador", *Revista de Educación y Derecho. Education and Law review*, núm. 20, pp. 1-29.

MONAHAN, John; WALKER, Lauren; MITCHELL, Gregory (2008), "Contextual evidence of gender discrimination: the ascendancy of <<social frameworks>>", *Virginia Law Review*, pp. 1705-1739.

MORENO MARTÍNEZ, Cristina; GIL CERDÁ, Silvia (2018), "Las mujeres en la Guardia Civil: aspectos normativos (desde las matronas a la actualidad)", *Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de Seguridad Pública*, pp. 38-58.

NAVARRO GONZÁLEZ, Rocío; RUILOBA NÚÑEZ Juana (2022), "¿Administraciones Públicas inclusivas? La implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público", *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 28, pp. 112-126.

PALACIOS, Gonzalo; PEDRERO-CHAMIZO, Raquel; PALACIOS, Nieves; MAROTO-SÁNCHEZ, Beatriz;

AZNAR, Susana; GONZÁLEZ-GROSS, Marcela (2015), “Biomarcadores de la actividad física y del deporte”, *Revista Española de Nutrición Comunitaria*, núm. 21, pp. 235-242.

PERELLÓ TOMÁS, Fátima (2013), *Asimetrías de género en la Universitat de València. Informe definitivo*, Universitat de València.

REEVES, Rosamund; BOLAND, Nessa (2021), “Women in politics in the EU. State of play”, *European Parliamentary Research Service*.

REY MARTINEZ, Fernando (1995), *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, McGraw-Hill.

RIDAURA MARTÍNEZ, M^a Josefa (2014), “La interdicción de discriminación por razón de sexo en la Constitución Española de 1978”, en *Igualdad y Democracia: el género como categoría de análisis jurídico*, Corts Valencianes, pp. 493- 502.

RODRIGO ROJO, Carmen (2006), “La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ¿diferencia o discriminación?”, *Trabajo. Revista iberoamericana de relaciones laborales*, núm. 17, pp. 17-29.

RUILOBA NÚÑEZ, Juana; NAVARRO GONZÁLEZ, Rocío (2020), “¿Administraciones Públicas <genderizadas>?”, *Revista Derecho del Estado*, núm. 47, pp. 343-369.

SÁNCHEZ PÉREZ, José (2015), “El principio constitucional de igualdad de trato en el empleo público”, en *Reforma de las Administraciones Públicas y empleo público. Comunicaciones: XXXIII Jornadas andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 193-206.

SELDEN, Sally (2006), “A solution in search of a problem? Discrimination, affirmative action, and the new Public Service”, *Public Administration Review*, 66(6), pp. 911-923.

SORIANO ARNANZ, Alba (2022), “El uso de la inteligencia artificial en la selección y gestión del personal de las Administraciones Públicas”, *Documentación Administrativa. Nueva época*, núm. 9, pp. 11-25.

- (2021), “La situación de las mujeres en el empleo público: análisis y propuestas”, *IgualdadES*, núm. 4, pp. 87-121.

STRAZDINS, Lyndall; BROOM, Dorothy (2004), “Acts of love (and work): Gender imbalance in emotional work and women's psychological distress”, *Journal of Family Issues*, núm. 25, pp. 356-378.

TANG, Ning; COUSINS, Christine (2005), “Working time, gender and family: an east-west European comparison”, *Gender, Work and Organization*, núm. 6, pp. 527-550.

TOWER, Leslie & ALKADRY, Mohamad (2008), “The social costs of career success for women”, *Review of Public Personnel Administration*, núm. 28, pp. 144-165.

WARMAN, Casey; WOOLLEY, Frances; WORSWICK, Christopher (2010), “The evolution of male-female earnings differentials in Canadian universities, 1970-2001”, *Canadian Journal of Economics*, núm. 43, pp. 347-372.

NOTAS:

(1). CASAS BAAMONDE, María Emilia (2018), “Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos”, *Anuario de la Facultad de Derecho de Madrid*, núm. 22, p. 28.

(2). No es, sin embargo, la primera vez que se recoge este derecho a la igualdad en nuestro ordenamiento jurídico. El principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación es una vieja aspiración del ser humano que fue recogida con entusiasmo por el movimiento constitucional del siglo XVIII que marcó el fin del Antiguo Régimen. Se convirtió en una de las principales reivindicaciones de los revolucionarios liberales, especialmente de los franceses, hasta el punto de que su proclamación forma parte de la divisa del Estado surgido de la Revolución Francesa (“Libertad, igualdad, fraternidad”). España, no plasmó este derecho hasta

la Constitución republicana de 1931, que en su art. 2 proclamaba la igualdad ante la ley de todos los españoles, mientras que el art. 25 recogía la prohibición de discriminación por determinadas circunstancias (naturaleza, filiación, sexo, clase social, riqueza, ideas políticas y creencias religiosas). En las Constituciones vigentes anteriores solo se observan concreciones aisladas de esta genérica aspiración. GÁLVEZ MUÑOZ, Luís (2003), “La cláusula general de igualdad”, *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia, núm. 21.

(3). A nivel internacional este principio se encuentra en las grandes declaraciones internacionales de derechos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Públicas (1950); y la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000). En el ámbito de la Unión Europea habría que añadir el Tratado de la Unión Europea (Maastrich, 1992).

(4). Sobre igualdad pueden consultarse las Sentencias del Tribunal Constitucional núm. 8/1981, de 30 de marzo; núm. 10/1981, de 6 de abril; 22/1981, de 2 de julio; núm. 23/1981, de 10 de julio; núm. 49/1982, de 14 de julio; núm. 81/1982, de 21 de diciembre; 34/1984, de 9 de marzo; núm. 166/1986, de 19 de diciembre; núm. 114/1987, de 6 de julio; núm. 116/1987, de 7 de julio; núm. 123/1987, de 15 de julio; núm. 128/1987, de 16 de julio; y 209/1988, de 10 de noviembre; núm. 39/2002, de 14 de febrero o núm. 87/2009 de 20 abril, entre otras muchas.

(5). GÁLVEZ MUÑOZ, Luís (2003), “La cláusula general de igualdad”, op. cit. pp. 202-203.

(6). FERNANDEZ-MIRANDA CAMPOAMOR, Carmen (1988) “La discriminación por razón de sexo. Algunos problemas derivados de la línea jurisprudencial vacilante”, *Revista de Derecho Político*, núm. 26.

(7). De este modo, nuestra CE no impide los tratos desiguales, ya que este tratamiento diverso de situaciones distintas “puede incluso venir exigido, en un Estado social y democrático de Derecho, para la efectividad de los valores que la Constitución consagra con el carácter de superiores del ordenamiento” (STC 34/1981). Lo que prohíbe la igualdad es la desigualdad que resulte artificiosa o injustificada por no venir fundada en criterios objetivos y razonables. Objetividad y razonabilidad que se fundamenta en la Constitución. Véase RIDAURA MARTÍNEZ, M^a Josefa (2014), “La interdicción de discriminación por razón de sexo en la Constitución Española de 1978”, en *Igualdad y Democracia: el género como categoría de análisis jurídico*, Corts Valencianes, p. 496.

(8). Por todas, Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 128/1987, de 16 de julio; también la STC núm. 19/1989, de 31 de enero; núm. 317/1994, de 28 de noviembre; núm. 17/2003, de 30 de enero; núm. 214/2006, de 3 de julio; núm. 324/2006, de 20 de noviembre.

(9). Véanse las SSTC núm. 173/1994, de 7 de junio; núm. 136/1996, de 23 de julio; núm. 20/2001, de 29 de enero; y núm. 41/2002, de 25 de febrero.

(10). Véanse las SSTC núm. 28/1992, de 9 de marzo; núm. 229/1992, de 14 de diciembre; núm. 3/1993, de 14 de enero; y núm. 109/1993, de 25 de marzo.

(11). MONAHAN, John; WALKER, Lauren; MITCHELL, Gregory (2008), “Contextual evidence of gender discrimination: the ascendance of <<social frameworks>>”, *Virginia Law Review*, p. 1710.

(12). REY MARTINEZ, Fernando (1995), *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Mc Graw-Hill.

(13). Entre otras, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno; la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género o el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

(14). CASAS BAAMONDE, María Emilia (2018), “Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos”. op. cit.. p. 32.

- (15). BECKER, Gary (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.
- (16). CEPEDA GONZÁLEZ, María Isabel (2017), “Discriminación por sexo en el acceso al empleo público: caso de ESPAÑA”, *Revista Internacional de Pensamiento Político - I Época*, vol. 12, p. 335.
- (17). Los últimos datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística en España son de 2020. 7
- (18). *Manual de legislación europea contra la discriminación* (2018), Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y Consejo de Europa, 2019, p. 184.
- (19). Así se recoge en los diferentes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como el de 16 de julio de 2015 (Asunto C-222/14, Konstantinos Maïstrellis/Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaionaton) o de 1 de marzo de 2011 (Asunto C-236/09, Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL y otros/Conseil des ministres), entre otros.
- (20). El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su art. 61 que los sistemas selectivos del personal funcionario de carrera serán el de oposición y concurso-oposición, que deberán incluir en todo caso una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación. Excepcionalmente, y solo para el supuesto en que una Ley lo prevea, podrá aplicarse el sistema de concurso en la valoración de méritos. El sistema de acceso ordinario es el concurso o concurso-oposición, que deberá incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de cada aspirante y su orden de prelación. Mientras que el concurso, al que se otorga carácter excepcional, valora únicamente los méritos de cada aspirante.
- (21). SELDEN, Sally (2006), “A solution in search of a problem? Discrimination, affirmative action, and the new Public Service”, *Public Administration Review*, 66, p. 917.
- (22). NAVARRO GONZÁLEZ, Rocío; RUILOBA NÚÑEZ Juana María (2022), “¿Administraciones Públicas inclusivas? La implementación de la normativa sobre el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo público”, *Revista Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, núm. 28.
- (23). RUILOBA NÚÑEZ, Juana; NAVARRO GONZÁLEZ, Rocío (2020), “¿Administraciones Públicas <genderizadas>?”, *Revista Derecho del Estado*, núm. 47.
- (24). Datos extraídos del Ministerio de Hacienda y Función Pública, Secretaría de Estado de Función Pública. Pueden consultarse aquí: [ENLACE](#).
- (25). CAMPOS ACUÑA, Concepción (2022), “Liderazgo y dirección pública: una visión del talento femenino en la definición del modelo de gestión pública”, en CAMPOS ACUÑA, Concepción (Coord.), *El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI*, INAP, p. 28.
- (26). *Cerrar la brecha salarial de género: guía política* (2020), European Public Union Service. Disponible aquí: [ENLACE](#).
- (27). RODRIGO ROJO, Carmen (2006), “La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo ¿diferencia o discriminación?”, *Trabajo. Revista iberoamericana de relaciones laborales*, núm. 17, p. 28.
- (28). ALFONSO MELLADO, Carlos L. (2008), *Igualdad entre mujeres y hombres en la función pública*, Ed. Bomarzo.
- (29). SORIANO ARNANZ, Alba (2022), “El uso de la inteligencia artificial en la selección y gestión del personal de las Administraciones Públicas”, *Documentación Administrativa. Nueva época*, núm. 9, p. 22.
- (30). El EBEP regula la selección del personal al servicio de las AAPP en el Capítulo I, Título IV, arts. 55 y ss., recogiendo lo que ya establece el Texto Constitucional en cuanto a estos principios.
- (31). Véanse las SSTC núm. 76/1983, 50/1986, de 23 de abril; la STC núm. 67/1989, de 18 de abril; la STC

núm. 193/1987, de 9 de diciembre o la STC 73/1998, de 31 de marzo, entre otras.

(32). GARCÍA GARCÍA, María Jesús (2008), “Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el Estatuto del Empleado Público”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 15, p. 133.

(33). Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, de 23 de septiembre de 2002 (rec. 2738/1998).

(34). Ministerio de Hacienda y Función Pública (2022), *Boletín Estadístico del Personal al servicio de las Administraciones Públicas* (enero 2022).

Disponible en: [ENLACE](#).

boletin.html

(35). Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de octubre de 2017 (asunto María Eleni Kalliri, C-409/16; EU:C:2017:7679).

(36). En el mismo sentido, véase la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 13 de noviembre de 2014 (asunto Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371) y Sentencia de 15 de noviembre de 2016 (asunto Salaberría Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873).

(37). Sentencia del Tribunal Supremo, núm. 1000/2022, de 14 de julio (rec. 452/2018).

(38). En este mismo sentido se pronuncia la STS núm. 1040/2019, de 10 de julio (rec. 5010/2017), que establece que la actuación administrativa que está en el origen de este proceso (controlador aéreo del Ministerio de Defensa) es contraria al artículo 23.2 CE por erigir una circunstancia personal, la talla o altura, en un requisito injustificado en términos objetivos y de razonabilidad.

(39). Se mantiene el requisito de la estatura en la Unidades de Intervención Policial, las Unidades de Prevención y Reacción, y en el Grupo Especial de Operaciones, dado que se trata de un requisito que se ha considerado que sí afecta a la operatividad de la labor policial específica que deben desarrollar.

(40). CASAS BAAMONDE, María Emilia (2022), “Requisito de altura mínima para el ingreso de las mujeres en el Cuerpo Nacional de Policía y discriminación indirecta por sexo femenino”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 8, p. 20.

(41). Resulta curioso que la Ley 17/1989, de 19 de julio, reguladora del régimen del personal militar profesional recogiera que para los procesos de selección debían establecerse ciertas diferencias consecuentes con las distintas condiciones físicas de ambos sexos (art. 44.3). Esta obligación era aplicable en todas las convocatorias, hasta la de 1997, en que dejó de aplicarse y se utilizaron baremos idénticos para las pruebas físicas de hombres y mujeres. En 2007 volvieron a establecerse diferencias. Véase MORENO MARTÍNEZ, Cristina; GIL CERDÁ, Silvia (2018), “Las mujeres en la Guardia Civil: aspectos normativos (desde las matronas a la actualidad)”, *Cuadernos de la Guardia Civil. Revista de Seguridad Pública*, p. 43.

(42). DEL ARCO MORENO, Ángel Luís (2021), “El acceso de la mujer a las Policías españolas: comparativas y análisis jurídico”, *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, núm. 13, p. 51.

(43). La testosterona es una hormona esteroidea que regula el metabolismo, facilita el incremento de la masa y la fuerza muscular (formación y desarrollo del músculo), así como de la capacidad de los glóbulos rojos.

(44). PALACIOS, Gonzalo; PEDRERO-CHAMIZO, Raquel; PALACIOS, Nieves; MAROTO-SÁNCHEZ, Beatriz; AZNAR, Susana; GONZÁLEZ-GROSS, Marcela (2015), “Biomarcadores de la actividad física y del deporte”, *Revista Española de Nutrición Comunitaria*, núm. 21, pp. 235-242.

(45). GARCÍA BATALLER, Alberto (2019), “Entrenamiento específico para mujeres”, en MARUGA PINTOS, Begoña (Ed.), *El deporte femenino, ese gran desconocido*, Instituto de Estudios de Género, Universidad Carlos III de Madrid, pp. 118-119.

(46). El lactato es un metabolito de la glucosa producido por los tejidos corporales en condiciones de suministro insuficiente de oxígeno.

(47). Véanse las Sentencias núm. 15/2013, de 29 de enero, del Juzgado de lo Contencioso- Administrativo núm. 2 de Bilbao (rec. 218/2011) y la núm. 97/2013, de 28 junio, del Juzgado de lo Contencioso- Administrativo núm. 6 de Bilbao (rec. 73/2013), confirmada por la STSJ del País Vasco, núm. 671/2013, de 4 de diciembre, Sala de lo Contencioso (rec. 599/2013). En el mismo sentido se pronuncia la STSJ del País Vasco, núm. 455/2013, de 17 de septiembre, Sala de lo Contencioso (rec. 1155/2011).

(48). SÁNCHEZ PÉREZ, José (2015), “El principio constitucional de igualdad de trato en el empleo público”, en Reforma de las Administraciones Públicas y empleo público. Comunicaciones: XXXIII Jornadas andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pp. 193-206.

(49). CEPEDA GONZÁLEZ, María Isabel (2017), “Discriminación por sexo en el acceso al empleo público: caso de ESPAÑA”, op. cit.

(50). Instituto de la Mujer, Mujeres en cifras (a partir de datos de la EPA).

(51). BOIX PALOP, Andrés; SORIANO ARNANZ, Alba (2020), “Sobre las posibilidades de reforma del modelo de empleo público español: límites constitucionales y jurídicos al modelo actual y sus sistemas de acceso”, Revista Vasca de Gestión de personas y Organizaciones públicas, núm. 20, pp. 5-73.

(52). El Índice de Igualdad de Género (Gender-Equality Index) es una herramienta que se utiliza para evaluar y medir la igualdad de género en diferentes países y regiones. Es compilado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género y proporciona una puntuación que refleja el nivel de igualdad de género en áreas clave como el trabajo, la toma de decisiones, la educación, la salud, etc.

(53). CARRANCIO BAÑOS, Coral (2018), “El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad”, Revista Española de Sociología, núm. 27, p. 480.

(54). En cuanto a los datos sobre otros Estados Miembros de la Unión Europea, los tres países europeos cuyo número de mujeres Miembros del Parlamento Europeo (MEP) era igual o superior al número de hombres eran Finlandia (8 de 13 MEP eran mujeres, lo que representa el 61.5 por cien del número total de MEP de Finlandia), seguido por Suecia (10 de 18 escaños eran ocupados por mujeres, un 55 por cien) y Estonia (3 de 6, esto es, 50 por cien). Los tres países europeos en los que el número de mujeres MEP era significativamente menor que el de hombres MEP eran Polonia (11 de 50, esto es, 22 por cien), la República Checa (4 de 22, un 18.2 por cien) y Malta (0 de 5). Datos proporcionados por el Banco Mundial y se basan en datos proporcionados por la Unión Interparlamentaria (UIP). Disponibles en: [ENLACE](#).

(55). COTRONEO, Clara; BROWN, Olivia; KARWOT, Iwona (2021), “The Gender Gap in the EU’s Public Employment and Leadership. Mapping promising measures for gender equality and equal opportunities in the EU27”, European Parliament, pp. 13-14. Disponible aquí: [ENLACE](#).

(56). SORIANO ARNANZ, Alba (2021), “La situación de las mujeres en el empleo público: análisis y propuestas”, IgualdadES, núm. 4, p. 97.

(57). BAÑÓN MARTÍNEZ, Rafael (1986), “Función pública local en España. Movilidad, carrera y profesionalización del personal”, Revista Española de Derecho Administrativo, núm. 51, p. 339.

(58). CARRANCIO BAÑOS, Coral (2018), “El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad”, Revista Española de Sociología, núm. 27, p. 476.

(59). Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta de Población Activa, en el momento de acceso de las mujeres más y menos jóvenes del gráfico la evolución de la tasa de actividad femenina pasó a ser de un 28,97 por cien en 1976 a un 53,4 por cien en 2011. Estos datos revelan la escasez de las mujeres de mayor edad en los puestos altos de la función pública española, que a pesar de su incorporación al empleo quedaron relegadas a puestos de categoría inferior supuestamente debido a su menor acceso a estudios

universitarios. También se hace visible la superioridad numérica de las mujeres de menor edad sobre los varones en el momento actual. Podría pensarse que con el paso del tiempo, a medida que se jubile el personal de mayor edad, la situación de igualdad será una realidad en los puestos directivos de la Administración Pública, no obstante, a día de hoy existe un techo de cristal dentro del propio grupo A1, esto es, entre quienes ocupan los niveles más altos dentro del grupo más alto. Los niveles de los puestos de trabajo que corresponden al grupo A1 van del 20 al 30, sin embargo, por lo general las personas suelen entrar a ocupar el puesto 26 al aprobar la oposición. Conseguir ascender de nivel es cuestión de antigüedad y/o pruebas objetivas, aunque los puestos más altos suelen elegirse mediante libre designación. El nivel 28 se corresponde con el puesto de jefe o jefa de área o consejero/consejera técnica, el nivel 29 con el de subdirector adjunto o subdirectora adjunta y el 30 con el de subdirector o subdirectora general. Las mujeres rozan la paridad, ocupando el 44,55 por cien del nivel 28, y el 42,39 por cien del nivel 29. Sin embargo, son minoría en el nivel más elevado del grupo A1. En el nivel superior, el 30, las mujeres alcanzan el 37,39 por cien, por lo tanto los hombres constituyen el 62,61 por cien del puesto más alto en la cúspide del funcionariado de carrera. Del total de funcionarias del grupo A1 (8716) sólo 792 han alcanzado el nivel 30, lo que supone un 9,09 por cien del total frente a los hombres que representan un 13,21 por cien. Comparando los datos para el nivel 29, lo han alcanzado 841 de las 8716 mujeres que conforman el grupo A1, un 9,65 por cien sobre el total de su sexo, mientras que los hombres de este nivel constituyen el 11,39 por cien con un total de 1143 funcionarios. Por el contrario, el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres en los niveles más bajos (24 y 25) y en el nivel habitual de acceso por oposición (26). Esto nos hace pensar que las mujeres que consiguen acceder al grupo A1, un grupo al que parece que no encuentran obstáculos de acceso hoy en día, se estancan en los niveles más bajos, cooptando los hombres, en mayor medida, los puestos de mayor poder. Véase CARRANCIO BAÑOS, Coral (2018), “El techo de cristal en el sector público: Acceso y promoción de las mujeres a los puestos de responsabilidad”, *Revista Española de Sociología*, núm. 27, pp. 480-484.

- (60). SHREEVES, Rosamund; BOLAND, Nessa (2021) “Women in politics in the EU. State of play”, European Parliamentary Research Service. Disponible aquí: [ENLACE](#).
- (61). MASENGU, Tabeth (2021), “Study on ensuring gender equality in the recruitment and promotion of judges, European Commission for the efficiency of Justice (ECEJ), p. 17.
- (62). GOLDAR GARCÍA, Mónica (2020), “The glass ceiling at the highest levels of the Spanish judiciary”, *International Journal of the Legal Profession*, núm. 2, pp. 189-202.
- (63). GALLIGAN, Yvonne; HAUPFIESCH, Renate; IRVINE Lisa; KOROLKOVA, Katja; NATTER, Monika; SCHULTZ, Ulrike (2017), “Mapping the representation of women and men in legal professions across the EU”, European Parliament Committee on Legal Affairs (JURI), p.12.
- (64). LUDEWIG, Revital; LA LLAVE, Juan (2013), “Professional stress, discrimination and coping strategies: similarities and differences between female and male Judges in Switzerland’, *Gender and Judging*, pp. 233–254.
- (65). Organización Internacional del Trabajo; Gallup Inc (2017), “Towards a better future for women and work: Voices of women and men”, p. 45. Disponible en: [ENLACE](#).
- (66). La doctrina europea también sostiene igualmente que la responsabilidad principal de la gestión del hogar, hijos e hijas y otros miembros de la familia tiende a recaer en las mujeres. Véase STRAZDINS, Lyndall; BROOM, Dorothy (2004), “Acts of love (and work): Gender imbalance in emotional work and women's psychological distress”, *Journal of Family Issues*, núm. 25, pp. 356-378. En el mismo sentido, TANG, Ning; COUSINS, Christine (2005), “Working time, gender and family: an east-west European comparison”, *Gender, Work and Organization*, núm. 6, pp. 527-550. TOWER, Leslie & ALKADRY, Mohamad (2008), “The social costs of career success for women”, *Review of Public Personnel Administration*, núm. 28, pp. 144-165. GRO NLUND, Anne; HALLDÉN, Karin; MAGNUSSON, Charlotta (2017), “A Scandinavian success story? Women's labour market outcomes in Denmark, Finland, Norway and Sweden”, *Acta Sociologica*, núm. 60, pp. 97-119.
- (67). BRIEGER, Steven; FRANCOEUR, Claude; WELZEL, Christian; BEN-AMAR, Walid (2017), “Empowering women: the role of emancipative forces in board gender diversity”, *Journal of Business Ethics*,

núm. 3, pp. 495-511. FEENEY, Mary; STRITCH, Justin (2019), "Family-friendly policies, gender, and work-life balance in the public sector", *Review of Public Personnel Administration*, núm. 4, pp. 422-448. GABALDON, Patricia; DE ANCA, Celia; MATEOS DE CABO, Ruth; GIMENO, Ricardo (2016), "Searching for women on boards: an analysis from the supply and demand perspective", *Corporate Governance: An International Review*, pp. 371 -385.

(68). CECI, Stephen; GINTHER, Donna, KAHN, S.hulamit; WILLIAMS, Wendy (2014), "Women in Academic Science: a changing landscape", *Psychological science in the public interest*, núm. 3, pp. 75-141. BYGREN, Magnus; GAHLER, Michael (2012), "Family formation and men's and women's attainment of workplace authority", *Social Forces*, núm. 3, pp. 795-816.

(69). Ahora bien, que la mujer estuviera apartada y fuera invisibilizada no quiere decir que no hubiera mujeres dedicadas a la investigación en diversos ámbitos científicos. No se pueden olvidar las enormes aportaciones realizadas, entre otras muchas, por Hipatia de Alejandría (filósofa, física y astrónoma); por Ada Byron, Condesa de Lovelace (matemática y programadora); por Marie Curie (química y física) única mujer que ha recibido dos Premios Nobel; por Rosalyn Franklin (biofísica y cristalógrafa); por Jocelyn Bell (astrofísica); por Jane Goodall (primatóloga); por Bárbara McClintock (genetista). También en el mundo del Derecho, conquistado por los hombres, tuvieron un papel preponderante Concepción Arenal, Clara Campoamor y María Ascensión Chirivella.

(70). Es en 1857 cuando se promulga la Ley de instrucción pública (Ley Moyano), que establece la obligatoriedad de la enseñanza elemental para niños, pero también para las niñas.

(71). La primera mujer que solicitó matricularse para realizar estudios universitarios (Medicina) fue María Elena Maseras en 1971, pero no se le permitió para que su presencia no causara "alteraciones" en la Universidad de Barcelona, como así se le justificó: "Hacerle notar los inconvenientes, que, dado el estado de nuestras costumbres, podría ocasionar la reunión de ambos sexos en las clases, no obstante el indisputable derecho que a la instrucción tiene la mujer, del que puede usar, estudiando privadamente y dando a sus estudios validez académica por los medios marcados por la legislación vigente".

(72). PERELLÓ TOMÁS, Fátima (2013), *Asimetrías de género en la Universitat de València*. Informe definitivo, Universitat de València, p. 17.

(73). MARÍN ALONSO, Inmaculada (2016), "¿Existe la discriminación de género indirecta en la actividad profesional del profesorado universitario en ESPAÑA?", en CHOCRÓN, Ana María (Dir.), *Calidad, docencia universitaria y encuestas: <<Bolonia a coste cero>>*, Asociación de Mujeres Laboralistas de Andalucía, 2016, pp. 116-117.

(74). HERNÁNDEZ ARMENTEROS, Juan; PÉREZ GARCÍA, José (2019-20), "La universidad española en cifras, CRUE Universidades Españolas, disponible en: [ENLACE](#).

(75). HERNÁNDEZ ARMENTEROS, Juan; PÉREZ GARCÍA, José (2018), *Demografía universitaria española: aproximación a su dimensión, estructura y evolución*, Fundación Europea Sociedad y Educación. Recuperado de [ENLACE](#).

(76). MASSÓ LAGO, Matilde; GOLÍAS PE´REZ, Montserrat; NOGUEIRA DOMI´NGUEZ, Julia (2023), "Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas. Informe final", *Universidades Da Coruña*, pp. 206-208.

(77). MEGÍAS BAS, Antonio (2019), "Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación", *Revista de Educación y Derecho*, núm. 20, p. 17.

(78). Estudio de género en la transferencia del conocimiento y el emprendimiento de base científica y tecnológica, Red Innovatia 8.3, Ministerio de Igualdad.

Disponible aquí: [ENLACE](#).

(79). MASSÓ LAGO, Matilde; GOLÍAS PE´REZ, Montserrat; NOGUEIRA DOMI´NGUEZ, Julia (2023), "Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas. Informe final", op. cit. p. 37.

(80). Establece la Comisión que, en cuanto a la segregación sectorial, aproximadamente el 24 por cien de la brecha salarial de género está relacionado con la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores relativamente mal remunerados, como el cuidado, la salud y la educación. Los trabajos altamente feminizados tienden a ser sistemáticamente subvalorados. Por lo que se refiere a la distribución desigual de trabajo remunerado y no remunerado, las mujeres suelen trabajar más horas por semana que los hombres, pero también dedican más tiempo a trabajos no remunerados, un hecho que también podría afectar sus opciones de carrera. por esta razón, la UE promueve la igualdad en el reparto de permisos parentales, una adecuada provisión pública de servicios de cuidado infantil y políticas empresariales adecuadas en cuanto a horarios de trabajo flexibles. También la posición en la jerarquía laboral influye significativamente en el nivel salarial. Menos del 8 por cien de las CEO de las principales empresas son mujeres. Además, en la UE, la profesión con las mayores diferencias en las ganancias por hora son las gerencias, con un 23 por cien menos de ingresos para las mujeres en comparación con los hombres. Razones todas ellas que influyen y abonan la existencia de discriminación salarial, ya que las mujeres ganan menos que los hombres por realizar trabajos iguales o de igual valor, a pesar de que el principio de igualdad salarial está consagrado en los Tratados Europeos (artículo 157 TFUE) desde 1957. Véase el documento “Equal pay? Time to close the gap” (2002), European Commission. Disponible aquí: [ENLACE](#).

(81). STJUE de 28 de febrero de 2013, Asunto C-427/11, Margaret Kenny y otras/Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance y Commissioner of An Garda Síochána.

(82). STJUE de 8 de abril de 1976, Asunto 43/75, Gabrielle Defrenne/Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena.

(83). “Gender pay gap statistics” (2021), Eurostat. Disponible aquí: [ENLACE](#).

(84). “Mujeres y hombres en España” (2022), Instituto Nacional de Estadística. Disponible aquí: [ENLACE](#).

(85). COTRONEO, Clara; BROWN, Olivia; KARWOT, Iwona (2021), “The Gender Gap in the EU’s Public Employment and Leadership. Mapping promising measures for gender equality and equal opportunities in the EU27”, op. cit., pp. 11-12.

(86). Véase WARMAN, Casey; WOOLLEY, Frances; WORSWICK, Christopher (2010), “The evolution of male-female earnings differentials in Canadian universities, 1970-2001”, Canadian Journal of Economics, núm. 43, pp. 347-372. También DOUCET, Christine; SMITH, Michael; DURAND, Claire (2012), “Pay structure, female representation and the gender pay gap among university professors”, Relations industrielles, núm. 1, pp. 51-75. GALLIGAN, Yvonne; MCMAHON, Tony; MILLAR, Tom (2020), “Gender pay gap reporting: lessons from Queen’s University, Belfast and Trinity College, Dublin”, en DREW, Eileen et al (Eds.), The gender-sensitive university: a contradiction in terms?, Routledge, pp. 79- 96. JABBAZ, Marcela; SAMPER-GRAS, Teresa; DÍAZ, Capitolina (2019), “La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso”, Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, núm. 80, pp. 1-27. Y también JUBETO, Yolanda; LARRAÑANA, Mertxe (2013), “Presupuestos con enfoque de género (PEG) en la UPV/EHU (2011-2016)”, Dirección para la Igualdad de la UPV/EHU.

(87). II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial (2020), Consejo General del Poder Judicial, p. 54.

(88). II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial (2020), op. cit., p. 56.

(89). GUTIÉRREZ MAYO, Escarlata (2022), “Justicia en femenino: un camino hacia la igualdad”, en CAMPOS ACUNÑA, Concepción (coord.), El papel de la mujer en la Administración Pública del siglo XXI, INAP, p. 282.

(90). DEL RÍO OTERO, Coral; ALONSO VILLAR, Olga (2007), “Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios”, Documentos de trabajo do Departamento de Economía Aplicada, núm. 2, p. 3.

(91). MELLADO GARCÍA, Anna María (2019), “Historia del acceso de las mujeres a la Universidad española. Medidas e instrumentos para erradicar las brechas de género entre el personal docente investigador”,

Revista de Educación y Derecho. Education and Law review, núm. 20, pp. 1-29.

(92). DEL RÍO OTERO, Coral; ALONSO VILLAR, Olga (2007), “Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios”, op. cit., p. 37.

(93). SORIANO ARNANZ, Alba (2022), “El uso de la inteligencia artificial en la selección y gestión del personal de las Administraciones Públicas”, op. cit., p. 13.

(94). PONCE SOLÉ, Juli (2017), “El derecho a una buena administración: una palanca revolucionara para lograr el buen funcionamiento de nuestras instituciones”. Puede consultarse online en: [ENLACE](#).