

# LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CULTURA INSTITUCIONAL DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL

## Gender equality in the institutional culture of the Spanish Constitutional Court

ALICIA CÁRDENAS CORDÓN  
Universidad de Córdoba  
d12cacoa@uco.es

### *Cómo citar/Citation*

Cárdenas Cordón, A. (2024).  
La igualdad de género en la cultura institucional  
del Tribunal Constitucional español.  
*IgualdadES*, 11, 155-189  
doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/lgdES.11.06>

(Recepción: 24/06/2024; aceptación tras revisión: 07/10/2024; publicación: 13/12/2024)

### **Resumen**

Entre las atribuciones de la Secretaría General del Tribunal Constitucional se encuentran, desde mayo de 2014, las competencias propias de una unidad de igualdad. Recientemente, en abril de 2024, el Tribunal Constitucional publicó su I Plan de Igualdad. A través del análisis de ambas iniciativas, este trabajo examina en qué medida la igualdad de género ha permeado la cultura interna o institucional del máximo intérprete de la Constitución española. El estudio se detiene en cuestiones como la composición de la plantilla del órgano, la formación del personal, el lenguaje y la imagen del órgano, su protocolo en materia de acoso, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, así como el proceso de selección del personal letrado.

### **Palabras clave**

Tribunal Constitucional; cultura institucional; igualdad de género; perspectiva de género; neoinstitucionalismo feminista.

**Abstract**

Since May 2014, the General Secretariat of the Spanish Constitutional Court has been assigned the competences of an Equality Unit. Recently, in April 2024, the Constitutional Court published its I Equality Plan. By analysing both initiatives, this paper examines the extent to which gender equality has permeated the organizational or institutional culture of the highest interpreter of the Spanish Constitution, focusing on issues such as the composition of the body's staff, staff training, the language and image of the Constitutional Court, initiatives on harassment, conciliation and co-responsibility, and the selection process for lawyers staff.

**Keywords**

Spanish Constitutional Court; institutional culture; gender equality; gender mainstreaming; feminist institutionalism.

## SUMARIO

---

I. INTRODUCCIÓN: AMPLIANDO LAS PREGUNTAS SOBRE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. II. EL PLAN DE IGUALDAD Y LA UNIDAD DE IGUALDAD DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. III. LA PLANTILLA AL SERVICIO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. IV. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO. V. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL. VI. EL LENGUAJE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. VII. LA IMAGEN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. VIII. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD. IX. EL PERSONAL LETRADO. X. CONSIDERACIONES FINALES. BIBLIOGRAFÍA.

---

### I. INTRODUCCIÓN: AMPLIANDO LAS PREGUNTAS SOBRE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Para entender las más de cuatro décadas de transformaciones jurídicas y culturales que en nuestro país han tenido lugar en materia de igualdad de género, la pregunta por el Tribunal Constitucional español (TC o el Tribunal, en adelante) se torna clave. El alcance de dicho interrogante no debe limitarse al análisis del impacto de su jurisprudencia en la identificación y erradicación de las discriminaciones que obstaculizan el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas. Por el contrario, debe extenderse a los rasgos de su diseño y de su funcionamiento, es decir, a la influencia que sobre la igualdad de género tienen las reglas de composición del órgano, las teorías interpretativas asumidas por quienes ejercen la magistratura constitucional o las condiciones de acceso a su jurisdicción, entre otras (Rubio-Marín, 2022: 23).

En España, el debate doctrinal sobre el TC se amplió en esta dirección a mediados de la década pasada cuando el constitucionalismo feminista, con motivo de la duodécima renovación del órgano, denunció la infrarrepresentación histórica de magistradas<sup>1</sup>. Desde entonces, la composición del Tribunal

---

<sup>1</sup> Al comunicado de la Red Feminista de Derecho Constitucional (RFDC) le siguieron los de otras organizaciones, como el de la Asociación de Mujeres Juezas de España o el del Colegio de Abogados de Madrid. El comunicado de la RFDC puede consultarse en: <https://is.gd/FAqFFg>.

desde el prisma de la igualdad de género ha sido un tema más visible en la doctrina, aunque desde postulados diferentes. Mientras que un sector aboga por la introducción de cuotas (Estrada, 2017: 68 y 69; Fundación Hay Derecho, 2023; Gabaldón, 2018: 408-410), el que se sitúa en el paradigma iusfeminista formula propuestas que buscan desplegar el principio de paridad sobre las reglas de integración de este órgano (Gómez, 2017; Figueruelo, 2017, 2020; Salazar, 2018a, 2018b; Rodríguez, 2018).

Sin embargo, en un contexto como el actual, caracterizado por el auge de la reacción patriarcal a nivel global y por su voluntad de incidir en los sistemas de justicia constitucional (Rubio-Marín, 2023; Groppi, 2024), se vuelve urgente ampliar la pregunta por los tribunales constitucionales y su rol en la promoción de la igualdad de género más allá de su composición. En esta dirección camina el presente trabajo, que se ubica en la intersección entre las discusiones del «feminist institutionalism» o «neoinstitucionalismo feminista» (Mackay *et al.*, 2010; Freidenberg y Gilas, 2020) y los debates sobre cultura institucional o interna de los tribunales (Kapiszewski, 2010; Cortez, 2019; Ramírez y Gómez, 2022).

Se trata de una perspectiva aún poco explorada por la doctrina española, pero que comienza a cobrar relevancia en la literatura comparada con estudios sobre la «nueva institucionalidad de género» dentro de las estructuras judiciales (Bergallo y Moreno, 2017: 31; Sáenz, 2021: 206)<sup>2</sup>. Este estudio parte de la premisa de que ninguna institución, tampoco un alto tribunal, resulta neutral una vez que se inserta en un sistema político y económico concreto, sino que, por el contrario, queda vinculada a determinados valores que, en mayor o menor medida, estimula (Gargarella, 2021: 88). A partir de aquí, el trabajo analiza en qué medida la cultura institucional del TC español promueve, *motu proprio*, la igualdad de género en su seno.

## II. EL PLAN DE IGUALDAD Y LA UNIDAD DE IGUALDAD DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El 24 de abril de 2024, tras la aprobación por parte de la Mesa de Negociación, el Pleno del TC tomó en conocimiento el I Plan de Igualdad de este órgano (el Plan, en adelante), sumándose así al camino iniciado por otros órganos constitucionales e instituciones que, en la última década, han

<sup>2</sup> Este campo sí ha sido abordado por la doctrina española en relación con el poder judicial, aunque los estudios son aún escasos. En este sentido, véanse Ferrero (2024), Blay y González (2023), Carmona (2021), Plaza (2021), Figueruelo e Iglesias (2020), Gómez-Bahillo, Elboj-Saso y Marcén-Muñío (2016) y Salazar (2008).

adoptado planes sobre esta materia<sup>3</sup>. No obstante, esta no es la primera iniciativa que adopta el Tribunal con el fin de promocionar la igualdad de género en su cultura interna.

El acuerdo plenario de 27 de mayo de 2014, además de aprobar el que fue el primer Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Tribunal Constitucional —actualizado en 2022—, estableció que «el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres a las que se refiere el art. 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres [LOIEMH], se encomienda a la Secretaría General del Tribunal Constitucional en el ámbito de las materias de su competencia»<sup>4</sup>. Es decir, le atribuyó a dicha secretaría las funciones propias de una unidad de igualdad. Pero desde entonces, ni las memorias anuales del Tribunal ni su página web han ofrecido información sobre las iniciativas adoptadas en esta dirección.

Esta carencia motivó la formulación de una solicitud de acceso a la información pública que fue resuelta en la Resolución de 16 de septiembre de 2022 de la Secretaría General del Tribunal Constitucional en relación con la solicitud de información sobre actividades e iniciativas impulsadas y llevadas a cabo por la Secretaría General en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, la Resolución). Esta contiene un listado de medidas adoptadas hasta entonces en cumplimiento de dicho acuerdo plenario y relativas, por tanto, al periodo 2014-2022.

Respecto a las iniciativas en materia de personal, señala el acceso de su personal a los cursos en materia de igualdad ofrecidos por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la «realización de reconocimientos médicos específicos para mujeres», la ampliación de las medidas de conciliación e igualdad previstas en el Estatuto Básico del Empleado Público y la existencia de «medidas de apoyo a la maternidad como la exención de uniformidad para las mujeres embarazadas [...] y la aplicación de un complemento retributivo para llegar al 100 % de las retribuciones ordinarias en caso de permiso de maternidad, riesgo por embarazo y lactancia [...]». En materia de contratación destacan, por un lado, la aplicación del principio de presencia equilibrada en las comisiones de valoración de concursos y becas y en otros órganos colegiados. Por otro, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de género y la valoración de la formación en dicha materia en las convoca-

---

<sup>3</sup> Entre ellos, el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) aprobó en 2013 su I Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, sustituido en 2021 por el II Plan en la materia. Las Cortes Generales cuentan con su I Plan de Igualdad (2020-2024).

<sup>4</sup> Disponible en: <https://is.gd/RPeN3c>

torias de concursos para la provisión de puestos de trabajo. Respecto a la elaboración de estadísticas, la Resolución señala que el TC ofrece en sus memorias anuales la información sobre el personal por categorías profesionales desglosada por sexo. En materia de lenguaje señala el «uso de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo reflejada en la Relación de Puestos de Trabajo del Tribunal Constitucional». Asimismo, el listado menciona la celebración de un acto institucional con motivo del Día de la Mujer «con participación activa de magistradas, magistradas eméritas y mujeres al servicio del Tribunal Constitucional». Por último, en materia de protocolos y planes, la Resolución refiere la propuesta, entonces aprobada por el Pleno, de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo y la previsión de elaborar un Plan de Igualdad, iniciativa recientemente satisfecha.

Este trabajo examinará siete aspectos de la cultura institucional del órgano. Sin embargo, es necesario advertir sobre un par de obstáculos a los que ha tenido que hacer frente esta investigación y que, inevitablemente, han influido en su metodología. En primer lugar, abordar el presente objeto de estudio ha exigido recurrir a diversas fuentes de información, entre las que destacan el Plan de Igualdad, la Resolución anteriormente mencionada, las memorias anuales del órgano, acuerdos plenarios, resoluciones de su secretaría, así como otros documentos y datos disponibles en su página web o en el *Boletín Oficial del Estado* (BOE). Esto justifica el uso de varias fuentes en cada epígrafe, la preferencia de una sobre otras cuando se han advertido datos discrepantes, o que los aspectos culturales examinados presenten análisis longitudinales diferentes según las series históricas disponibles o las que se han podido reconstruir.

En segundo lugar, la elaboración de estadísticas desagregadas por sexo, aspecto clave en esta investigación, es todavía una cuestión pendiente en el seno del Tribunal. Si bien desde 2018 el TC incluye en su memoria anual la estadística del número de efectivos a su servicio desagregada por sexo, esta información, junto con una breve mención al acto conmemorativo del 8 de marzo, es todo lo que se recoge en dichas memorias sobre la igualdad de género en el Tribunal<sup>5</sup>. Este vacío ha sido parcialmente reparado con la publicación del diagnóstico que acompaña al recién aprobado Plan de igualdad (en adelante, el diagnóstico), aunque sus datos se refieren, principalmente, a la situación interna del órgano en el año 2022. Por ello, urge que este órgano

---

<sup>5</sup> Resulta llamativo que el contenido de dichas memorias no haya sufrido apenas actualizaciones a lo largo de los años y que su información no se haya completado, más allá de los tomos de jurisprudencia, con otro tipo de documentos, como informes o cuadernillos, que sí son comunes en tribunales homólogos. Este vacío dificulta la investigación sobre el Tribunal Constitucional con perspectiva de género.

avance en la línea prevista por el art. 77 LOIEMH, es decir, en la elaboración de informes con perspectiva de género y la recopilación de datos estadísticos desagregados por sexo.

Parece que el Tribunal ha tomado conciencia de esta necesidad al introducir en el Plan iniciativas como la de incorporar en su página web un portal sobre igualdad en el que difundir documentos relacionados con esta (Eje 1, Medida 2) o la de introducir en su memoria anual el número de participantes en actividades formativas desagregado por sexo (Eje 4, Medida 6). También contempla otras que prevén la publicación de las relaciones de puestos de trabajo desagregados por sexo (Eje 1, Medida 5) o la elaboración de informes de seguimiento del Plan (Eje 1, Medida 6), aunque no se especifica si estos serán de acceso público.

### III. LA PLANTILLA AL SERVICIO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Desde una perspectiva global, el diagnóstico muestra una fotografía del personal al servicio del órgano completamente paritaria, integrada a finales de 2022 por 100 hombres y por 109 mujeres. Esto se debe a la progresiva feminización de su plantilla, pues en los últimos años el TC ha incorporado casi el doble de mujeres que de hombres. Aunque el diagnóstico no ofrece una serie histórica sobre la composición de la plantilla, el desglose que incorporan las memorias anuales desde 2018 permite elaborar la siguiente tabla.

Tabla 1. *Personal al servicio del Tribunal Constitucional (2018-2022)*

Año	Efectivos al servicio del TC	Hombres al servicio del TC (%)	Mujeres al servicio del TC (%)
2018	200	50,5	49,5
2019	196	49	51
2020	203	47,8	52,2
2021	203	48,3	51,7
2022	210	47.8	52.2

*Fuente:* elaboración propia a partir de datos publicados en las memorias anuales y en el portal web del TC. Para la información de 2022 se han tenido en cuenta los datos facilitados en el diagnóstico del Plan y no los de la memoria anual de dicho año, pues difieren ligeramente.

Como se observa, la composición paritaria de la plantilla del órgano ha sido una realidad durante los últimos cinco años. Pero tras esta imagen, el

diagnóstico reconoce la existencia de segregaciones de género<sup>6</sup>. De manera expresa se refiere a la segregación vertical pues, según datos de 2022, la presencia masculina era significativamente mayor que la femenina en los puestos más altos del organigrama, es decir, en los altos cargos y en el personal letrado. Aunque no se refiere explícitamente a la segregación horizontal, el diagnóstico detecta sobrerrepresentación masculina en servicios como el de informática y la feminización de otros como las secretarías de los altos cargos o el de biblioteca y documentación.

No obstante, algunas de las categorías que emplea el diagnóstico en el examen de esta cuestión minimizan la relevancia de las segregaciones de género presentes en su plantilla. Esto se produce, concretamente, con la categoría «altos cargos», compuesta de la sumatoria de los magistrados y magistradas y de las personas titulares de la Secretaría General y de la Secretaría General Adjunta. Sin embargo, aunque la infrarrepresentación histórica de magistradas en el Tribunal es un problema democrático de suma relevancia, este resulta imputable a los órganos proponentes, es decir, al Congreso de los Diputados, al Senado, al Gobierno y al Consejo General del Poder Judicial. Por tanto, tomar en consideración a los magistrados y magistradas en el análisis de la plantilla del órgano, más aún cuando su composición actual es la más paritaria de su historia, puede distorsionar la detección de brechas de género en el Tribunal. Por ello, es conveniente analizar este aspecto poniendo el foco sobre el personal cuya incorporación al órgano es consecuencia de procesos selectivos convocados y resueltos por el mismo, es decir, sobre el funcionariado, el personal laboral y el eventual.

Esta información se ofrece en la tabla 2, que contiene datos desagregados por sexo de la plantilla del Tribunal durante el periodo 2018-2022. Por «altos cargos» se entiende aquí la sumatoria de las personas titulares de la Secretaría General, la Secretaría General Adjunta, la Gerencia, las jefaturas del personal letrado, las jefaturas de la Unidad Informática, de Archivo y de Gabinete, la Intervención y las secretarías de Justicia. Por su parte, la categoría «cúspide» representa la sumatoria de los «altos cargos» y del personal letrado.

---

<sup>6</sup> Siguiendo el glosario del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), se entiende por segregación horizontal la «concentración desproporcionada de mujeres y hombres en distintos sectores y ocupaciones», lo que da lugar a la sobrerrepresentación o infrarrepresentación de mujeres y hombres en determinadas ocupaciones. La segregación vertical refleja la «concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos», indicando dicha sobrerrepresentación o infrarrepresentación en el punto más alto de una jerarquía.



Tabla 2. *Distribución del personal al servicio del TC y segregación laboral (2018-2022)*

	2018			2019			2020			2021			2022		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
<b>Total de efectivos al servicio del TC (sin magistrados/as)</b>	101	99	200	96	100	196	97	106	203	98	105	203	103	107	210
<b>Personal en la cúspide (altos cargos y personal letrado)</b>	45	20	65	43	23	66	45	22	67	44	23	67	40	23	63
<b>Otro personal</b>	56	79	135	53	77	130	52	84	136	54	82	136	63	84	147
<b>Segregación horizontal (cúspide del TC)</b>	69%	31%	-	65%	35%	-	67%	33%	-	66%	34%	-	63%	37%	-
<b>Segregación horizontal (altos cargos del TC, sin letrados)</b>	85%	18%	-	79%	25%	-	86%	18%	-	79%	25%	-	86%	14%	-
<b>Segregación vertical (índice de concentración en la cúspide)</b>	45%	20%	-	45%	23%	-	46%	21%	-	45%	22%	-	39%	21%	-

*Fuente:* elaboración propia a partir de datos publicados en las memorias anuales y en el portal web del TC. La cifra correspondiente a personal letrado en el año 2022, necesaria para calcular el personal en la cúspide, se ha extraído del diagnóstico del Plan de Igualdad, pues esta difiere ligeramente de la incorporada en la memoria anual de dicho año. Para el dato «altos cargos» relativo a 2022 se ha recurrido a la información disponible en la página web y en la memoria anual, pues el diagnóstico del Plan no refleja claramente los puestos tomados en consideración en dicha etiqueta.

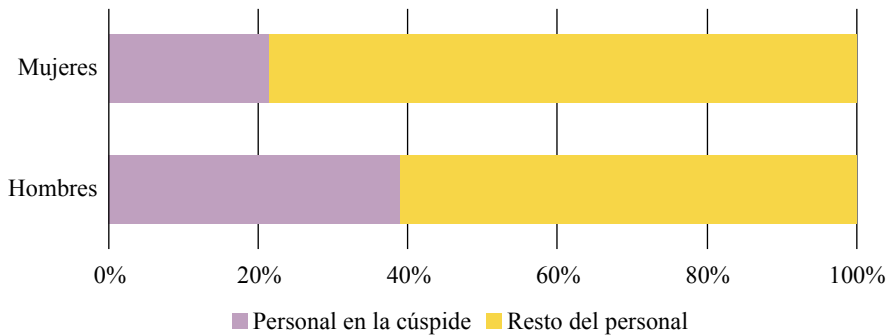
En términos generales, tanto la segregación vertical como la horizontal han tenido una tendencia decreciente. Sin embargo, si se atiende a la segregación horizontal dentro de los altos cargos, se observa que la situación prácticamente no ha variado en los últimos años. Atendiendo a los datos más recientes (2022), el 63% del personal que desempeñaba algún puesto de trabajo ubicado en la cúspide del organigrama (altos cargos y personal letrado) era masculino, frente al 37% de personal femenino. Aun así, los datos relativos

a ese año reflejan la situación histórica más próxima a la presencia equilibrada gracias, principalmente, a la incorporación de varias letradas al Tribunal.

Ahora bien, si se presta atención al personal que desempeña altos cargos exclusivamente, es decir, si se excluye del análisis al personal letrado, el desequilibrio se acrecienta significativamente, situándose en un 86% el personal masculino frente a un 14% femenino. Esta sobrerrepresentación masculina indica la existencia de una importante segregación horizontal en los cargos de mayor responsabilidad y prestigio del Tribunal.

Asimismo, los datos consignados en la tabla 2 también muestran indicios de una segregación vertical que, si bien se ha reducido en los últimos años, continúa siendo más relevante de lo advertido en el diagnóstico del Plan<sup>7</sup>. Como puede observarse en el gráfico 1, que contiene datos relativos a 2022, el 39% del total del personal masculino que prestó servicios en el Tribunal lo hizo en puestos ubicados en la cúspide, mientras que solo un 21% de las trabajadoras del órgano desempeñó sus funciones en dichos puestos. Es decir, mientras que una proporción significativa de los hombres que prestan servicios en el TC ocupa puestos en la cúspide (4 de cada 10), una proporción mucho menor de mujeres desempeña funciones en los cargos de mayor responsabilidad (2 de cada 10). Esto refleja, sin duda, disparidades de género relevantes relativas a la distribución entre los diferentes niveles del organigrama.

Gráfico 1. *Distribución del personal al servicio del Tribunal Constitucional en 2022 (%)*



*Fuente:* elaboración propia.

<sup>7</sup> El Plan se limita a señalar que «hay una mayor presencia masculina, aunque no excesivamente pronunciada, en los puestos más altos de la jerarquía (altos cargos y letrados/as). Esto apunta a la pervivencia de segregación vertical («techo de cristal»), común a muchas empresas y administraciones públicas».

La presencia de segregaciones de género, sumada a su persistencia a lo largo de los años, tiene un impacto directo en las brechas salariales, cuestión que se confirma en el diagnóstico del Plan. Según la auditoría retributiva, existe una brecha del 12,21 % a favor del personal masculino derivada de su mayor presencia en los puestos más altos del organigrama y, por tanto, con mayor retribución<sup>8</sup>. Por su parte, el personal que se beneficia en mayor medida de las retribuciones variables es el masculino, a pesar de que son las trabajadoras quienes constituyen la mayoría de la plantilla del órgano.

En este sentido, el Plan se compromete a que su Comisión de Seguimiento analice las posibles causas que generan segregación vertical y los desequilibrios en las retribuciones variables (Eje 3, Medida 2). Asimismo, señala que en las convocatorias de concursos de méritos se tomarán acciones para impulsar la concurrencia de personas del sexo infrarrepresentado (Eje 2, Medida 8).

Respecto a la integración de determinados órganos colegiados, tanto la Resolución como el Plan hacen referencia a la composición equilibrada entre mujeres y hombres de las comisiones de concursos y becas. Esta medida, que atiende al mandato del art. 53 LOIEMH establecido para la Administración General del Estado (AGE), se ha integrado con normalidad en el Tribunal desde 2020 hasta la actualidad<sup>9</sup>. No obstante, el Plan de Igualdad refuerza esta medida estableciendo la obligación de garantizar la presencia equilibrada en los tribunales y órganos de selección del personal (Eje 2, Medida 1).

#### IV. LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO

La formación en igualdad de género de quienes prestan sus servicios en el TC fue una cuestión destacada en el listado de la Resolución, donde se señaló que esta formación se valora como un mérito en el marco de algunos procesos de contratación, concretamente en los que se proveen mediante concurso de méritos.

Sin embargo, el análisis de las 46 convocatorias para la previsión de puestos de trabajo mediante este sistema, publicadas en el BOE entre 2010 y

---

<sup>8</sup> La auditoría retributiva incorpora la retribución de los magistrados y magistradas.

<sup>9</sup> Se ha examinado la información disponible en la página web del TC desde 2022 hasta junio de 2024. La observancia del principio de presencia equilibrada se ha respetado en las ocho comisiones de valoración nombradas en dicho intervalo. El apartado D.2. del Plan de Igualdad del Tribunal confirma la observancia de este principio en la composición de 14 comisiones en el intervalo 2020-2022, con la excepción de una comisión correspondiente a un proceso selectivo convocado en 2020.

junio de 2024, no permite concluir en esta dirección. La valoración de esta formación tan solo se ha explicitado en 7 ocasiones, lo que representa el 0.15% de los concursos para la provisión de puestos de trabajo<sup>10</sup>. En estos casos, la convocatoria señala, en el apartado de valoración del perfil referido a cursos de formación y perfeccionamiento, que además de los cursos que versen sobre materias directamente relacionadas con las funciones propias de los puestos convocados, «dado el carácter transversal de la formación sobre la igualdad entre mujeres y hombres, los cursos sobre esta materia también serán tenidos en cuenta en la valoración de este apartado». Aunque esta especificación no otorga una puntuación particular a dicha formación, cuestión que sería deseable, al menos garantiza que la misma sea tenida en consideración en el momento de valorar el currículum de las personas candidatas.

Pero además de la falta de especificación y de la inseguridad que rodea a este tipo de formación en los concursos, resulta incomprensible que el Tribunal considere que aporta valor a los perfiles profesionales y que, por el contrario, no la incorpore en la provisión de todos los puestos de trabajo independientemente del proceso selectivo. Más aún cuando en algunos casos, como la provisión de puestos de funcionariado adscrito al Tribunal mediante el sistema de libre designación, la convocatoria suele señalar que se tendrán en cuenta tanto la experiencia de la persona candidata como determinados conocimientos<sup>11</sup>. Por ejemplo, para la posición de gerente, que tiene asignadas funciones de gestión económica, contable y de personal, se valoran aspectos como la experiencia en gestión económica y presupuestaria, en contratación administrativa, en gestión patrimonial de inmuebles del Estado y en materia

---

<sup>10</sup> La primera vez que se incorporó este criterio fue en 2020, en una resolución dirigida a cubrir puestos de gerencia en varias unidades y en otra para técnico o técnica y auxiliar del Servicio de Biblioteca y Documentación. En 2022 se incorpora en otras tres resoluciones, en esta ocasión para un puesto de auxiliar en el mismo servicio, para cubrir otro de personal administrativo en la Unidad de Asuntos Económicos y Contabilidad y para proveer un puesto como jefe de área y dos de analista. En 2023 se incorpora en la convocatoria de concurso para un puesto de técnico o técnica de biblioteca y otro de auxiliar de biblioteca. En 2024 se incorporó en la convocatoria de tres plazas de ordenanza. Sin embargo, en ninguna de las convocatorias de concurso para proveer las secretarías de justicia, dirigidas al cuerpo de letrados y letradas de la Administración de Justicia, se incorpora provisión alguna respecto a la formación en igualdad de género.

<sup>11</sup> Mediante libre designación pueden proveerse varios puestos de trabajo en el Tribunal Constitucional que tienen el requisito de pertenencia a algún cuerpo funcional. El nombramiento de todos ellos corresponde a quien ostente la presidencia del Tribunal, en la mayoría de los casos previa propuesta de la Secretaría General, salvo en el caso de la Gerencia donde la propuesta corresponde a la Junta de Gobierno.

de personal, así como conocimientos informáticos<sup>12</sup>. Por su parte, para el puesto de secretaría de la jefatura de Gabinete, que tiene encomendadas funciones protocolarias y de relaciones institucionales y con los medios de comunicación, se valora la experiencia en la secretaría de órganos superiores, directivos y de gabinete de instituciones públicas y la experiencia en organización de eventos, en protocolo o en relaciones con la prensa, entre otras<sup>13</sup>.

Todas estas son funciones que tienen un claro impacto de género hacia dentro y hacia fuera del Tribunal, pues influyen en la organización de los recursos del órgano o en la imagen que se proyecta de la institución. Por tanto, para que el compromiso con la igualdad de género atraviese la cultura organizacional del TC es conveniente que la formación en esta materia sea tomada en consideración en la valoración de todos los perfiles y, especialmente, en aquellos con mayor influencia. En este sentido, es muy positivo que el Plan haya establecido que «en todos los puestos de trabajo convocados mediante concurso de méritos o libre designación deberá incluirse en la correspondiente convocatoria, como mérito a valorar, la formación en igualdad entre mujeres y hombres» (Eje 2, Medida 6). No obstante, sería conveniente que, además de su incorporación, dichas convocatorias especifiquen cómo será valorada esta formación.

Por su parte, el diagnóstico arroja información de interés sobre el acceso a la formación de la plantilla. Aunque no ofrece datos referidos a la matriculación en los cursos ofrecidos por el INAP (recordemos que fue una de las medidas destacadas en la Resolución), sí pone de manifiesto que son las mujeres quienes, mayoritariamente, participan en los cursos de formación que organiza el Tribunal. Sin embargo, llama la atención que ninguno de los cursos ofertados durante el periodo 2020-2022 haya versado sobre materias relativas a la igualdad de género. En este sentido, es positivo que el Plan prevea, entre sus medidas, la organización de cursos de formación y jornadas de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres, corresponsabilidad, uso no sexista del lenguaje, acoso sexual y por razón de sexo o violencia de género (Eje 4, Medida 1). Asimismo, el Plan establece que la formación que se imparta por personas o empresas externas debe incorporar la perspectiva de género,

---

<sup>12</sup> Resolución de 8 de febrero de 2018, de la Presidencia del Tribunal Constitucional, de convocatoria para proveer el puesto de trabajo de gerente, por el sistema de libre designación. El puesto de gerente se resuelve mediante nombramiento de la presidencia del Tribunal, a propuesta de la Junta de Gobierno.

<sup>13</sup> Resolución de 15 de febrero de 2019, de la Presidencia del Tribunal Constitucional, por la que se convoca la provisión de puesto de trabajo por el sistema de libre designación. Este puesto se resuelve mediante el nombramiento de la Presidencia del Tribunal a propuesta de la Secretaría General.

emplear un lenguaje no sexista y utilizar materiales que no reproduzcan estereotipos de género (Eje 4, Medida 4).

## V. ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y LABORAL

En el momento en el que el Tribunal dictó la Resolución, este ya contaba con su primer Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo en el Tribunal Constitucional, aprobado en mayo de 2014. En julio del mismo año se constituyó la Comisión contra el acoso sexual y por razón de sexo<sup>14</sup>. Este órgano estaba compuesto por una presidencia, la cual recaía en la vicepresidencia del Tribunal; una secretaria, desempeñada por un representante del funcionariado al servicio del órgano, y tres vocales, que serían otro representante del funcionariado, una persona delegada del personal laboral y un letrado o letrada del Tribunal<sup>15</sup>.

Dicho protocolo fue actualizado en virtud del Acuerdo del Pleno de 16 de noviembre de 2022, que aprobó el Protocolo para la Prevención y Actuación frente a Conductas que puedan derivar en Acoso Sexual y por Razón de Sexo y/o en Acoso Laboral en el Tribunal Constitucional. Este no solo incorpora el marco normativo de referencia desarrollado en los últimos años, sino que amplía su objeto al introducir tanto el acoso sexual y por razón de sexo, siguiendo las definiciones contenidas en la LOIEMH, como el acoso laboral, entendido en los mismos términos que lo hace el protocolo de la AGE sobre esta materia<sup>16</sup>.

A diferencia del protocolo de 2014, el actual prevé la figura del asesor o asesora confidencial, que será designada por la Presidencia del Tribunal a

---

<sup>14</sup> La entrada en vigor de la LOIEMH impulsó la aprobación de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las instituciones públicas, práctica que tuvo su réplica en organizaciones del ámbito privado, como las empresas. Respecto a las primeras, el protocolo pionero fue el adoptado por la Mesa General de Negociación de la AGE en julio de 2011. En diciembre de 2013 se aprobó el del Tribunal de Cuentas y en febrero de 2015 el del Consejo General del Poder Judicial. Más reciente es el aprobado por las Cortes Generales en septiembre de 2021.

<sup>15</sup> Respecto a la composición de la Comisión del TC, esta fue posteriormente modificada por la Resolución de la Presidencia del Tribunal Constitucional de 17 de noviembre de 2015. No existe información disponible en la web sobre sucesivas composiciones de la comisión. Tampoco existe enlace directo desde la web del Tribunal Constitucional a la sección de la Comisión, debiendo acceder a la misma mediante búsquedas indirectas.

<sup>16</sup> Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado (BOE de 1 de junio de 2011).

propuesta de la Secretaría General. Para dicha función se valorarán los conocimientos «en materia de acoso sexual y por razón de género y acoso laboral, en el principio de igualdad de trato y oportunidades y de no discriminación». Sin embargo, la composición de la comisión creada en virtud del protocolo actual presenta dos diferencias notables respecto a la anterior. Por un lado, introduce el respeto al principio de presencia equilibrada en su composición. Por otro, establece que la persona sobre la que recae la presidencia de la comisión será quien ostente la Gerencia del Tribunal. De este modo, los magistrados y magistradas quedan fuera de la composición de la comisión actual<sup>17</sup>.

Al acoso, a la violencia de género y a otras situaciones de especial protección dedica el Plan su eje estratégico 9. Entre las medidas que se adoptan, destaca el refuerzo del papel y de la visibilidad de la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso laboral mediante la realización de jornadas informativas, la difusión de materiales y la divulgación de las actividades que realiza (Eje 9, Medida 1)<sup>18</sup>. Asimismo, se contempla la elaboración de un protocolo de protección ante la violencia de género (Eje 9, Medida 3) y se prevén adaptaciones de la jornada laboral para las personas denunciantes de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso laboral (Eje 9, Medida 2) y para las víctimas de violencia de género (Eje 9, Medidas 4 y 5). En el ámbito formativo, se prevé la realización de sesiones informativas sobre los diferentes protocolos (Eje 4, Medida 7).

## VI. EL LENGUAJE DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El «uso de lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo reflejada en la Relación de Puestos de Trabajo del Tribunal Constitu-

---

<sup>17</sup> Otra de las diferencias entre los protocolos recae en el ámbito subjetivo de aplicación. Según el protocolo actual, el cese de la vinculación laboral de la persona a la que se le atribuya la presunta autoría del acoso impedirá el inicio de la actividad investigadora de la comisión o, en el caso de estar en curso, causará su finalización. En virtud del protocolo anterior, sin embargo, las actuaciones de la Comisión podían dirigirse a aquellas personas que hubiesen dejado de prestar sus servicios en el órgano durante los seis meses posteriores a la finalización del vínculo contractual. Asimismo, más allá del deber de confidencialidad, que también estaba recogido en el anterior protocolo, el actual incorpora una serie de principios que deben inspirar la actuación de la Comisión y regula, de manera más completa, tanto el procedimiento como las decisiones que se pueden adoptar durante un procedimiento.

<sup>18</sup> Al momento de finalizar este trabajo no existe información pública sobre las actuaciones desarrolladas en cumplimiento de ambos protocolos ni sobre la composición de la Comisión creada en virtud del protocolo de 2022.

cional», iniciativa contemplada en la Resolución, es sumamente reciente en el seno del órgano<sup>19</sup>. Más allá de dicha relación, y aún en el ámbito de las denominaciones de los puestos de trabajo, la utilización de este lenguaje es muy poco frecuente. Resulta llamativo, por ejemplo, que algunas memorias anuales del Tribunal eviten utilizar los términos «presidenta» o «vicepresidenta»<sup>20</sup>, que hasta febrero de 2019 no se hubiese utilizado este lenguaje en una convocatoria de trabajo<sup>21</sup>, o que hasta marzo de 2023 no se hubiese empleado en una resolución de nombramiento de personal letrado<sup>22</sup>. En términos generales, la utilización del lenguaje no sexista está lejos de ser una realidad dentro del Tribunal. Su ausencia también es notable en buena parte del contenido web, en la sede electrónica del órgano y en las notas informativas que publica<sup>23</sup>. En este sentido, la labor que el Tribunal debe realizar para

<sup>19</sup> Aunque no se ha podido constatar la fecha exacta en la que fue tomada, se puede afirmar que es reciente porque en enero de 2017 y en octubre de 2018 el Tribunal publicó dicha relación para dar respuesta a dos solicitudes de información pública y, en ambas, se observan las denominaciones de los puestos aún en masculino, con la excepción de la interventora, que entonces ya era una mujer, y de las unidades administrativas, las cuales sí estaban redactadas en lenguaje no sexista (presidencia, secretarías, etc.). Resoluciones de 19 de enero de 2017 y de 23 de octubre de 2018 de la Secretaría General del Tribunal Constitucional sobre la plantilla y la relación de puestos de trabajo del Tribunal Constitucional.

<sup>20</sup> Por ejemplo, emplean la expresión «Excma. Sra. Presidente del Tribunal» para referirse a la magistrada María Emilia Casas Baamonde, aunque en otras partes de las memorias se refieren a ella en calidad de presidenta. Lo mismo ocurre en la relación de magistrados y magistradas eméritas donde, además de utilizar el masculino genérico para el título, se observa que en los casos de las magistradas Gloria Begué Cantón y Adela Asúa Batarrita se opta por referirlas en calidad de «vicepresidentes» del Tribunal, a pesar de que el Real Decreto de su nombramiento recoge el término «vicepresidenta». Esto se corrigió para Adela Asúa Batarrita, pero no para Gloria Begué Cantón, en la memoria anual de 2021, mientras que en la página web del Tribunal Constitucional aparecen ambas como vicepresidentas.

<sup>21</sup> Según datos del BOE, se trata de la Resolución de 15 de febrero de 2019, de la Presidencia del Tribunal Constitucional, por la que se convoca la provisión de puesto de trabajo por el sistema de libre designación.

<sup>22</sup> La primera vez que se ha incorporado el lenguaje no sexista en las resoluciones de nombramiento de letrados y letradas de adscripción temporal ha sido en la Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Presidencia del Tribunal Constitucional, en la que se desdobra dicho puesto de trabajo.

<sup>23</sup> Por ejemplo, en la sede electrónica tanto el mensaje de bienvenida como el nombre de las profesiones continúa en masculino. En las notas informativas y en las sentencias tiende a utilizar términos como «el legislador» o se refiere a quienes recurren como «los



remover el sexismo impregnado en el lenguaje y adecuar su comunicación a una sociedad atravesada por la diversidad es muy exigente.

El art. 14.11 LOIEMH establece como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos la asunción de un lenguaje no sexista. Pero antes de esta ley, varias resoluciones, informes y recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y del Consejo de Europa habían instado a los Estados parte a tomar medidas en esta dirección<sup>24</sup>, recomendación que siguen reiterando hoy día<sup>25</sup>. En las últimas décadas, el marco regulativo internacional, estatal y autonómico en esta materia se ha ampliado significativamente y han proliferado las guías que contienen recomendaciones y ejemplos sobre cómo emplearlo de manera adecuada (Guerrero, 2020)<sup>26</sup>.

---

diputados» o «los senadores». Estos son solo algunos ejemplos de la continuidad del masculino genérico en situaciones en las que la lengua española permite otras opciones como el desdoblamiento (los diputados y las diputadas) o la neutralización (Le damos la bienvenida).

<sup>24</sup> En el ámbito de la UNESCO, el empleo de un lenguaje no sexista se introdujo como una recomendación dirigida a su Director General en la Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General en 1987 (párrafo 2, apartado l). Posteriormente, en la Resolución 109 formulada en 1989, además de reiterarlo, instó a este a que lo fomentara entre los Estados Miembros (párrafo 3, apartado b). En 1999, la UNESCO publicó las *Recomendaciones para un uso no sexista de la lengua* en las que comenzaba advirtiendo que el lenguaje es un producto social e histórico que influye en la percepción de la realidad. Por su parte, el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó la *Recomendación sobre eliminación del sexismo en el lenguaje* en 1990 en la que propone a los Estados miembro que promuevan el lenguaje no sexista en sus textos jurídicos, educativos y administrativos. En 2007 se aprobó la *Recomendación sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres* en la que el Comité de Ministros señala que los Estados miembros deben fomentar este lenguaje en todos los sectores, especialmente en el ámbito público.

<sup>25</sup> Por ejemplo, el Comité de Ministros del Consejo de Europa instó a los Estados miembro, en la *Recomendación para prevenir y combatir el sexismo* (CM/REC(2019)), a que empleasen un lenguaje no sexista en sus comunicaciones y a que revisasen tanto su legislación como sus políticas en este extremo.

<sup>26</sup> Varias instituciones jurídicas y lingüísticas, entre ellas el Tribunal Supremo (TS), el CGPJ y la Fiscalía General del Estado, adoptaron en 2021 el *Protocolo general de colaboración para el fomento de un lenguaje jurídico moderno y accesible para la ciudadanía*. Como consecuencia de este, se dictó la Orden JUS/912/2022, de 12 de septiembre, por la que se crea la Comisión para la claridad y modernización del lenguaje jurídico, con «el objetivo de garantizar la calidad y la accesibilidad del lenguaje jurídico en el ámbito de la Administración de Justicia». Recientemente, el Ministerio de Justicia

De la cuestión del lenguaje no sexista se ocupa también el Plan de Igualdad. Aunque este reitera la iniciativa de utilizarlo en la relación de puestos de trabajo del Tribunal (Eje 3, Medida 1), medida ya incorporada y señalada en la Resolución, prevé otras en esta dirección. Concretamente, que las bases de las convocatorias y los documentos que se elaboren en los procesos de selección de personal utilicen este lenguaje (Eje 2, Medida 3) y la difusión entre su personal de guías para la utilización de un lenguaje no sexista (Eje 4, Medida 7). En el ámbito de la proyección pública del órgano, el Plan establece que, en las acciones de difusión y prensa, se empleará un lenguaje inclusivo y se evitará el uso de imágenes o mensajes audiovisuales que pudiesen atentar contra la dignidad de las personas o transmitir estereotipos sexistas (Eje 4, Medida 8).

De todas las medidas previstas en el Plan, solo la última parece tener en consideración que el lenguaje no sexista no colma por completo las exigencias de una sociedad cada vez más diversa y que demanda, entre otras, un lenguaje que no reproduzca ni los estigmas ni la discriminación hacia los colectivos que han estado históricamente excluidos del prototipo de sujeto político. En este sentido, las actualizaciones lingüísticas también deben contemplar a las personas con discapacidad, migrantes, mayores, a las diversidades sexuales y a las infancias, entre otras. Recuérdese que precisamente esto ha propiciado la reciente reforma del art. 49 CE para eliminar el término «disminuido» y reconocer los derechos de las personas con discapacidad<sup>27</sup>.

Por tanto, resulta positivo el compromiso adquirido en junio de 2023 por parte del Tribunal para hacer accesible su sitio web o que, como refleja el

---

publicó una *Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario* (2023) en la que incorpora recomendaciones que «no pretenden que deje de emplearse el masculino genérico en los documentos del Ministerio de Justicia, sino que dichos documentos reflejen, en la medida de lo posible, los avances de la sociedad en materia de igualdad entre mujeres y hombres mediante formulaciones que den lugar a representaciones menos masculinizadas de las realidades a las que se refieren». Por ello, resulta llamativo que alguna de la legislación aprobada durante los últimos años en materia antidiscriminatoria, como la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación o la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, no atienda al eje del lenguaje de los poderes públicos.

<sup>27</sup> El preámbulo de la Reforma del art. 49 de la Constitución española, de 15 de febrero de 2024 señala que «resulta patente que la redacción original del art. 49 de la Constitución española de 1978, que plasmó el compromiso del constituyente con los derechos y libertades de las personas con discapacidad, precisa de una actualización en cuanto a su lenguaje y contenido para reflejar los valores que inspiran la protección de este colectivo».

diagnóstico del Plan, este haya celebrado jornadas de concienciación sobre dicha materia<sup>28</sup>. Pero esto es insuficiente, siendo conveniente que aborde una reflexión transversal sobre cuán igualitario e inclusivo es su lenguaje, tal y como están haciendo sus homólogos en otros países<sup>29</sup>. Lamentablemente, se escapó una excelente oportunidad para este cometido cuando en 2019 se actualizaron, mediante acuerdo plenario, las *Normas de estilo para la redacción de las resoluciones del Tribunal Constitucional*<sup>30</sup>. En ellas no se incorporó ninguna referencia sobre la materia, siendo el único cambio notable al respecto la supresión del término «magistrados» que se incorporaba en el encabezamiento de los fallos, tras la relación de nombres de quienes integran el pleno o la sala<sup>31</sup>.

## VII. LA IMAGEN DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Otra de las iniciativas que destaca la Resolución es la de la celebración de un acto institucional con motivo del 8 de marzo. La conmemoración de esta fecha en el seno del Tribunal comenzó en el año 2018, gracias a la iniciativa de su entonces vicepresidenta, Encarnación Roca Trías, y de algunas letradas<sup>32</sup>. Ese año la actividad

---

<sup>28</sup> Dicho compromiso se plasma en la Declaración de Accesibilidad que adopta el Tribunal de conformidad con el Real Decreto 1112/2018, de 7 de septiembre, sobre accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles del sector público, disponible en la página web.

<sup>29</sup> Entre las referencias comparadas, en 2022 la Suprema Corte de Justicia de México publicó una *Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista* donde aborda el tratamiento de personas con discapacidad, en situación de pobreza, trabajadoras del hogar, trabajadoras sexuales, trans, etc. Ese mismo año, el Tribunal Supremo de Filipinas aprobó un documento titulado *Guidelines on the Use of Gender-fair Language in the Judiciary and Gender-fair Courtroom Eitquette*. En 2023 la Corte Suprema de India publicó un documento titulado *Handbook on combating gender stereotypes* en el que insta a utilizar un lenguaje inclusivo.

<sup>30</sup> Acuerdo de 14 de febrero de 2019, del Pleno del Tribunal Constitucional, que aprueba las normas de estilo para la redacción de las resoluciones del Tribunal Constitucional. Las normas de estilo pueden consultarse íntegramente en la memoria anual del Tribunal del año 2019.

<sup>31</sup> Las primeras sentencias que incorporan este cambio son las SSTC 23/2019, de 25 de febrero, de la Sala Segunda; la 24/2019, de 25 de febrero, de la Sala Primera, y la 27/2019, de 26 de febrero, del Pleno, todas ellas dictadas en el marco de recursos de amparo.

<sup>32</sup> Así lo hizo constar la magistrada María Luisa Balaguer Callejón en su intervención durante dicho acto, disponible en la página web del TC: «Quiero, de verdad agradecer

consistió en un homenaje a la exmagistrada Gloria Begué Cantón en el que intervinieron la magistrada María Luisa Balaguer Callejón, presentando el acto, y la presidenta emérita María Emilia Casas Baamonde, quien realizó un breve discurso en el que recordó la historia del feminismo en España y reivindicó la igualdad real entre mujeres y hombres<sup>33</sup>. En 2019 se homenajeó a seis trabajadoras del órgano que desempeñan sus funciones en puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas<sup>34</sup> y en 2020 se dedicó a las magistradas del Tribunal, tanto a las que estaban en activo como a las eméritas<sup>35</sup>. En 2021 se celebró un coloquio titulado «Las juristas contemporáneas y su legado en el ordenamiento jurídico actual»<sup>36</sup> y en 2022 se reconoció la labor de varios colectivos del TC que, coordinados por trabajadoras, desempeñaron una labor esencial durante la pandemia de la COVID-19<sup>37</sup>. En 2023 tuvo lugar la mesa titulada «Igualdad de género y construcción de la democracia en España y en Europa: una perspectiva jurídica»<sup>38</sup> y en 2024 se celebró un coloquio con Sonia Sotomayor, magistrada de la Suprema Corte de Justicia de Estados Unidos<sup>39</sup>.

Pero la imagen que el TC proyecta con motivo de esta celebración contrasta bruscamente con la que ofrece en otros actos institucionales que tienen lugar en

---

también a Encarna [Roca Trías], porque ahora sí que se lo puedo decir a ella, que ha sido la que ha tenido la iniciativa junto con Itziar Gómez [Itrada] y algunos compañeros y compañeras más, me consta, para organizar este acto». El año anterior, con ocasión del paro de dos horas convocado para el 8 de marzo de 2017, tuvo lugar un acto informal que consistió en una concentración a las puertas de su sede, pudiendo consultarse tan solo un pequeño álbum fotográfico de la misma en la página web.

<sup>33</sup> Nota informativa núm. 25/2018 «El Tribunal Constitucional celebra el Día de la Mujer con un homenaje a Gloria Begué, su primera magistrada».

<sup>34</sup> Nota informativa núm. 27/2019 «Las mujeres del TC celebran el 8 de marzo: queda mucho en el camino de la igualdad y nos corresponde a nosotras defenderla».

<sup>35</sup> Nota informativa núm. 41/2020 «Las magistradas eméritas y la vicepresidenta del Tribunal Constitucional reclaman más presencia de mujeres para reducir la desigualdad».

<sup>36</sup> Nota informativa núm. 21/2021 «El Tribunal Constitucional homenajea en el Día de la Mujer a las primeras juristas españolas, “nuestras valientes y osadas predecesoras”».

<sup>37</sup> Nota informativa núm. 15/2022 «El TC celebra el Día de la Mujer con un homenaje a sus trabajadoras esenciales por sus heroicos esfuerzos durante la pandemia».

<sup>38</sup> Nota informativa núm. 17/2023. «La vicepresidenta del TC reivindica en el Día de la Mujer que la igualdad real entre mujeres y hombres es la base de la paz social y de la democracia».

<sup>39</sup> Nota informativa núm. 25/2024. «El Tribunal Constitucional de España recibe por primera vez en su historia la visita de una magistrada del Tribunal Supremo de EE.UU., Sonia Sotomayor, con motivo del Día de la Mujer».

su sede. El análisis del material multimedia disponible en su página web relativo a 12 encuentros, seminarios y conferencias celebradas entre 2018 y junio de 2024 manifiesta una alarmante infrarrepresentación de mujeres en este tipo de eventos. Del total de participantes en dichos actos, solo el 14% han sido mujeres y, en su práctica totalidad, lo han sido en calidad de magistradas del Tribunal o de representantes de algún poder del Estado<sup>40</sup>. Esta imagen absolutamente masculinizada de la jurisdicción constitucional y del derecho constitucional dista mucho de la diversidad existente dentro la comunidad jurídica y, además, proyecta a la institución como un espacio de difícil acceso para aquellos sujetos que no reúnen la condición de hombre jurista.

Más allá de la referencia genérica a evitar imágenes sexistas, incorporada en una de las medidas del Plan mencionada *supra*, este no contiene ninguna previsión específica sobre la imagen que proyecta. Algunos de los cambios que recientemente han tenido lugar en el Tribunal han propiciado avances en este sentido, por ejemplo, su decimocuarta renovación o la composición paritaria de la presidencia y la vicepresidencia del órgano, fórmula que ya se había aplicado en otras ocasiones<sup>41</sup>. Pero el compromiso con una imagen igualitaria y paritaria de la institución debe asumirse, al menos, por parte del Gabinete

---

<sup>40</sup> Se ha analizado la participación desagregada por sexo en los siguientes eventos disponibles en la página web del Tribunal: el III Seminario Conjunto Tribunal Constitucional-Tribunal Supremo (2018), la presentación del libro *Comentario mínimo a la Constitución española* (2018), la conmemoración del Cuarenta Aniversario de la Constitución Española (2018), la presentación del libro *La Constitución española en el trigésimo aniversario de la Constitución italiana, Una reflexión 40 años después* (2018), la presentación del libro *El Estado de derecho en el mundo hispánico* (2019), la presentación del *Memento recurso de amparo* (2019), el homenaje que se realizó a los magistrados eméritos del Tribunal por su cuarenta aniversario (2020), el Seminario Conversaciones con la Constitución española y su Proyección en Europa (2020), el acto solemne que se realizó con motivo de la conmemoración del cuarenta aniversario del Tribunal (2020), la presentación de la obra *Los derechos constitucionales. Un paseo por el prado* (2020), la presentación del libro *Comentarios a la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional* (2020) y la conferencia magistral del presidente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (2022).

<sup>41</sup> Esta fórmula se adoptó durante la presidencia de Francisco Tomás y Valiente (1986-1992) en la que, durante tres años, ocupó la vicepresidencia Gloria Begué Cantón (1986-1989); durante la presidencia de María Emilia Casas Baamonde (2004-2010), periodo en el que la vicepresidencia fue encomendada a Guillermo Jiménez Sánchez; durante la presidencia de Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (2013-2017) y la vicepresidencia de Adela Asúa Batarrita; y durante la presidencia de Juan José González Rivas (2017-2021) y la vicepresidencia de Encarnación Roca Trías.

de la Presidencia, unidad que tiene encomendada, entre otras, las funciones de atención a los medios de comunicación y de protocolo en los actos y visitas institucionales. Asimismo, debe velar porque las jornadas, seminarios y actos formativos que organiza o que acoge no reproduzcan una imagen masculinizada del derecho, de la disciplina constitucional y del órgano<sup>42</sup>.

### VIII. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y PROMOCIÓN DE LA SALUD

Según la Resolución, una de las iniciativas en materia de conciliación es que en todos los puestos de trabajo que se proveen mediante concurso de méritos se tienen en cuenta los méritos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Efectivamente, esta es una medida adoptada por el Tribunal desde 2011 hasta la actualidad<sup>43</sup>. Por su parte, el Plan dedica tres

<sup>42</sup> Esta es una realidad que afecta no solo a los actos organizados por el Tribunal Constitucional, sino que forma parte de una dinámica generalizada y extendida en la mayoría de los espacios académicos. Por ejemplo, una de las cuestiones que llama la atención es la infrarrepresentación excesiva de mujeres juristas en las encuestas o entrevistas que algunas revistas, fundaciones u organizaciones realizan a juristas constitucionalistas. Para combatir o denunciar esta situación han surgido diversas iniciativas, como la conocida #NoSinMujeres impulsada por la Red de Politólogas, en la que más de 650 hombres del ámbito académico se han comprometido a no participar como ponentes en ningún evento académico o mesa redonda de más de dos ponentes en las que no haya, al menos, una mujer en calidad de experta. Otra de las iniciativas, denominada #AllMalePanel, documenta los eventos académicos en los que los ponentes son exclusivamente hombres. En el ámbito institucional, destaca la iniciativa #DóndeEstánEllas surgida en 2018 de la Oficina del Parlamento Europeo en España. Esta tiene el objetivo de visibilizar a las mujeres expertas aumentando su presencia y participación como ponentes en conferencias y debates. A la iniciativa se han adherido decenas de instituciones públicas, universidades, asociaciones, colegios oficiales, medios de comunicación, hospitales, *think tanks* y otras organizaciones.

<sup>43</sup> Aunque esta medida se previó originalmente en el art. 57 LOIEMH para el empleo en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, normativa de este tipo es cada vez más frecuente en otros ámbitos y en la legislación autonómica, siendo avalada judicialmente en varias ocasiones (Sáez, 2019: 91 y 92). La Sala Tercera del TS en su sentencia 1155/2022 de 19 de septiembre, donde concluyó que el tiempo de excedencia por cuidado de hijo computa como tiempo de trabajo efectivo en las pruebas de acceso al empleo público. La primera vez que el TC incorporó esta medida en sus procesos selectivos fue en la Resolución de 26 de mayo de 2011, de la Presidencia del Tribunal Constitucional, por la que se convoca concurso de méritos

ejes estratégicos a diferentes ámbitos de la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, concretamente a la jornada y el horario de trabajo, al teletrabajo y a los permisos y ayudas.

En materia de horario se prevé la flexibilización del horario del personal que tenga a su cargo menores de doce años o familiares con graves enfermedades por un máximo de dos horas diarias (Eje 5, Medida 4), la posibilidad de acogerse al horario intensivo en caso de tener a cargo menores de doce años o personas con discapacidad (Eje 5, Medida 6), o la creación, previa negociación, de bolsas de horas recuperables por cuidado de personas dependientes o por motivos personales (Eje 5, Medidas 7 y 8).

Respecto al teletrabajo, se prevé su autorización, pudiendo alcanzar el tiempo completo, para quienes deban cuidar de familiares o convivientes enfermos (Eje 6, Medida 1), para quienes tengan a su cargo menores de doce años durante los días no lectivos del curso escolar (Eje 6, Medida 2) y para estos y para quienes deban cuidar de personas dependientes durante las vacaciones escolares o el cierre temporal de las residencias y centros de día (Eje 6, Medida 3).

En materia de permisos y ayudas, basta señalar que las medidas adoptadas parecen empezar a alejarse del paradigma del «apoyo a la maternidad» en el que estaban insertas las iniciativas contempladas en la Resolución<sup>44</sup> y en el que continúa el Convenio Colectivo del órgano (2023) de aplicación para el personal laboral al servicio de este<sup>45</sup>.

---

para la provisión de puesto de trabajo, concretamente de auxiliar, con un valor máximo de un punto. En la Resolución de 19 de diciembre de 2017, de la Presidencia del Tribunal Constitucional, por la que se convoca concurso para la provisión de puesto de trabajo, referida a un puesto de gestor, el valor de este mérito subió a 1.5 puntos. Desde entonces, el valor total de este mérito oscila entre 1 y 1.5, dependiendo de la convocatoria consultada.

<sup>44</sup> La Resolución destaca como iniciativa el complemento retributivo para llegar al 100% de las retribuciones ordinarias en caso de permiso de maternidad, riesgo por embarazo y lactancia. El complemento previsto para casos de permiso por maternidad es resultado del Acuerdo del Pleno de 17 de diciembre de 2009. Más reciente es el correspondiente a los casos de riesgo por embarazo y lactancia, que deriva de la provisión de dicho complemento al subsidio de incapacidad temporal que reciba tanto el personal laboral como el funcionariado al servicio del Tribunal, aprobado en el Acuerdo de 17 de octubre de 2018, del Pleno del Tribunal Constitucional.

<sup>45</sup> Resolución de 17 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Tribunal Constitucional (personal laboral). Este convenio reconoce una prestación complementaria al subsidio de maternidad sin tener en cuenta

Finalmente, el Plan contempla varias medidas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud, entre ellas, la introducción de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales (Eje 8, Medida 1), el examen de la accesibilidad de los equipamientos (Eje 8, Medida 2), o el examen de la siniestralidad laboral y de las enfermedades profesionales desagregado por sexo (Eje 8, Medida 5).

## IX. EL PERSONAL LETRADO

La relevante función que desempeña en el sistema de justicia constitucional español el colectivo de los letrados y las letradas merece una referencia particular para abordar cuestiones relativas a su composición histórica, a su proceso de selección y a su formación. El diagnóstico del Plan brinda información desagregada por sexo sobre este personal en intervalos de diez años, aproximadamente. Antes, este dato solo se podía construir a partir de los listados de personal letrado que se incorporan en las memorias anuales del Tribunal, teniendo en cuenta que durante el periodo 1986-1999 no se publicaron dichas memorias<sup>46</sup>. Aunque la forma en la que el diagnóstico del Plan

---

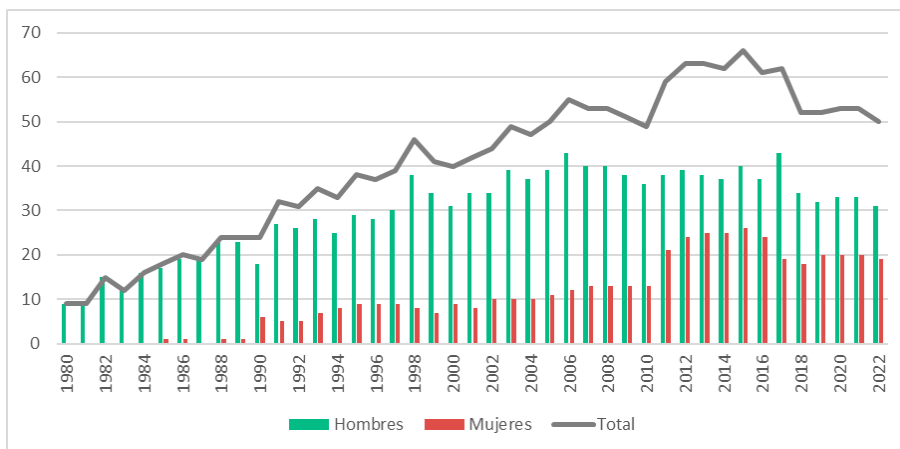
que, desde abril de 2019, este se ha unificado con el de paternidad dando lugar a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, sin distinción entre progenitores, *ex art. 4 del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

<sup>46</sup> En términos generales, se advierte una dificultad para acceder a información clara relativa a quiénes prestaron sus servicios como letrados y letradas del Tribunal Constitucional durante sus primeros quince años de funcionamiento. La falta de datos oficiales relativos al periodo 1980-1999 motivó que formulase una solicitud de acceso a la información pública que fue respondida mediante la Resolución de 5 de julio de 2023 de la Secretaría General del Tribunal Constitucional en relación con la solicitud de información formulada sobre la relación nominal de letrados que han prestado servicio en este Tribunal durante el periodo 1980-1986. Como puede apreciarse, en la respuesta que brindó el TC se modificó el periodo de consulta, limitándolo a 1986. La lista de personal que se adjunta solo se refiere a quienes tomaron posesión entre 1980 y 1986. En dicho listado se identifica a una única mujer letrada, M.<sup>a</sup> Fernanda Fernández López, quien prestó sus servicios al TC desde diciembre de 1985 hasta noviembre de 1986. Según los datos que recogen otros trabajos, en 1988 se incorporó la siguiente letrada y en 1990 se sumaron cinco más (Duque y Moreno, 2016: 82). Estos datos se confirman en la intervención de la letrada Camino Vidal con motivo de la conmemoración del 8 de marzo de 2019. La falta de



ofrece la información permite advertir la progresiva incorporación de mujeres en este cuerpo, la agrupación en intervalos tan amplios diluye las oscilaciones en su composición a lo largo de los años, lo que limita otros análisis posibles. Aunque el diagnóstico visibiliza que dentro de este cuerpo ha existido una sobrerrepresentación masculina histórica, esta puede observarse en el Gráfico 2 con mayor detalle.

Gráfico 2. *Distribución histórica del personal letrado al servicio del Tribunal Constitucional (1980-2023)*



*Fuente:* elaboración propia a partir de Duque y Moreno (2016) para el intervalo 1980-2016 y de las memorias del Tribunal para el intervalo 2016-2022.

Efectivamente, dicha sobrerrepresentación se ha ido matizando de forma progresiva. En 2013 se alcanzó una presencia equilibrada entre hombres y mujeres dentro de este colectivo, representando las letradas el 40%. Desde entonces, sin embargo, este equilibrio ha oscilado y algunos años, en vez de consolidarse o ampliarse ha tendido a disminuir, como ocurrió en 2017

---

información clara sobre este personal ha motivado la formulación de diversas solicitudes de acceso a la información pública cuyas resoluciones pueden consultarse en el portal de transparencia del Tribunal o en trabajos publicados sobre este colectivo (Álvarez, 2015). En cualquier caso, es común que los datos que se contienen en los estudios difieran, aunque sea ligeramente, de los que reflejan las memorias anuales del Tribunal, lo que pone de manifiesto una sistemática de recopilación de datos confusa que dificulta, entre otras, la labor de reconstrucción de la memoria de este colectivo.

cuando las letradas fueron el 31 % del colectivo. Según el último dato actualizado disponible, relativo a 2022, este dato se sitúa en el 38 %.

Como era previsible, el Reglamento de Organización y Personal del Tribunal Constitucional (ROPTC) no contempla la obligación de preservar un equilibrio de género dentro de este colectivo. Es cierto que el Plan prevé, por un lado, que todas las propuestas de resolución de los procesos selectivos que convoca el Tribunal incorporen un análisis interno desagregado por sexo que refleje las personas admitidas y aprobadas en cada prueba (Eje 2, Medida 5), lo que puede ayudar a realizar análisis con perspectiva de género sobre la selección del personal al servicio del órgano. Por otro, ha establecido que en la cobertura de plazas eventuales y de libre designación se «favorezca la representación del sexo menos representado [...] con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres, con pleno respeto a los principios de mérito y capacidad» (Eje 2, Medida 7), una iniciativa que puede tener mayor incidencia en la necesaria reparación de este déficit de representación de letradas. No obstante, sería oportuno caminar hacia una reforma del párrafo primero del art. 53.3 ROPTC para asegurar la integración paritaria del colectivo.

Por otro lado, desde 2001 los letrados y letradas que han prestado sus servicios en el Tribunal lo han hecho en régimen de adscripción temporal<sup>47</sup>. Su selección se realiza mediante acuerdo libre adoptado por el Pleno del Tribunal, a propuesta de tres magistrados o magistradas y por mayoría absoluta, *ex arts.* 97.1 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional (LOT) y 53.2 ROPTC. Puede concurrir el profesorado universitario de disciplinas jurídicas acreditado, al menos, a la figura de contratado doctor o equivalente; el funcionariado de las carreras judicial y fiscal con, al menos, cinco años de ejercicio profesional; el funcionariado de un cuerpo o escala del grupo A, con titulación en Derecho y con cinco años de experiencia, y los

---

<sup>47</sup> El encaje legal del personal letrado de adscripción temporal fue objeto de controversia, incluso judicial, a inicios de los 2000 (Rodríguez-Patrón, 2003). Por su parte, el cuerpo de Letrados del TC es el único cuerpo de funcionarios de carrera al servicio del Tribunal Constitucional, según los arts. 97.1 LOTC y 43 ROPTC. La Resolución de 2 de abril de 2001, de la Presidencia del Tribunal Constitucional, por la que se convoca concurso-oposición para la provisión de tres plazas de letrado al servicio de dicho Tribunal fue la última convocatoria para proveer plazas para este cuerpo. Desde entonces, todos los letrados y letradas han sido de adscripción temporal. La adscripción será por tres años, renovable en dos ocasiones por el mismo periodo, siendo los nueve años el tiempo máximo de adscripción temporal. Estos plazos no son de aplicación para quienes desempeñen funciones como colaboradores de los magistrados o magistradas, ni para quienes ostenten la Secretaría General o la Secretaría General Adjunta.

abogados y abogadas con más de diez años de ejercicio profesional. La única exigencia de la convocatoria es que adjunten «un curriculum vitae en el que harán constar cuantas circunstancias y méritos estimen oportunos y en especial los que se refieran a títulos académicos, destinos servidos, publicaciones, idiomas, informática, conocimientos y experiencia en materias civil, penal, constitucional o administrativa [...]».

En 2022 este personal ascendía a un total de 50 juristas, según datos de la memoria anual. Sus funciones son desarrolladas de dos formas diferenciadas. Por un lado, están los letrados y las letradas de adscripción personal, es decir, con vinculación a un magistrado o magistrada del Tribunal, con un máximo de dos<sup>48</sup>. Por otro, están los letrados y letradas generales, de *pool* o *staff*, quienes desarrollan sus funciones en servicios generales, dependientes de la Secretaría General y distribuidos en cuatro grupos de trabajo: penal, contencioso administrativo, laboral y civil. El personal letrado tiene encomendadas funciones de informe, estudio y asesoramiento en las materias de las que conoce el Tribunal, aunque la indeterminación con la que el ROPTC las contempla hace que varíen según las directrices de quien ostente la Secretaría General o del magistrado o magistrada al que estén adscritos (Aguado *et al.*, 2024: 49). En cualquier caso, se trata de un colectivo con funciones muy relevantes en la tramitación de los recursos constitucionales, por ejemplo, en sus procesos de admisión a trámite o, incluso, en la redacción de algunos borradores de resolución (*ibid.*: 48; Duque y Moreno, 2016: 99).

Por ejemplo, en el ámbito del recurso de amparo, los letrados y letradas de *pool* se encargan de identificar la demanda y de realizar el análisis de los posibles óbices procesales (legitimación del recurrente, cumplimiento de los plazos de interposición, agotamiento de la vía previa, etc.). Si el letrado o letrada considera que la demanda cumple los requisitos de procesabilidad, incluida la justificación suficiente de la especial trascendencia constitucional, procede a examinar si realmente concurre dicha trascendencia en el caso concreto. Si su conclusión es afirmativa, entonces analizará la posible vulneración de derechos invocada y realizará un juicio de verosimilitud sobre esta. Una vez que la demanda supera estos tres exámenes, procesabilidad, especial trascendencia constitucional y verosimilitud, la demanda será trasladada a la

---

<sup>48</sup> Los letrados y letradas de adscripción personal suelen desarrollar funciones clave, como son la de elaborar los informes de admisibilidad de los procesos que debe resolver el Pleno del Tribunal, que, con excepción del recurso de amparo, suelen centrarse en el examen de cuestiones procesales, y la de redactar borradores de autos y de sentencias cuyas ponencias corresponden a «su» magistrado o magistrada (Duque y Moreno, 2016: 103).

sección correspondiente con propuesta de admisión a trámite. Por el contrario, si no supera alguno de ellos, el traslado a la sección se hará con una propuesta de inadmisión en la que deberá especificar el motivo. En cualquier caso, será en la sección correspondiente donde se realice el control de admisión propiamente dicho (Pérez, 2015: 139)<sup>49</sup>. Una vez esté el asunto en la sección, los letrados y letradas de adscripción personal suelen funcionar como una suerte de segundo filtro sobre la admisibilidad de las demandas, especialmente en aquellos casos en los que la especial trascendencia constitucional del asunto pueda resultar discutible. De hecho, es posible que algunos asuntos que habían sido trasladados a la sección con propuesta de inadmisión sean, una vez examinados en esta, admitidos a trámite.

La labor del personal letrado en el trámite de admisión de recursos como el amparo influye de manera muy determinante en los asuntos sobre los que finalmente discute y se pronuncia el Tribunal, es decir, en el contenido de la conversación interpretativa que tiene lugar en su sede. Probablemente, un letrado o letrada sin conocimientos ni sensibilidad hacia la igualdad de género no aprecie la relevancia de algunas demandas en las que pueden estar en discusión cuestiones relativas a los derechos de las mujeres y de las diversidades sexo-genéricas. Por ello, la formación de quienes desarrollan dichas funciones en materias como igualdad de género, perspectiva de género o interseccionalidad es una cuestión clave para construir una jurisdicción constitucional sensible y atenta a las exigencias constitucionales de igualdad<sup>50</sup>. Más aún cuando los requisitos para la admisibilidad de los recursos, como la intro-

---

<sup>49</sup> La admisión de los recursos de amparo requiere la unanimidad de los magistrados y magistradas que integran la sección. Si esta no existiese, serán las salas las encargadas de decidir sobre la admisión (art. 50.2 LOTC).

<sup>50</sup> No resulta casual, sino más bien fruto de la conformación de un equipo de trabajo con letrados y letradas formados en perspectiva de género, que, por ejemplo, en la justificación de la especial trascendencia constitucional de la STC 66/2022, de la que fue ponente la magistrada María Luisa Balaguer Callejón, se pusiera de relieve que, aunque el caso no aportaba novedades a la doctrina del Tribunal sobre discriminación en el ámbito del trabajo, sí permitía que este se pronunciase por primera vez sobre la discriminación por identidad de género y desarrollar, así, una doctrina sobre el derecho a la expresión de género. Tampoco que fuese admitido a trámite el caso resuelto por la STC 48/2024, del que ha sido ponente la magistrada Inmaculada Montalbán Huertas y relativo a unos abusos sexuales y lesiones en el contexto universitario, porque su especial trascendencia constitucional residía, entre otras, en la necesidad de incorporar la perspectiva de género conforme a las exigencias del ordenamiento jurídico nacional e internacional (Nota Informativa núm. 3/2022. «La Sala Primera del TC admite a trámite el recurso de amparo de una profesora universitaria que sufrió

ducción de la especial trascendencia constitucional, son definidos sin perspectiva de género (Salazar, 2021).

En este sentido, aunque es positivo que el Plan haya incorporado la posibilidad de que determinada formación resulte de asistencia obligatoria para la plantilla del Tribunal o para alguno de sus colectivos (Eje 4, Medida 3), esta medida resulta insuficiente. Abordar esta cuestión de manera adecuada requiere trasladar el foco, de nuevo, al proceso de selección de este personal. En las convocatorias de provisión de estos puestos no se especifica nada sobre su formación deseable, menos aún desde el prisma de la adecuación de los perfiles a los problemas y retos a los que debe hacer frente la jurisdicción constitucional<sup>51</sup>. Si la persona candidata proviene de la academia, por ejemplo del derecho público, poco o ningún impacto tendrá su formación en cuestiones tan relevantes como derecho antidiscriminatorio, o que conozca los desafíos que para los derechos presentan la tecnología, el mundo digital y el desarrollo de la inteligencia artificial, o que investigue sobre las posibles respuestas jurídicas a cuestiones urgentes como la crisis climática. Si proviene de las carreras judicial o fiscal no se valorará que, por ejemplo, desarrolle sus funciones con perspectiva de género o que conozca los problemas de acceso a la justicia a los que se enfrentan muchos colectivos. Se trata de reflexionar, por tanto, acerca de qué conocimientos o habilidades son deseables y necesarias para desempeñar la función de letrado o letrada del TC.

Asimismo, con el objetivo de hacer más transparente y, en definitiva, democrático el proceso selectivo de este colectivo, sería conveniente introducir ciertos parámetros de valoración de los perfiles de las personas candidatas. El proceso actual, además de ser sumamente opaco, apunta a que las posibilidades reales de prestar servicio en este órgano dependen, en buena medida, de

---

abusos sexuales por parte de un catedrático, para determinar si hubo discriminación durante el proceso judicial»).

<sup>51</sup> El perfil de los letrados y letradas, al igual que el de los magistrados y magistradas, ha sido objeto de cierto debate doctrinal. Por un lado, hay quienes se decantan por juristas de perfil académico por entender que presentan mayor «sensibilidad jurídico-constitucional», mientras que otros consideran que debe procurarse un equilibrio entre perfiles académicos y otras profesiones jurídicas (Aguado *et al.*, 2024: 42, 43 y 49). Según los datos publicados por la Resolución de 20 de diciembre de 2019, en la que se da respuesta a una solicitud de información pública, correspondientes al periodo 1980-2019, el origen profesional de los letrados y letradas que han prestado sus servicios en el Tribunal corresponde en un 60,6% a profesorado universitario, seguido de un 23 % proveniente de la carrera judicial. Un análisis más profundo de este colectivo en función a datos desagregados por sexo, cuerpo de procedencia, edad de ingreso y duración en el puesto puede verse en Álvarez (2015).

tener o no vínculos dentro del Tribunal, especialmente con los magistrados y magistradas. No se ofrece información sobre cuántas personas concurren ni sobre cómo delibera el Tribunal al respecto. De hecho, uno de los principales problemas que ha atravesado a la selección de este cuerpo ha sido el de la resistencia a dar publicidad a las convocatorias de provisión de puestos de personal letrado, justificada en buena medida por el deseo de mantener un amplio margen de discrecionalidad en el proceso de selección de este colectivo (Aguado *et al.*, 2024: 51).

Dicho grado de discrecionalidad podría tratar de justificarse, de algún modo, para los letrados y letradas de adscripción personal, pues integran el equipo de trabajo del magistrado o magistrada y, en este sentido, puede resultar conveniente que compartan sensibilidades o que se complementen. De hecho, la relación entre el personal letrado y los magistrados y magistradas ha transitado hacia «una relación forzosamente de confianza» (ídem.), especialmente intensa en los casos de letrados y letradas de adscripción personal (*ibid.*: 52). Sin embargo, las razones para este amplísimo margen de discrecionalidad se pierden en el caso de los letrados y letradas de *pool*. Es posible, por tanto, encontrar otros equilibrios entre la autonomía del Tribunal sobre esta cuestión y la democratización del proceso selectivo.

En la dirección de objetivarlo, sería conveniente introducir en los acuerdos de convocatoria de provisión de plazas los requisitos adecuados a los perfiles que, en cada momento, necesita o demanda el Tribunal, los cuales pueden variar desde unos muy técnicos o especializados hacia otros, por ejemplo, más prácticos. Esto daría lugar a una mínima motivación o razonamiento acerca de cómo el perfil de las personas candidatas, al menos de las finalmente seleccionadas, pueden aportar al mejor desempeño de las funciones del Tribunal. Una propuesta como esta permitiría mantener el margen de discrecionalidad necesario, pero limitaría la arbitrariedad y la escasez de transparencia que caracteriza al actual proceso de selección.

## X. CONSIDERACIONES FINALES

La reciente aprobación del I Plan de Igualdad del Tribunal Constitucional ha situado a la igualdad de género como uno de los valores destacados en la cultura interna de la institución. Este comienza afirmando que la igualdad entre mujeres y hombres es una misión esencial del órgano. Sin embargo, no pasa inadvertido que dicho plan se haya adoptado diecisiete años después de la aprobación de la LOIEMH. Es decir, el máximo intérprete de la Constitución española ha necesitado casi dos décadas para asumir el compromiso que supone desplegar la igualdad de género, de forma transversal, dentro de

su cultura institucional. Aunque previamente adoptó iniciativas en esta dirección —por ejemplo, otorgando en 2014 a la Secretaría General las funciones propias de una unidad de igualdad—, el análisis aquí realizado desvela que la mayoría de las medidas dirigidas a construir una cultura igualitaria se adoptaron de 2018 en adelante y que muchas de ellas no se encuentran consolidadas. Esta realidad, por un lado, invita a celebrar que finalmente la igualdad sea un valor atendido por el Tribunal más allá de su jurisprudencia, pero, por otro, evidencia el gran trabajo que tiene por delante.

Los déficits observados en los ámbitos de la cultura interna del Tribunal que aquí se han examinado se han puesto de manifiesto a lo largo del trabajo. Junto a ellos, se han formulado varias propuestas que pretenden colmarlos o ampliar las transformaciones culturales de la institución. En vez de volver aquí sobre todas ellas, resulta oportuno insistir en un par de aspectos interrelacionados que han permeado, de manera transversal, el curso de esta investigación.

En primer lugar, la escasez de datos desagregados por sexo o la ausencia de estos en muchos de los ámbitos analizados ha dificultado de manera significativa la investigación. Aunque la publicación del diagnóstico que acompaña al Plan de Igualdad alivie mínimamente este obstáculo, la situación limita notablemente las investigaciones que buscan mirar a este órgano desde una perspectiva de género y en su evolución histórica. La principal herramienta para enfrentar dicha dificultad, especialmente antes de la publicación del diagnóstico, ha sido el derecho de acceso a la información pública. No obstante, hay que lamentar que el Tribunal no haya aprovechado la constatación de esta necesidad de información para colmar los déficits y avanzar en transparencia, por ejemplo, incorporando estos datos en sus memorias anuales o elaborando series históricas.

En segundo lugar, debe advertirse que ni los datos ofrecidos por el diagnóstico ni las medidas en materia de recopilación y publicación de información contempladas en el Plan satisfacen todas las preguntas que la perspectiva de género proyecta sobre este órgano constitucional. Las dificultades seguirán siendo manifiestas a la hora de estudiar otras cuestiones de sumo interés para el constitucionalismo feminista. Por ejemplo, el carácter elitista o igualitario de la jurisdicción constitucional mediante el examen de las posibilidades de acceso al Tribunal por la vía del amparo. Igualmente, el impacto de dicho recurso en los derechos de las mujeres y de las minorías sexo-genéricas, cuestión que podría comenzar a resolverse si las memorias anuales del órgano, al igual que ya hacen con la tutela judicial efectiva, incorporasen un desglose del contenido del art. 14 CE alegado en las demandas.

En este sentido, el Plan de Igualdad no satisface las necesidades existentes en materia de recopilación, sistematización y publicación de datos estadísticos con perspectiva de género. Asimismo, otras cuestiones relevantes de la cultura

institucional del órgano quedan sin respuesta en dicho Plan; por ejemplo, la imagen pública de la institución o el proceso de selección de determinados colectivos que desarrollan funciones especialmente relevantes dentro del órgano.

La última consideración se refiere al papel desarrollado por la Secretaría General del Tribunal en calidad de unidad de igualdad. Resulta evidente que la actividad de dicha secretaría para promocionar la igualdad de género dentro del órgano ha sido bastante limitada, al menos durante los cuatro primeros años, y que varias de las iniciativas adoptadas han sido impulsadas desde otros espacios del Tribunal. Por tanto, llama la atención que el Plan de Igualdad no se pronuncie al respecto, no analice el desempeño de dichas funciones o, incluso, ni mencione el acuerdo plenario en virtud del cual se adoptó dicha decisión. De este modo, se ha dejado pasar una gran oportunidad para reconsiderar la adecuada configuración de una unidad de igualdad en el Tribunal Constitucional español, en la línea de lo que sí están realizando cada vez más tribunales homólogos.

### **Bibliografía**

- Aguado Renedo, C., Bilbao Ubillos, J. M., García Roza, J., López Guerra, L., Pérez Vera, E., Rodríguez-Izquierdo Serrano, M. y Ruíz-Rico Ruíz, G. (2024). Encuesta sobre el Tribunal Constitucional. *Teoría y Realidad Constitucional*, 53, 15-115. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/trc.53.2024.41394>.
- Álvarez Rodríguez, I. (2015). Los letrados del Tribunal Constitucional español. *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*, 19, 13-24. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/trc.53.2024.41394>.
- Bergallo, P. y Moreno, A. (2017). *Hacia políticas judiciales de género*. Buenos Aires: Jusbaire.
- Blay Ester y González Sánchez, Ignacio. (2022). El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 20 (2), 673. Disponible en: <https://doi.org/10.46381/reic.v20i2.673>.
- Carmona Cuenca, E. (2021). La perspectiva de género en la justicia. *Temas para el Debate*, 324, 20-24.
- Cortez Salinas, J. (2019). Secretarios de estudio y cuenta en la Suprema Corte de México. Un actor esencial pero olvidado. *Política y Gobierno*, 26 (2), 219-236.
- Duque Villanueva, J. C. y Moreno Fernández, J. I. (2016.) Cuestionario del Seminario. La figura del letrado o asesor de los Tribunales, Cortes y Salas Constitucionales de Iberoamérica [Documento de trabajo]. *Conferencia Iberoamericana de Justicia Constitucional*. Cartagena de Indias (Colombia). Disponible en: <https://is.gd/eLu0l6>.



- Estrada Marún, J. A. (2017). *La designación de los magistrados del Tribunal Constitucional en España. Una perspectiva orgánica y empírica*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Ferrero García, E. (2024). El techo de cristal de las mujeres en la Judicatura: la necesaria incorporación de la composición equilibrada en los nombramientos discrecionales del poder judicial. *IgualdadES*, 10, 187-217. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.10.07>
- Figueruelo Burrieza, Á. (2017). Sobre la composición del Tribunal Constitucional: la necesaria presencia equilibrada de mujeres y hombres en este órgano constitucional intérprete supremo de la CE de 1978. En M. Fernando Pablo, D. Fernández de Gatta Sánchez, R. Rivero (dirs.) y D. Terrón Santos (coord.). *Liber amicorum salmanticensis profesor Ángel Sánchez Blanco: (cuarenta años de ordenamiento constitucional)* (pp. 217-232). Salamanca: Ratio Legis.
- Figueruelo Burrieza, Á. (2020). La (des)igualdad en la composición del Tribunal Constitucional. La necesaria presencia equilibrada de mujeres y hombres en este órgano constitucional intérprete supremo de la CE de 1978. En Á. Figueruelo Burrieza, M. del Pozo Pérez (dirs.) y Pablo Ramos Hernández (coord.). *(Des) igualdad y violencia de género. El nudo gordiano de la sociedad globalizada* (pp. 159-175). Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Figueruelo Burrieza, Á. e Iglesias Báez, M. (2020). El Poder Judicial: el principio de paridad democrática. En A. Ventura Franch y M. Iglesias Báez (coords.). *Manual de Derecho Constitucional español con perspectiva de género* (pp. 349-368). Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.
- Freidenberg, F. y Gilas, K. M. (2020). Neoinstitucionalismo feminista. En K. Gilas y L. M. Cruz Parceró (eds.). *Construcción de ciencia política con perspectiva de género* (pp. 31-53). Ciudad de México: UNAM.
- Fundación Hay Derecho. (2023). *Buenas prácticas para los nombramientos políticos de órganos constitucionales de garantía [Informe]*. Disponible en: <https://is.gd/RsOys1>.
- Gabaldón López, J. (2018). Art. 159. En M. Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer y M.ª E. Casas Baamonde (dirs.). *Comentarios a la Constitución española* (pp. 1724-1741). Madrid: Boletín Oficial del Estado.
- Gargarella, R. (2021). *El derecho como una conversación entre iguales. Qué hacer para que las democracias contemporáneas se abran —por fin— al diálogo ciudadano*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Gómez Fernández, I. (2017). *Una constituyente feminista. ¿Cómo reformar la Constitución con perspectiva de género?* Madrid: Marcial Pons.
- Gómez-Bahillo, C., Elboj-Saso, C. y Marcén-Muñoz, C. (2016). Feminización de la judicatura española. *Convergencia, Revista de Ciencias Sociales*, 70, 199-226. Disponible en: <https://doi.org/10.29101/crcs.v23i70.3811>.
- Groppi, T. (2024). Nuevos y antiguos retos de la justicia constitucional en el siglo XXI. *Blog del CEPC* [blog], 29-1-2024. Disponible en: <https://www.cepc.gob.es/blog/nuevos-y-antiguos-retos-de-la-justicia-constitucional-en-el-siglo-xxi>.

- Guerrero Salazar, S. (2020). El debate social en torno al lenguaje no sexista en la lengua española. *IgualdadES*, 2, 201-221. Disponible en: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.2.07>.
- Kapiszewski, D. (2010). How Courts Work: Institutions, Culture, and the Brazilian Supremo Tribunal Federal. En J. Couso, A. Huneeus, y R. Sieder (eds.). *Cultures of Legality. Judicialization and Political Activism in Latin America* (pp. 51-77). Cambridge: Cambridge University Press. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/CBO9780511730269.003>.
- Mackay, F., Kenny, M. y Chappell, L. (2010). New Institutionalism Through a Gender Lens: Towards a Feminist Institutionalism? *International Political Science Review*, 31(5), 573-588. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0192512110388788>.
- Ministerio de Justicia (2023). *Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario*. Madrid: Ministerio de Justicia. Disponible en: <https://www.mjjusticia.gob.es/es/AreaTematica/DocumentacionPublicaciones/InstListDownload/Guia%20lenguaje%20inclusivo.pdf>.
- Pérez Tremps, P. (2015). *Sistema de justicia constitucional*. Cizur Menor: Thomson Reuters Aranzadi.
- Plaza Martín, C. (2021). Grietas en el techo de cristal: instrumentos jurídicos para promover el equilibrio entre mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad. *Revista General de Derecho Administrativo*, 58.
- Ramírez Flores, P. y Gómez Gaytán, V. M. (2022). Cultura institucional de género. *De Iure*, 4 (1), 1-17. Disponible en: <https://doi.org/10.48703/di.v4i1.1366>.
- Rodríguez Palop, M. E. (2018). Esta Constitución no es nuestra. Propuestas para una Constitución feminista. En R. Escudero Alday y S. Martín (coords.). *Fraude o esperanza: 40 años de la Constitución* (pp. 133-156). Madrid: Akal.
- Rodríguez-Patrón Rodríguez, P. (2003). Sobre la legalidad de los letrados de adscripción temporal del Tribunal Constitucional. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 67, 317-350.
- Rubio-Marín, R. (2022). *Global Gender Constitutionalism and Women's Citizenship*. Cambridge: Cambridge University Press. Disponible en: <https://doi.org/10.1017/9781316819241>.
- Rubio-Marín, R. (2023). La munición constitucional del movimiento global anti-género. *Teoría y Realidad Constitucional*, 52, 233-265. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/trc.52.2023.39016>.
- Sáenz, Jimena M. (2021). Género y Justicia: el género de la cultura institucional interna» en la Corte Suprema argentina. *Revista de la Facultad de Derecho*, 51, 1-32. Disponible en: <https://doi.org/10.24215/25916386e078>.
- Sáez Lara, C. (2019). La igualdad entre mujeres y hombres en el empleo público. *Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, 1, 79-110.
- Salazar Benítez, O. (2008). Igualdad de género y poder judicial. En M. Revenga Sánchez (coord.). *El poder judicial. VI Congreso de la Asociación de Constitucionalistas de España* (pp. 835-877). Valencia: Tirant lo Blanch.

- Salazar Benítez, O. (2018a). La deseable composición paritaria del Tribunal Constitucional. *Revista de Derecho Político*, 101, 741-774. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.101.2018.21977>.
- Salazar Benítez, O. (2018b). El nombramiento de los magistrados y magistradas del Tribunal Constitucional: ingeniería jurídica vs. Cultura política. En A. Villanueva Turnes (coord.). *El Tribunal Constitucional español. Una visión actualizada del supremo intérprete de la Constitución* (pp. 27-60). Madrid: Tébar Flores.
- Salazar Benítez, O. (2021). La (in)trascendencia constitucional de la perspectiva de género: Reflexiones a partir de las dos decisiones del Comité CEDAW condenatorias de España. *Revista de Derecho Político*, 111, 77-108. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.111.2021.31054>.
- Tribunal Constitucional (2019). *Normas de estilo para la redacción de las resoluciones del Tribunal Constitucional*. Disponible en: <https://is.gd/15cwVA>.
- Tribunal Constitucional (2022). *Resolución de 16 de septiembre de 2022 de la Secretaría General del Tribunal Constitucional sobre actividades e iniciativas impulsadas y llevadas a cabo por la Secretaría General en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres*. Disponible en: <https://is.gd/Rwuc3x>.
- Tribunal Constitucional (2023). *Resolución de 5 de julio de 2023 de la Secretaría General del Tribunal Constitucional sobre la relación nominal de letrados que han prestado servicio en este Tribunal durante el periodo 1980-1986*. Disponible en: <https://is.gd/AwJjiL>.
- Tribunal Constitucional (2024). *Plan de Igualdad*. Disponible en: <https://is.gd/hIyfTa>.