

Informe científico sobre mujeres y profesiones jurídicas en la Andalucía contemporánea

Niveles de acceso, promoción y autopercepción del desempeño profesional

Josefa Dolores Ruiz Resa (coord.)

Judit Bembibre Serrano
Diana Soledad Rengel Aguirre
Celia Prados García
Tasia Aránguez Sánchez



Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia,
Administración Pública e Interior

CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES



Andalucía
ORÍGEN Y DESTINO
Departamento de la Presidencia, Justicia y Medio Ambiente

Informe científico sobre mujeres y profesiones jurídicas en la Andalucía contemporánea

Informe científico sobre mujeres y profesiones jurídicas en la Andalucía contemporánea

Niveles de acceso, promoción y autopercepción del desempeño profesional

Josefa Dolores Ruiz Resa (coord.)

Judit Bembibre Serrano
Diana Soledad Rengel Aguirre
Celia Prados García
Tasia Aránguez Sánchez



Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia,
Administración Pública e Interior

CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES



Edita:

Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces,
Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior,
Junta de Andalucía

© Del texto: los autores, 2020

© De la edición:

Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces

Bailén, 50 — 41001 Sevilla

Tel.: 955 055 210

Fax: 955 055 211

www.centrodeestudiosandaluces.es

Primera edición, marzo de 2020

ISBN: 978-84-120823-4-0

INTRODUCCIÓN. JUSTIFICACIÓN, MARCO TEÓRICO, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA..... 9

Josefa Dolores Ruiz Resa

I. NIVELES DE ACCESO DE LAS MUJERES A LAS PROFESIONES JURÍDICAS Y DE PARTICIPACIÓN EN SUS ÓRGANOS DE GOBIERNO EN ANDALUCÍA 23

Josefa Dolores Ruiz Resa y Diana Soledad Rengel Aguirre

1. Carrera judicial 24
2. Carrera Fiscal..... 47
3. Registradores/as..... 60
4. Notarios/as..... 67
5. Letrados/as de la Junta de Andalucía..... 80
6. Abogadas/os..... 88
7. Procuradores/as 110
8. Personal docente e investigador de las Facultades de Derecho de las Universidades Públicas andaluzas 129
9. Conclusiones 194

II. LAS JURISTAS ANDALUZAS HABLAN DE Y POR SÍ MISMAS197

Judit Bembibre Serrano

1. Metodología 197
2. Resultados..... 203
3. Conclusiones 240

APÉNDICE I. NORMATIVA SOBRE CAPACIDAD DE OBRAR DE LAS MUJERES.....245

Celia Prados García

APÉNDICE II. REGULACIÓN DE LAS PROFESIONES JURÍDICAS261

Josefa Dolores Ruiz Resa

APÉNDICE III. CUESTIONARIO265

Tasia Aránguez Sánchez

Introducción. Justificación, marco teórico, objetivos y metodología

Josefa Dolores Ruiz Resa

El presente informe recoge la investigación llevada a cabo dentro del proyecto *Mujeres y profesiones jurídicas en la Andalucía contemporánea: ausencias y presencias* (PRY094/17), correspondiente a la convocatoria de proyectos colectivos de la Fundación Centro de Estudios Andaluces (Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior).

La *justificación* de esta investigación, según se indicó en la memoria de la solicitud, puede desglosarse en 3 razones: en primer lugar, hay que tener en cuenta que las profesiones jurídicas son el ámbito de ejercicio de importantes poderes sociopolíticos que afectan a derechos fundamentales y tradicionalmente reservado a los hombres, siendo por consiguiente un ámbito profesional muy masculinizado hasta fechas recientes, no solo en España sino también a nivel internacional. Las profesiones jurídicas han estado particularmente ligadas al ejercicio y visibilización del poder social, y sirven para gestionar los ámbitos de la legalidad y la ilegalidad, y por lo tanto, los ámbitos del control y del castigo. La circunstancia de que las mujeres tuvieran denegado el acceso a los estudios jurídicos y a las profesiones jurídicas significaba que quedaban fuera del ejercicio de este control, mientras que la limitación de su capacidad de obrar, paralela a estas restricciones en su acceso al trabajo, evidenciaba que eran parte de los sujetos sometidos a ese control (Ruiz Resa, 2017b). Por lo tanto, si tenemos en cuenta que fue un espacio reservado a los hombres y prohibido o restringido a las mujeres, el estudio del acceso y promoción de las mujeres en el mismo supone un hito en la historia de la lucha por su igualdad, en la medida en que supone su acceso y participación en un

ámbito muy importante del poder social¹. En segundo lugar, si tenemos en cuenta que esta prohibición y restricción ha pesado hasta fechas recientes, concretamente, hasta finales de la década de los 60 del siglo XX, rastrear y analizar la presencia y ausencia de las mujeres en ese ámbito nos lleva a la época contemporánea. En tercer lugar, Andalucía ha sido una región que, a pesar de su importancia en la historia de las instituciones jurídicas españolas, ha sufrido el menosprecio que se sustenta en estereotipos ligados a la pobreza y la ignorancia. Estos han incidido, además, de manera más intensa en las mujeres. Visibilizarlas en un ámbito como el jurídico, que tanto escenifica el ejercicio del poder, y hacerlo en la historia reciente de nuestra comunidad, permitirá valorar la importancia de la aportación de Andalucía al impulso de la igualdad y la democracia.

Teniendo en cuenta lo anterior, el *marco teórico* en que se ha llevado a cabo esta investigación, corresponde a los trabajos que se han centrado en el estudio jurídico de las discriminaciones sufridas por las mujeres para el acceso a las profesiones jurídicas, más que a un estudio desde la disciplina de la sociología de las profesiones jurídicas, y en el ámbito más específico de los estudios sobre derecho antidiscriminatorio (Barrère Unzueta, 1997; Gran Bowman & Scheider, 1998; Kay & Gorman, 2008; Pabón López, 2008). La investigación sigue la estela de estudios similares (Shultz y Shaw, 2003 y Galligan *et al.*, 2017).

A este respecto, se parte de la premisa de que las limitaciones en el acceso de las mujeres a las profesiones jurídicas deben contextualizarse en las limitaciones a su capacidad de obrar, la cual ha estado muy marcada por el reparto de roles que la cultura occidental les ha atribuido, justificados en una presunta naturaleza, propia de su sexo, que las inclina al cuidado de los demás (Pitch, 2003; Pateman, 1995; McKinnon, 1989; Falcón O'Neill, 1959). Esta idea ha permitido relegarlas al espacio doméstico, donde se ocupan de tareas que pueden enmarcarse en esa función de cuidado. Y en la medida en que ciertos sectores laborales también estaban relacionados con él, se les ha permitido desarrollar en ellos un trabajo remunerado (Maira e Ibáñez, 2016; Lorente, 2006

1 Manifestación de esta masculinización de las profesiones jurídicas es la resistencia a incluir y normalizar el uso de la forma femenina en su denominación, permitido por la RAE al ser el resultado de aplicar las reglas gramaticales, incluso entre las propias juristas. Esto ocurre especialmente en las denominaciones *abogada*, *magistrada*, y en su momento, *secretaria de juzgado*, por el carácter peyorativo que socialmente se les ha atribuido a estas formas femeninas (mujer del abogado, del magistrado o persona que realiza un trabajo meramente auxiliar) (VV AA, 2011). Especialmente ilustrativo de esta situación ha sido la denominación de secretarías de juzgado, confundidas con administrativas auxiliares del juez. Esta confusión, que ha terminado afectando también a los secretarios, no ha dejado de ser tenida en cuenta en el cambio de denominación de esta profesión, sancionado por la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 2015, mediante la cual han pasado a denominarse *letradas y letrados de la administración de justicia*.

y 2004; Ibáñez, 1999). Entre estos sectores no estaban precisamente los jurídicos, considerados como típicas profesiones masculinas, por percibirse como más adecuadas a la naturaleza del hombre, inclinada al mando y la autoridad que implica el Derecho, así como hacia el desarrollo de un trabajo racional como el que se considera es el de aplicación e interpretación del Derecho (Ruiz Resa, 2017a y 2017b).

Tal percepción, junto a la inclinación atribuida a las mujeres hacia el cuidado, ha estado fuertemente arraigada en nuestra cultura, y en el siglo pasado fue especialmente incentivada durante el franquismo y sustentada por sus ideologías de cabecera: el nacionalcatolicismo y el nacionalsindicalismo (Escribano, 2009; Moraga, 2008; Sarasua y Molinero, 2008; Nash, 1989). Sin embargo, la justificación de las restricciones jurídicas a la capacidad de obrar de la mujer y a su acceso al trabajo, con fundamento en la diferente naturaleza de hombres y mujeres desemboca en una discriminación que afecta negativamente a las posibilidades de participación de la mujer en la vida social, cultural y política, lo que ahonda en la desigualdad estructural que las mujeres padecen, por razón de su sexo biológico. En este sentido y aunque fuera durante el franquismo cuando se aprobaron las leyes que acaban con las restricciones que el mismo régimen impuso a las mujeres a su capacidad de obrar y a su acceso al ámbito laboral en general y a las profesiones jurídicas en particular, persistió una consideración de las mujeres como complemento de los hombres, lo que las sitúa en una posición auxiliar respecto de aquellos, obligándolas a retirarse de espacios y tareas que aquellas ideologías atribuían a los hombres como parte de su naturaleza.

La forma en que las juristas han sido representadas en la cultura popular y en la cultura jurídica (según las acepciones de Friedman 1969, 1986 y 1997, en relación al Derecho), evidencia la presencia y persistencia de estereotipos de género muy anclados en la población, que no ceden en el ámbito de las instituciones y que incluso están presentes en las propias mujeres. A estos estereotipos se superponen los estereotipos regionales, con una carga negativa en relación al andaluz (vagancia, analfabetismo e incultura, y tendencia a la delincuencia como consecuencia de lo anterior). Se trata de elementos que deben tenerse en cuenta en el análisis de la normativa sobre capacidad de obrar de las mujeres y sobre acceso y promoción en las profesiones jurídicas, así como en el análisis de las opiniones que las propias juristas suscriben de sí mismas, pues también el estudio de las situaciones de exclusión o limitación en el ejercicio de los derechos que afectan a grupos tradicionalmente discriminados como las mujeres deben tener en cuenta la propia forma en que los miembros de estos grupos se perciben a sí mismos (Honneth, 1997; Young, 2002), y respecto de los cuales deben tenerse en cuenta las experiencias, diversas y específicas, de discriminación (Crenshaw, 1989; Barrère y Morondo, 2011): en el caso que nos ocupa, se basaría en el cruce de las experiencias

de discriminación sexistas con las experiencias de discriminación racistas y clasistas, que no afectan por igual a todas las mujeres en general ni a las juristas en particular (muchas de ellas provienen de medios sociales acomodados y alejados de las etnias tradicionalmente discriminadas como las consideradas bajo las etiquetas «gitana» o «mora»). Por lo demás, no debe olvidarse que las experiencias de discriminación que han venido experimentando las mujeres a lo largo de los siglos también se somatizan por quienes las sufren, hasta naturalizarlas (Bourdieu, 2006).

Que las mujeres accedan a estas profesiones significa, pues, que acceden al ejercicio del poder social, superando la posición de subordinación y disminuyendo la desigualdad estructural que han venido padeciendo en nuestras sociedades y en la que la Ciencia y el Derecho no han jugado un papel menor. Por esa razón, y para conocer los niveles de igualdad que ha ido alcanzando nuestra sociedad y, en particular, la sociedad andaluza, es importante tener en cuenta la evolución de la regulación jurídica en torno a la capacidad de obrar de las mujeres y su ingreso al mercado laboral y al ámbito de las profesiones jurídicas, con especial atención a sus oportunidades de promoción y acceso a los órganos de dirección de estas profesiones. Es decir, es preciso tener en cuenta el *marco jurídico* acerca de la capacidad de obrar de las mujeres y de su acceso y promoción en las profesiones jurídicas.

La presencia aún reciente de las mujeres en las profesiones jurídicas parte del hecho histórico de que el acceso a su ejercicio les ha estado tradicionalmente prohibido en España por el propio Derecho. Recuérdense las palabras de Alfonso X el Sabio, quien en su Código de las Siete Partidas justificaba el impedimento de que las mujeres representaran a otros en los tribunales sobre el argumento de que no era «honesta cosa, que la mujer tome oficio de varón, estando públicamente envuelta con los hombres», que quienes así lo hicieron eran «desvergonzadas», que «enojaban a los jueces con su voces», y que «cuando una mujer pierde la vergüenza es fuerte cosa de oírlas y de contener con ellas» (Fernández, 2005: 212 y 213). Esta prohibición se mantuvo² en paralelo a la prohibición de acceso de las mujeres a las universidades, que desaparece en 1910. Tal situación no cedió en la historia de España, salvo en algunos breves períodos de tiempo, como los años de la II República. Pero tampoco entonces quedó garantizada su plena incorporación ante el breve período de tiempo que dura este sistema político y la falta de desarrollo legal de las previsiones de la Constitución de 1931, en especial su artículo 40, que reconocía la igualdad en el acceso al empleo y cargos públicos se-

2 Todavía en el siglo XX, las Partidas seguirían siendo alegadas para impedir el acceso de las mujeres a las profesiones jurídicas, al impedirles que fueran juezas o llevaran la representación de las partes del proceso como abogadas (Yánes Pérez, 2009).

gún mérito y capacidad, sin distinción de sexo, lo que les abría el campo de buena parte de las profesiones jurídicas, encuadradas en la función y empleo públicos (Vázquez Osuna, 2009). Después de la guerra civil, se volvió a una situación similar a la que tenía la mujer cuando se aprobó el Código Civil de 1889 mediante algunas leyes como la ley de 23 de septiembre de 1939, que derogaba la ley de divorcio, restablecía el Título IV del Libro I del Código civil, y con él, la vigencia del anterior Derecho de familia, en el que incluso había distinciones a los efectos de su mayoría de edad: aunque tanto para hombres como para mujeres se había situado en los 21 años, la mujer no podía abandonar la casa familiar hasta los 25 años sin consentimiento paterno, según disponía el artículo 321 del Código Civil, salvo para cambiar de estado³. De manera específica, restringió a las mujeres su acceso al ámbito laboral, en general, con una temprana vocación, desde la promulgación del Fuero del Trabajo en 1938, por «liberar a la mujer casada del taller y la fábrica».

Las limitaciones al acceso a las profesiones jurídicas quedan marcadas por una serie de normas, incluso en la muy breve etapa de la II República, en la que se les permitió el acceso a las profesiones jurídicas. Aparte de a las profesiones integradas en la Administración Pública, las mujeres pudieron también ingresar en notarías y registros (Decreto de 29 abril 1931), o procurador de Tribunales (Decreto de 6 mayo 1933). Sin embargo, en 1934, con la llegada de la CEDA al gobierno, se promulgó la Orden de 16 de noviembre de 1934, que negó de manera específica el acceso de las mujeres a la fiscalía y judicatura (Ruiz Resa, 2017 b; Vázquez Osuna, 2009; Moraga García, 2008).

En este sentido, y al margen de los cambios que ya supusieron en su día las leyes de 1961 y 1966⁴, dadas no obstante en un contexto aún muy limitativo con la capacidad de obrar de las mujeres (Escribano, 2009; Ruiz Resa, 2017b), resultan especialmente relevantes las últimas leyes de igualdad como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece la pauta de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los espacios de la Administración Pública y la ley 11/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Son leyes que tratan de impulsar la promoción de las mujeres a los puestos de dirección de sus ámbitos profesionales. Corresponden al período democrático que abre la Constitución de 1978, que reconoce la igualdad formal, sin que puedan prevalecer discriminaciones por razón de sexo

3 El artículo 321 del Código Civil persistió hasta 1972, cuando fue eliminado por la Ley 31/1972 de 22 de julio. Un estudio crítico sobre este artículo fue el llevado a cabo por Enrique Fosar y Belloch, 1972, pp. 1159 y ss.

4 Se trató de la Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer y de la Ley 96/1966, de 28 de diciembre, suprimiendo la limitación establecida en el apartado c) del número dos del artículo tercero de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos de la mujer.

(artículo 14), pero también material (artículo 9.2); y de manera específica el artículo 23.2 de la Constitución española, reconoce «el derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes». En parecidos términos se expresa el artículo 10 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, en cuyo párrafo 2 se dispone que

...[l]a Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.

Y sobre todo el artículo 135, de especial interés para las profesiones jurídicas que se desarrollan en el seno de la Administración pública andaluza:

Una ley regulará el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración andaluza cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno o a los miembros del mismo en sus respectivos ámbitos. El mismo principio regirá en los nombramientos de los órganos colegiados o consultivos que corresponda efectuar en el ámbito de la Administración andaluza.

Actualmente, se habla de un incremento de la presencia de las mujeres en casi todas las profesiones jurídicas hasta el punto de sugerirse que estamos ante la feminización de la justicia. Pero esta feminización parece referirse a los puestos básicos e intermedios, no a los de dirección (Gómez Bahillo *et al.*, 2016). La razón fundamental que se apunta tiene que ver, una vez más, con esa percepción de las mujeres como sujeto que es por naturaleza auxiliar del hombre y dedicado al cuidado de aquel y de la familia, y por consiguiente, un sujeto dotado con menor racionalidad y fiabilidad técnica. Por esta razón son ellas las que siguen estando más afectadas por los problemas derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar (VV AA, 2014).

Así pues, y a pesar de los importantes cambios normativos acaecidos, es importante conocer hasta qué punto son eficaces, es decir, si garantizan la igualdad de mujeres y hombres en el ingreso pero también en la promoción y en la participación en el gobierno de las diferentes profesiones jurídicas. Tomando como punto de partida que el ingreso de las mujeres a las profesiones jurídicas no solo se ha normalizado sino que, al menos en España, el número de mujeres supera en algunas profesiones jurídicas al de los hombres (por ejemplo, en las carreras judicial y fiscal), habría que constatar si esta

normalización se extiende también a su promoción y participación en el gobierno de las profesiones jurídicas; y, más concretamente, si este panorama se detecta también en Andalucía. Tal ha sido, en definitiva, el *objetivo* de este informe, es decir, delimitar el alcance de la incorporación de las mujeres en las profesiones jurídicas que se ejercen en Andalucía así como de su participación en los órganos de gobierno de aquellas.

A este respecto, se hace precisa una *delimitación geográfica, temporal y conceptual del objeto de estudio*. En cuanto al espacio considerado, atenderemos según se ha dicho a la Comunidad Autónoma Andaluza. El período de tiempo considerado se ha acotado a los datos actualizados al curso judicial y académico 2019/2020 y en lo no actualizado, al 2018/2019. Sobre lo que se entenderá en este estudio por profesiones jurídicas, se han considerado como tales aquéllas que exigen titulación en estudios jurídicos superiores para su ejercicio, como la judicatura, la fiscalía, la abogacía, la procura, registros y notarías, o la docencia e investigación en Derecho en universidades. Por esta razón, no se han tenido en cuenta otras profesiones como la de gestor/a administrativo/a o mediador/a, por poder ejercerse con otras titulaciones distintas a la de Derecho. Por otra parte, el informe se referirá solo a aquellas profesiones de las que se hayan podido recabar datos en relación a Andalucía: concretamente, carrera judicial, carrera fiscal, registrador/a, notario/a, letrado/a de la Junta de Andalucía, abogado/a, procurador/a, y personal docente e investigador (PDI) de las Facultades de Derecho de las Universidades públicas andaluzas.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que el ingreso y promoción en las profesiones jurídicas viene conformado por una serie de textos normativos de diverso rango que se refieren de manera específica a las diversas profesiones jurídicas. Igualmente, las funciones y competencias jurídicas de cada profesión se recogen en diversos textos normativos, así como la integración de los órganos de dirección de las diferentes profesiones jurídicas. Esto significa que son *profesiones jurídicamente regladas*, esto es, que se gestionan y desarrollan dentro de un marco jurídico amplio y de obligado cumplimiento, de manera que un incumplimiento de las normas que los regulan constituye una infracción jurídica que tiene consecuencias también jurídicas. Esta circunstancia se da en mayor proporción entre las profesiones jurídicas que en otras, dado que se orientan a la interpretación y aplicación del Derecho, lo que debe hacerse, a su vez, conforme al propio derecho, según el principio de legalidad que rige en los Estados democráticos de Derecho como es España (artículo 1 de la Constitución).

La *metodología* utilizada para el logro de los objetivos de la investigación, y a tenor de la delimitación conceptual asumida, ha sido de carácter documental, de carácter jurídico, y de carácter empírico.

- La primera se ha desarrollado mediante la búsqueda y análisis de los documentos que recopilan y tratan estadísticamente los datos acerca del acceso y promoción de las juristas en las profesiones jurídicas que se ejercen en Andalucía, en especial, los realizados por el Consejo General del Poder Judicial para la carrera judicial. Los datos proporcionados o localizados han sido desagregados por sexo. En relación al resto de las profesiones jurídicas contempladas en este informe, la recopilación de datos se ha llevado a cabo con el asesoramiento o colaboración del Consejo Andaluz de Colegios de Abogados, el Consejo Andaluz de Procuradores, los Servicios de Personal Docente e Investigador de las Universidades públicas andaluzas, los Decanatos territoriales de Registradores de Andalucía oriental y occidental, el Colegio Notarial de Andalucía y la Fiscalía Superior de Andalucía.
- La segunda metodología, de carácter jurídico específico (Courtis, 2006), se ha aplicado para detectar y sistematizar las reglas y principios jurídicos que regulan el acceso y promoción de las mujeres en las profesiones jurídicas, conforme a los fines y valores del sistema jurídico vigente en España. La búsqueda de textos jurídicos normativos se ha desarrollado consultando sus instrumentos de publicación (por ejemplo, *BOE* o la *Gaceta*, para textos anteriores a la aparición del *BOE*, y *BOJA*).
- La tercera metodología, de carácter empírico, se ha llevado a cabo mediante un cuestionario que se ha realizado a juristas que ejercen su profesión en Andalucía, pero también se ha aplicado a juristas de otras nacionalidades.

Las siguientes páginas recogen los resultados obtenidos en cada una de estas investigaciones: en primer lugar (I), se recogen y analizan los niveles de acceso, promoción y participación en el gobierno de las profesiones jurídicas siguientes, a tenor de la normativa específica que regula estas cuestiones: 1) Carrera Judicial; 2) Carrera Fiscal; 3) Registradores/as; 4) Notarios/as; 5) Letrados/as de la Junta de Andalucía; 6) Abogados/as; 7) Procuradores/as; 8) Personal Docente e Investigador de las Facultades de Derecho de las Universidades Públicas andaluzas. En segundo lugar (II) se analiza el discurso acerca del desempeño profesional femenino del Derecho y su desarrollo histórico, a través de las respuestas al cuestionario enviadas por diversas juristas. Tras los resultados, se recogen 3 apéndices: apéndice 1, que recoge las transformaciones operadas en la regulación jurídica de la capacidad de obrar de las mujeres, cuyas limitaciones llegaron hasta las reformas de 1981 (las normas recopiladas solo se refieren al Código civil); apéndice 2, que referencia las normas que regulan el acceso, promoción y gobierno de las profesiones jurídicas consideradas en este informe; apéndice 3, que recoge el cuestionario enviado a las juristas.

Referencias documentales

BARRÈRE UNZUETA, M. A. y MORONDO TARAMUNDI, D. (2011): «Subordiscriminación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio», *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, vol. 45, pp. 15-42.

BARRÈRE UNZUETA, M. A. (2001): «Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades», *Revista Vasca de Administración Pública*, n.º 60. Herri-Ardularitzako Euskal Aldizkaria, pp. 121-139.

BARRÈRE UNZUETA, M. A. (1997): *Discriminación, derecho antidiscriminatorio y acción positiva en favor de las mujeres*. Madrid: Civitas.

BOURDIEU, P. (2006): *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

CALVO, M. y PICONTO, T. (coords.) (2014): *Valoración de las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Consejo General del Poder Judicial.

CALVO LÓPEZ, P. (2017): *La mujer en la abogacía, evolución de la desigualdad profesional* <<https://www.abogacia.es/2017/01/26/la-mujer-en-la-abogacia-evolucion-de-la-desigualdad-profesional/>> [última visita: 21-6-2019].

CRENSHAW, K. W. (1989) *Demargenalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. Chicago: University of Chicago Legal Forum.

COURTIS, C. (2006): «El juego de los juristas. Ensayo de caracterización de la investigación dogmática», en Courtis, C. (ed.): *Observar la ley. Ensayos sobre metodología de la investigación jurídica*. Madrid: Trotta.

ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J. (2009): «La mujer trabajadora en el franquismo», en Fernández-Crehuet López, F. y García López, D. J.: *Derecho, memoria histórica y dictaduras*. Granada: Comares.

FALCÓN O'NEILL, L. (1965): *Los derechos civiles de la mujer. Texto. Jurisprudencia. Comentario*. Barcelona.

FERNÁNDEZ, V. (2005): *500 años de Abogacía en Granada*. Granada.

FOSARY BELLOCH, E. (1972): «La derogación del antiguo artículo 321 del código civil por ley 31/72, de 22 de julio, y la necesaria reforma del derecho de familia español», *Anuario de Derecho Civil*, vol. 25, n.º 4.

FRIEDMAN, L. (1969): «Legal culture and social development», en Friedman, L. y Macaulay, S.: *Law and the behavioural sciences*. Indianapolis, pp. 1000 y ss., y en *Law and Society*, vol. 4 (1969-70), n.º 1, agosto 1969.

FRIEDMAN, L. (1986): «Legal Culture and the Welfare State», en TEUBNER (ed.): *Dilemmas of Law in the Welfare State*. Berlín: Walter de Gruyter.

FRIEDMAN, L. (1997): «The Concept of Legal Culture: A reply», en Nelken, D. (ed.): *Comparing Legal Culture*. Dartmouth: Aldershot.

GÓMEZ BAHILLO, C.; ELBOJ-SASO, C. y MARCÉN-MUÑO, C. (2016): «Feminización de la judicatura española», *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, n.º 70, enero-abril. Universidad Autónoma del Estado de México.

GRANT BOWMAN, C. y SCHNEIDER, E. M. (1998): «Feminist Legal Theory, Feminist Lawmaking, and the Legal Profession», *Fordham Law Review*, vol. 67, n.º 2.

IBÁÑEZ PASCUAL, M. (1996): *Género y familia en la inserción laboral*. Oviedo: Universidad de Oviedo.

GALLIGAN, Y. et al. (2017): *Mapping the Representation of Women and Men in Legal profession Honneth Across the EU*. Bruselas: Directorate General For Internal Policies. Policy Departments for Citizens' Rights and Constitutional Affairs. Legal and Parliamentary Affairs. <https://legalnews.be/wp-content/uploads/2017/08/IPOL_STU2017596804_EN.pdf>.

HONNETH, A. (1997): *La lucha por el reconocimiento: por una gramática moral de los conflictos sociales*. Barcelona: Crítica.

KAY, F. y GORMAN, E. (2008): «Women in the Legal Profession», *Annual Review of Law & Social Science*, vol. 4, december.

LORENTE MOLINA, B. (2006): «Para una antropología del sujeto profesional en perspectiva histórica. La mujer y la ayuda social en el Occidente cristiano», *Trabajo Social. Revista del Departamento de Trabajo Social*, n.º 8. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.

LORENTE MOLINA, B. (2004): «Género, ciencia y trabajo. Las profesiones feminizadas y las prácticas de cuidado y ayuda social», *Scripta Ethnologica*, n.º 26. Buenos Aires, Argentina: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.

MAIRA VIDAL, M. M. y IBÁÑEZ PASCUAL, M. (2016): «El acceso de mujeres a ocupaciones y sectores masculinizados», en La Barbera, María Caterina y Cruells, Marta (coords.): *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas*, pp. 235-258.

MC KINNON, C. (1989): *Toward a Feminist Theory of the State*. Cambridge: Harvard University Press.

MORAGA GARCÍA, M. A. (2008): «Notas sobre la situación jurídica de la mujer en el franquismo», *Feminismos/12*, diciembre.

NASH, M. (1989): «Control social y trayectoria histórica de la mujer en España», en Bergalli, R. y Mari, E. (comp.): *Historia ideológica del control social (España-Argentina, siglos XIX y XX)*. Barcelona: PPU.

PABÓN LÓPEZ, M. (2008): «The future of women in the legal professions: Recognizing the Challenges Ahead by Reviewing Current Trends», *Hastings Women's Law Journal*.

PATEMAN, C. (1995): *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos

PITCH, T. (2003): *Un derecho para dos*. Madrid: Trotta

RUIZ RESA, J. D. (2017a): «Las mujeres en la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada: los primeros años de la transición», en MARTÍNEZ DHIER, A. y PRADOS GARCÍA, C. (dirs.): *Las Universidades durante el proceso de democratización española (1968-1983)*. Madrid: Dykinson.

RUIZ RESA, J. D. (2017b): «María Telo y la mujer como sujeto de derecho», en BEA, Emilia y FERNÁNDEZ RUIZ-GÁLVEZ, Encarnación (coords.): *Cien años de discurso femenino sobre la guerra y la paz*. Valencia: Tirant Lo Blanch, pp. 231-265.

SARASÚA, C. y MOLINERO, C. (2008): «Trabajo y niveles de vida en el franquismo. Un estado de la cuestión desde una perspectiva de género», en Broderías, C. (ed.): *La historia de las mujeres. Perspectivas actuales*. Icaria Editorial.

SCHULTZ, U. y SHAW, G. (eds.) (2003): *Women in the World's Legal Professions*. Onñat: Hart Publishing- Oñati International Series in Law and Society.

YANES PÉREZ, J. (2009): «Abogadas y juezas en el cine español», en *El derecho en el cine español contemporáneo*. Valencia: Tirant Lo Blanch, pp. 367-402.

YOUNG, I. M. (2002): *Inclusion and Democracy* Oxford: Oxford University Press.

VÁZQUEZ OSUNA, F. (2009): «Las primeras mujeres juezas y fiscales españolas (1931-1939): Las juristas pioneras», *Arenal*, 16, 1, enero-junio.

VV AA (2014): *Valoración de las medidas de la conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral según la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

VV AA (2011): *Lenguaje jurídico y género: sobre el sexismo en el lenguaje jurídico*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

Resultados

I. Niveles de acceso de las mujeres a las profesiones jurídicas y de participación en sus órganos de gobierno en Andalucía

Josefa Dolores Ruiz Resa y Diana Soledad Rengel Aguirre

En esta parte, los resultados se han organizado en atención a su censo (número de mujeres y hombres en la profesión sobre el total de miembros), organigrama y órganos de gobierno o dirección de la profesión considerada. Con carácter introductorio se ha incorporado un resumen de la normativa básica que regula esas cuestiones bajo el epígrafe «estatuto jurídico»⁵.

5 En relación a los sistemas de ingreso y promoción en las profesiones jurídicas que se han contemplado en esta investigación, la normativa que las regula dispone en ocasiones que debe garantizarse la paridad o la presencia equilibrada de hombres y mujeres. En todo caso y para cuando no se dispone específicamente nada, debería aplicarse subsidiariamente, al menos a las profesiones jurídicas que son parte de la función pública, lo establecido en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; concretamente, lo establecido en el artículo 60, en relación al acceso al empleo público, donde se indica que «los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre»; y lo establecido en el artículo 79, sobre «Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera», cuyo párrafo primero dispone: «El concurso, como procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, consistirá en la valoración de los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos por órganos colegiados de carácter técnico. La composición de estos órganos responderá al principio de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre mujer y hombre. Su funcionamiento se ajustará a las reglas de imparcialidad y objetividad».

1. Carrera judicial

1.1. Estatuto jurídico

Sus funciones vienen previstas en la misma Constitución española, cuyo artículo 117, párrafo 1 indica: «La justicia emana del pueblo y se administra en nombre del Rey por Jueces y Magistrados integrantes del poder judicial, independientes, inamovibles, responsables y sometidos únicamente al imperio de la ley». Su acceso, promoción y organigrama viene regulado por la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, ley cuya existencia está prevista por el artículo 122 de la Constitución: «La Ley Orgánica del Poder Judicial determinará la constitución, funcionamiento y gobierno de los Juzgados y Tribunales, así como el estatuto jurídico de los Jueces y Magistrados de carrera, que formarán un Cuerpo único, y del personal al servicio de la Administración de Justicia».

En todo caso, y en relación a la Administración de Justicia en Andalucía, hay que estar también a lo indicado en el Título V de su Estatuto de Autonomía, en relación con el artículo 152 de la Constitución española, relativo a los Estatutos de Autonomía. Este artículo prevé que la organización judicial de los ámbitos territoriales de las Comunidades Autónomas culmine en un Tribunal Superior de Justicia, sin perjuicio de la jurisdicción que le corresponda al Tribunal Supremo.

En cuanto al sistema básico de acceso y promoción, se regula en el Título I *De la Carrera Judicial y de la provisión de destinos*, dentro del Libro IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial. En el preámbulo se presenta y justifican sus rasgos principales. En primer lugar, el sistema principal de acceso a la carrera judicial será «el de oposición libre entre licenciados en Derecho, completada por la aprobación de un curso en el centro de estudios judiciales y con las prácticas en un órgano jurisdiccional» (preámbulo y artículo 301.1 Ley Orgánica del Poder Judicial). Este proceso debe garantizar «con objetividad y transparencia, la igualdad en el acceso a la misma de todos los ciudadanos que reúnan las condiciones y aptitudes necesarias, así como la idoneidad y suficiencia profesional de las personas seleccionadas para el ejercicio de la función jurisdiccional» (artículo 301. 2).

A este respecto, y según este mismo artículo, «[p]ara concurrir a la oposición libre de acceso a la Escuela Judicial se requiere ser español, mayor de edad y *licenciado* en Derecho, así como no estar incurso en alguna de las causas de incapacidad que establece la ley». La convocatoria para el ingreso a la Carrera Judicial se hace conjuntamente con la del ingreso a la carrera fiscal, según el artículo 301.4 de la Ley Orgánica del Poder

Judicial, y los candidatos aprobados podrán optar por una u otra carrera según su puntuación. Junto a los exámenes de ingreso, deberá también superarse un curso teórico y práctico en la Escuela Judicial.

Sin embargo, la ley prevé también la posibilidad de que accedan a la carrera judicial juristas de reconocido prestigio, al margen del sistema de oposición, según se indica y justifica en el Preámbulo:

Los hechos demuestran que los clásicos mecanismos de selección de personal judicial no permiten que la sociedad española se dote de Jueces y Magistrados en número suficiente. Es obligado, pues, recurrir a mecanismos complementarios. A tal fin, la Ley Orgánica prevé un sistema de acceso a la carrera judicial de juristas de reconocido prestigio. Ello permitirá, en primer lugar, hacer frente a las necesidades y cubrir las vacantes que de otra forma no podrían serlo; en segundo término, incorporar a función tan relevante como la judicial a quienes, en otros campos jurídicos, han demostrado estar en condiciones de ofrecer capacidad y competencia acreditadas; por último, lograr entre la carrera judicial y el resto del universo jurídico la ósmosis que, a buen seguro, se dará cuando se integren en la judicatura quienes, por haber ejercido el Derecho en otros sectores, aportarán perspectivas diferentes e incorporarán distintas sensibilidades a un ejercicio que se caracteriza por la riqueza conceptual y la diversidad de enfoques. Los requisitos exigidos, y el hecho de que operarán aquí las mismas garantías de selección objetiva y rigurosa que rigen el clásico camino de la oposición libre, aseguran simultáneamente la imparcialidad del elector y la capacidad del elegido la norma de referencia es la Ley Orgánica del Poder Judicial”.

Este aspecto está regulado en su artículo 301.5.

En cuanto a la promoción, viene regulada por el Capítulo II. *Del ingreso y ascenso en la Carrera Judicial*, y también el Capítulo V. *De la provisión de plazas en los Juzgados, en las Audiencias y en los Tribunales Superiores de Justicia*. Ambos capítulos se integran dentro del Título I, dedicado a la Carrera Judicial y a la provisión de destinos, dentro a su vez del Libro IV de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Con carácter general, se tendrá en cuenta el lugar que ocupan dentro del escalafón. Como principio general, el párrafo 1 del artículo 326 de la ley indica: «El ascenso y promoción profesional de los jueces y magistrados dentro de la carrera judicial estará basado en los principios de mérito y capacidad, así como en la idoneidad y especialización para el ejercicio de las funciones jurisdiccionales correspondientes a los diferentes destinos». No obstante, también debe

tenerse en cuenta el principio de igualdad entre mujeres y hombres, según se deduce de la última parte del párrafo 2 de este mismo artículo 326: «En todo caso, se formulará una evaluación de conjunto de los méritos, capacidad e idoneidad del candidato. Asimismo, la propuesta contendrá una valoración de su adecuación a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

La promoción se produce teniendo en cuenta, en primer lugar, el orden de prelación entre categorías que se establece en el artículo 299 de la ley. En él se dispone que la carrera judicial consta de 3 categorías: juez, magistrado y magistrado del TS, para el acceso a la categoría de magistrado. Sobre el ascenso, ya prevé y justifica en el Punto VII de su Preámbulo:

...[D]e cada cuatro vacantes, dos se proveerán con los Jueces que ocupen el primer lugar en el escalafón dentro de la categoría; la tercera, por medio de pruebas selectivas y de especialización en los órdenes contencioso-administrativo y social entre los Jueces, y la cuarta, por concurso entre juristas de reconocida competencia y con más de diez años de ejercicio. En segundo lugar, hay que tener en cuenta que hay puestos de dirección dentro de los tribunales, en particular, los presidentes de sección, presidentes de sala y presidentes de tribunal.

Por lo que se refiere al régimen de provisión de destinos, se sigue manteniendo como criterio básico, en lo que respecta a Juzgados, Audiencias y Tribunales Superiores de Justicia, el de la antigüedad. Ello no obsta, sin embargo, para que se introduzca también, como sistema de promoción en la carrera judicial, la especialización que es, por un lado, necesaria a la vista de la magnitud y complejidad de la legislación de nuestros días y, por otra parte, conveniente en cuanto introduce elementos de estímulo en orden a la permanente formación de Jueces y Magistrados”.

La regulación de este asunto se recoge específicamente en los artículos 311-315, donde se prevé que el ascenso se produzca teniendo en cuenta la antigüedad y a través de ejercicios, pruebas selectivas y/o concurso de méritos. La convocatoria, contenidos de las pruebas, programas formativos y tipos y evaluación de méritos y los tribunales evaluadores serán regulados por el Consejo General del Poder Judicial.

En todo caso, y en relación a la promoción de juez a magistrados/as, el artículo 326 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que abre el capítulo V, relativo a *la provisión de plazas en los Juzgados, en las Audiencias y en los Tribunales Superiores de Justicia*, dispone también que está presidido por los principios de mérito y capacidad, y que

...la provisión de destinos de la carrera judicial se hará por concurso, en la forma que determina esta Ley, salvo los de Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional, y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo. La provisión de Presidentes de las Audiencias, Tribunales Superiores de Justicia y Audiencia Nacional y Presidentes de Sala y Magistrados del Tribunal Supremo se basará en una convocatoria abierta que se publicará en el “Boletín Oficial del Estado”, cuyas bases, aprobadas por el Pleno, establecerán de forma clara y separada cada uno de los méritos que se vayan a tener en consideración.

Este capítulo regula también el cese en estas plazas. El capítulo VI se ocupa de la provisión de plazas en el Tribunal Supremo (tanto Magistrados como Presidentes).

En relación a la provisión de destinos y ascensos, se contempla en la Ley Orgánica del Poder Judicial, tras la reforma prevista por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que las situaciones de excedencia voluntaria por cuidado de hijos e hijas y familiares no implique la pérdida de destino ni de antigüedad (especialmente, artículos 356, 358, 359). Entre las excedencias que pueden solicitarse, se reconoce también a «las juezas y magistradas que hayan sido víctimas de violencia de género el derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer», pero lo previsto en relación a la pérdida de destino o antigüedad para las excedencias por cuidado de hijos e hijas y familiares no se aplica para esta excedencia por razón de violencia sobre la mujer. A esta situación se aplica lo indicado en el artículo 360 bis.4:

El reingreso en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reingreso exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Finalmente y en relación a los órganos de gobierno en la carrera judicial, el gobierno al que se subordina es el mismo del poder judicial, que, según el artículo 104 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, corresponde al Consejo General del Poder Judicial, competente a este fin en todo el territorio nacional, «de acuerdo con la Constitución y lo previsto en la presente ley». Subordinadas a él se encuentran las Salas de Gobierno del

Tribunal Supremo, de la Audiencia Nacional y de los Tribunales Superiores de Justicia. La primera autoridad judicial será, según el artículo 105 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el Presidente del Tribunal Supremo, que lo es también del Consejo General del Poder Judicial, «con categoría y honores correspondientes al titular de uno de los tres poderes del Estado». Esta persona es, actualmente, Carlos Lesmes Serrano.

El gobierno del poder judicial, y de manera específica, la estructura y competencias de sus órganos así como la selección de sus miembros, viene determinada por el Libro II de la ley, *Del Gobierno del Poder Judicial*. En este libro se regula especialmente el gobierno interno de los Tribunales y Juzgados (Título III), ya que el título dedicado específicamente al Consejo general del Poder Judicial fue derogado en 2013, y pasó a constituir un Libro específico, el VIII, introducido también en 2013. A este respecto, debe subrayarse que la reforma de 2013 incluyó el principio de paridad en su designación, en el artículo 567.1, donde se dice: «Los veinte Vocales del Consejo General del Poder Judicial serán designados por las Cortes Generales del modo establecido en la Constitución y en la presente Ley Orgánica, atendiendo al principio de presencia paritaria entre hombres y mujeres». Además, se dispone en el artículo 610, relativo a la Comisión de Igualdad del CGPJ, asesorarlo para «integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial».

En esta normativa se aprecia una gran variedad de tareas de gobierno, vigilancia y control, así como funciones disciplinarias; es decir, competencias legalmente establecidas, en desarrollo de lo previsto en la Constitución, que evidencian el ejercicio de un poder más que notable sobre los miembros de la carrera judicial y a través de ellos, en la administración de justicia. También se aprecia que estas tareas lo son en un número elevado y de gran complejidad, lo que requiere la dedicación de mucho tiempo.

En todo caso, y en relación a las comunidades autónomas, hay que tener en cuenta que su administración judicial se culmina con los Tribunales Superiores de Justicia, a los que corresponde el gobierno interno de los juzgados y tribunales de la Comunidad Autónoma. En relación a Andalucía este recae en la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Andalucía, Ceuta y Melilla (artículos 140-143 del Estatuto de Andalucía). La unidad básica de gobierno son los jueces/juezas decanos/as, con la función de organizar los juzgados en materias como el reparto de asuntos o las guardias. Acceden a este cargo los miembros de la carrera judicial con mejor puesto en el escalafón dentro de un partido judicial o bien puede ser elegido por el resto de compañeros y por mayoría de tres quintos, en aquellas poblaciones que cuenten con diez juzgados o más (artículos 166-168 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

1.2. Censo

Se abordará esta parte teniendo en cuenta la organización de los juzgados y tribunales españoles. Así, y según el artículo 26 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la planta y organización territorial de los juzgados y tribunales españoles es la siguiente:

- Juzgados de Paz.
- Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, de lo Mercantil, de Violencia sobre la Mujer, de lo Penal, de lo Contencioso-Administrativo, de lo Social, de Menores y de Vigilancia Penitenciaria.
- Audiencias Provinciales.
- Tribunales Superiores de Justicia.
- Audiencia Nacional (competencia en todo el territorio nacional).
- Tribunal Supremo (competencia en todo el territorio nacional).

Teniendo en cuenta la anterior organización y el territorio al que se circunscribe este informe, así se reparten los Magistrados/as y Jueces y Juezas en la Comunidad Autónoma Andaluza:

Tabla 1.2.1. Presencia de mujeres y hombres en el organigrama de Juzgados y Tribunales de Andalucía

	Número		Edad Media		Antigüedad media	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Tribunal Superior de Justicia	22	53	54,3	57,7	25,9	28
A expectativas de destino	6	3	28,1	28,2	0,1	0,1
Jueces de adscripción territorial	28	23	39,8	40,8	9,4	8,4
Audiencia Provincial	52	113	57,8	59,7	30,4	31,8
Juzgado de lo Penal	36	34	46,7	49,3	15	17,3
Juzgado de lo Contencioso Administrativo	24	29	48,4	53,4	17,8	20
Juzgado de lo Social	33	23	50,3	50,8	19,8	17,2
Juzgado Vigilancia Penitenciaria	7	5	51,7	54,6	23,8	22,5
Juzgado de Menores	7	10	49,8	53	20,6	23,1
Juzgado Primera Instancia e Instrucción	126	73	38,2	38,4	6,5	7
Juzgado de Primera Instancia	85	51	48,6	50,9	18,5	20,4
Juzgado de Instrucción	54	38	50,2	52,9	20	23,8
Registro Civil Exclusivo Único	1	1	59,8	44,4	32,5	15,7
Juzgado Decano Exclusivo	0	2	0	57,3	0	30,8
Juzgado de lo Mercantil	4	5	40,6	46,7	10,6	14
Juzgado de Violencia Sobre la Mujer	12	6	45,9	45,5	16,1	15,4
Total	497	469	46,5	51,4	16,3	21,1

Fuente: Consejo General del Poder Judicial⁶.

Los datos anteriores se pueden apreciar a continuación desglosados por tipo de Tribunal y Juzgado.

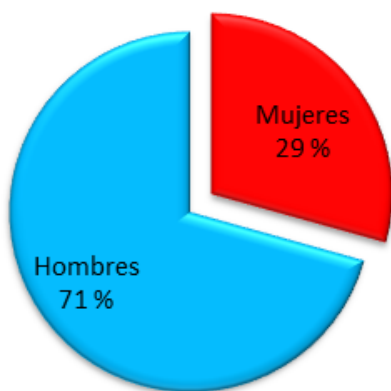
Así y por lo que se refiere al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Ceuta y Melilla, se aprecia una mayor presencia de hombres.

⁶ <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/Estudios-e-Informes/Estructura-demografica-de-la-Carrera-Judicial/> [último acceso: 20-9-2019].

Tabla 1.2.2. Magistradas y magistrados en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Tribunal Superior de Justicia	22	53	75

Gráfico 1.2.1. Magistradas y magistrados en el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía



Apenas se producen cambios en estas cifras cuando se habla de las Audiencias Provinciales de Andalucía, donde se sigue observando una mayor presencia de hombres:

Tabla 1.2.3. Magistradas y magistrados de Audiencias Provinciales de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Audiencia Provincial	52	113	165

Gráfico 1.2.2. Magistradas y magistrados de Audiencias Provinciales de Andalucía



Pero las proporciones cambian, hasta llegar a una presencia equilibrada de mujeres y hombres cuando se pasa a los Juzgados, en torno al 40 %-60 % e incluso 50 %-50 %. Así, ocurre por lo que se refiere a los Juzgados de lo Penal de Andalucía.

Tabla 1.2.4. Juezas y jueces en los Juzgados de lo Penal de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Juzgado de lo Penal	36	34	70

Gráfico 1.2.3. Juezas y jueces en los Juzgados de lo Penal de Andalucía



Una presencia equilibrada de juezas y jueces se aprecia también en relación a los juzgados de lo Contencioso Administrativo.

Tabla 1.2.5. Juezas y jueces en los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Juzgado de lo Contencioso Administrativo	24	29	53

Gráfico. 1.2.4. Juezas y jueces en los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Andalucía

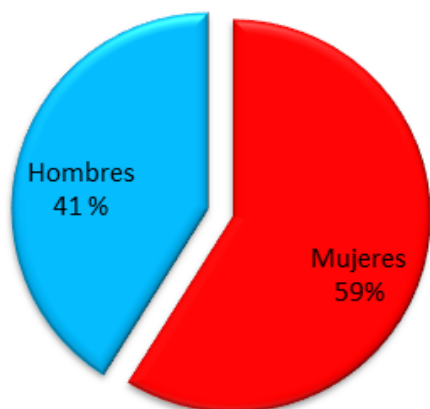


Similar es la situación en los Juzgados de lo Social.

Tabla 1.2.6. Juezas y jueces en los Juzgados de lo Social de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Juzgado de lo Social	33	23	56

Gráfico 1.2.5. Juezas y jueces en los Juzgados de lo Social de Andalucía



Otro tanto cabe decir en relación a los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria.

Tabla 1.2.7. Juezas y jueces en los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Juzgado Vigilancia Penitenciaria	7	5	12

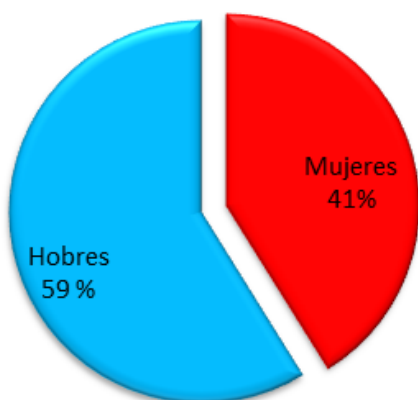
Gráfico 1.2.6. Juezas y jueces en los Juzgados de Vigilancia Penitenciaria de Andalucía



Tabla 1.2.8. Juezas y jueces en los Juzgados de Menores de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Juzgado de Menores	7	10	17

La situación de presencia equilibrada, aquí en un 40 %-60 % se detecta en los Juzgados de Menores.

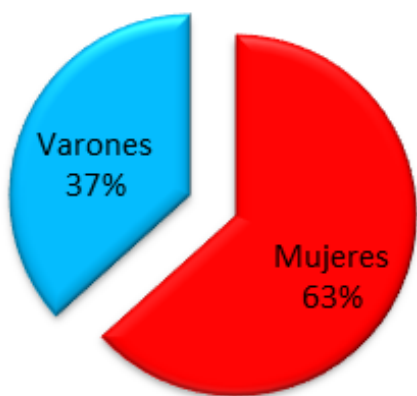
Gráfico 1.2.7. Juezas y jueces en los Juzgados de Menores de Andalucía

La presencia más o menos equilibrada de juezas y jueces que se venía manteniendo en los juzgados anteriores torna en una mayor presencia de más juezas en los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción.

Tabla 1.2.9. Juezas y jueces en los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Andalucía

	Mujeres	Varones	Total
Juzgado Primera Instancia e Instrucción	126	73	199

Gráfico 1.2.8. Juezas y jueces en los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción de Andalucía



Sin embargo, se vuelve a un 50 %-50 % en relación al Registro Civil Único (si bien en relación a una cantidad muy pequeña).

Tabla 1.2.10. Juezas y jueces en el Registro Civil Exclusivo Único de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Registro Civil Exclusivo Único	1	1	2

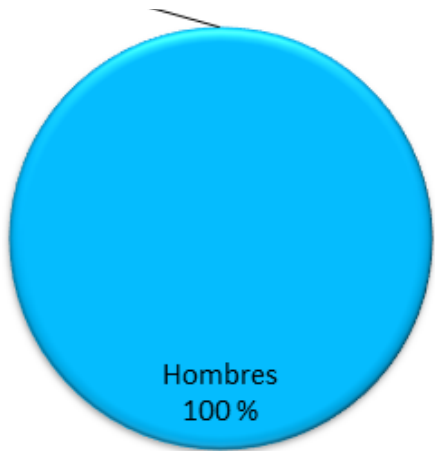
Gráfico 1.2.9. Juezas y jueces en el Registro Civil Exclusivo Único de Andalucía

Aunque estamos ante una cantidad similar, ninguna Jueza se encuentra en cambio en el Juzgado Decano Exclusivo.

Tabla 1.2.11. Juezas y jueces en el Juzgado Decano Exclusivo de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Juzgado Decano Exclusivo	0	2	2

Gráfico 1.2.10. Juezas y jueces en el Juzgado Decano Exclusivo de Andalucía



De nuevo se vuelve a una presencia equilibrada de jueces y juezas en los Juzgados de lo Mercantil.

Tabla 1.2.12. Juezas y jueces en los Juzgados de lo Mercantil de Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Juzgado de lo Mercantil	4	5	9

Gráfico 1.2.11. Juezas y jueces en los Juzgados de lo Mercantil de Andalucía

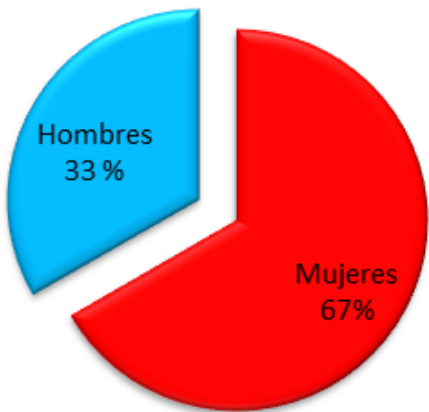


En los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, hay una clara mayoría de Juezas.

Tabla 1.2.13. Juezas y jueces en los Juzgados de Violencia Sobre la Mujer en Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Juzgado de Violencia Sobre la Mujer	12	6	18

Gráfico 1.2.12. Juezas y jueces en los Juzgados de Violencia Sobre la Mujer en Andalucía



1.3. Órganos de dirección o gobierno

Por lo que se refiere a los jueces/juezas Decanos/as de los partidos judiciales de Andalucía, no se ha podido acceder a información precisa sobre quiénes son.

Al frente de las Audiencias Provinciales hay un/a presidente, que se nombra por un período de 5 años. En las Audiencias Provinciales de Andalucía se reparten de manera paritaria, 50 %-50 %⁷:

Tabla 1.3.1. Presidentas y presidentes de las Audiencias Provinciales de Andalucía

Provincia	Sexo
Audiencia provincial de Sevilla	Hombre
Audiencia Provincial de Málaga	Mujer
Audiencia Provincial de Jaén	Mujer
Audiencia Provincial de Huelva	Hombre
Audiencia Provincial de Granada	Hombre
Audiencia Provincial de Córdoba	Hombre
Audiencia Provincial de Cádiz	Mujer
Audiencia Provincial de Almería	Mujer

	Hombres	Mujeres
Presidentes de Audiencias Provinciales	4	4

Gráfico 1.3.1. Presidentas y presidentes de las Audiencias Provinciales de Andalucía

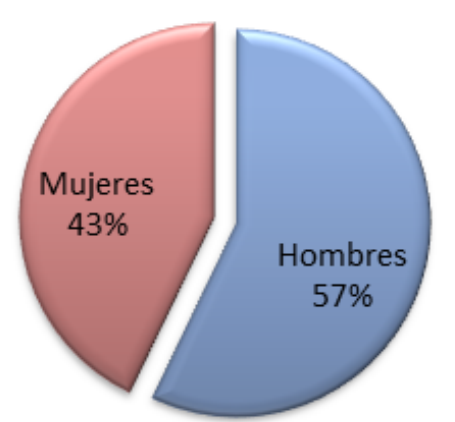


En cuanto al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y en atención a sus competencias según la Constitución y el Estatuto de Autonomía, se divide en 7 salas: 1 Sala de lo Civil y Penal, 3 Salas de lo Contencioso Administrativo y 3 Salas de lo Social. Al frente de cada una hay un presidente o presidenta, los cuales se reparten de forma paritaria aproximadamente 40 %-60 %:

Tabla 1.3.2. Presidentas y presidentes de Salas del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía

Presidente/Presidenta	Sexo
Sala de lo Social Málaga	Hombre
Sala de lo Social Sevilla	Mujer
Sala de lo Social de Granada	Hombre
Sala Contencioso Administrativo Málaga	Hombre
Sala Contencioso Administrativo Sevilla	Mujer
Sala Contencioso Administrativo Granada	Mujer

Gráfico 1.3.2. Presidentas y presidentes de Salas del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía



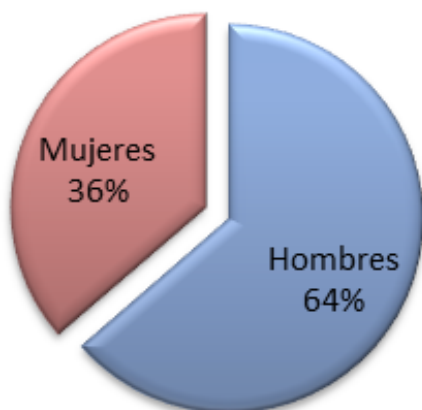
Finalmente, y en cuanto al órgano de gobierno interno de los juzgados y tribunales de la Comunidad Autónoma, este recae en la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Andalucía de Andalucía, Ceuta y Melilla. En ella, los cargos se encuentran repartidos de forma menos paritaria, y siendo Presidente un hombre (Lorenzo del Río Fernández).

Tabla 1.3.3. Miembros de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (pleno)

Cargo	Destino	Sexo
Presidente	Presidente	Hombre
Miembro nato	Presidente Sala Contencioso TSJ Málaga	Hombre
	Presidenta Sala Contencioso TSJ Sevilla	Mujer
	Presidente Sala Social TSJ Málaga	Hombre
	Presidenta Sala Social TSJ Sevilla	Mujer
	Presidenta Sala Contencioso TSJ Granada	Mujer
	Presidente Sala Social TSJ Granada	Hombre
	Presidente Audiencia Provincial Córdoba	Hombre
	Presidenta Audiencia Provincial Málaga	Mujer
	Presidente Audiencia Provincial Granada	Hombre
	Presidente Audiencia Provincial Huelva	Hombre
	Presidente Audiencia Provincial Sevilla	Hombre
	Presidente Audiencia Provincial Jaén	Hombre
	Presidenta Audiencia Provincial Almería	Mujer
	Presidente Audiencia Provincial Cádiz	Hombre
	Decano de los de Sevilla	Hombre
	Decano de los de Málaga	Hombre
Miembro electo	Juzgado Penal 1 Almería	Hombre
	Juzgado Instrucción 2 Huelva	Hombre
	Audiencia Provincial Secc. 1ª Jaén	Mujer
	Juzgado 1ª Instancia 14 Granada	Mujer
	Juzgado Penal 2 Jerez	Hombre
	Juzgado 1ª Instancia 26 Sevilla	Mujer
	Juzgado de lo Social 1 Jaén	Mujer
	Juzgado Penal 2 Sevilla	Hombre
	Juzgado Contencioso 3 Granada	Hombre
	Juzgado 1ª Instancia 4 Málaga	Mujer
	Juzgado Penal 3 Córdoba	Hombre
	Juzgado Penal 11 Sevilla	Hombre
	Juzgado Mercantil 2 Málaga	Mujer
	Juzgado 1ª Inst. e Instr. Núm. 2 Montilla	Hombre
	Juzgado 1ª Inst e Instr. 2 Rota	Mujer
Secretario de Gobierno	Secretaría de Gobierno	Hombre

	Hombres	Mujeres
Sala de Gobierno Tribunal Superior de Justicia de Andalucía	21	12

Gráfico 1.3.3. Miembros de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (pleno)



2. Carrera Fiscal

2.1. Estatuto jurídico

Su existencia está prevista por la Constitución, cuyo artículo 124 dispone:

1. El Ministerio Fiscal, sin perjuicio de las funciones encomendadas a otros órganos, tiene por misión promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad, de los derechos de los ciudadanos y del interés público tutelado por la ley, de oficio o a petición de los interesados, así como velar por la independencia de los Tribunales y procurar ante éstos la satisfacción del interés social.
2. El Ministerio Fiscal ejerce sus funciones por medio de órganos propios conforme a los principios de unidad de actuación y dependencia jerárquica y con sujeción, en todo caso, a los de legalidad e imparcialidad.
3. La ley regulará el estatuto orgánico del Ministerio Fiscal.

Ese estatuto se contiene en la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. En su artículo 2 se dispone que el Ministerio Fiscal «tiene personalidad jurídica propia, integrado con autonomía funcional en el Poder Judicial», mientras que su artículo 22 indica que «es único para toda España». A este respecto, y por su integración en el Poder judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial le dedica un artículo, el 541, único artículo del Título I, dedicado al Ministerio Fiscal, e incluido en el Libro VII, relativo al *Ministerio Fiscal y demás personas e instituciones que cooperan con la Administración de Justicia*. Este artículo también remite a una ley la regulación de su estatuto.

En cuanto a la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal deroga, en su Disposición Final Segunda, el Estatuto de la Fiscalía de 1926, por el cual se había vedado el acceso de las mujeres a la carrera judicial y cuya aplicación analógica impidió su acceso también a la carrera judicial. Sigue aún en vigor el Reglamento Orgánico del Ministerio Fiscal, aprobado por Decreto 437/1969, de 27 de febrero, es decir, durante la dictadura de Franco, que era el régimen político anterior al de 1978. El Reglamento cuyo desarrollo prevé la ley que aprueba el Estatuto de 1981 aún no ha sido desarrollado⁸.

⁸ En la página del *Boletín Oficial del Estado* ese Reglamento de 1969 se recoge como parte de las normas que regulan el Ministerio Fiscal, y bajo el epígrafe «Código del Ministerio Fiscal» [último acceso: 26-9-2019].

Según el artículo 42 del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, incluido en el capítulo III del Título III, «el ingreso en la Carrera Fiscal se hará por oposición libre entre quienes reúnan las condiciones de capacidad exigidas en esta Ley, que se realizará conjuntamente con la de ingreso en la Carrera Judicial, en los términos previstos en la Ley Orgánica del Poder Judicial». El artículo 43 incluye entre sus requisitos «ser español, mayor de dieciocho años, doctor o licenciado en Derecho y no hallarse comprendido en ninguna de las incapacidades establecidas en la presente ley».

En cuanto a la promoción, viene regulada en el capítulo II, relativo a *La Carrera Fiscal, sus categorías y provisión de destinos*, Título III del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal. Allí se dispone que esas categorías «forman su Cuerpo único, organizado jerárquicamente» (artículo 32), y son, según el artículo 34:

- 1.^a Fiscales de Sala del Tribunal Supremo, equiparados a Magistrados del Alto Tribunal. El Teniente Fiscal del Tribunal Supremo tendrá la consideración de Presidente de Sala.
- 2.^a Fiscales, equiparados a Magistrados.
- 3.^a Abogados-Fiscales, equiparados a Jueces.

La promoción requiere haber pasado antes por las categorías inferiores, todo lo cual queda especificado en el artículo 35.

A diferencia de lo que ocurre con la carrera judicial, no se contempla de manera expresa el asunto de la excedencia por cuidado de hijos e hijas y familiares y otras situaciones relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por lo que se refiere a la composición del Ministerio Fiscal y de sus órganos de gobierno, viene regulado en el capítulo I del Título II del Estatuto, dedicado a la organización, competencias y planta del Ministerio fiscal, cuyos órganos son los siguientes (artículos 12-21): el Fiscal General del Estado (que según el artículo 29 «es nombrado por el Rey a propuesta del Gobierno, oído previamente el Consejo General del Poder Judicial, eligiéndolo entre juristas españoles de reconocido prestigio con más de quince años de ejercicio efectivo de su profesión»); el Consejo Fiscal (constituido por el Fiscal General del Estado, el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo —que sustituye al Fiscal general en caso de ausencia, imposibilidad o vacante—, el Fiscal Jefe Inspector y nueve Fiscales pertenecientes a cualquiera de las categorías), donde se incluye una comisión de igualdad, para mejorar los parámetros de igualdad en la carrera fiscal; la Junta de Fiscales de Sala (constituida por estos, el Teniente Fiscal del Tribunal Supremo y el Fiscal Jefe de la Secretaría Técnica) que asiste al Fiscal General del Estado en materia doctrinal y

técnica); la Junta de Fiscales Superiores de las Comunidades Autónomas; la Fiscalía del Tribunal Supremo; la Fiscalía ante el Tribunal Constitucional; la Fiscalía de la Audiencia Nacional; las Fiscalías Especiales (la Fiscalía Antidroga y la Fiscalía contra la Corrupción y la Criminalidad Organizada); la Fiscalía del Tribunal de Cuentas, que se regirá por lo dispuesto en la Ley Orgánica de dicho Tribunal; la Fiscalía Jurídico Militar (integrada por la Fiscalía Togada, la Fiscalía del Tribunal Militar Central y las Fiscalías de los Tribunales Militares Territoriales, y que incluirá al menos un General Auditor y un Fiscal de Sala perteneciente a la Carrera Fiscal); las Fiscalías de las Comunidades Autónomas (con la misma sede que el TSJ correspondiente, dirigidas por su Fiscal Jefe y estarán integradas por un Teniente Fiscal, los Fiscales Decanos necesarios para su correcto funcionamiento según el tamaño y el volumen de trabajo de las Fiscalías, y los demás Fiscales que determine la plantilla); las Fiscalías Provinciales (con la misma sede que las Audiencias provinciales respectivas); las Fiscalías de Área (que ejercen sus funciones en el ámbito territorial inferior a la provincia en el que proceda su creación). Se prevé que en la Fiscalía general del Estado haya un Fiscal contra la Violencia sobre la Mujer, con categoría de Fiscal de Sala. Actualmente, María José Segarra Crespo es la Fiscal General del Estado.

En cuanto al gobierno del Ministerio Fiscal, el artículo 13 del Estatuto dispone que «[e]l Fiscal General del Estado dirige la Fiscalía General del Estado, integrada por la Inspección Fiscal, la Secretaría Técnica, la Unidad de Apoyo, y por los Fiscales de Sala que se determinen en plantilla». En el desempeño de sus tareas estará también acompañado, según dispone el artículo 14, por el Consejo Fiscal, la Junta de Fiscales de Sala (artículo 15), y la Junta de Fiscales de Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas, a la que, según el artículo 16 del Estatuto, corresponde «asegurar la unidad y coordinación de la actuación y funcionamiento de las Fiscalías en todo el territorio del Estado».

También se dispone, desde la reforma introducida por la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que se integre en el Consejo Fiscal «una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la carrera fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal». En cualquier caso, y en relación al Consejo Fiscal, hay que estar también a lo que dispone el funcionamiento Real Decreto 437/1983, de 9 de febrero, sobre constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.

Las competencias de los superiores jerárquicos vienen detalladas en el Capítulo II. «De la unidad y dependencia del Ministerio Fiscal», Título II. Por su parte, el Título III se ocupa de la forma de designación de estos órganos de gobierno.

Al igual que en relación a la organización judicial, hay que estar a lo indicado en el Estatuto de Autonomía, donde se contempla la figura del Fiscal Superior de Andalucía (artículo 143).

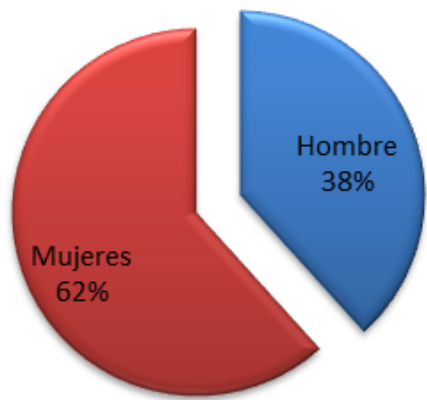
2.2. Censo

Los datos sobre el número de fiscales desagregados por sexos, y proporcionados por la Fiscalía Superior de Andalucía en relación a 2019 ponen de manifiesto un mayor número de mujeres en la Carrera Fiscal:

Tabla 2.2.1. Miembros de la Carrera Fiscal en Andalucía

Fiscales Andalucía	431
Hombres	169
Mujeres	272

Gráfico 2.2.1. Miembros de la Carrera Fiscal en Andalucía



Las cantidades se reparten de diversa manera entre las provincias, aunque en todas ellas se aprecia una mayor presencia de mujeres.

Tabla 2.2.2. Datos desagregados por provincias andaluzas y sexo relativos a los miembros de la Carrera Fiscal en Andalucía

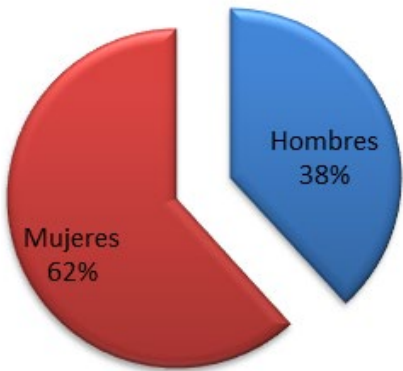
Provincia	Hombres	Mujeres	Total
Almería	13	21	34
Cádiz	35	44	79
Córdoba	11	21	32
Granada	23	25	48
Huelva	10	17	27
Jaén	9	22	31
Málaga	37	61	98
Sevilla	31	61	92
Total	169	272	441

Así, y en relación a Almería, encontramos una presencia mayor de mujeres que de hombres en la Carrera Fiscal:

Tabla 2.2.2. Miembros de la Carrera Fiscales en Almería

Fiscales Almería	34
Hombres	13
Mujeres	21

Gráfico 2.2.2. Miembros de la Carrera Fiscal en Almería



En cuanto a Cádiz, se aprecia una presencia de mujeres y hombres en la Carrera Fiscal más equilibrada.

Tabla 2.2.4. Miembros de la Carrera Fiscal en Cádiz

Fiscales Cádiz	79
Hombres	35
Mujeres	44

Gráfico 2.2.3. Miembros de la Carrera Fiscal en Cádiz



En Córdoba vuelve a apreciarse una mayor presencia de mujeres en la Carrera Fiscal.

Tabla 2.2.5. Miembros de la Carrera Fiscal en Córdoba

Fiscales Córdoba	32
Hombres	11
Mujeres	21

Gráfico 2.2.4. Miembros de la Carrera Fiscal en Córdoba

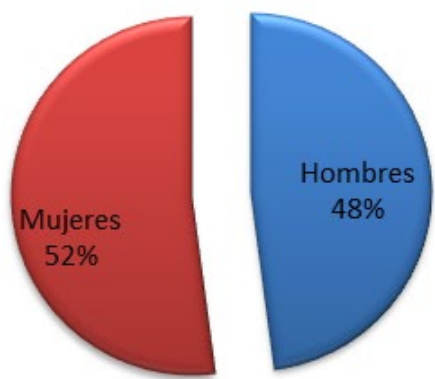


Granada es la provincia donde la presencia de mujeres y hombres en la Carrera Fiscal se muestra más equilibrada, con cifras próximas al 50 %-50 %.

Tabla 2.2.6. Miembros de la Carrera Fiscal en Granada

Fiscales Granada	48
Hombres	23
Mujeres	25

Gráfico 2.2.5. Miembros de la Carrera Fiscal en Granada



Una mayor presencia de mujeres se observa entre los miembros de la Carrera Fiscal que ejercen en Huelva, siguiendo la tónica general de las provincias andaluzas.

Tabla 2.2.7. Miembros de la Carrera Fiscal en Huelva

Fiscales Huelva	27
Hombres	10
Mujeres	17

Gráfico 2.2.6. Miembros de la Carrera Fiscal en Huelva

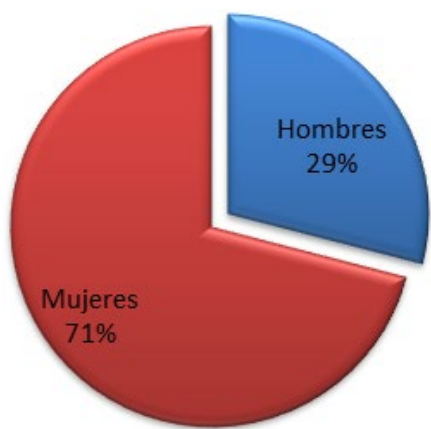


Resulta, en todo caso, especialmente significativa la mayor presencia de mujeres en la Carrera Fiscal que desarrollan sus funciones en Jaén, con respecto a las demás provincias.

Tabla 2.2.8. Miembros de la Carrera Fiscal en Jaén

Fiscales Jaén	31
Hombres	9
Mujeres	22

Gráfico 2.2.7. Miembros de la Carrera Fiscal que ejercen en Jaén



La presencia de mujeres en la Carrera Fiscal que ejercen sus funciones en Málaga sigue siendo también superior a la de los hombres:

Tabla 2.2.9. Miembros de la Carrera Fiscal en Málaga

Fiscales Málaga	
Hombres	37
Mujeres	61

Gráfico 2.2.8. Miembros de la Carrera Fiscal en Málaga



Cifras muy similares a Málaga se encuentran en Sevilla.

Tabla 2.2.10. Miembros de la Carrera Fiscal en Sevilla

Fiscales Sevilla	92
Hombres	31
Mujeres	61

Gráfico 2.2.9. Miembros de la Carrera Fiscal en Sevilla



2.3. Órganos de dirección o gobierno⁹

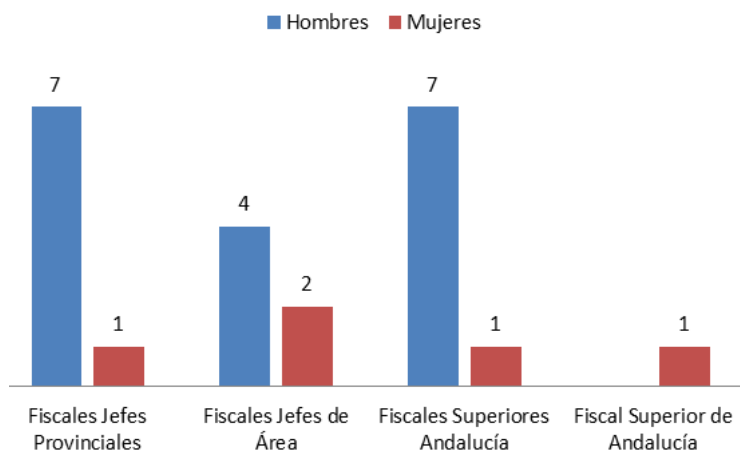
Si bien de los datos anteriores se pone de manifiesto una mayor presencia de mujeres en la Carrera Fiscal en Andalucía, y si bien actualmente, la Fiscal Superior de Andalucía es una mujer, Ana Tárrago Ruiz, se encuentra una mayor presencia de hombres en los puestos de coordinación y dirección de las funciones de los miembros de la Carrera Fiscal en Andalucía. Es una situación sin duda muy alejada del equilibrio que busca la legislación española y autonómica, de difícil justificación.

⁹ Sobre la estructura territorial de la Fiscalía en Andalucía, véase <<http://www.juntadeandalucia.es/justicia/portal/adriano/admonjusticia/justiciaenandalucia/ministerio-fiscal/Estructura-Territorial/>> [último acceso: 20-9-2019].

Tabla 2.3.1. Fiscales Superiores y Jefes

	Hombres	Mujeres	Total
Fiscales Jefes Provinciales	7	1	8
Fiscales Jefes de Área	4	2	6
Fiscales Superiores Andalucía	7	1	8
Fiscal Superior de Andalucía		1	1

Gráfico 2.3.1. Fiscales Superiores y Jefes



Sin duda, y aunque Ana Tarrago Ruiz sea la Fiscal Superior de Andalucía, estos datos contribuyen a probar la hipótesis que sugiere una feminización de las profesiones jurídicas, que contrasta con su menor presencia en órganos de dirección.

3. Registradores/as

3.1. Estatuto jurídico

Se trata de una profesión regulada por la ley de Colegios Profesionales y la legislación hipotecaria, y los Estatutos Generales del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España aprobados por Real Decreto 483/1997 de 14 de abril. Los miembros de esta profesión tienen como función llevar los Registros de la Propiedad y los Registros Mercantiles.

Esta profesión está bajo la Dirección de Registros y Notariados, que depende a su vez en el Ministerio de Justicia¹⁰. Los miembros de esta profesión se organizan en el colegio de Registradores de la Propiedad, Mercantil y de Bienes Muebles, el cual se creó por Decreto de 18 de Mayo de 1934. Actualmente su decana es María Emilia Adán.

Según este Decreto, entre los órganos de gobierno del Colegio figuran órganos generales y órganos territoriales. Entre los órganos generales están la Asamblea General de Registradores, la Asamblea de Decanos Territoriales o Autonómicos, la Junta de Gobierno y el Decano presidente. Entre los órganos territoriales se encuentran la Asamblea de Decanos Territoriales o Autonómicos, las Juntas de Gobierno Territoriales o Autonómicas, los Decanos Territoriales o Autonómicos y los Delegados Provinciales. Pues bien, Andalucía cuenta con dos Decanatos, de Andalucía Oriental, que agrupa las provincias de Granada, Jaén, Málaga y Almería, y de Andalucía Occidental, que agrupa las provincias de Córdoba, Sevilla, Huelva, Cádiz.

En cuanto al ingreso en el Cuerpo de Registradores, «se efectuará mediante oposición, ajustada al Reglamento redactado por la Dirección General», según se indica en artículo 277 de la Ley Hipotecaria, que regula el asunto del nombramiento, cualidades y deberes de los registradores en su Título XI. La provisión de registros se hace por «concurso de rigurosa antigüedad», según se indica en el artículo 284. Estas cuestiones están también desarrolladas en el Reglamento Hipotecario, artículos 504-510.

3.2. Censo

Los siguientes datos han sido proporcionados por los dos colegios en que se organizan los miembros de esta profesión en Andalucía: el colegio de Registradores de Andalucía

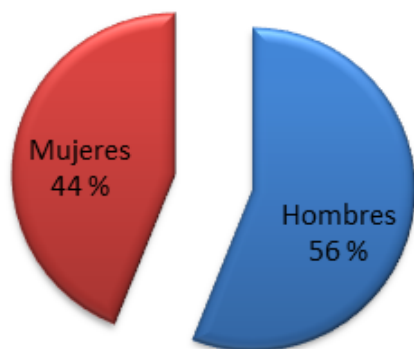
¹⁰ <https://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/ministerio/organigrama/subsecretaria/direccion-general-registros> [último acceso: 20-9-2019].

Oriental, que agrupa las provincias de Almería, Granada, Jaén y Málaga, y el colegio de Registradores de Andalucía Oriental, que agrupa las provincias de Cádiz, Córdoba, Huelva y Sevilla. Los datos reflejan una presencia equilibrada de Registradoras y Registradores que ejercen en Andalucía

Tabla 3.2.1. Número de registradoras y registradores en Andalucía

Provincia	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía Oriental			
Almería	14	6	20
Granada	11	12	23
Jaén	10	6	16
Málaga	30	12	42
Andalucía Occidental			
Cádiz	14	14	28
Córdoba	9	16	25
Huelva	5	7	12
Sevilla	23	18	41
Total	116	91	207

Gráfico 3.2.1. Número de registradoras y registradores en Andalucía



Aunque el total de registradoras y registradores que ejercen en Andalucía muestran una presencia equilibrada en torno al 40 %-60 %, con un mayor predominio de hombres, estos datos se reparten de forma desigual, entre la zona que corresponde al Decanato de Andalucía Oriental y la que corresponde al Decanato de Andalucía Occidental, pues se observa una menor presencia de mujeres en la primera, que cae al 36 %.

Tabla 3.2.2. Registradoras y registradores de Andalucía Oriental

Andalucía Oriental	Hombres	Mujeres	Total
Almería	14	6	20
Granada	11	12	23
Jaén	10	6	16
Málaga	30	12	42
Total	65	36	101

Gráfico 3.2.2. Registradoras y registradores de Andalucía Oriental

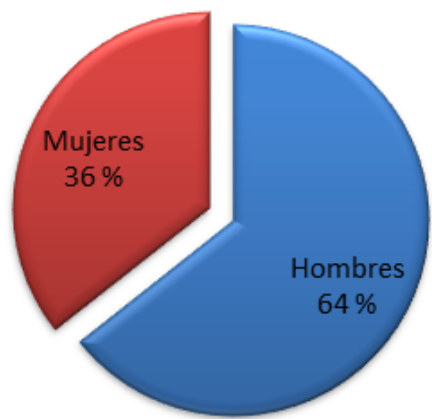
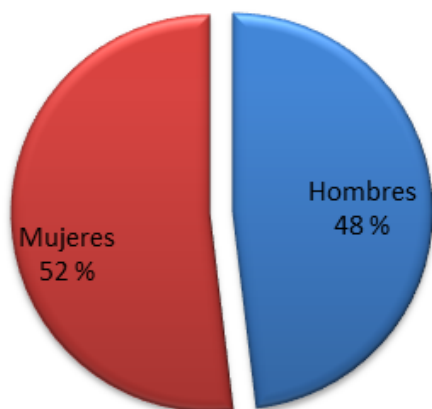


Tabla 3.2.3. Registradores y registradoras de Andalucía Occidental

Andalucía Occidental	Hombres	Mujeres	Total
Cádiz	14	14	28
Córdoba	9	16	25
Huelva	5	7	12
Sevilla	23	18	41
Total	51	55	106

Gráfico 3.2.3. Registradoras y registradores de Andalucía Occidental



3.3. Órganos de gobierno

Los datos obtenidos de la página web del Decanato de Andalucía Oriental¹¹ y del Decanato de Andalucía Occidental¹² muestran una mayor presencia de hombres en los órganos de gobierno de esta profesión, tanto en el Decanato de Andalucía Oriental, a cuyo frente hay una Decana, como en el de Andalucía Occidental, donde la presencia de hombres es incluso mayor. No estamos, pues, ante una presencia de mujeres y hombres que pueda considerarse equilibrada.

Tabla 3.3.1. Órganos de Gobierno en el Decanato de los Registradores de Andalucía Oriental

Decanato Registradores Andalucía Oriental	
Cargo	Género
Decana	Mujer
Vicedecano	Hombre
Tesorero	Hombre
Director del Centro del Estudios	Hombre
Vocal de Formación y Registro Mercantiles	Mujer
Secretaria Territorial	Mujer
Director del Servicio de oficinas liquidadoras	Hombre
Delegado Provincial de Almería	Hombre
Delegado Provincial de Granada	Hombre
Delegado Provincial de Jaén	Hombre
Delegada Provincial de Málaga	Mujer
Hombres	7
Mujeres	4
Total	11

11 <https://registradoresandaluciaoriental.es/> [último acceso: 25-9-2019].

12 <http://www.registradores.org/organos-territoriales/decanato-de-andalucia-occidental/> [último acceso: 25-9-2019].

Gráfico 3.3.1. Órganos de Gobierno en el Decanato de los Registradores de Andalucía Oriental

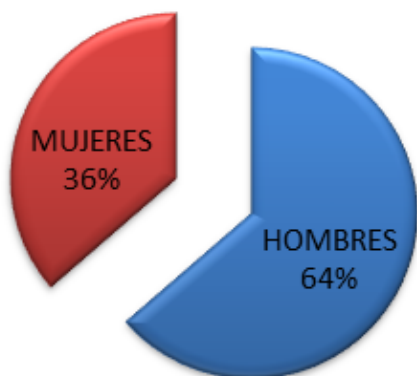
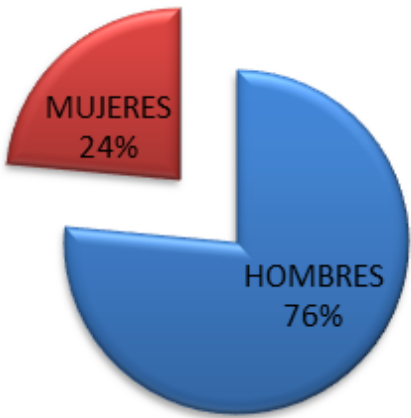


Tabla 3.3.2. Órganos de Gobierno en el Decanato de los Registradores de Andalucía Occidental

Decanato Registradores Andalucía Occidental	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecano	Hombre
Director SER	Hombre
Tesorero	Hombre
Censor-Interventor	Mujer
Vocal de oficina de liquidadores y formación	Hombre
Vocal de consumidores y usuarios	Hombre
Vocal de Urbanismo, ordenación del territorio y medio ambiente	Hombre
Vocal de Relaciones Institucionales	Hombre
Vocal de Relaciones con Universidades	Hombre
Vocal de bases gráficas	Hombre
Delegada Provincial Cádiz	Mujer
Delegado Provincial Córdoba	Hombre
Delegada Provincial Huelva	Mujer
Delegado Provincial Sevilla	Hombre
Secretaría	Mujer
Coordinador de modificaciones legislativas	Hombre

Hombres	13
Mujeres	4
Total	17

Gráfico 3.3.2. Órganos de Gobierno en el Decanato de los Registradores de Andalucía Occidental



4. Notarios/as

4.1. Estatuto jurídico

Se trata de una profesión regulada por la Ley del Notariado de 28 de mayo de 1862, el Decreto de 2 de junio de 1944 por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado, el Real Decreto 140/2015, de 6 de marzo, sobre demarcación notarial, el Real Decreto 1426/1989, de 17 de noviembre, por el que se aprueba el Arancel de los Notarios y la Resolución-circular de 14 de julio de 1998, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre obligaciones formales y de información a los interesados en materia de derechos arancelarios de Notarios y Registradores de la Propiedad y Mercantiles¹³.

Según el artículo 1 de la Ley del Notariado,

El Notario es el funcionario público autorizado para dar fe, conforme a las leyes, de los contratos y demás actos extrajudiciales.

Habrà en todo el Reino una sola clase de estos funcionarios.

Està profesión està bajo la Dirección de Registros y Notariados, que depende a su vez en el Ministerio de Justicia¹⁴.

En los artículos 10-16, incluidos en el Título II de esta ley se regulan las condiciones para acceder a esta profesión, mediante oposición, bajo el título *Requisitos para obtener y ejercer la fe pública*, y también en el Título Primero del Reglamento de la organización y régimen del Notariado. El título de Notario lo otorga el Ministerio de Justicia cuando se ingresa en el Cuerpo, y habilita para ejercer esta función en cualquier lugar del territorio nacional. Las vacantes se cubren mediante concurso, en atención a la antigüedad o a la clase de notaria (las hay de primera, segunda y tercera clase, en atención a su localización, la población que atiende, etc.).

En cuanto a la organización colegial y el gobierno de la profesión, se encuentran regulados en el título V de la Ley del Notariado, donde se indica que habrá colegios en aquellos lugares que la ley indique y que serán dirigidos por Juntas. Concretamente y tras la reforma del Reglamento Notarial de 2007, se dispuso que fueran en cada Co-

13 Normativa disponible en <https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=144&modo=1¬a=0&tab=2> [último acceso: 26-9-2019].

14 <https://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/ministerio/organigrama/subsecretaria/direccion-general-registros> [último acceso: 20-9-2019].

munidad Autónoma. Así ocurre con Andalucía, cuyo Colegio Notarial incluye las ocho provincias además de Ceuta y Melilla.

Al igual que los Registros, el Notariado depende en España de la Dirección General de Registros y Notariados.

4.2. Censo

Los datos sobre el número de notarias y notarios en Andalucía se han extraído de la página web del Ilustre Colegio Notarial de Andalucía¹⁵, y en ellos se aprecia una mayor presencia de hombres

Tabla 4.2.1. Notarias y notarios de Andalucía

Provincia	Notarios	Notarias	Total
Córdoba	31	25	56
Jaén	11	25	36
Cádiz	37	24	61
Almería	29	17	46
Málaga	69	19	88
Huelva	16	14	30
Granada	42	13	55
Sevilla	61	30	91
TOTAL	289	167	493

Gráfico 4.2.1. Notarias y notarios de Andalucía

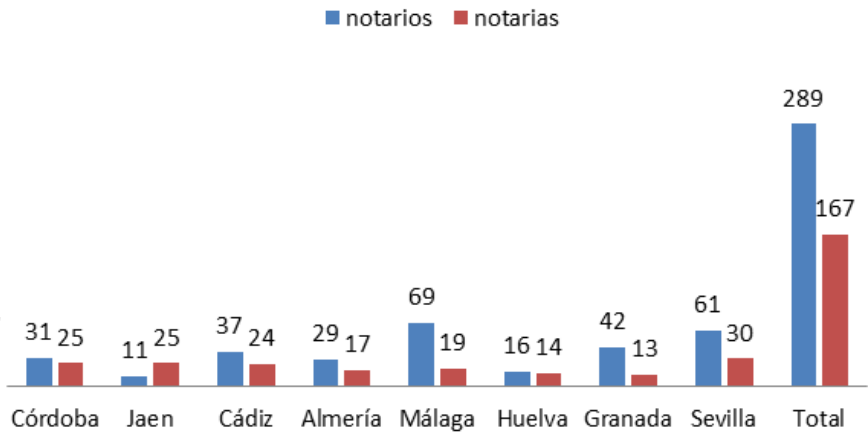
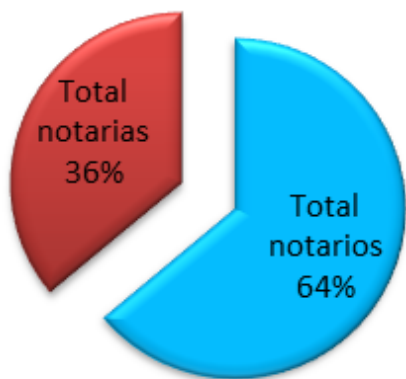


Gráfico 4.2.2. Notarias y notarios de Andalucía



Los datos anteriores se reparten de diversa forma en las provincias andaluzas, mostrando en algunas de ellas una significativa menor proporción de Notarias.

Así, en Almería se aprecia una mayor presencia de Notarios, aunque se aproxime la presencia de mujeres y hombres a un 40 %-60 %.

Tabla 4.2.2. Notarias y notarios en Almería

Notarios/Notarias Almería	46
Hombres	29
Mujeres	17

Gráfico 4.2.3. Notarias y notarios en Almería



Más equilibrada parece la presencia de Notarias y Notarios en Cádiz, casi del 40 %-60 % aunque con predominio de hombres.

Tabla 4.2.3 Notarias y notarios en Cádiz

Notarios/Notarias Cádiz	61
Hombres	37
Mujeres	24

Gráfico 4.2.4. Notarias y notarios en Cádiz

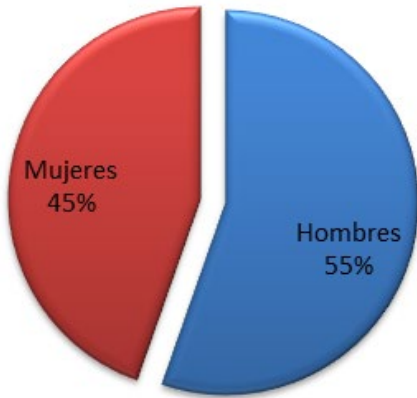


En Córdoba se detecta una presencia más equilibrada de notarias y notarios, entre el 40 %-60 %.

Tabla 4.2.4. Notarias y notarios en Córdoba

Notarios/as Córdoba	
Hombres	31
Mujeres	25

Gráfico 4.2.5. Notarias y notarios en Córdoba

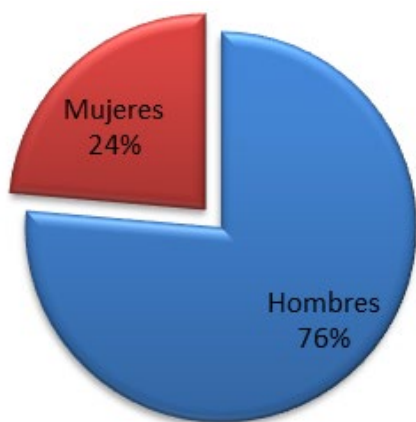


En cambio, la presencia de notarias cae a menos de un 30 % en Granada, siendo la segunda provincia andaluza con menos presencia de Notarias.

Tabla 4.2.5. Notarias y notarios en Granada

Notarios/Notarias Granada	55
Hombres	42
Mujeres	13

Gráfico 4.2.6. Notarias y notarios en Granada

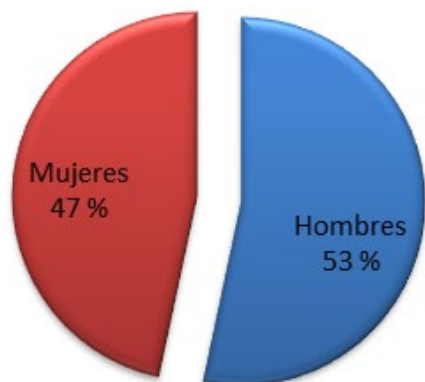


La provincia de Huelva es la única donde se aprecia una presencia equilibrada de Notarias y Notarios en Andalucía, cercana al 50 %-50 %

Tabla 4.2.6. Notarias y notarios en Huelva

Notarios/Notarias Huelva	30
Hombres	16
Mujeres	14

Gráfico 4.2.7. Notarias y notarios en Huelva

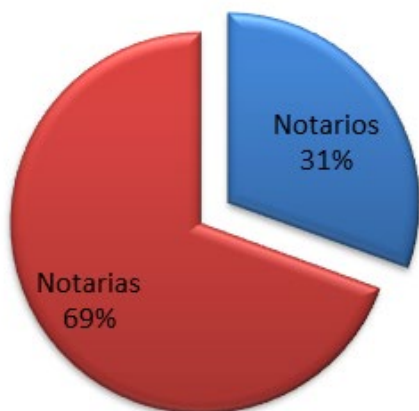


La provincia de Jaén ocupa el puesto 3 entre las provincias donde el número de notarios es mayor al de notarias, que se queda en un tercio.

Tabla 4.2.7. Notarias y notarios en Jaén

Notarios/Notarias Jaén	36
Hombres	11
Mujeres	25

Gráfico 4.2.8. Notarias y notarios en Jaén

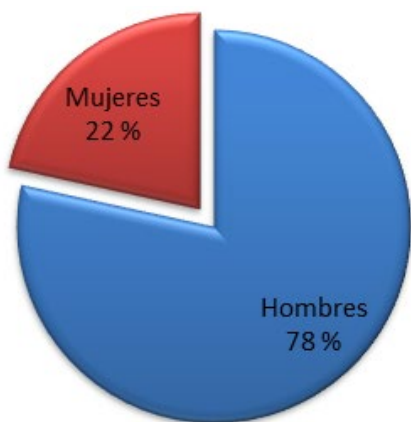


Málaga es la provincia andaluza con menos notarias, donde son menos de la tercera parte del total de miembros de esta profesión jurídica.

Tabla 4.2.8. Notarias y notarios en Málaga

Notarios/Notarias Málaga	88
Hombres	69
Mujeres	19

Gráfico 4.2.9. Notarias y notarios en Málaga



Finalmente, y aunque sube el número de notarias en la provincia de Sevilla, tampoco es equilibrada la presencia de notarias y notarios, con predominio de estos.

Tabla 4.2.9. Notarias y notarios en Sevilla

Notarios/Notarias Sevilla	91
Hombres	61
Mujeres	30

Gráfico 4.2.10. Notarias y notarios en Sevilla



4.3. Órganos de gobierno

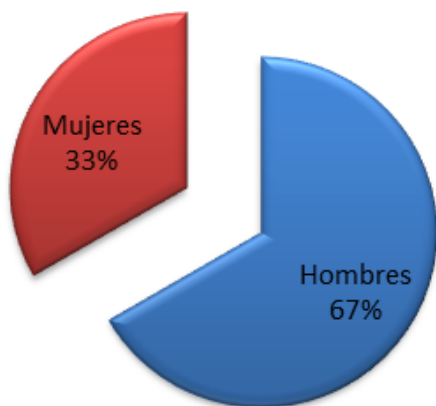
Los notarios y notarias en Andalucía se organizan en el Colegio Notarial de Andalucía, con sede en Granada y en Sevilla, el cual tiene competencias para «velar por la deontología y eficiencia en la prestación del servicio público»¹⁶. Sus cargos directivos, desagregados por sexos¹⁷, se recogen en la siguiente tabla, en la que se aprecia un predominio de hombres, probablemente debido a la también mayor presencia de hombres en esta profesión (de hecho, la proporción es similar).

16 En estos términos se expresa la página web del Consejo General del Notariado <<http://www.notariado.org/liferay/web/notariado/el-notario/el-notariado-en-espana/colegios-notariales>> [último acceso: 20-9-2019].

17 Datos tomados de <https://andalucia.notariado.org/liferay/web/andalucia/junta-directiva> [último acceso: 20-9-2019].

Tabla 4.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno del Colegio Notarial de Andalucía

Colegio Notarial Andalucía	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecana	Mujer
Censor Primero	Hombre
Censor Segundo	Hombre
Censor Tercero	Mujer
Censor Cuarto	Hombre
Censor Quinto	Mujer
Tesorero	Hombre
Secretario	Hombre
Hombres	6
Mujeres	3
TOTAL	9

Gráfico 4.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno del Colegio Notarial de Andalucía

5. Letrados/as de la Junta de Andalucía

5.1. Estatuto jurídico

Este cuerpo de letrados se encuadra en el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía. Fue creado por la disposición adicional segunda de la Ley 8/1993, de 19 de octubre, del Consejo Consultivo de Andalucía, en relación al artículo 551.3 Ley Orgánica del Poder Judicial, que atribuye

...la representación y defensa de las comunidades autónomas y las de los entes locales (...) a los letrados que sirvan en los servicios jurídicos de dichas Administraciones públicas, salvo que designen abogado colegiado que les represente y defienda. Los Abogados del Estado podrán representar y defender a las comunidades autónomas y a los entes locales en los términos contenidos en la Ley 52/1997, de 27 de noviembre, de Asistencia Jurídica al Estado e Instituciones Públicas y su normativa de desarrollo.

De manera específica, este Cuerpo de Letrados es creado por la disposición adicional segunda de la Ley 8/1993, de 19 de octubre, del Consejo Consultivo de Andalucía:

Se crea, dentro del Grupo A, configurado en la disposición adicional quinta de la Ley 6/85, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, el Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía para ejercer las funciones de representación y defensa en juicio en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como el asesoramiento en Derecho de ésta y del Consejo Consultivo de Andalucía...

En relación a sus funciones y organigrama, hay que estar a lo dispuesto en el Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía (modificado por Decreto 367/2011, de 20 de diciembre). El Gabinete jurídico de la Junta y con él, su Cuerpo de Letrados, se incardinan actualmente en la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior¹⁸.

18 <<https://www.juntadeandalucia.es/organismos/presidenciaadministracionpublicaeinterior/areas/gabinete-juridico/cuerpo-letrados.html>> [último acceso: 25-9-2019].

Su ingreso, regulado en el capítulo II del Reglamento, se lleva a cabo mediante oposición libre (artículo 28), para concurrir a la cual se requiere el título de «Licenciado en Derecho» (artículo 29). Según el artículo 33,

...la provisión definitiva de puestos de Letrados de la Junta de Andalucía adscritos al Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía tendrá lugar de acuerdo con el carácter de la adscripción contemplada en la Relación de Puestos de Trabajo, a través de los procedimientos de concurso y de libre designación o por consecuencia directa del acceso al Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.

En cuanto a la estructura orgánica, su dirección corresponde al Jefe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, quien según el artículo 5 del Reglamento, «será nombrado y separado por Decreto del Consejo de Gobierno, a propuesta del titular de la Consejería de la Presidencia». En estos momentos, el Jefe del Gabinete Jurídico de la Junta es Jesús Jiménez López.

En cuanto a sus órganos, el artículo 6 del Reglamento dispone lo siguiente:

1. Los servicios centrales del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía se organizan en las siguientes unidades administrativas con el nivel orgánico inmediato inferior a Dirección General:
 - a) Área de Coordinación.
 - b) Área de Asuntos Consultivos.
 - c) Área de Asuntos Contenciosos.
2. También son órganos del Gabinete Jurídico los siguientes:
 - a) Asesorías Jurídicas de las Consejerías y Organismos Autónomos.
 - b) Servicios Jurídicos Provinciales.
3. Con la composición y funciones previstas en el artículo 10 del presente Reglamento, la Junta de Letrados es el órgano colegiado de consulta en el ámbito del Gabinete Jurídico.

Estas áreas son dirigidas, respectivamente, por un Letrado/a jefe o Letrado/a coordinador/a.

5.2. Censo

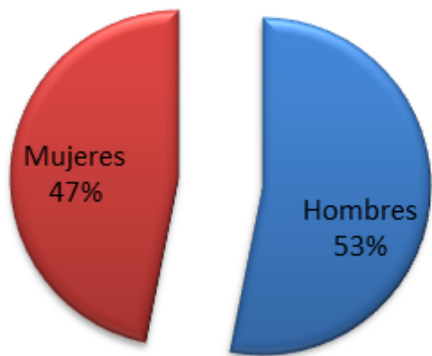
Los datos más recientes a los que se ha podido acceder se han extraído del Anexo I de la Orden de 20 de septiembre de 2019, por la que se dispone la publicación de la relación circunstanciada de los Letrados y Letradas de la Junta de Andalucía y de las sedes oficiales del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, en el año judicial 2019/2020 (BOJA, núm. 186 26-9-2019). Se trata de una relación que debe publicarse, en aplicación del artículo 20 del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía.

En primer lugar, de las cifras disponibles se infiere que en esta profesión se da una presencia equilibrada de mujeres y hombres en torno al 50 %-50 %

Tabla 5.2.1. Letradas y letrados de la Junta de Andalucía

Hombres	51
Mujeres	45
Total Letrados/as Junta de Andalucía	96

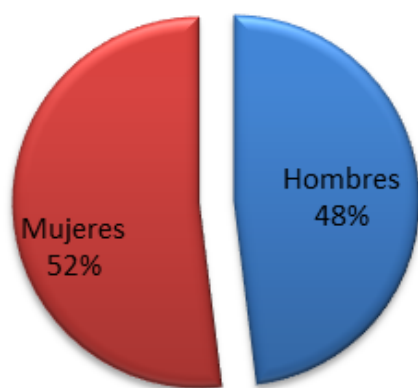
Gráfico 5.2.1. Letradas y letrados de la Junta de Andalucía



Parecido porcentaje se obtiene en relación a quienes se hallan en servicio activo.

Tabla 5.2.2. Letradas y letrados de la Junta de Andalucía en servicio activo

Hombres	37
Mujeres	40
Total Letrados/as Junta de Andalucía (activo)	77

Gráfico 5.2.2. Letradas y letrados de la Junta de Andalucía en servicio activo

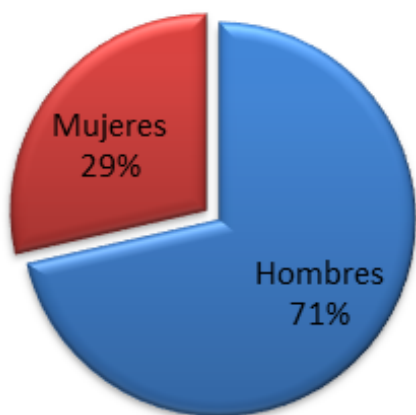
Sin embargo, se aprecia un desequilibrio mayor en relación a los letrados y letradas de la Junta de Andalucía en excedencia y en servicios especiales, donde se detectan más hombres que mujeres en estas situaciones.

En el caso de la situación de excedencia, las cifras llevan a un porcentaje de en torno al 30 % de mujeres y 70 % de hombres. Se desconocen si las causas de estas excedencias están relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por lo que no se puede extraer ninguna conclusión al respecto, aunque tradicionalmente las excedencias en hombres están más vinculadas al desarrollo de otra actividad profesional.

Tabla 5.2.3. Letradas y letrados de la Junta de Andalucía en excedencia

Hombres	10
Mujeres	4
Total Letrados/as Junta de Andalucía en excedencia	14

Gráfico 5.2.3. Letradas y letrados de la Junta de Andalucía en excedencia

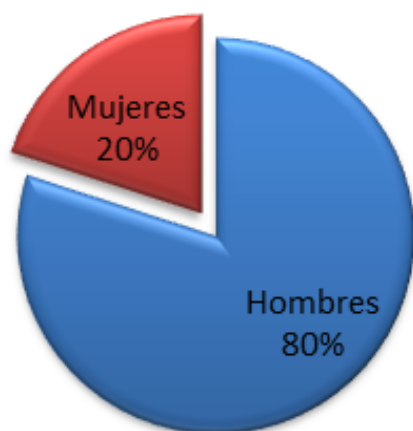


En cuanto a los servicios especiales, el desequilibrio es incluso superior al que se apreciaba en el caso anterior, pero la situación de servicios especiales se prevé según el artículo 87 del Estatuto Básico del Empleado Público, mayormente para casos en los que los miembros de un cuerpo funcional específico pasan a ocupar cargos públicos. Significaría, pues, que hay más letrados que letradas en estos cargos.

Tabla 5.2.4. Letradas y letrados de la Junta de Andalucía en servicios especiales

Hombres	4
Mujeres	1
Total Letrados/as Junta de Andalucía en servicios especiales	5

Gráfico 5.2.4. Letradas y letrados de la Junta de Andalucía en servicios especiales



Finalmente, solo hay una Letrada de la Junta en Comisión de Servicios en el Parlamento de la Junta.

5.3. Órganos de dirección

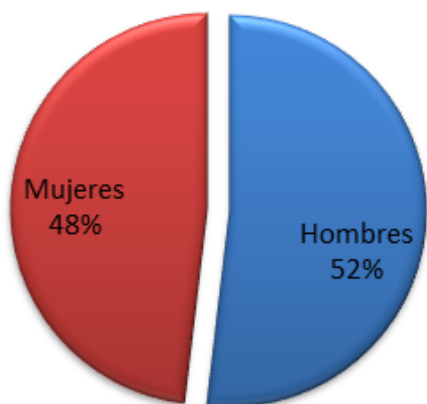
Según el anexo al que se ha tenido acceso, se han encontrado los siguientes datos sobre la presencia de mujeres en diversos órganos del gabinete jurídico de la Junta de Andalucía.

Así, y en relación al puesto de Letrados/as Jefes o Coordinadores/as, se encuentra una presencia equilibrada de casi el 50 %

Tabla 5.3.1. Letradas y letrados Jefe o Coordinador/a

Hombres	14
Mujeres	13
Total Letrados/as Jefe o Coordinador/a	27

Gráfico 5.3.1. Letradas y letrados Jefe o Coordinador/a

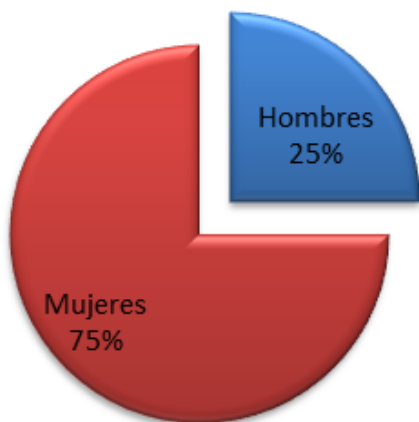


Otros puestos, como el de Letrado/a adjunto/a se reparten mostrando una presencia mayor de mujeres.

Tabla 5.3.2. Letrados/as Adjuntos/as

Hombres	1
Mujeres	3
Letrados/as adjuntos/as	4

Gráfico 5.3.2. Letrados/as Adjuntos/as



Finalmente, solo hay una letrada que ejerce como presidente del Tribunal Administrativo de Recursos Contractuales.

6. Abogadas/os

6.1. Estatuto jurídico

Esta profesión viene regulada fundamentalmente por el Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española, pero hay que estar también a lo indicado en el artículo 542 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde se delimita el contenido y funciones básicas de esta profesión:

1. Corresponde en exclusiva la denominación y función de abogado al licenciado en Derecho que ejerza profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos, o el asesoramiento y consejo jurídico.
2. En su actuación ante los juzgados y tribunales, los abogados son libres e independientes, se sujetarán al principio de buena fe, gozarán de los derechos inherentes a la dignidad de su función y serán amparados por aquéllos en su libertad de expresión y defensa.
3. Los abogados deberán guardar secreto de todos los hechos o noticias de que conozcan por razón de cualquiera de las modalidades de su actuación profesional, no pudiendo ser obligados a declarar sobre los mismos.

En parecidos términos también se expresa el artículo 1 de su Estatuto, que también se refiere a la organización colegial de esta profesión. A este respecto, el colegio de abogados se constituye en una corporación de derecho público a la que compete la ordenación del ejercicio de la profesión:

1. La abogacía es una profesión libre e independiente que presta un servicio a la sociedad en interés público y que se ejerce en régimen de libre y leal competencia, por medio del consejo y la defensa de derechos e intereses públicos o privados, mediante la aplicación de la ciencia y la técnica jurídicas, en orden a la concordia, a la efectividad de los derechos y libertades fundamentales y a la Justicia.
2. En el ejercicio profesional, el abogado queda sometido a la normativa legal y estatutaria, al fiel cumplimiento de las normas y usos de la deontología profesional de la abogacía y al consiguiente régimen disciplinario colegial.
3. Los organismos rectores de la Abogacía española, en sus ámbitos respectivos, son: el Consejo General de la Abogacía Española, los Consejos de Colegios de Abogados y los Colegios de Abogados. Todos los organis-

mos colegiales se someterán en su actuación y funcionamiento a los principios democráticos y al régimen de control presupuestario anual, con las competencias atribuidas en las disposiciones legales y estatutarias.

Igualmente, y en relación al sistema de acceso a esta profesión hay que estar a lo dispuesto en Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales y en el Real Decreto 775/, de 3 de junio, por el que se aprueba su reglamento. En esta normativa se prevé la superación de una serie de cursos de formación (como un Máster universitario, cursos organizados por los colegios de abogados en sus escuelas de prácticas jurídicas o cursos conjuntos entre universidades y colegios de abogados), un período formativo de prácticas y superar una prueba de evaluación final. En todo caso, para el ejercicio de la profesión es obligatoria la colegiación (artículo 11 de su Estatuto).

Según el artículo 47 del Estatuto General de la Abogacía, los miembros de esta profesión se organizan en Colegios de Abogados, «presidido por los principios de democracia y autonomía». Al frente de cada cual estará un Decano, la Junta de Gobierno y la Junta General. Estos colegios están coordinados por el Consejo General de la Abogacía Española, a cuyo frente se sitúa un Presidente (artículo 67; en el artículo 68 se regulan sus funciones). Actualmente, la presidenta del Consejo General de la Abogacía es Victoria Ortega Benito.

A nivel autonómico andaluz, se ha constituido el Consejo Andaluz de Colegios de Abogados. La última modificación de sus Estatutos, aprobada el 25 de febrero de 2016, los adapta a la Ley 10/2003, de 6 de Noviembre, de Colegios Profesionales de Andalucía.

6.2. Censo

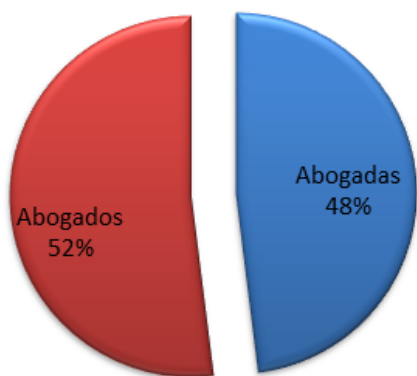
Los datos que se recogen a continuación se han obtenido del censo de colegiados que está disponible en la página web del Consejo Andaluz de la Abogacía¹⁹. Se han tomado los datos correspondientes a 2018, que es la última fecha disponible, correspondientes a su última actualización. Los datos disponibles incluyen tanto a residentes y no residentes como ejercientes y no ejercientes.

19 <http://www.cadeca.es/portalCadeca/printPortal8620.html?urlPagina=S012010/es_ES.html> [último acceso: 25-9-2019].

Tabla 6.2.1. Abogadas y abogados en Andalucía

	Mujeres	Hombres	Total
Colegio de Abogados de Almería	1.490	1.509	2.999
colegio de Abogados de Antequera	90	110	200
Colegio de Abogados de Cádiz	1.133	1.528	2.661
Colegio de Abogados de Córdoba	1.000	1.355	2.355
Colegio de Abogados de Granada	1.538	2.118	3.656
Colegio de Abogados de Huelva	801	858	1.659
Colegio de Abogados de Jaén	932	1.171	2.103
Colegio de Abogados de Jerez	286	370	656
Colegio de Abogados de Lucena	7.740	5.519	13.259
Colegio de Abogados de Málaga	2.759	3.381	6.140
Colegio de Abogados de Sevilla	3.155	4.719	7.874
Total	20.924	22.638	43.562

Gráfico 6.2.1. Abogadas y abogados en Andalucía



Los datos anteriores se reparten de forma diversa en los distintos Colegios de Abogados andaluces, si bien todos evidencian una presencia equilibrada

Así ocurre, por ejemplo en Almería, donde la proporción de abogadas y abogados es del 50 %-50 %

Tabla 6.2.2. Abogadas y abogados del Colegio de Almería

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Almería	1509	1490	2999

Gráfico 6.2.2. Abogadas y abogados del Colegio de Almería

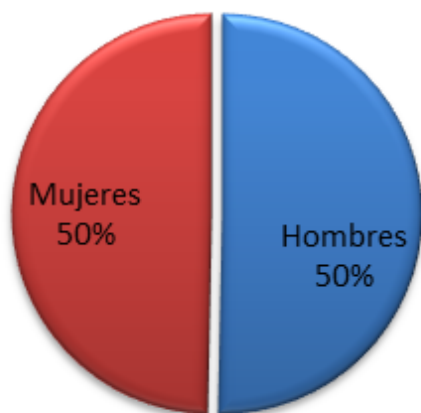


Tabla 6.2.3. Abogadas y abogados del Colegio de Antequera

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Antequera	110	90	200

Gráfico 6.2.3. Abogadas y abogados del Colegio de Antequera

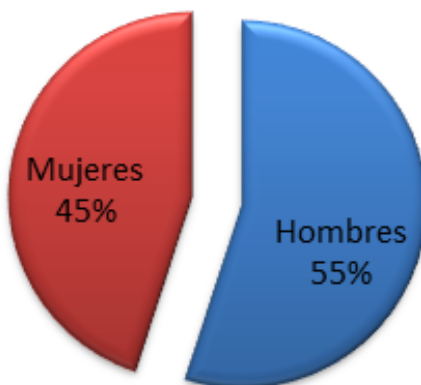


Tabla 6.2.4. Abogadas y abogados del Colegio de Cádiz

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Cádiz	1528	1133	2661

Gráfico 6.2.4. Abogadas y abogados del Colegio de Cádiz



Tabla 6.2.5. Abogadas y abogados del Colegio de Córdoba

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Córdoba	1355	1000	2355

Gráfico 6.2.5. Abogadas y abogados del Colegio de Córdoba



Tabla 6.2.6. Abogadas y abogados del Colegio de Granada

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Granada	2118	1538	3656

Gráfico 6.2.6. Abogadas y abogados del Colegio de Granada



Tabla 6.2.7. Abogadas y abogados del Colegio de Huelva

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Huelva	858	801	1659

Gráfico 6.2.7. Abogadas y abogados del Colegio de Huelva

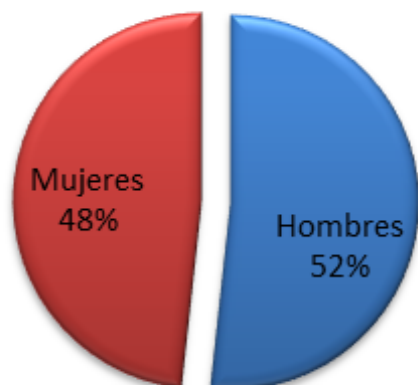


Tabla 6.2.8. Abogadas y abogados del Colegio de Jaén

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Jaén	1.171	932	2.103

Gráfico 6.2.8. Abogadas y abogados del Colegio de Jaén

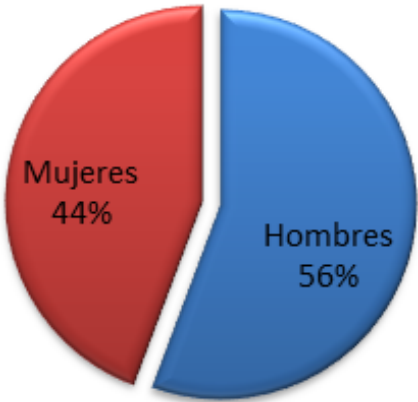


Tabla 6.2.9. Abogadas y abogados del Colegio de Jerez

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Jerez	370	286	656

Gráfico 6.2.9. Abogadas y abogados del Colegio de Jerez

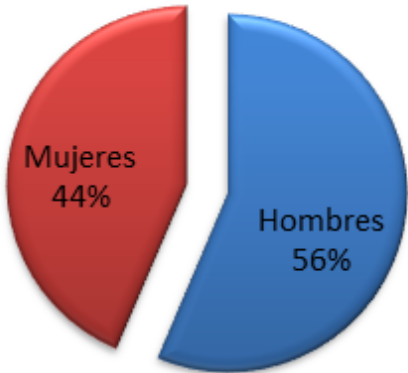


Tabla 6.2.10. Abogadas y abogados del Colegio de Lucena

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Lucena	5.519	7.740	13.259

Gráfico 6.2.10. Abogadas y abogados del Colegio de Lucena

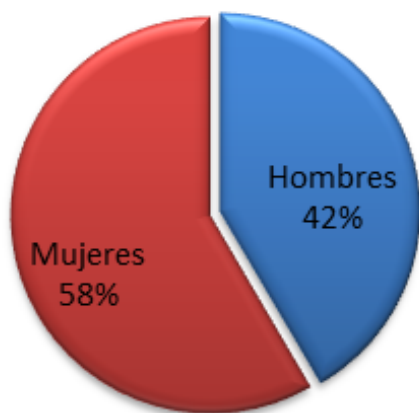


Tabla 6.2.11. Abogadas y abogados del Colegio de Málaga

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Málaga	3.381	2.759	6.140

Gráfico 6.2.11. Abogadas y abogados del Colegio de Málaga

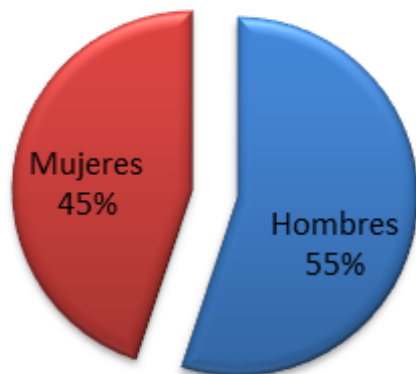


Tabla 6.2.12. Abogadas y abogados del Colegio de Sevilla

	Hombres	Mujeres	Total
Colegio de Abogados de Sevilla	4.719	3.155	7.874

Gráfico 6.2.12. Abogadas y abogados del Colegio de Sevilla



6.3. Órganos de gobierno o dirección

A continuación se recogen los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios de Abogados y Abogadas de Andalucía, desagregados por sexos. Los miembros de esta profesión se organizan en 11 colegios profesionales. Finalmente, se recoge también la Junta de dirección del órgano que agrupa las organizaciones anteriores, el Consejo Andaluz de Colegios de Abogados, a cuyo frente hay un Presidente, Pascual Valiente Aparicio, Decano del Colegio de Abogados de Cádiz y elegido entre los demás decanos de los Colegios andaluces de Abogados. Todos estos datos se han obtenido respectivamente de las páginas web de cada colegio y del Consejo Andaluz de Colegios de Abogados.

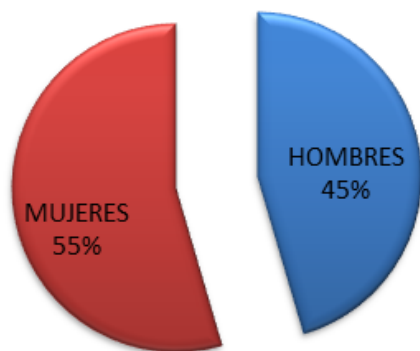
Lo que los datos a los que se ha tenido acceso muestran es que, si bien el número de Abogadas y Abogados es similar en todos los colegios en que esta profesión se organiza en Andalucía, se detectan una presencia menos equilibrada, con mayor predominio de los hombres, en sus órganos de gobierno, si bien hay diferencias reseñables entre colegios, que se exponen a continuación.

Así, en la Junta de Gobierno del Colegio de Almería hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres, de casi 50 %-50 %

Tabla 6.3.1. Junta de Gobierno del Colegio de Almería

Almería	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Diputada Primera	Mujer
Diputado Segundo	Hombre
Diputada Tercera	Mujer
Diputada Cuarta	Mujer
Diputada Quinta	Mujer
Diputada Sexta	Mujer
Diputado Séptimo	Hombre
Tesorero	Hombre
Bibliotecaria	Mujer
Secretario	Hombre
Hombres	5
Mujeres	6
Total	11

Gráfico 6.3.2. Junta de Gobierno del Colegio de Almería



Sin embargo, en el Colegio de Antequera no hay ninguna mujer en Junta de Gobierno.

Tabla 6.3.2. Junta de Gobierno del Colegio de Antequera

Antequera	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Diputado Primero	Hombre
Diputado Segundo	Hombre
Diputado Tercero	Hombre
Tesorero	Hombre
Bibliotecario-Contador	Hombre
Secretario	Hombre
Hombres	7
Mujeres	0
Total	7

Gráfico 6.3.2. Junta de Gobierno del Colegio de Antequera

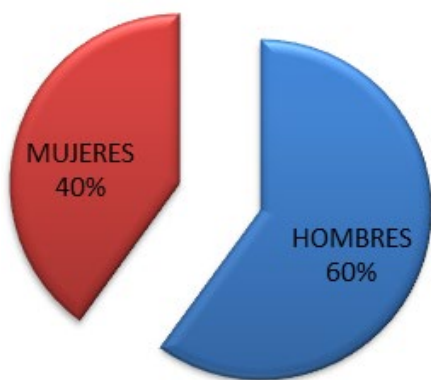


En la Junta de Gobierno del Colegio de Cádiz sí se detecta una presencia equilibrada de mujeres y hombres, del 40 %-60 %.

Tabla 6.3.3. Junta de Gobierno del Colegio de Cádiz

Cádiz	
Cargo	Género
Decano	hombre
Diputado Segundo	hombre
Diputado Tercero	hombre
Diputada Cuarta	mujer
Diputado Quinto	hombre
Diputado Sexto	hombre
Diputada Séptima	mujer
Diputada Octava	mujer
Diputado Noveno	hombre
Diputada Décima	mujer
Diputado Undécimo	hombre
Diputada Duodécima	mujer
Tesorera	mujer
Bibliotecario	hombre
Secretario	hombre
Hombres	9
Mujeres	6
Total	15

Gráfico 6.3.3. Junta de Gobierno del Colegio de Cádiz



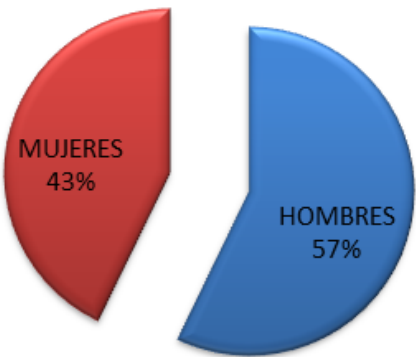
También es la situación de la Junta de Gobierno del Colegio de Córdoba: presencia equilibrada del 40 %-60 %.

Tabla 6.3.4. Junta de Gobierno del Colegio de Córdoba

Córdoba	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Diputada Primera	Mujer
Diputado Segundo	Hombre
Diputado Tercero	Hombre
Diputada Cuarta	Mujer
Diputada Quinta	Mujer
Diputada Sexta	Mujer
Diputada Séptima	Mujer
Diputado Octavo	Hombre
Diputado Noveno	Hombre
Diputada Décima	Mujer
Diputado Undécimo	Hombre
Bibliotecario	Hombre
Secretario	Hombre

Hombres	8
Mujeres	6
Total	14

Gráfico 6.3.4. Junta de Gobierno del Colegio de Córdoba

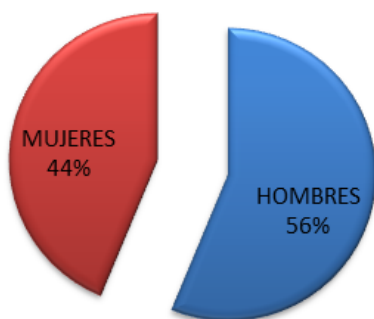


Presencia equilibrada de mujeres y hombres se encuentra también en el Colegio de Granada, siendo uno de los colegios que más se aproxima al 50 %-50 %.

Tabla 6.3.5. Junta de Gobierno del Colegio de Granada

Granada	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Diputado Primero	Hombre
Diputado Segundo	Hombre
Diputada Tercera	Mujer
Diputada Cuarta	Mujer
Diputado Quinto	Hombre
Diputada Sexta	Mujer
Diputado Séptimo	Hombre
Diputada Octava	Mujer
Diputado Noveno	Hombre
Diputado Décimo	Hombre
Diputada Undécima	Mujer
Diputada Duodécima	Mujer
Tesorero	Hombre
Bibliotecaria	Mujer
Secretario	Hombre
Hombres	9
Mujeres	7
Total	16

Gráfico 6.3.5. Junta de Gobierno del Colegio de Granada



No hay en cambio ninguna mujer en la Junta de Gobierno del Colegio de Huelva.

Tabla 6.3.6. Junta de Gobierno del Colegio de Huelva

Huelva	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Diputado Segundo	Hombre
Diputado Tercero	Hombre
Diputado Quinto	Hombre
Diputado Sexto	Hombre
Tesorero	Hombre
Bibliotecario	Hombre
Secretario	Hombre
Hombres	8
Mujeres	0
Total	8

Gráfico 6.3.6. Junta de Gobierno del Colegio de Huelva

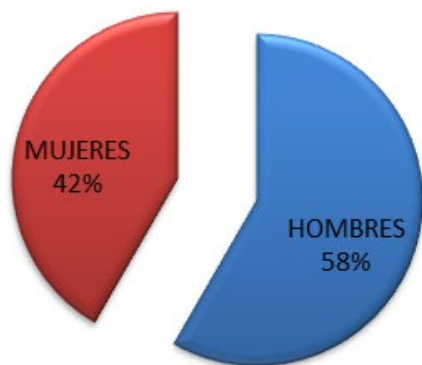


En la Junta de Gobierno del Colegio de Jaén se aprecia presencia equilibrada de mujeres y hombres en un 40 %-60 %.

Tabla 6.3.7. Junta de Gobierno del Colegio de Jaén

Jaén	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Diputado Primero	hombre
Diputado Segundo	Hombre
Diputado Tercero	Hombre
Diputada Cuarta	Mujer
Diputada Quinta	Mujer
Diputado Séptimo	Hombre
Diputada Octava	Mujer
Diputada Novena	Mujer
Tesorero	Hombre
Bibliotecaria-Contadora	Mujer
Secretario	Hombre
Hombres	7
Mujeres	5
Total	12

Gráfico 6.3.7. Junta de Gobierno de Jaén



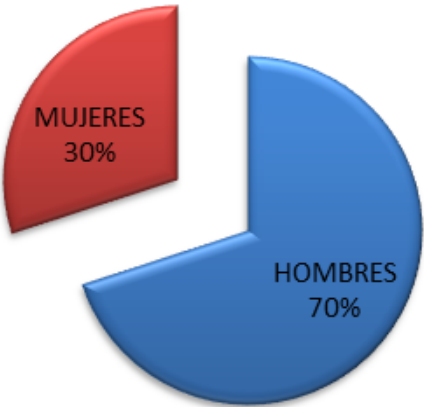
En el Colegio de Jerez de la Frontera se aprecia una baja participación de las Abogadas en su Junta de Gobierno, que llega al 30 %.

Tabla 6.3.8. Junta de Gobierno del Colegio de Jerez de la Frontera

Jerez de la frontera	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecano-Diputado Primero	Hombre
Diputado Segundo	Hombre
Diputada Tercera	Mujer
Diputada Cuarta	Mujer
Diputada Quinta	Mujer
Diputado Sexto	Hombre
Tesorero	Hombre
Bibliotecario-Contador	Hombre
Secretario	Hombre

Hombres	7
Mujeres	3
Total	10

Gráfico 6.3.8. Junta de Gobierno de Jerez de la Frontera



En el colegio de Lucena solo hay hombres en su Junta de Gobierno.

Tabla 6.3.9. Junta de Gobierno del Colegio de Lucena

Lucena	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Diputado Primero	Hombre
Diputado Segundo	Hombre
Diputado Tercero	Hombre
Tesorero	Hombre
Bibliotecario	Hombre
Secretario	Hombre

Hombres	7
Mujeres	0
Total	7

Gráfico 6.3.9. Junta de Gobierno del Colegio de Lucena



En cambio, los colegios de Málaga y Sevilla presentan una composición equilibrada de mujeres y hombres en sus Juntas de Gobierno:

Tabla 6.3.10. Junta de Gobierno del Colegio de Málaga

Málaga	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecana	Mujer
Diputado Primero	Hombre
Diputado Tercero	Hombre
Diputada Cuarta	Mujer
Diputado Quinto	Hombre
Diputado Sexto	Hombre
Diputada Séptima	Mujer
Diputada Octava	Mujer
Diputado Noveno	Hombre
Diputada Décima	Mujer
Diputada Undécima	Mujer
Diputado Duodécimo	Hombre
Diputada Decimotercera	Mujer
Secretaria	Mujer
Hombres	7
Mujeres	8
Total	15

Gráfico 6.3.10. Junta de Gobierno del Colegio de Málaga

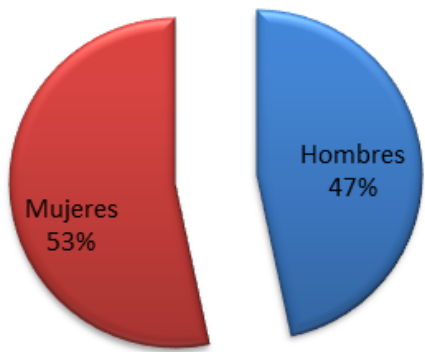
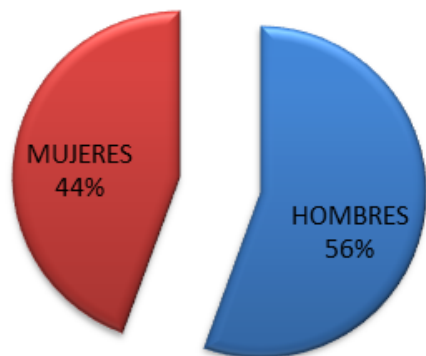


Tabla 6.3.11. Junta de Gobierno del Colegio de Sevilla

Sevilla	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecano	Hombre
Diputado Segundo	Hombre
Diputado Tercero	Hombre
Diputado Cuarto	Hombre
Diputado Quinto	Hombre
Diputada Sexta	Mujer
Diputado Séptimo	Hombre
Diputada Octava	Mujer
Diputado Noveno	Hombre
Diputada Décima	Mujer
Diputada Undécima	Mujer
Diputado Duodécimo	Hombre
Diputado Decimotercero	Hombre
Diputada Decimocuarta	Mujer
Tesorera	Mujer
Bibliotecaria	Mujer
Secretaria	Mujer
Hombres	10
Mujeres	8
Total	18

Grafico 6.3.11. Junta de Gobierno del Colegio de Sevilla

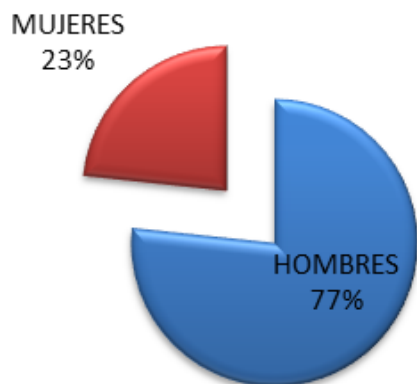


Finalmente, se detecta una escasa presencia de mujeres en la Junta de Gobierno del Consejo Andaluz de Colegios de Abogados.

Gráfico 6.3.12. Junta de Gobierno del Consejo Andaluz de Colegios de Abogados

Consejo Andaluz de Colegios de Abogados (pleno)	
Cargo	Género
Presidente	Hombre
Vicepresidente	Hombre
Secretario General y Tesorero	Hombre
Vocales	Hombre
	Mujer
	Hombre
	Mujer
	Mujer
	Hombre
	Hombre
	Mujer
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Hombre
	Mujer
	Mujer
	Hombre
	Mujer
	Hombre
	Hombre
	Hombre
Hombres	23
Mujeres	7
Total	30

Gráfico 6.3.12. Junta de Gobierno del Consejo Andaluz de Colegios de Abogados



A pesar de existir un número similar de abogadas y abogados, el análisis de las Juntas de Gobierno de los 11 Colegios andaluces de Abogados y Abogadas así como del Consejo Andaluz de Colegios de Abogados arroja una presencia mayoritaria de hombres. En tres colegios, Antequera, Huelva y Lucena, no hay ninguna mujer en sus Juntas de Gobierno. Tampoco hay ninguna Decana al frente de alguno de estos 11 colegios.

7. Procuradores/as

7.1. Estatuto Jurídico

Esta profesión viene regulada fundamentalmente por el Real Decreto 1281/2002, de 5 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto General de los Procuradores de los Tribunales de España, pero hay que estar también a lo indicado en el artículo 543 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, donde se delimita el contenido y funciones básicas de esta profesión:

1. Corresponde exclusivamente a los procuradores la representación de las partes en todo tipo de procesos, salvo cuando la ley autorice otra cosa.
2. Podrán realizar los actos de comunicación a las partes del proceso que la ley les autorice.
3. Será aplicable a los procuradores lo dispuesto en el apartado 3 del artículo anterior.
4. En el ejercicio de su profesión los procuradores podrán ser sustituidos por otro procurador. También para los actos y en la forma que se determine reglamentariamente podrán ser sustituidos por oficial habilitado.

En parecidos términos también de expresan, desarrollándolos, los artículos 1-3 de su Estatuto, que también se refiere a la organización colegial de esta profesión. Como en el caso de la profesión de abogado/a, y en relación al sistema de acceso a esta profesión, hay que estar a lo dispuesto en Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales y en el Real Decreto 775/2011, de 3 de junio, por el que se aprueba su reglamento. Para el ejercicio de esta profesión se exige igualmente la colegiación, de acuerdo con el artículo 10 del Estatuto General de los Procuradores de los Tribunales de España.

Según el artículo 7 de este Estatuto, la organización profesional de los profesionales de España se articula en el Consejo General de Procuradores de los Tribunales, los Consejos de Colegios de Procuradores de Comunidad Autónoma, y los Colegios de Procuradores. Por lo que se refiere a Andalucía, se organiza en 10 Colegios de Procuradores y el Consejo de Colegios de Procuradores de Andalucía. Al frente del Consejo General de Procuradores de España hay un Presidente, que actualmente es Juan Carlos Estévez.

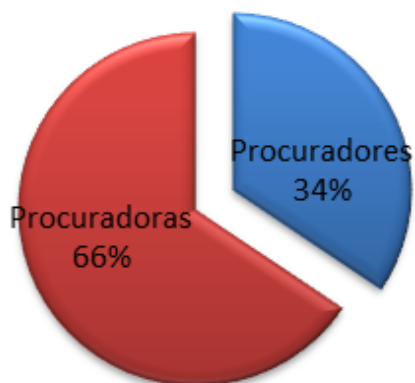
7.2. Censo

Los datos han sido proporcionados por María Paz Fernández-Mejía Campos, procuradora del Ilustre Colegio de Procuradores de Granada y Secretaria del Consejo Andaluz de Procuradores. Se trata de los datos correspondientes a 2018, y se organizan por colegios profesionales. En todos ellos y en el total de los miembros de esta profesión se encuentra una mayor presencia de mujeres.

Tabla 7.2.1. Procuradoras y procuradores de los Colegios andaluces

Colegio	Procuradores	Procuradoras
Almería	45	108
Antequera	8	13
Cádiz	52	88
Córdoba	63	121
Granada	74	217
Huelva	38	62
Jaén	48	110
Jerez de la Frontera	40	59
Málaga	145	256
Sevilla	179	284
Totales	692	1.318

Gráfico 7.2.1. Procuradoras y procuradores de los Colegios andaluces



Los datos se distribuyen de diversa forma según los Colegios, pero en todos ellos se aprecia el mayor número de Procuradoras.

Gráfico 7.2.2. Procuradoras y procuradores del Colegio de Almería



Tabla 7.2.2. Procuradoras y procuradores del Colegio de Almería

Almería	
Procuradores	45
Procuradoras	108

Gráfico 7.2.3. Procuradoras y procuradores del Colegio de Antequera

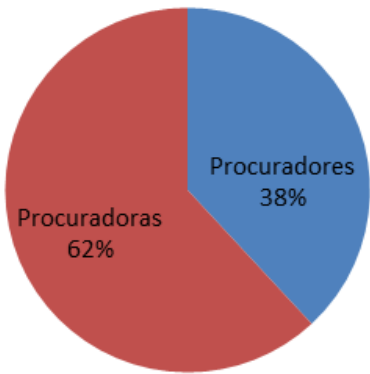


Tabla 7.2.3. Procuradoras y procuradores del Colegio de Antequera

Antequera	
Procuradores	8
Procuradoras	13

Gráfico 7.2.4. Procuradoras y procuradores del Colegio de Cádiz



Tabla 7.2.4. Procuradoras y procuradores del Colegio de Cádiz

Cádiz	
Procuradores	52
Procuradoras	88

Gráfico 7.2.5. Procuradoras y procuradores del Colegio de Córdoba



Tabla 7.2.5. Procuradores y procuradoras del Colegio de Córdoba

Córdoba	
Procuradores	63
Procuradoras	88

Gráfico 7.2.6. Procuradoras y procuradores del Colegio de Granada

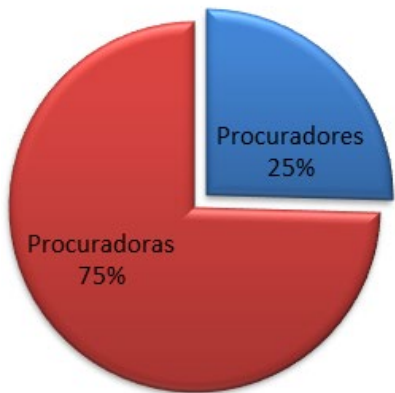


Tabla 7.2.6. Procuradoras y procuradores del Colegio de Granada

Granada	
Procuradores	74
Procuradoras	217

Gráfico 7.2.7. Procuradoras y procuradores del Colegio de Huelva



Tabla 7.2.7. Procuradoras y procuradores del Colegio de Huelva

Huelva	
Procuradores	38
Procuradoras	62

Gráfico 7.2.8. Procuradoras y procuradores del Colegio de Jaén



Tabla 7.2.8. Procuradoras y procuradores del Colegio de Jaén

Jaén	
Procuradores	48
Procuradoras	110

Gráfico 7.2.9. Procuradoras y procuradores del Colegio de Jerez de la Frontera



Tabla 7.2.9. Procuradoras y procuradores del Colegio de Jerez de la Frontera

Jerez de la Frontera	
Procuradores	40
Procuradoras	59

Gráfico 7.2.10. Procuradoras y procuradores del Colegio de Málaga

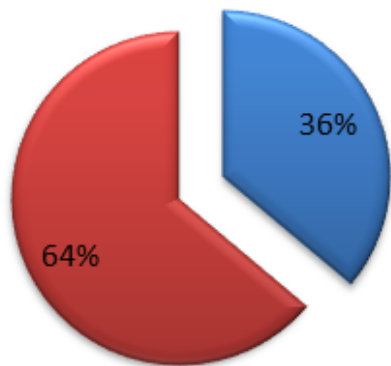


Tabla 7.2.10. Procuradoras y procuradores del Colegio de Málaga

Málaga	
Procuradores	145
Procuradoras	256

Gráfico 7.2.11. Procuradoras y procuradores del Colegio de Sevilla



Tabla 7.2.11. Procuradores y procuradoras del Colegio de Sevilla

Sevilla	
Procuradores	179
Procuradoras	284

7.3. Órganos de gobierno

A continuación se recogen los miembros de las Juntas de Gobierno de los Colegios de procuradores y procuradoras de Andalucía, desagregados por sexos. Los miembros de esta profesión se organizan en 10 colegios profesionales. Finalmente, se recoge también la Junta de dirección del órgano que agrupa las organizaciones anteriores, el Consejo Andaluz de Colegios de Procuradores. Esta información se ha obtenido de las páginas web de cada colegio. Se ha mantenido el género gramatical utilizado en la información recogida en dichas páginas.

Los datos arrojan una composición de las Juntas de Gobierno de todos los Colegios con predominio de las mujeres, lo que se puede considerar como consecuencia de su mayor número también entre los miembros de esta profesión, con el caso especialmente llamativo de la Junta de Gobierno del Colegio de Málaga, donde solo hay un 7 % de hombres en la misma. Hay también casos de presencia casi 50 %-50 %, como es el caso del Colegio de Granada. Sin embargo, esta situación se revierte en relación a la Junta de Gobierno del Consejo Andaluz de Colegios de Procuradores, donde la presencia de mujeres cae a un 38 % si bien al frente del mismo hay una presidenta, María Inmaculada García González, Decana del Colegio de Huelva.

Tabla 7.3.1. Junta de Gobierno del Colegio de Almería

Decano	Mujer
Vice-Decano	Hombre
Secretario	Hombre
Vice-Secretaria	Mujer
Tesorero	Hombre
Vice-Tesorera	Mujer
Vocal de Almería	Hombre
Vocal de Roquetas de Mar	Mujer
Vocal de Berja	Hombre
Vocal de El Ejido	Hombre
Vocal de Huerca-Overa	Hombre
Vocal de Vera	Hombre
Vocal de Velez-Rubio	Mujer
Vocal de Purchena	Mujer

	Hombres	Mujeres
	8	6

Gráfico 7.3.1. Junta de Gobierno del Colegio de Almería

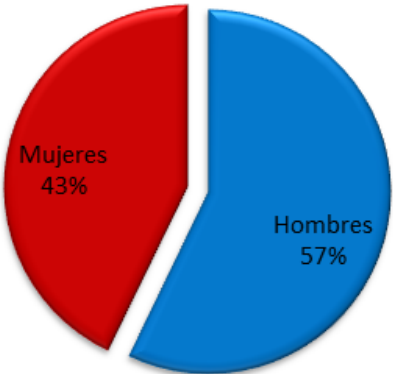


Tabla 7.2.2. Junta de Gobierno del Colegio de Antequera

Decano	Hombre
Secretario	Hombre
Tesorero	Mujer
Vocal 1º	Mujer
Vocal 2º	Mujer

	Hombres	Mujeres
	2	3

Gráfico 7.3.2. Junta de Gobierno del Colegio de Antequera



Tabla 7.3.3. Junta de Gobierno del Colegio de Cádiz

Decano-presidente	hombre	
Vice-Decano	hombre	
Secretaria	mujer	
Vice-Secretaria	mujer	
Tesorero	hombre	
Vocal Cádiz	hombre	
Vocal Algeciras	hombre	
Vocal Chiclana de la Frontera	hombre	
Vocal San Fernando	mujer	
Vocal Barbate	mujer	
Vocal San Roque y Vocal Línea de la Concepción	hombre	
	Mujeres	Hombres
	7	4

Gráfico 7.3.3. Junta de Gobierno del Colegio de Cádiz

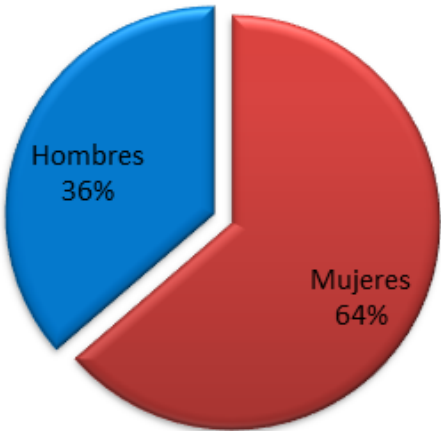


Tabla 7.3.4. Junta de Gobierno del Colegio de Córdoba

Decana-presidenta	Mujer
Vicedecana	Mujer
Secretario	Hombre
Vice-secretario	Hombre
Tesorera	Mujer
Vocal 1º	Mujer
Vocal 2º	Mujer
Vocal 3º	Hombre
Vocal 4º	Hombre
Vocal 5º	Mujer
Vocal 6º	Mujer
Vocal 7º	Mujer

	Hombres	Mujeres
	4	8

Gráfico 7.3.4. Junta de Gobierno del Colegio de Córdoba

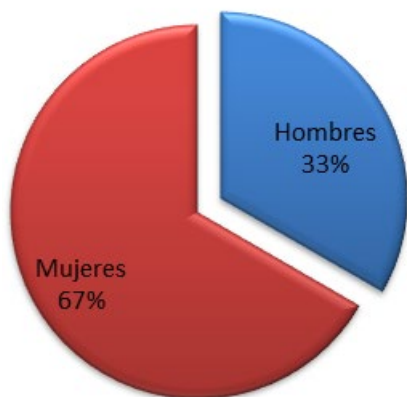


Tabla 7.3.5. Junta de Gobierno del Colegio de Granada

Decano	Hombre	
Vice-Decano	Mujer	
Secretario	Hombre	
Vicesecretaria	Mujer	
Tesorero	Hombre	
Vocal 1º	Mujer	
Vocal 2º	Hombre	
Vocal 3º	Mujer	
Vocal 4º	Mujer	
Vocal 5º	Hombre	
	Hombres	Mujeres
	5	5

Gráfico 7.3.5. Gráfico de la Junta de Gobierno del Colegio de Granada

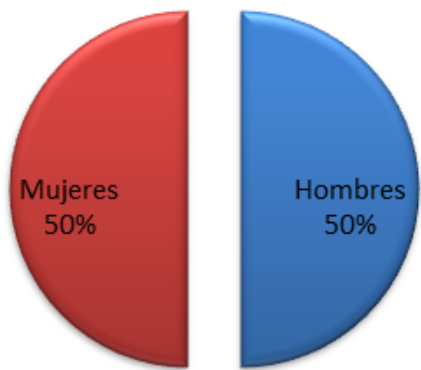


Tabla 7.3.6. Junta de Gobierno Colegio de Huelva

Decana	Mujer	
Vicedecano	Hombre	
Secretario	Hombre	
Vicesecretario	Hombre	
Tesorera	Mujer	
Vicetesorero	Hombre	
Vocal	Mujer	
Vocal	Mujer	
Vocal	Hombre	
Vocal	Hombre	
	Hombres	Mujeres
	6	4

Gráfico 7.3.6. Junta de Gobierno del Colegio de Huelva



Tabla 7.3.7. Junta de Gobierno del Colegio de Jaén

Decano	Hombre
Vicedecano	Hombre
Tesorero	Mujer
Secretario	Mujer
Vicesecretario	Mujer
Vocal 1º	Mujer
Vocal 2º	Mujer
Vocal por partidos	Mujer
Vocal por partidos	Hombre

	Hombres	Mujeres
	3	6

Gráfico 7.2.7. Junta de Gobierno del Colegio de Jaén



Tabla 7.3.8. Junta de Gobierno del Colegio de Jerez de la Frontera

Decano	Hombre
Secretario	Hombre
Tesorero	Mujer
Vocal 1º	Mujer
Vocal 2º	Mujer

	Hombres	Mujeres
	5	6

Gráfico 7.3.8. Junta de Gobierno del Colegio de Jerez de la Frontera



Tabla 7.3.9. Junta de Gobierno del Colegio de Málaga

Decano-Presidente	Hombre
Vice-decano	Mujer
Tesorera	Mujer
Secretaria	Mujer
Vice-Secretaria	Mujer
Vice-Tesorera	Mujer
Diputado Primero	Mujer
Diputado Segundo	Mujer
Diputado Tercero	Mujer
Diputado Cuarto	Mujer
Diputado Quinto	Mujer
Diputado Séxto	Mujer
Diputado Séptimo	Mujer
Diputado Octavo	Mujer

	Hombres	Mujeres
	1	13

Gráfico 7.3.9. Junta de Gobierno del Colegio de Málaga

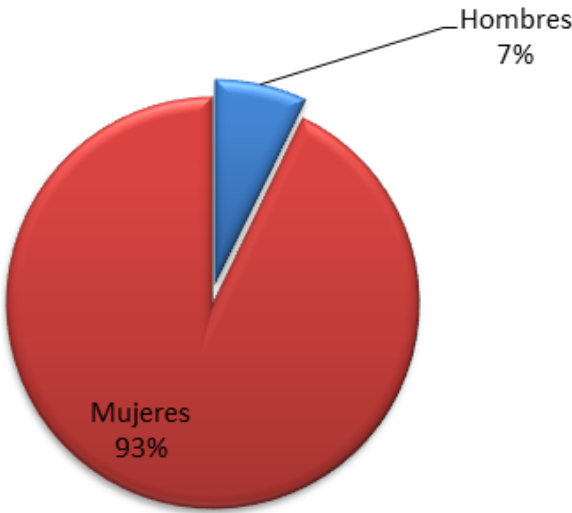


Tabla 7.3.10. Junta de Gobierno del Colegio de Sevilla

Decana presidenta	Mujer
Vicedecana	Mujer
Secretaria	Mujer
Vicesecretaria	Mujer
Tesorera	Mujer
Censor	Hombre
Vocal 1º	Mujer
Vocal 2º	Hombre
Vocal 3º	Hombre
Vocal 4º	Hombre
Vocal 5º	Mujer
Vocal 6º	Mujer
Vocal 7º	Mujer

	Hombres	Mujeres
	4	9

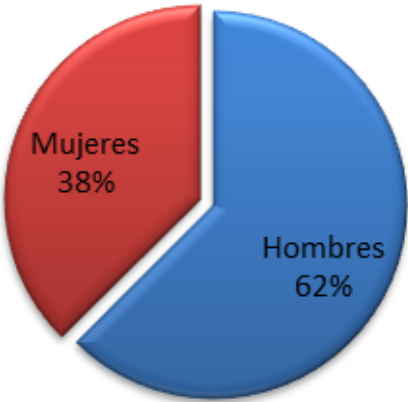
Gráfico 7.3.10. Junta de Gobierno del Colegio de Sevilla



7.3.11. Junta de Gobierno del Consejo Andaluz de Colegios de Procuradores

Presidente	Mujer	
Vicepresidente	Hombre	
Comisión permanente	Hombre	
	Hombre	
Consejeros-Vocales	Mujer	
	Hombre	
	Hombre	
	Mujer	
	Hombre	
	Mujer	
	Hombre	
	Mujer	
	Hombre	
	Hombre	
Secretaria	Mujer	
Tesorero	Hombre	
	Hombres	Mujeres
	10	6

Gráfico 7.3.11. Junta de Gobierno del Consejo Andaluz de Colegios de Procuradores



8. Personal docente e investigador de las Facultades de Derecho de las Universidades Públicas andaluzas

Los datos relativos al Personal Docente e Investigador universitario que se recogen a continuación y su análisis se refieren solo a quienes realizan este trabajo en relación a las áreas de conocimiento jurídico que se integran en las Facultades de Derecho de las 9 Universidades Públicas: Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga, Pablo de Olavide y Sevilla. Aunque se solicitaron estos datos a todos los Servicios de PDI, solo los de 4 universidades de las 9 universidades públicas andaluzas han proporcionado esta información: los de la Universidad de Almería, la Universidad de Cádiz, la Universidad de Granada y la Universidad Pablo de Olavide. En el resto de las universidades, Córdoba, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla se ha recabado de la información disponible en las páginas web de sus Facultades de Derecho y/o de los diferentes Departamentos universitarios. Los datos obtenidos han variado en su alcance, ya que en algunos casos no se ha podido acceder a la categoría de PDI (Universidad de Huelva y Universidad de Sevilla) o bien al número total de miembros de las categorías del PDI (Universidad de Almería y Universidad de Cádiz).

8.1. Estatuto jurídico del Personal Docente e Investigador (PDI)

Con la expresión Personal Docente e Investigador (PDI) hacemos referencia a un grupo heterogéneo de profesionales que se dedican a la enseñanza e investigación en instituciones universitarias o de educación e investigación de carácter público. El sintagma trata de integrar las diversas figuras del profesorado universitario, que no solo realiza funciones docentes sino también investigadoras. Concretamente, la investigación se considera un derecho y un deber del profesorado universitario, según el artículo 40 de la Ley Orgánica de Universidades.

Este estatuto se encuentra conformado por una pluralidad de textos normativos de diverso rango, de las que resulta complicado establecer de forma resumida sus principios básicos, pero en el que el eje principal lo constituye la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, a la que debe sumarse el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, aprobada por Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero.

A partir de esta normativa básica, se establece una distinción básica entre dos tipos de profesorado, que determina a su vez los procesos de ingreso: 1) el profesorado funcionario, grupo constituido por Profesores/as Titulares de Universidad y Catedráticos/as de Universidad (cuyo estatuto específico está previsto en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario y el título IX, capítulo I, sección

II de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley 6/2001 de Universidades), más los Catedráticos/as y Profesores/as de Escuela Universitaria, que quedan incluidos en el grupo del Profesorado Titular de Universidad, según las Disposiciones adicionales primera y segunda de Ley Orgánica 4/2007; y 2) el profesorado contratado laboral.

Dentro de este segundo grupo se distinguen a su vez otros 2 grupos: a) profesores cuya contratación exige haber pasado un proceso de acreditación de su actividad docente e investigadora por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad, donde se incluyen las figuras contractuales de profesor ayudante doctor, profesor colaborador y profesor contratado doctor laboral, (según se dispone en el Real Decreto 1052/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la obtención de la evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, y de su certificación, a los efectos de contratación de personal docente e investigador universitario, en relación con lo dispuesto en los artículos 50-52 de Ley Orgánica 6/2001); b) y profesorado cuya contratación no la exige (el resto).

A estos dos grupos de profesorado contratado laboral se refiere el artículo 48 de la Ley Orgánica 6/2001, en sus párrafos 1 y 2:

1. Las universidades podrán contratar personal docente e investigador en régimen laboral, a través de las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario que se regulan en esta Ley o mediante las modalidades previstas en el Estatuto de los Trabajadores para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. También podrán contratar personal investigador, técnico u otro personal, a través del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, para el desarrollo de proyectos de investigación científica o técnica.
2. Las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario son las que se corresponden con las figuras de Ayudante, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Contratado Doctor, Profesor Asociado y Profesor Visitante.

En todos estos casos, excepto en la figura del profesorado visitante, la contratación se hará mediante concurso público y la selección se regirá por los principios de igualdad, mérito y capacidad. La figura del profesor visitante, según el artículo 54 de la Ley Orgánica 6/2001, está pensada para «profesores o investigadores de reconocido prestigio de otras universidades y centros de investigación, tanto españoles como extranjeros». En cuanto al profesorado asociado, su contratación debe ajustarse a las siguientes reglas, según el artículo 53 de esa ley:

- a) El contrato se podrá celebrar con especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
- b) La finalidad del contrato será la de desarrollar tareas docentes a través de las que se aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad.
- c) El contrato será de carácter temporal y con dedicación a tiempo parcial.
- d) La duración del contrato será trimestral, semestral o anual, y se podrá renovar por períodos de igual duración, siempre que se siga acreditando el ejercicio de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.

Como Ayudante, según el artículo 49 de la Ley Orgánica de Universidades, se puede contratar «a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado», con la finalidad de completar la formación docente e investigadora de dichas personas. «Los Ayudantes colaborarán en tareas docentes de índole práctica hasta un máximo de 60 horas anuales».

Por último, y entre el profesorado contratado laboral, debe hablarse de la categoría de profesorado sustituto interino, una figura prevista en el artículo 40.3 b) del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Andaluza de Universidades, y en el artículo 16 del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía, en relación con el artículo 15.1 c) del Estatuto de los Trabajadores y, en desarrollo de este, el artículo 4 del Real Decreto 2720/1988, de 18 de diciembre. Su contratación está prevista para casos como la baja laboral de profesorado con derecho a reserva de plaza, siendo su procedimiento de contratación determinado por cada Universidad en el ejercicio de sus competencias.

En cuanto a la figura del investigador/a predoctoral, hay que estar a lo indicado en el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación, que deroga el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprobó el Estatuto del personal investigador en formación. Con esta nueva regulación, se intenta dar mayor seguridad jurídica a esta figura así como insertarla en el marco de un contrato de trabajo.

Por lo que se refiere al acceso al cuerpo de funcionarios docentes universitarios, según se desprende de los artículos 57-60 de la Ley Orgánica 6/2001, se exigirá la acreditación nacional, mediante la evaluación de la actividad docente e investigadora de

quienes la soliciten, según se indica en el artículo 57, acreditación que como el caso de las otras modalidades de profesorado, lleva a cabo la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad. Este es un organismo creado por el artículo 8 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, cuya composición y funciones vienen determinadas por el Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. En todo caso, el procedimiento de acreditación estará regido por los principios de publicidad, mérito y capacidad y para velar por él, esta Agencia ha aprobado una serie de criterios, por ramas de conocimiento²⁰. Según el artículo 60 de la Ley Orgánica 6/2001, la solicitud de acreditación a Catedrático/a, pueden realizarla quienes pertenezcan al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, y «quienes acrediten tener la condición de Doctor con, al menos, ocho años de antigüedad y obtengan el informe positivo de su actividad docente e investigadora, de acuerdo con el procedimiento que establezca el Gobierno».

Quienes obtienen la acreditación a Profesorado Titular o a Catedrático/a de Universidad podrán entonces presentarse a los concursos de acceso a estas plazas, asunto del que se ocupa el Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. En todo caso, las denominaciones de las plazas del profesorado funcionario se atribuyen a cada área de conocimiento, según el artículo 70 de la Ley Orgánica 6/2001. En este mismo artículo se indica que «se entenderá por área de conocimiento aquellos campos del saber caracterizados por la homogeneidad de su objeto de conocimiento, una común tradición histórica y la existencia de comunidades de profesores e investigadores, nacionales o internacionales». No obstante, continúa el artículo 70, «el Gobierno establecerá y el catálogo de áreas de conocimiento, previo informe del Consejo de Universidades»²¹. El Derecho o ciencia jurídica se ramifica en diversas áreas reconocidas en el catálogo actual de áreas, entre las que se encuentran las siguientes: Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Derecho Eclesiástico del Estado, Derecho Financiero y Tributario, Derecho Internacional Privado, Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales, Derecho Mercantil, Derecho Penal, Derecho Procesal, Derecho Romano y Filosofía del Derecho. En relación a ellas, y para el desempeño de las funciones de Personal Docente e Investigador se va a

20 Disponibles en <<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/Evaluacion-de-profesorado/ACADEMIA/Criterios-de-evaluacion-noviembre-2017>> [última visita: 27-9-2019].

21 El actual catálogo de áreas de conocimiento está disponible en <<https://www.mecd.gob.es/dms-static/3b04befd-c632-4ed9-ae13-de5108ce6491/areas-conocimiento-pdf.pdf>> [última visita: 27-9-2019].

requerir la titulación universitaria en Derecho, Licenciatura o Grado (predoctoral) e incluso Doctorado, según se desprenden de los criterios que guían la evaluación de la calidad de la actividad docente e investigadora que realiza la Agencia para la Evaluación de la Calidad o para la contratación de profesorado que no requiera esta acreditación.

Finalmente, otras figuras, como el profesor emérito, están destinadas al profesorado universitario ya jubilado. A ella se refiere la Ley Orgánica 6/2001 en su artículo 54bis, indicando que «[l]as universidades, de acuerdo con sus estatutos, podrán nombrar a Profesores Eméritos entre profesoras y profesores jubilados que hayan prestado servicios destacados a la universidad».

Respecto a la estructura y organización de la Universidades, de acuerdo al artículo 7 de la Ley Orgánica 6/2001, las Universidades públicas están «integradas por Escuelas, Facultades, Departamentos, Institutos Universitarios de Investigación, Escuelas de Doctorado y por aquellos otros centros o estructuras necesarios para el desempeño de sus funciones». En cuanto a su gobierno, el artículo 13 dispone la existencia de órganos colegiados (Consejo Social, Consejo de Gobierno, Claustro Universitario, Juntas de Escuela y Facultad y Consejos de Departamento) y órganos unipersonales (Rector o Rectora, Vicerrectores o Vicerrectoras, Secretario o Secretaria General, Gerente, Decanos o Decanas de Facultades, Directores o Directoras de Escuelas, de Departamentos y de Institutos Universitarios de Investigación). En cuanto al método de elección, el artículo 13 establece que «[l]a elección de los representantes de los distintos sectores de la comunidad universitaria en el Claustro Universitario, en las Juntas de Facultad o Escuela y en los Consejos de Departamento se realizará mediante sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, en cada uno de ellos». Y a este respecto, subraya que las normas electorales «deberán propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre mujeres y hombres».

En cualquier caso, la Ley Orgánica 6/2001 se refiere a la igualdad en otros ámbitos, por ejemplo, en relación al «Fomento de la investigación, del desarrollo científico y de la innovación tecnológica en la Universidad», que aborda en su artículo 41, disponiendo en el último párrafo que se fomente la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de investigación. La presencia equilibrada debe garantizarse también en las comisiones evaluadoras del currículo de quienes solicitan la acreditación para concurrir a algunas de las plazas de funcionariado público o categoría contractual que exige la acreditación (según se ha visto, Catedrático/a y Profesorado Titular de Universidad, Profesorado Contratado Doctor, Profesorado Colaborador y Profesorado Ayudante doctor). Las universidades también deben garantizar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones de selección de estas plazas.

En cuanto a la Ley Andaluza de Universidades, su artículo 3 incluye, entre los principios informadores y objetivos del sistema universitario andaluz «[l]a igualdad, que garantice el principio de equidad para los miembros de la comunidad universitaria, así como el equilibrio del sistema universitario andaluz, con especial énfasis en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos».

8.2. Facultad de Derecho de la Universidad de Almería

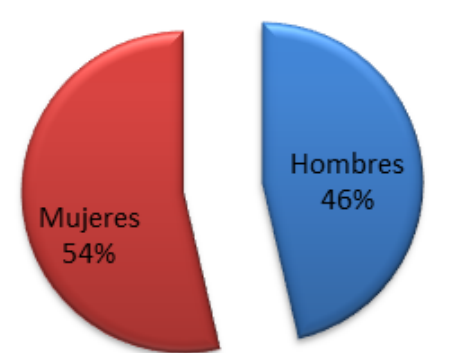
8.2.1. Censo

Los datos disponibles sobre el PDI de la Facultad de Derecho de la Universidad de Almería permiten concluir que la presencia de mujeres y hombres en su profesorado está prácticamente equilibrada, entre aproximadamente el 40 %-60 %, donde las mujeres ocupan el porcentaje mayor:

Tabla 8.2.1 Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Almería)

Hombres	32
Mujeres	37
Número total de PDI en la Facultad de Derecho:	69

Gráfico 8.2.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Almería)



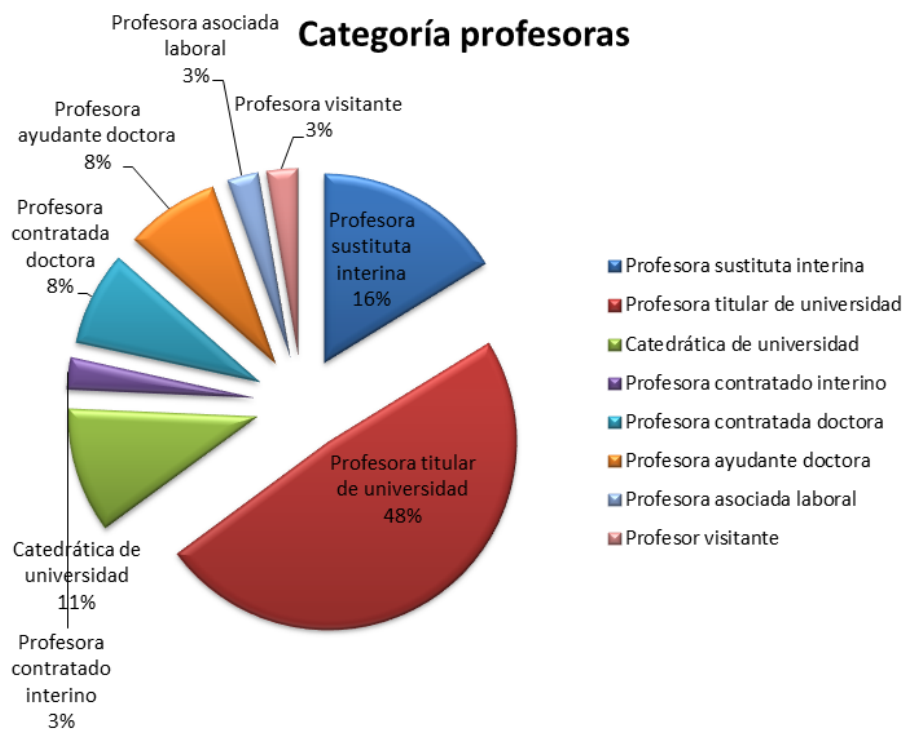
8.2.2. Categorías de PDI

El reparto por categorías de profesorado arroja el siguiente resultado:

Tabla 8.2.2.1. Presencia de mujeres según las categorías de profesorado

Catedrática de Universidad	4
Profesora Titular de Universidad	18
Profesora Contratada Doctora	3
Profesora ayudante Doctora	3
Profesora Visitante	1
Profesora Asociada Laboral	1
Profesora Contratada Interina	1
Profesora Sustituta Interina	6
Total	37

Gráfico 8.2.2.1. Presencia de mujeres según las categorías de PDI



Los datos muestran que el número de profesoras titulares es casi la mitad que la suma de las demás categorías de profesorado. Si se suma al número de catedráticas, implica un elevado porcentaje de mujeres en estos dos cuerpos de profesorado funcionario, para cuya incorporación se demanda una elevada calidad en la actividad docente e investigadora. No obstante, hay un desequilibrio entre el número de catedráticas y el de profesoras titulares. Por otra parte, la otra mitad de mujeres del PDI ocupa puestos laborales.

8.2.3. Órganos de gobierno o dirección

Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Almería y de sus departamentos, la presencia de mujeres y hombres se reparte de la siguiente manera entre sus órganos de gobierno:

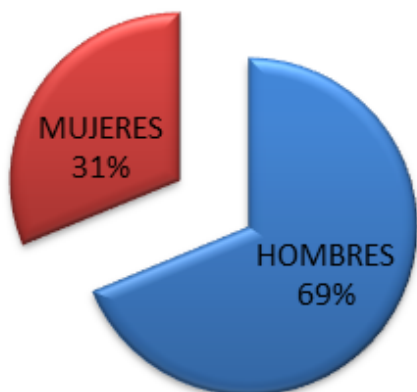
Tabla 8.2.3.1. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Almería)

Universidad de Almería	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecano	Hombre
Vicedecana	Mujer
Secretario	Hombre
Jefa de Negociado	Mujer
Secretaria del Departamento Derecho Financiero y Tributario	Mujer
Responsable de Área Filosofía del Derecho	Hombre
Responsable de Área Derecho Financiero y Tributario	Hombre
Responsable de Área Derecho Procesal	Hombre
Responsable de Área Derecho Administrativo	Hombre
Responsable de Área Derecho Eclesiástico del Estado	Mujer
Responsable de Área Derecho Constitucional	Hombre
Responsable de Área Ciencia Política y de la Administración	Hombre
Responsable de Área Historia del Derecho y las Instituciones	Mujer
Director Departamento Derecho Penal	Hombre
Responsable de Área Derecho Mercantil	Hombre

Hombres	11
Mujeres	5
Total	16

A pesar de que se aprecia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho de la Universidad de Almería, los datos muestran una mayor presencia de hombres en sus órganos de gobierno.

Gráfico 8.2.3.1. Presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Almería)



8.3. Facultad de Derecho de la Universidad de Cádiz

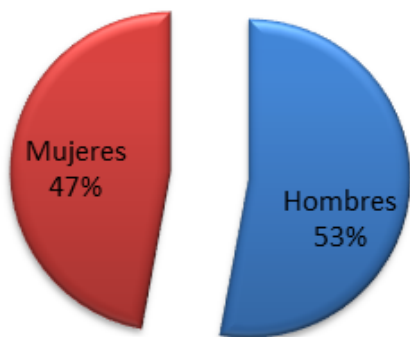
8.3.1. Censo

Los datos a los que se ha tenido acceso muestran una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cádiz, entre 40 %-60 %, con un mayor predominio de hombres:

Tabla 8.3.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Cádiz)

Hombres	55
Mujeres	49
Total	104

Gráfico 8.3.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Cádiz)



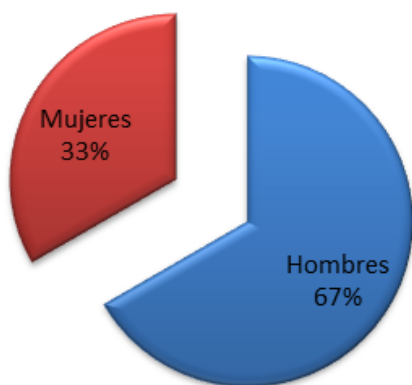
8.3.2. Categorías de PDI

Por categorías de PDI se han obtenido los siguientes datos: en primer lugar, y en relación al PDI que es catedrático/a de universidad, se encuentra una mayor presencia de hombres.

Tabla 8.3.2.1. Catedráticos/as de universidad

Hombres	12
Mujeres	6
Total	18

Gráfico 8.3.2.1. Catedráticos/as de universidad

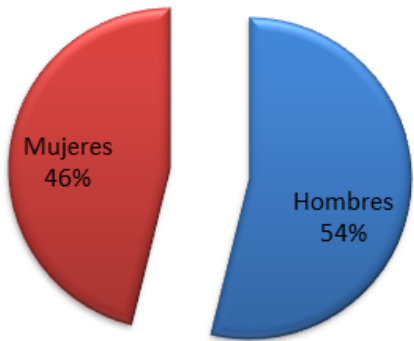


En cuanto al PDI integrante del profesorado titular de universidad, se encuentra una presencia más equilibrada, entre 40 %-60 %:

Tabla 8.3.2.2. Profesores/as titulares de universidad

Hombres	14
Mujeres	12
Total	26

Gráfico 8.3.2.2. Profesores/as Titulares de Universidad

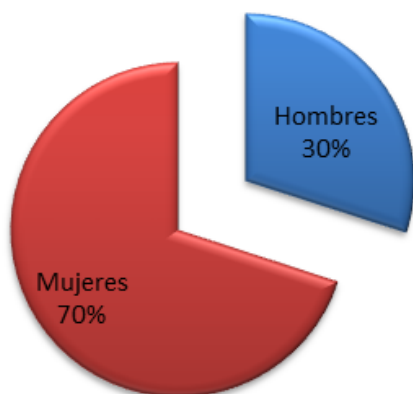


En relación al PDI contratado tras pasar un proceso de acreditación por la ANECA, encontramos los siguientes resultados: para el profesorado contratado doctor, los datos arrojan una mayor presencia de mujeres.

Tabla 8.3.2.3. Profesores/as contratados/as doctores/as

Hombres	3
Mujeres	7
Total	10

Gráfico 8.3.2.3. Profesores/as contratados/as doctores/as

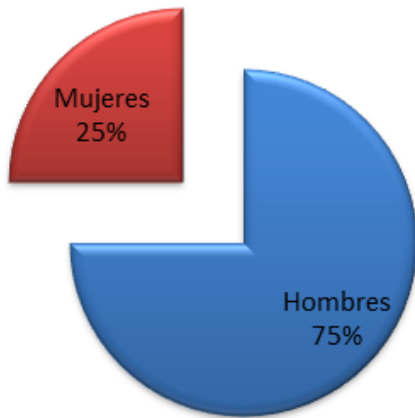


Justamente lo contrario sucede en relación a la categoría de profesor ayudante doctor.

Tabla 8.3.2.4. Profesores/as ayudantes doctores/as

Hombres	6
Mujeres	2
Total	8

Gráfico 8.3.2.4. Profesores/as ayudantes doctores/as



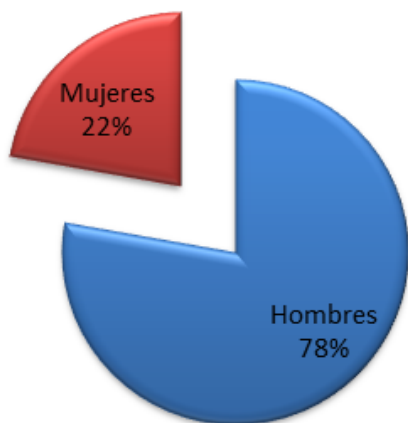
En cuanto a la figura del *profesorado colaborador*, solo se cuenta una mujer.

El profesorado asociado, seleccionado entre miembros de otras profesiones jurídicas, a tenor de las funciones que le atribuye la normativa aplicable, se reparte de forma desequilibrada, con más presencia de hombres que de mujeres.

Tabla 8.3.2.5. Profesores/as asociados/as

Hombres	7
Mujeres	2
Total	9

Gráfico 8.3.2.5. Profesores/as asociados/as

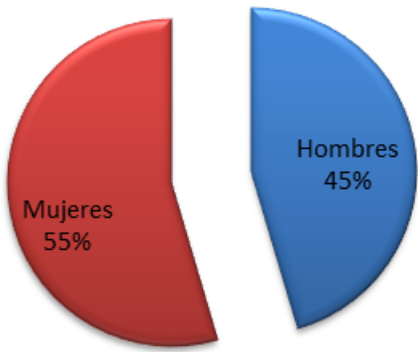


En cuanto al PDI integrante del personal sustituto interino, se encuentra presencia equilibrada de hombres y mujeres entre el 40 %-60 %, aunque con mayor número de mujeres.

Tabla 8.3.2.6. Profesores/as sustitutos/as interinos/as

Hombres	10
Mujeres	12
Total	22

Gráfico 8.3.2.6. Profesores/as sustitutos/as interinos/as



Finalmente, y en cuanto al PDI en formación, que debe superar un proceso de selección en el que contar con un buen expediente académico constituye un requisito fundamental, las cifras encontradas arrojan una mayor presencia de mujeres que de hombres.

Tabla 8.3.2.7. Investigadores/as predoctorales en formación

Hombres	2
Mujeres	5
Total	7

Gráfico 8.3.2.7. Investigadores/as predoctorales en formación



Otras figuras de PDI dedicadas a la investigación, bajo la denominación «técnico/a investigador/a licenciado/a» también son ocupadas por mujeres, si bien en este caso la cifra manejada es de una mujer.

Puede, pues, concluirse una presencia diversa de mujeres y hombres en las diferentes categorías del PDI de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cádiz, si bien con un claro predominio de catedráticos que contrasta con una mayor presencia de mujeres en la fase de formación del PDI.

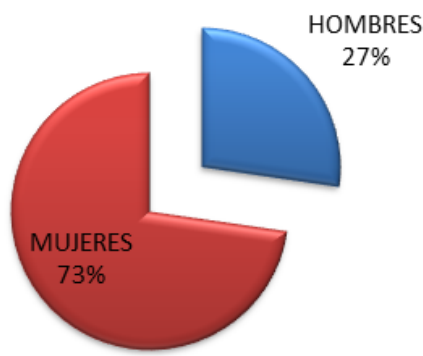
8.3.3. Órganos de gobierno o dirección

Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cádiz y de sus departamentos, es mayor la presencia de mujeres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho de la Universidad de Cádiz.

Tabla 8.3.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Cádiz)

Universidad de Cádiz	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecana Relaciones Institucionales	Mujer
Secretario	Hombre
Vicedecana Ordenación Académica	Mujer
Directora Sede de Algeciras	Mujer
Directora del Departamento de Derecho del Trabajo	Mujer
Directora del Departamento de Drecho Internacional Público, Penal y Procesal	Mujer
Directora del Departamento de Derecho Privado	Mujer
Directora del Departamento de Derecho Público	Mujer
Director del Departamento de Disciplinas Jurídicas Básicas	Hombre
Directora del Departamento de Derecho Mercantil	Mujer
Hombres	3
Mujeres	8
Total	11

Gráfico 8.3.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Cádiz)



8.4. Facultad de Derecho de la Universidad de Córdoba

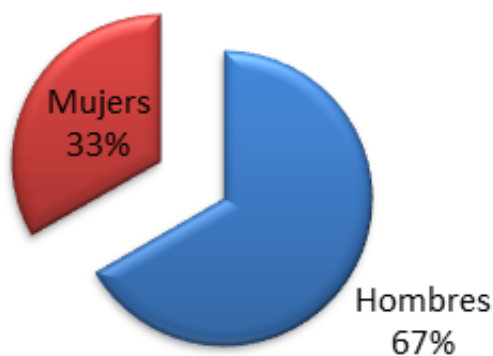
8.4.1. Censo

Los datos obtenidos en torno al PDI de la Facultad de Derecho de la Universidad de Córdoba arrojan una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Tabla 8.4.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Córdoba)

Hombres	80
Mujeres	40
Total	120

Tabla 8.4.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Córdoba)



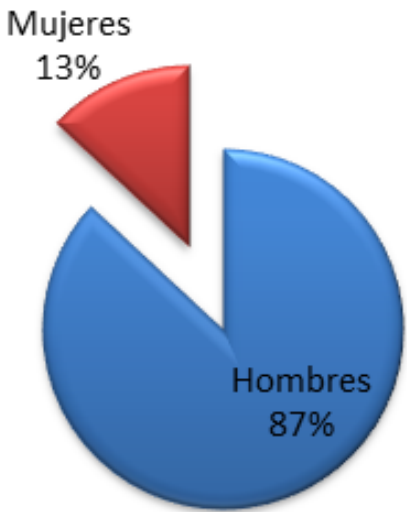
8.4.2. Categorías de PDI

En relación a la categoría de catedrático de universidad, se encuentra una presencia mayor de hombres que de mujeres, las cuales no llegan al 15 %.

Tabla 8.4.2.1. Catedráticos/as de universidad

Hombres	20
Mujeres	3
Total	23

Gráfico 8.4.2.1. Catedráticos/as de universidad

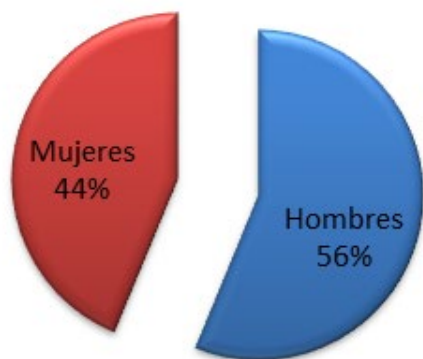


Hay sin embargo un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la categoría de de profesores titulares de universidad, entre el 40 % y el 60 %.

Tabla 8.4.2.2. Profesores/as titulares de universidad

Hombres	18
Mujeres	14
Total	32

Gráfico 8.4.2.2. Profesores/as titulares de universidad



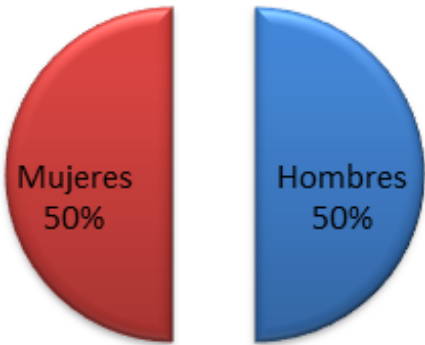
Ya entre el profesorado laboral, la presencia de mujeres y hombres en la categoría de profesor contratado doctor²² es del 50 %.

22 Los datos del PDI relativos a la Facultad de Derecho se obtuvieron consultando la página web de sus áreas de conocimiento y departamentos, y se encontró solo la referencia a “Profesor Contratado”, sin incluir la expresión «doctor». Se ha supuesto que se refiere a la categoría de profesor contratado doctor, que es la que recoge la normativa aplicable a los tipos de contratación de profesorado universitario.

Tabla 8.4.2.3. Profesores/as contratados/as doctores/as

Hombres	6
Mujeres	6
Total	12

Tabla 8.4.2.3. Profesores/as contratados/as doctores/as



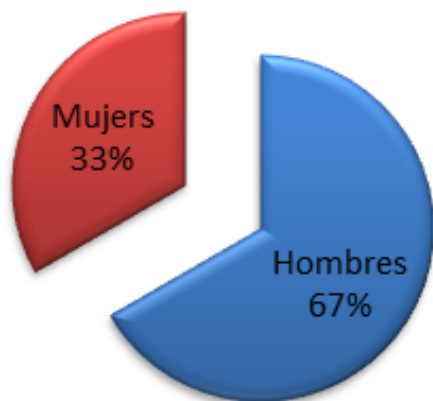
Un hombre solo figura en el PDI incluido en la categoría de profesorado colaborador.

En la categoría del profesorado ayudante doctor sí hay mujeres, una, en un número total muy bajo de miembros de PDI en esta categoría.

Tabla 8.4.2.4. Profesores/as ayudantes doctores/as

Hombres	2
Mujeres	1
Total	3

Gráfico 8.4.2.4. Profesores/as ayudantes doctores/as

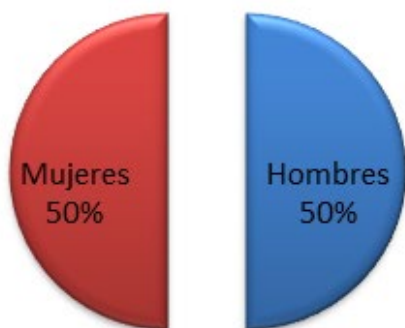


Se da también la presencia equilibrada de PDI, al 50 %, en la categoría de ayudantes, aunque también en un número bajo de miembros.

Tabla 8.4.2.5. Ayudantes

Hombres	1
Mujeres	1
Total	2

Gráfico 8.4.2.5. Ayudantes



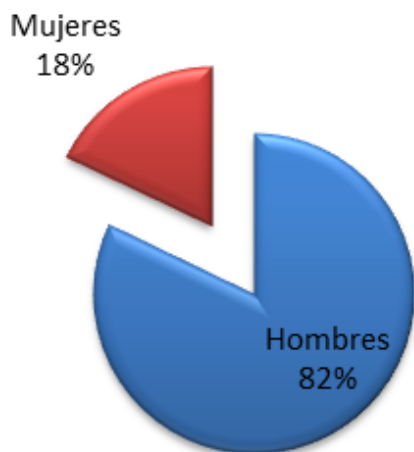
Con la denominación de «contratado en formación» aparece un hombre; no sabemos si es asimilable o no a la figura de ayudante, que está pensada, según la normativa, para períodos predoctorales.

En el profesorado asociado, la presencia de hombres es significativamente superior al de mujeres.

Tabla 8.4.2.6. Profesores/as asociados/as

Hombres	23
Mujeres	5
Total	28

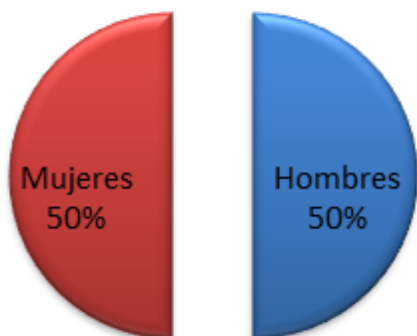
Gráfico 8.4.2.6. Profesores/as asociados/as



En cambio, la presencia de mujeres y hombres es del 50 % en la categoría del profesorado sustituto interino.

Gráfico 8.4.2.7. Profesores/as sustitutos/as interinos/as

Hombres	6
Mujeres	6
Total	12

Gráfico 8.4.2.7. Profesores/as sustitutos/as interinos/as

Hay también incluidos en este PDI becarios predoctorales, donde solo se da la presencia de tres mujeres. En cambio, en la categoría contratado FPU se contabilizan dos hombres.

Finalmente, y bajo la denominación «asociado con doctorado» aparece un hombre.

Puede concluirse que en la facultad de Derecho de Córdoba, la menor presencia de mujeres respecto de hombres en el PDI se acompaña de su mayor presencia en categorías de PDI laborales, excepto en la de profesorado asociado, frente a los hombres, ubicados en los cuerpos de profesorado funcionario. Sin duda, contrasta la situación del resto de las facultades de Derecho andaluzas, donde se aprecia en su PDI un mayor equilibrio en la presencia de mujeres y hombres.

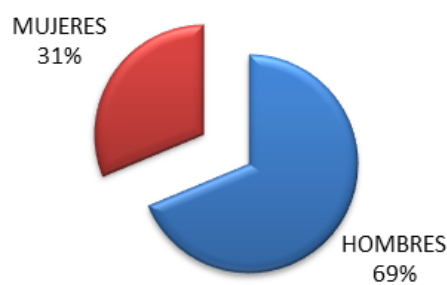
8.4.3. Órganos de gobierno o dirección

Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Córdoba y de sus departamentos, y en paralelo a la menor presencia de mujeres en su PDI, se encuentra aquí también una menor presencia de mujeres.

Tabla 8.4.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Córdoba)

Universidad de Córdoba	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecano de Ordenación Académica e Infraestructura	Hombre
Vicedecana de Estudiantes, Vida Universitaria y Asuntos Económicos	Mujer
Vicedecana de Relaciones Internacionales e Institucionales	Mujer
Secretario	Hombre
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas Internacionales, Historia y Filosofía del Derecho	Hombre
Secretario del Departamento de Ciencias Jurídicas Internacionales, Históricas y Filosofía del Derecho	Hombre
Director del Departamento de Derecho Público y Económico	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Público y Económico	Mujer
Director del Departamento de Derecho Civil, Penal y Procesal	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Civil, Penal y Procesal	Mujer
Director del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social	Mujer
Hombres	11
Mujeres	5
Total	16

Gráfico 8.4.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Córdoba)



8.5. Facultad de Derecho de la Universidad de Granada

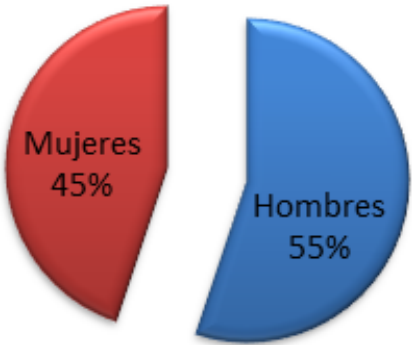
8.5.1. Censo

Los datos obtenidos sobre el número de hombres y mujeres en el PDI de la Universidad de Granada muestran una presencia equilibrada, entre el 40 y 60 %, aunque son más los hombres.

Tabla 8.5.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Granada)

Hombres	129
Mujeres	105
Total	234

Tabla 8.5.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Granada)



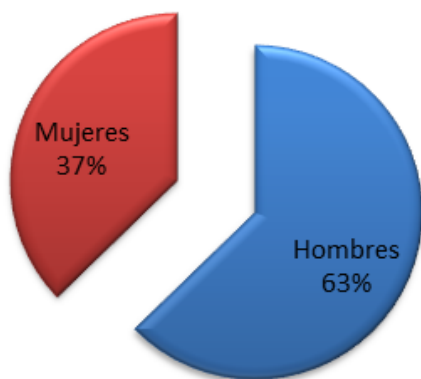
8.5.2. Categorías de PDI

Sobre las categorías de PDI, y por lo que se refiere al profesorado funcionario, los datos a los que se ha tenido acceso arrojan una mayor presencia de hombres que de mujeres en la categoría de catedrático/a de universidad, aunque se aproxima al porcentaje 40 %-60 %.

Tabla 8.5.2.1. Catedráticos/as de universidad

Hombres	32
Mujeres	19
Total	51

Gráficos 8.5.2.1. Catedráticos/as de universidad

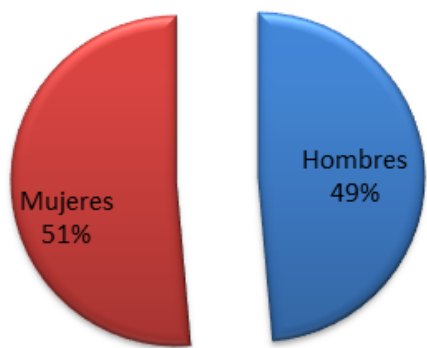


Más equilibrada es en cambio la presencia de mujeres y hombres en la categoría de Profesor/a Titular de Universidad, próxima al 50 %-50 %.

Tabla 8.5.2.2. Profesores/as titulares de universidad

Hombres	53
Mujeres	56
Total	109

Gráfico 8.5.2.2. Profesores/as titulares de universidad

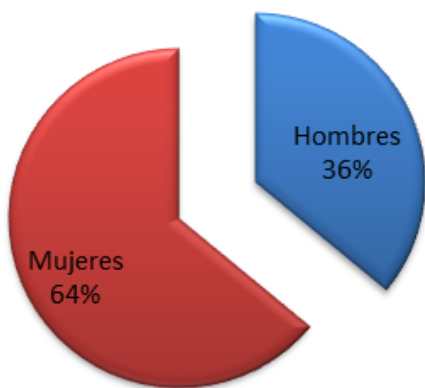


Pasamos ahora al profesorado contratado, y entre los miembros de la categoría de Profesorado Contratado Doctor, se encuentra una mayor presencia de mujeres que hombres, pero las cantidades se aproximan al 40 %-60 %.

Tabla 8.5.2.3. Profesores/as contratados/as doctores/as

Hombres	9
Mujeres	16
Total	25

Gráfico 8.5.2.3. Profesores/as contratados/as doctores/as

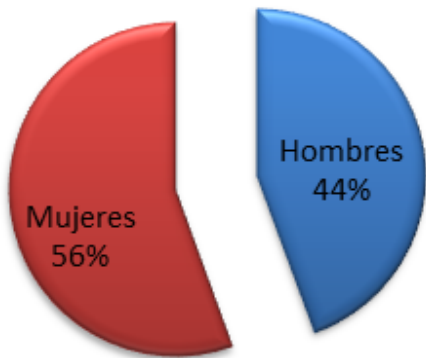


Ya en relación a la categoría de profesorado colaborador, nos encontramos con la presencia equilibrada de mujeres y hombres, entre 40 % y 60 %.

Tabla 8.5.2.4. Profesores/as colaboradores/as

Hombres	4
Mujeres	5
Total	9

Gráfico 8.5.2.4. Profesores/as colaboradores/as

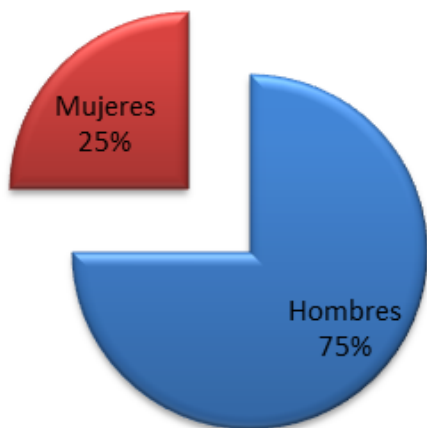


En cuanto al profesorado ayudante doctor, se observa una mayor presencia de hombres.

Tabla 8.5.2.5. Profesores/as ayudantes doctores/as

Hombres	6
Mujeres	2
Total	8

Gráfico 8.5.2.5. Profesores/as ayudantes doctores/as

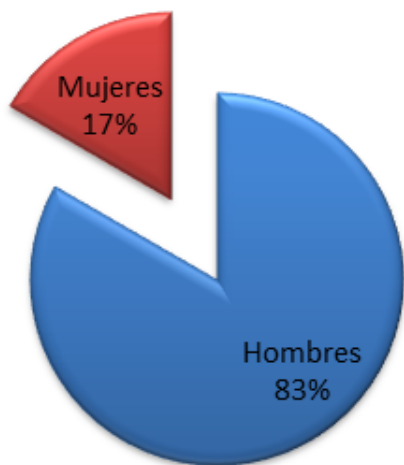


Pero donde sin duda se aprecia un mayor desequilibrio en el número de mujeres y hombres presentes es en la categoría de profesorado asociado, donde el número de mujeres cae.

Tabla 8.5.2.6. Profesores/as asociados/as

Hombres	20
Mujeres	4
Total	21

Gráfico 8.5.2.6. Profesores/as asociados/as

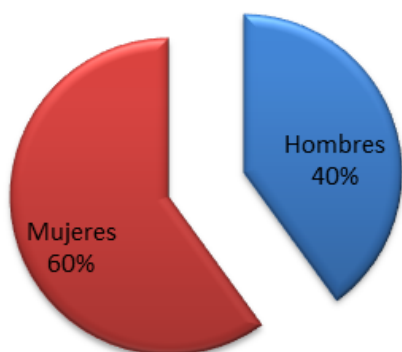


En la categoría de profesorado sustituto interino se encuentra una presencia de mujeres y hombres en torno al 49 %-60 %, aunque con más mujeres.

Tabla 8.5.2.7. Profesores/as sustitutos/as interinos/as

Hombres	2
Mujeres	3
Total	5

Gráfico 8.5.2.7. Profesores/as sustitutos/as interinos/as



En el PDI de la UGR se han encontrado otras figuras de PDI, como el «profesorado laboral permanente», integrado por un hombre, o la figura de profesor titular interino, integrada por un hombre.

Por último, se cuenta un solo profesor emérito.

8.5.3. Órganos de gobierno o dirección

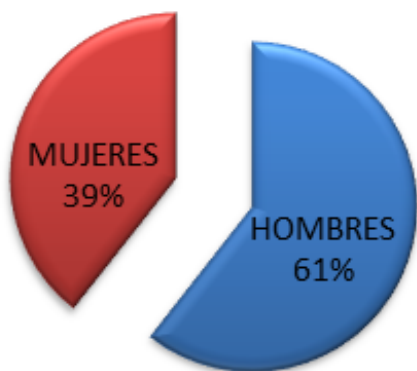
Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada y de sus departamentos, se aprecia una presencia de mujeres y hombres casi del 40 %-60 % de mujeres y hombres, con menor número de aquellas, en sus órganos de gobierno:

Tabla 8.5.3.1. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Granada)

Universidad de Granada	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Secretario	Hombre
Vicedecano de Ordenación Académica	Hombre
Vicedecana de Infraestructuras	Mujer
Vicedecano de Calidad y Posgrado	Hombre
Vicedecana de Prácticas y Grado en Derecho	Mujer
Vicedecana de Internacionalización	Mujer
Vicedecana de Apoyo a la Docencia, Investigación y Tecnología	Mujer
Vicedecana de Gestión Académica en dobles titulaciones	Mujer
Director del Departamento Derecho Administrativo	Hombre
Secretario del Departamento de Derecho Administrativo	Hombre
Directora del Departamento de Derecho Civil	Mujer
Secretaria del Departamento de Derecho Civil	Mujer
Director del Departamento de Derecho Constitucional	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Constitucional	Mujer
Director del Departamento de Derecho Financiero y Tributario	Hombre
Subdirector del Departamento de Derecho Financiero y Tributario	Hombre
Secretario	Hombre
Director del Departamento Derecho Internacional Privado e Historia del Derecho	Hombre
Secretario del Departamento Derecho Internacional Privado e Historia del Derecho	Hombre
Director del Departamento Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales	Hombre
Secretaria del Departamento Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales	Mujer
Director del Departamento de Derecho Mercantil y Derecho Romano	Hombre
Secretario del Departamento de Derecho Mercantil y Derecho Romano	Hombre
Director del Departamento de Derecho Penal	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Penal	Mujer
Directora del Departamento de Derecho Procesal y Derecho Eclesiástico del Estado	Mujer
Subdirectora del Departamento Derecho Procesal y Derecho Eclesiástico del Estado	Mujer
Secretario del Departamento de Derecho Procesal y Derecho Eclesiástico del Estado	Hombre
Director del Departamento de Filosofía del Derecho	Hombre
Secretario del Departamento de Filosofía del Derecho	Hombre
Directora del Departamento Derecho del Trabajo	Mujer
Secretario del Departamento Derecho del Trabajo	Hombre

Hombres	20
Mujeres	13
Total	33

Gráfico 8.5.3.1. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Granada)



8.6. Facultad de Derecho de la Universidad de Huelva

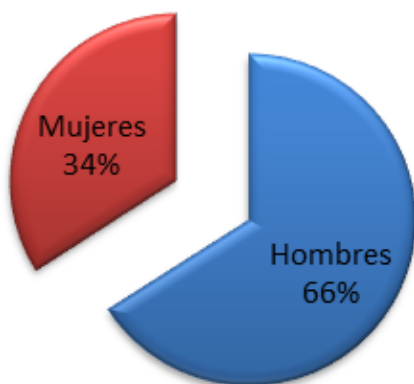
8.6.1. Censo

De los datos del PDI a los que se ha podido tener acceso, se obtiene una mayor presencia global de hombres que de mujeres.

Tabla 8.6.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Huelva)

Hombres	31
Mujeres	16
TOTAL	47

Gráfico 8.6.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Huelva)



8.6.2. Categorías de PDI

No se ha podido acceder a esta información, pues solo se ha encontrado información sobre el PDI de esta Facultad de Derecho en su página web²³, donde no figura ningún dato al respecto.

8.6.3. Órganos de gobierno o dirección

Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Huelva y de sus departamentos, se detecta una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

23 <<http://www.derechohuelva.com/index.php/profesorado>> [última visita: 28-9-2019].

Tabla 8.6.3.1. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Huelva)

Universidad de Huelva	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Secretario	Hombre
Vicedecano de Calidad	Hombre
Vicedecana de Relaciones Institucionales	Mujer
Vicedecano de Ordenación Académica	Hombre
Directora del Departamento Theodor Mommsen	Mujer
Secretaria del Departamento Theodor Mommsen	Mujer
Directora del Departamento de Derecho Público	Mujer
Secretaria del Departamento de Derecho Público	Mujer
Hombres	4
Mujeres	5
Total	9

Gráfico 8.6.3.1. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Huelva)



8.7. Facultad de Derecho de la Universidad de Jaén

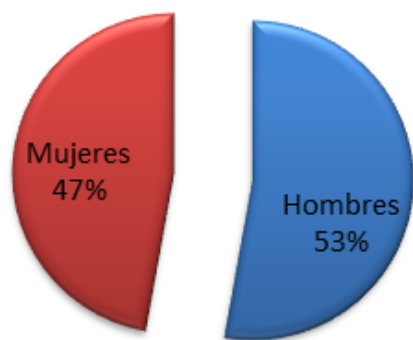
8.7.1. Censo

De los datos del PDI de la Facultad de Derecho de la Universidad de Jaén a los que se ha podido tener acceso²⁴ se encuentra una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

Tabla 8.7.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Jaén)

Hombres	47
Mujeres	42
Total	89

Gráfico 8.7.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Jaén)



²⁴ Datos obtenidos de la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Jaén <<https://facsoc.ujaen.es/facultad-de-ciencias-sociales-y-juridicas/departamentos>> [última visita: 28-9-2019].

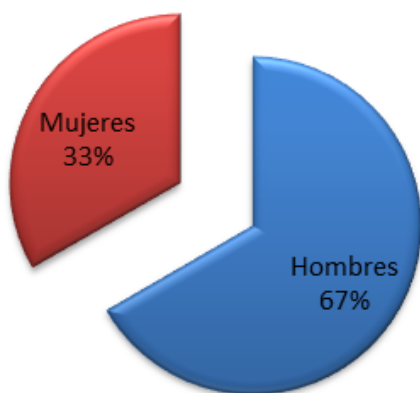
8.7.2. Categorías de PDI

Las anteriores cifras de PDI se encuentran repartidas de diversa forma entre sus distintas categorías. Por lo que se refiere al profesorado funcionario, los datos relativos a la categoría de catedrático/a de universidad muestran una mayor presencia de hombres que de mujeres.

Tabla 8.7.2.1. Catedráticos/as de universidad

Hombres	8
Mujeres	4
Total	12

Gráfico 8.7.2.1. Catedráticos/as de universidad

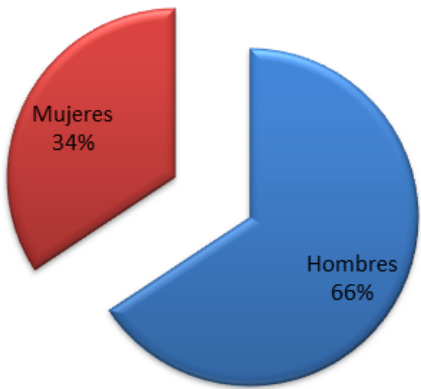


Una proporción semejante se encuentra en la categoría del profesorado titular de universidad.

Tabla 8.7.2.2. Profesores/as titulares de universidad

Hombres	23
Mujeres	12
Total	35

Gráfico 8.7.2.2. Profesores/as titulares de universidad



En relación a las categorías de profesorado contratado, y por lo que se refiere al profesorado contratado doctor, podemos señalar que los anteriores porcentajes se cambian, de manera que se da una mayor presencia de mujeres.

Tabla 8.7.2.3. Profesores/as contratados/as doctores/as

Hombres	2
Mujeres	6
Total	8

Gráfico 8.7.2.3. Profesores/as contratados/as doctores/as

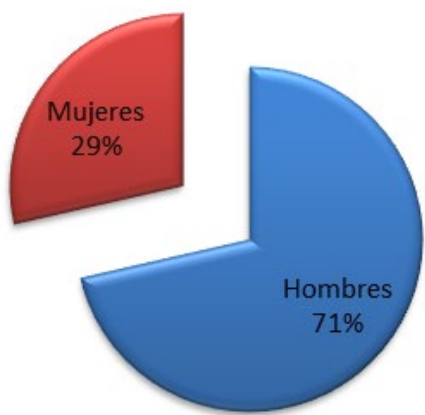
En la categoría de profesorado colaborador solo se ha contabilizado a un hombre.

En cuanto al profesorado asociado, se encuentra, siguiendo la tónica de otras universidades públicas andaluzas, una mayor presencia de hombres.

Tabla 8.7.2.4. Profesores/as asociados/as

Hombres	5
Mujeres	2
Total	7

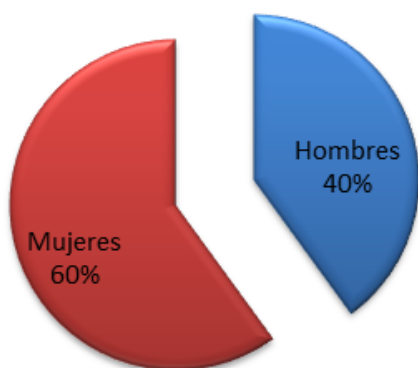
Gráfico 8.7.2.4. Profesores/as asociados/as



En relación al número de integrantes en la categoría del profesorado sustituto interino, se encuentra una mayor presencia de mujeres, pero en una situación que implica cierto equilibrio.

Gráfico 8.7.2.5. Profesores/as sustitutos/as interinos/as

Hombres	4
Mujeres	6
Total	10

Gráfico 8.7.2.5. Profesores/as sustitutos/as interinos/as

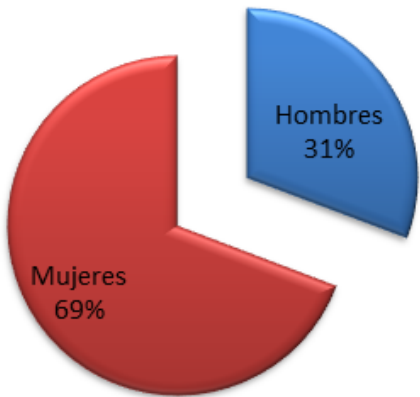
Por otra parte, se han encontrado también una serie de categorías más indefinidas, relativas a la formación, donde en ocasiones es más evidente que se trata de figuras para periodos predoctorales, pero otras veces no. Por ejemplo, una contratada predoctoral, un contratado FPU y un hombre como PDI en formación.

Finalmente, se han encontrado ubicadas bajo la genérica etiqueta de «personal docente e investigador», pero sin especificar a qué categorías, una serie de personas, con un claro predominio de mujeres.

Tabla 8.7.2.6. Personal docente e investigador

Hombres	4
Mujeres	9
Total	13

Gráfico 8.7.2.6. Personal docente e investigador



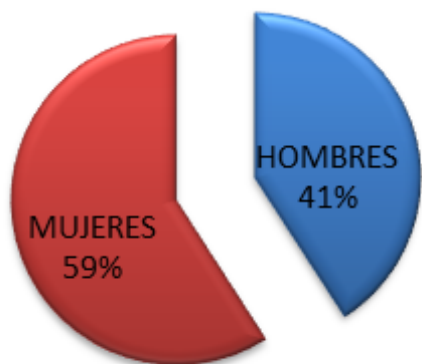
8.7.3. Órganos de gobierno o dirección

Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Jaén y de sus departamentos, la presencia de mujeres y hombres es equilibrada, en torno al 40 %-60 %, con predominio de mujeres.

Tabla 8.7.3.1. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Jaén)

Universidad de Jaén	
Cargo	Género
Decana	Mujer
Vicedecano General	Hombre
Secretario Académico	Hombre
Vicedecana de Calidad	Mujer
Vicedecana de Derecho + ADE y acción tutorial	Mujer
Vicedecano de Turismo y Comunicación	Hombre
Vicedecana de Administración y Dirección de Empresas y Gestión de Trabajos Fin de Grado	Mujer
Vicedecano de Derecho y Gestión de Trabajos Fin de Grado	Hombre
Vicedecana de Finanzas y Contabilidad y Gestión de Erasmus	Mujer
Vicedecana de Gestión y Administración Pública y Gestión de Erasmus	Mujer
Vicedecana de Relaciones Laborales y Gestión de Prácticas	Mujer
Coordinadora del Área de Derecho Civil	Mujer
Coordinadora del Área de Derecho Financiero y Tributario	Mujer
Directora del Departamento de Derecho Penal, Filosofía del Derecho, Filosofía Moral y Filosofía	Mujer
Secretario del Departamento de Derecho Penal, Filosofía del Derecho, Filosofía Moral y Filosofía	Hombre
Coordinador del Área Filosofía del Derecho	Hombre
Coordinadora del Área de Derecho Penal	Mujer
Directora del Departamento de Derecho Público	Mujer
Secretario de Departamento de Derecho Público	Hombre
Director del Departamento de Derecho Público y Común Europeo	Hombre
Director del Departamento de Derecho Público y Derecho Privado Especial	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Público y Derecho Privado Especial	Mujer
Hombres	9
Mujeres	13
Total	22

Gráfico 8.7.3.1. Presencia de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Jaén)



8.8. Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga

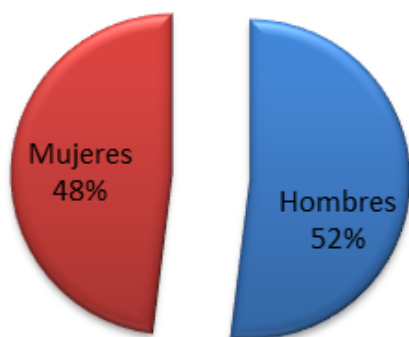
8.8.1. Censo

Los datos a los que se han tenido acceso²⁵ arrojan una presencia equilibrada de mujeres y hombres:

Tabla 8.8.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Málaga)

Hombres	94
Mujeres	87
Total	181

Gráfico 8.8.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Málaga)



²⁵ Para ello se ha consultado la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga <<https://www.uma.es/facultad-de-derecho/info/36752/departamentos-derecho/>> [última visita: 28-9-2019].

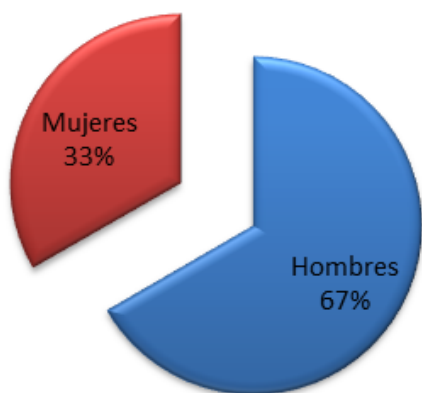
8.8.2. Categorías de PDI

Las cifras anteriores se distribuyen las distintas categorías de PDI de forma variada. Así, y en relación a la categoría de catedrático/a de universidad, se ha encontrado una vez más un mayor número de hombres que de mujeres, aunque se acerquen a un porcentaje de 40 %-60 %.

Tabla 8.8.2.1. Catedráticos/as de universidad

Hombres	16
Mujeres	8
Total	24

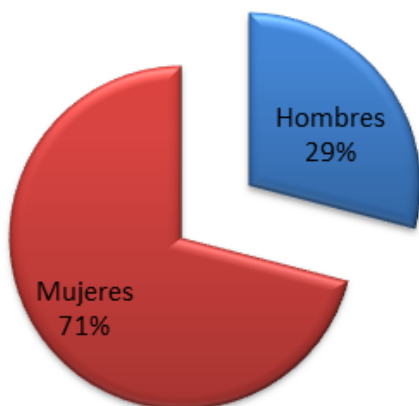
Gráfico 8.8.2.1. Catedráticos/as de universidad



Sin embargo, estos porcentajes se invierten en relación a la categoría de profesorado titular de universidad:

Tabla 8.8.2.2. Profesores/as titulares de universidad

Hombres	18
Mujeres	44
Total	62

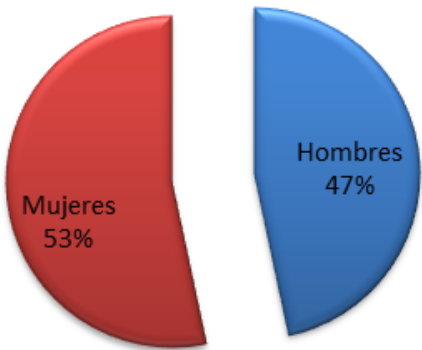
Gráfico 8.8.2.2. Profesores/as titulares de universidad

En relación al profesorado contratado, el número de mujeres y hombres en la categoría de profesorado contratado doctor pone de manifiesto una presencia equilibrada:

Tabla 8.8.2.3. Profesor/a contratado/a doctor/a

Hombres	7
Mujeres	8
Total	15

Gráfico 8.8.2.3. Profesor/a contratado/a doctor/a

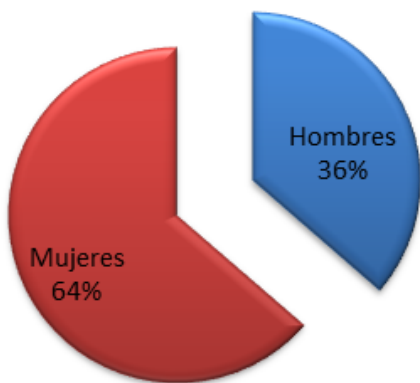


En cambio, el número de mujeres en la categoría de profesorado ayudante doctor es mayor al de hombres:

Tabla 8.8.2.4. Profesor/a ayudante doctor/a

Hombres	4
Mujeres	7
Total	11

Gráfico 8.8.2.4. Profesor/a ayudante doctor/a



Como en las otras universidades andaluzas, nuevamente el número de hombres supera de forma notable al de mujeres en la categoría del profesorado asociado:

Tabla 8.7.2.5. Profesor/a asociado/a

Hombres	31
Mujeres	13
Total	44

Gráfico 8.8.2.5. Profesor/a asociado/a

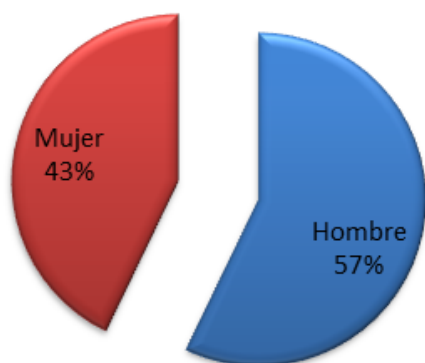


Por lo que se refiere a la categoría del profesorado sustituto interino, se encuentra una mayor presencia de hombres, aunque la situación es de equilibrio:

Tabla 8.8.2.6. Profesor/a sustituto/a interino/a

Hombre	12
Mujer	9
Total	21

Gráfico 8.8.2.6. Profesor/a sustituto/a interino/a



En cuanto a los investigadores pre y postdoctorales, se han contabilizado tres investigadores predoctorales FPU, de los que dos son mujeres, un becario de investigación FPU y un investigador postdoctoral. También se ha contabilizado un profesor emérito.

8.8.3. Órganos de gobierno o dirección

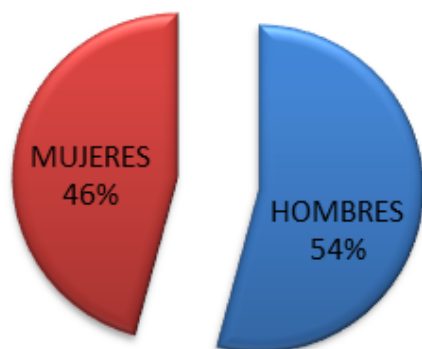
Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga y de sus departamentos, se produce una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno.

Tabla 8.8.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Málaga)

Universidad de Málaga	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Vicedecana de Investigación y Posgrado	Mujer
Vicedecana de Ordenación Académica y Coordinación	Mujer
Vicedecana de Prácticas, Orientación e Igualdad	Mujer
Vicedecana de Relaciones Internacionales	Mujer
Vicedecano de Estudiantes, Asuntos Económicos e Infraestructuras	Hombre
Secretario Académico	Hombre
Vicesecretario Académico	Hombre
Director Departamento de Ciencia Política, Derecho Internacional Público y Derecho Procesal	Hombre
Secretaria Departamento de Ciencia Política, Derecho Internacional Público y Derecho Procesal	Mujer
Director del Departamento de Derecho Civil, Eclesiástico del Estado y Derecho Romano	Hombre
Secretario del Departamento de Derecho Civil, Eclesiástico de Estado y Derecho Romano	Hombre
Director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Hombre
Secretario del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Mujer
Director del Departamento de Derecho Financiero y Filosofía del Derecho	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Financiero y Filosofía del Derecho	Mujer
Director del Departamento de Derecho Privado Especial	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Privado Especial	Mujer
Director del Departamento de Derecho Público	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Público	Mujer
Directora del Departamento de Economía Aplicada (Hacienda Pública, Política Económica y Economía Política)	Mujer
Secretaria del Departamento de Economía Aplicada (Hacienda Pública, Política Económica y Economía Política)	Mujer
Coordinador de la Unidad Docente Área de Derecho Constitucional	Hombre
Secretario Académico del Departamento Área de Derecho Constitucional	Hombre

Hombres	13
Mujeres	11
Total	24

Gráfico 8.8.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Málaga)



8.9. Facultad de Derecho de la Universidad Pablo de Olavide

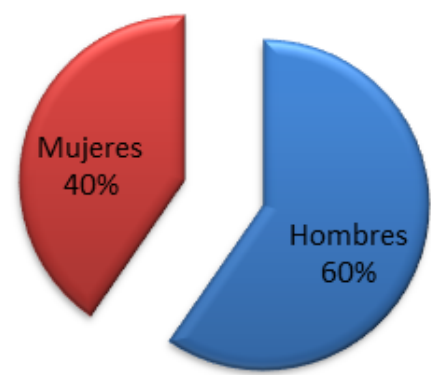
8.9.1. Censo

La información sobre el PDI a la que se ha tenido acceso pone de manifiesto una presencia de hombres y mujeres que puede considerarse equilibrada, aunque haya más hombres.

Tabla 8.9.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad Pablo de Olavide)

Hombres	155
Mujeres	105
Total	260

Gráfico 8.9.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad Pablo de Olavide)



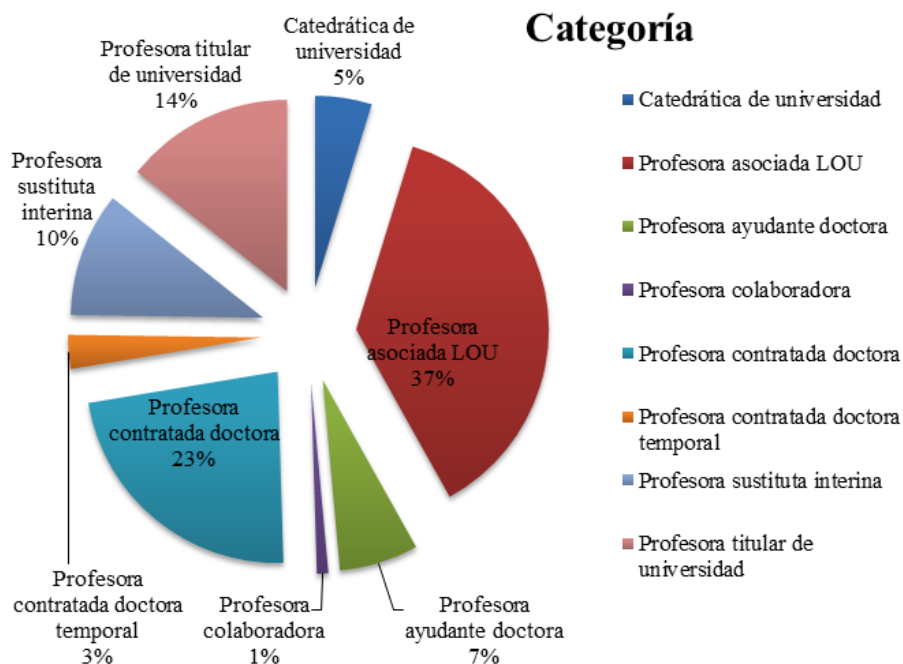
8.9.2. Categorías de PDI

Los datos a los que se ha tenido acceso muestran una mayor presencia de mujeres en las categorías de PDI contratado laboral que en las categorías de PDI funcionario:

Tabla 8.9.2.1. Presencia de mujeres según las categorías de PDI

Catedrática de universidad	5
Profesora asociada LOU	39
Profesora ayudante doctora	7
Profesora colaboradora	1
Profesora contratada doctora	24
Profesora contratada doctora temporal	3
Profesora sustituta interina	11
Profesora titular de universidad	15

Gráfico 8.9.2.1. Presencia de mujeres según las categorías de PDI

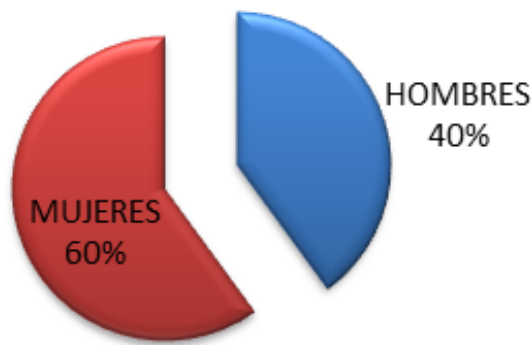


8.9.3. Órganos de gobierno o dirección

Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad Pablo de Olavide y de sus departamentos, se aprecia una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre sus órganos de gobierno:

Universidad Pablo de Olavide	
Cargo	Género
Decana	Mujer
Secretaria	Mujer
Vicedecana de Ordenación Docente	Mujer
Vicedecana de Calidad y Nuevas Tecnologías	Mujer
Vicedecano de Relaciones Internacionales y Movilidad	Hombre
Vicedecano de Prácticas y Orientación Profesional	Hombre
Director del Departamento de Derecho Público	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Público	Mujer
Director del Departamento de Derecho Privado	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Privado	Mujer
Hombres	4
Mujeres	6
Total	10

Estos datos muestran una presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno, aunque con mayor predominio de mujeres:



8.10. Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla

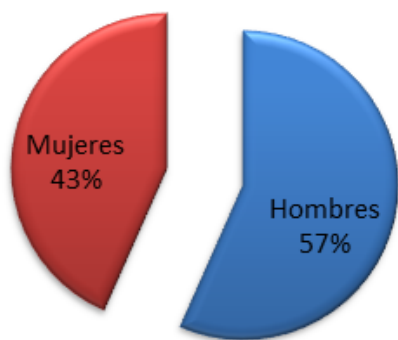
8.10.1. Censo

Los datos sobre el PDI de esta facultad a los que se ha tenido acceso arrojan una presencia equilibrada de mujeres y hombres:

Tabla 8.10.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Sevilla)

Hombres	154
Mujeres	118
Total	272

Gráfico 8.10.1.1. Mujeres y hombres en el PDI de la Facultad de Derecho (Universidad de Sevilla)



8.10.2. Categorías del PDI

No ha podido analizarse esta parte porque la información a la que se ha podido acceder, que ha sido la disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla, no recoge esta descripción en relación a todo su profesorado.

8.10.3. Órganos de gobierno o dirección

Según la información disponible en la página web de la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla y de sus departamentos, muestran solo la presencia de un 36 % de mujeres en sus órganos de gobierno.

Tabla 8.10.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Sevilla)

Universidad de Sevilla	
Cargo	Género
Decano	Hombre
Secretaria	Mujer
Vicedecano de Ordenación Académica	Hombre
Vicedecana de Docencia y Calidad	Mujer
Vicedecana de Másteres y Prácticas Externas	Mujer
Vicedecano de Investigación y Doctorado	Hombre
Vicedecano de Relaciones Internacionales y Movilidad	Hombre
Vicedecano de Relaciones Institucionales	Hombre
Director del Departamento de Ciencias Jurídicas Básicas	Hombre
Director del Departamento de Derecho Administrativo	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Administrativo	Mujer
Directora de Departamento de Derecho Civil y Derecho Internacional Privado	Mujer
Secretario del Departamento de Derecho Civil y Derecho Internacional Privado	Hombre
Director del Departamento de Derecho Constitucional	Mujer
Secretaria del Departamento de Derecho Constitucional	Mujer
Directora del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Hombre
Secretario del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	Hombre
Secretario del Departamento de Derecho Financiero y Tributario	Hombre
Director de Departamento de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales	Hombre
Secretario del Departamento de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales	Hombre
Director del Departamento de Derecho Mercantil	Hombre
Secretario del Departamento de Derecho Mercantil	Mujer

Universidad de Sevilla	
Cargo	Género
Directora del Departamento de Derecho Penal y Ciencias Criminales	Mujer
Secretario del Departamento de Derecho Penal y Ciencias Criminales	Hombre
Director del Departamento de Derecho Procesal	Hombre
Secretaria del Departamento de Derecho Procesal	Mujer
Director del Departamento de Filosofía del Derecho	Hombre
Secretario del Departamento de Filosofía del Derecho	Hombre
Hombres	18
Mujeres	10
Total	28

Gráfico 8.10.3.1. Mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho (Universidad de Sevilla)



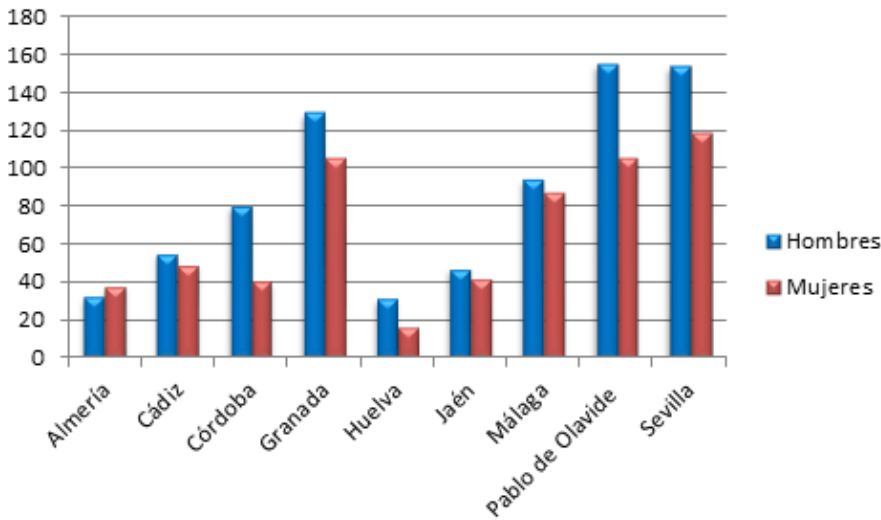
8.11. PDI Facultades de Derecho de las Universidades públicas andaluzas

De manera conjunta, en el PDI de las universidades públicas andaluzas se aprecia una menor presencia de mujeres:

Tabla 8.11.1. PDI facultades de Derecho de las universidades públicas andaluzas

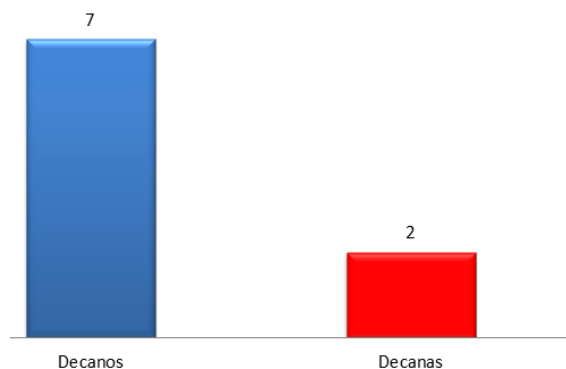
Universidad	Hombres	Mujeres
Almería	32	37
Cádiz	55	49
Córdoba	80	40
Granada	129	105
Huelva	31	16
Jaén	47	42
Málaga	94	87
Pablo de Olavide	155	105
Sevilla	154	118
Total	777	599

Gráfico 8.11.1. PDI facultades de Derecho de las universidades públicas andaluzas



Sin embargo, la mayoría de las facultades de Derecho siguen contando con un decano al frente, excepto las de Jaén y Pablo de Olavide, que cuentan con decanas:

Gráfico 8.11.2. Decanas y decanos de las facultades de Derecho de las universidades públicas andaluzas



9. Conclusiones

Puede decirse que la presencia de mujeres en las profesiones jurídicas que se ejercen en Andalucía, así como en sus diferentes categorías, muestra una tendencia a la igualdad que aún se resiste en relación a sus órganos de gobierno. En todo caso, hay diferencias entre las profesiones y entre los ámbitos geográficos e institucionales del ejercicio de estas profesiones.

Así, y en relación a las juezas y magistradas, se detecta más o menos una igualdad en su presencia en todos los tipos de juzgados, excepto en Violencia de Género y Juzgados de Primera Instancia e Instrucción, donde son mayoría. Se aprecia también una presencia equilibrada en la participación en órganos de dirección y gobierno en la carrera judicial, salvo en la Sala de Gobierno del TSJ, donde las mujeres son un 36 %. Tampoco hay ninguna mujer en el juzgado decano exclusivo.

En la Carrera Fiscal, la mayor presencia de mujeres que en casos como la provincia de Jaén supera el 70 %, no se refleja en sus órganos de dirección y gobierno, a pesar de que al frente de la Fiscalía Superior de Andalucía hay una mujer.

Presencia equilibrada se da también entre registradores y registradoras, aunque con menos mujeres que hombres y menor presencia también en sus órganos de dirección y gobierno, aun siendo una mujer la decana del Decanato de Registradores de Andalucía Oriental. Es especialmente reseñable cómo en el Decanato de Andalucía Occidental la presencia de las registradoras en sus órganos de gobierno cae a un 24 %.

Menor presencia de mujeres hay en cambio en el notariado de Andalucía: solo un 36 %, siendo Málaga la provincia con menos notarias, solo un 22 %, seguida de Granada con un 24 %. Esta situación va en paralelo también con su presencia en los órganos de gobierno, donde solo alcanzan un 33 %.

Más equilibrada resulta la presencia de letrados y letradas de la Junta de Andalucía, entre 40 %-60 %, que se refleja también sus órganos de dirección.

En cuanto a las profesiones jurídicas liberales, se aprecia una presencia aproximadamente igual de mujeres y hombres en la abogacía andaluza, prácticamente 50 %-50 % que sin embargo no se refleja en los órganos de dirección o gobierno de sus colegios profesionales, con una presencia mayoritaria de hombres, y sin ninguna mujer en las Juntas de Gobierno de los Colegios de Antequera, Huelva y Lucena. Tampoco hay ninguna decana al frente de alguno de estos 11 colegios.

En cuanto a la procura, es el ámbito profesional donde se encuentra una mayor presencia de mujeres, siendo del 75 % en el Colegio de Granada, y del 70 % en Jaén, si bien en la Junta de Gobierno del Colegio de Granada se encuentra una presencia equilibrada de mujeres y hombres, del 50 %-50 %. En la Junta de Gobierno del Colegio de Málaga las mujeres representan el 93 % de sus cargos. Esta mayoría reseñable de procuradoras tampoco se refleja en la composición del gobierno del Consejo Andaluz de Colegios de Procuradores, donde suponen el 38 %.

Finalmente, en el PDI de las Facultades de Derecho de las Universidades Públicas andaluzas se encuentra una presencia equilibrada de mujeres y hombres, excepto en la Facultad de Derecho de Córdoba, donde hay una mayoría de hombres (67 %). Teniendo en cuenta los casos en los que sí se ha podido acceder a las categorías de los PDI (en todas las Facultades excepto las de Sevilla y Huelva), se ha detectado que este equilibrio desaparece en relación a las categorías de profesorado funcionario, donde los hombres son mayoría, sobre todo en la de Catedrático/a de Universidad (en Córdoba por ejemplo representan el 87 %), y especialmente en la de Profesorado Asociado, al que acceden miembros de profesiones jurídicas que se ejercen fuera del ámbito académico. En relación a su órganos de gobierno, se detecta una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las facultades de Derecho de las universidades de Huelva, Jaén, Málaga y Pablo de Olavide, donde se sitúan entre un 40 %-60 %. Es notable en cambio la presencia en los órganos de gobierno de la Facultad de Derecho de Cádiz, donde las mujeres alcanzan el 73 %. Contrasta con esta situación lo que se observa en las facultades de Córdoba, Sevilla y Granada: en la de Córdoba, donde es reseñable la menor presencia de mujeres en su PDI, su presencia en los órganos de gobierno es de un 31 %. En las dos facultades de Derecho más antiguas de Andalucía, Sevilla y Granada, aunque se aproximan a las cifras 40 %-60 % en presencia de mujeres y hombres, las mujeres representan aún un 36 % y un 39 % respectivamente.

Puede concluirse, pues, que excepto en la fiscalía y en la procura, la presencia de mujeres no supera a la de los hombres y no puede hablarse de una feminización de estos sectores profesionales. En todo caso el número de mujeres sigue siendo inferior al de los hombres en los puestos de gobierno y dirección. De las nueve facultades de Derecho andaluzas, solo la de Jaén y la Pablo de Olavide tienen al frente una decana.

II. Las juristas andaluzas hablan de y por sí mismas

Análisis del discurso de las mujeres acerca de su desempeño profesional del Derecho y su desarrollo histórico

Judit Bemibibre Serrano

Se describe a continuación el trabajo empírico diseñado con el fin de lograr el objetivo propuesto en el presente proyecto de analizar la percepción de sí mismas en las mujeres juristas de Andalucía en tanto profesionales del Derecho, y de cómo creen que las perciben los demás; a la vez que determinar si persisten ciertos estereotipos de género en el ejercicio de la disciplina, y si estos se solapan con el estereotipo relativo a lo andaluz.

1. Metodología

1.1. Muestra

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico de tipo incidental dadas las dificultades para acceder a una población que se pretendía muy diversa en edad (desde aquellas mujeres que comenzaron a ejercer la abogacía hace unos 50 años hasta las recién incorporadas por ejemplo al ámbito académico o a la procuraduría), en número de categorías profesionales y tipos de desempeño (magistratura, docencia e investigación, fiscalía...; empleo público, libre ejercicio...), o lugares de origen (con el foco en las mujeres andaluzas, comparar su experiencia y percepción con otras juristas del país o de otros países, en este caso latinoamericanos para mantener la homogeneidad de la lengua). Dicho muestreo se realiza con las investigadoras del proyecto, bien a través del contacto con los Colegios Oficiales de las respectivas disciplinas, bien a través de peticiones personales.

Como criterios de inclusión se establecen el género femenino, un nivel académico mínimo de licenciatura, el ejercicio presente o pasado de cualquiera de las profesiones jurídicas y el castellano como lengua de expresión. Como criterios de exclusión, el no haber alcanzado el grado de licenciada en Derecho o la ausencia de desempeño profesional en el ámbito jurídico.

La muestra final la componen un N de 63, formado por mujeres juristas andaluzas ($n_1=31$), españolas no andaluzas ($n_2=20$) y latinoamericanas ($n_3=12$). Se descartan dos participantes, en un caso por no aparecer en el documento de entrevista su lugar de nacimiento y en el otro por constar únicamente los datos sociodemográficos pero no los biográficos. Y en cuanto a la profesión jurídica desempeñada se recoge información de letradas, fiscales, juezas, procuradoras, militares del Cuerpo Jurídico y académicas de las distintas disciplinas del Derecho.

1.2. Instrumentos

Se diseñó una entrevista semiestructurada con preguntas cerradas de elección múltiple y preguntas abiertas, distribuidas en tres secciones:

1. variables sociodemográficas (dividida a su vez en: a. datos personales y b. datos académicos y laborales);
2. variables relativas a la biografía (con dos áreas: a. vida académica y b. vida profesional);
3. variables vinculadas a las percepciones y experiencias como mujer jurista —véase apéndice III—.

Tras su administración, se procede al análisis de los contenidos mediante la codificación de las respuestas abiertas —véase tabla 1 (1.a, 1.b, 1.c) para el resumen de las variables y su categorización—.

Tabla 1a. Categorización de las variables sociodemográficas

1. Datos sociodemográficos				
Variable		Categorías		
Datos personales				
Origen		Andaluza Española no andaluza Latinoamericana		
Entorno de origen		Urbano Rural		
Lugar de residencia actual				
Lugar de residencia por motivos laborales		Número		
		Nacional Internacional		
Estado civil		Soltera Casada Separada Divorciada Viuda Otros		
De la pareja		Nivel académico	Estudios primarios Estudios secundarios Doctorado Máster	
		Profesión		
		Situación laboral	Empleado/a Autónomo/a Desempleado/a Jubilado/a	
Hijos		Número		
		Edad		
Cuidado de personas dependientes		Número		
		Parentesco		
		Periodo		
Datos académicos y laborales				
Nivel académico		Licenciatura o Grado Doctorado Máster	Fecha	Edad
Otros estudios relacionados con la formación inicial				
Actividad profesional		Académica Letrada Fiscal Jueza/Magistrada Militar (Cuerpo Jurídico) Procuradora		
Situación laboral actual		Empleada Autónoma Jubilada Desempleada		
Años en el puesto actual				
Otras tareas relacionadas con el desempeño jurídico				

Tabla 1b. Variables biográficas y su categorización

2. Biografía			
Variable	Categorías		
Vida académica			
% estimado de mujeres en la licenciatura			
% estimado de profesoras en la licenciatura			
Percepción de discriminación en las aulas	Sexual	Sí/No	
		Tipo	Comentarios sexistas Conductas individuales
	Otras discriminaciones		Clase social Etnia/Origen Orientación sexual Ideología
Percepción de código en el vestir	Sí/No		
	Razones	Clase social Actividades en el aula	
Expectativas vitales y laborales	Ejercer Ejercer y familia Encontrar pareja		
	Compartidas		Sí/No
Reconocimiento de la valía de las mujeres	Sí/No		
	Ámbitos		Académico Carrera posterior Todos
Reacción familiar ante los estudios universitarios	Normativo Obstáculos superables Orgullo		
Otras familiares con estudios universitarios	Sí/No		
Percepción de barreras de acceso para mujeres obreras	Sí/No		
	Razones	Ausencia	Becas Gratuidad Esfuerzo personal
		Barreras	Género Económicas Valores personales
Vida profesional			
Percepción de discriminación en el primer empleo	Sí/No		
	Tipo	Género Capacidad intelectual	
	Figuras	Superiores Iguales Clientes Subordinados	
Empleo acorde a la cualificación entre compañeras	Sí/No/ No todas		
Diferencias por género en el primer empleo	Sí/No		
% estimado de mujeres en el inicio de la profesión			
Superior jerárquica	Sí/No		
	Conductas masculinas en el puesto		Sí/No
	Tipo		Colaboración Hostilidad
Logros profesionales	Producción científica y divulgación Valores feministas Justicia social Ejercicio de la profesión Reconocimiento social Pioneras		

Tabla 1c. Categorías relativas a la experiencia como mujeres juristas

3. Mujer jurista		
Variable	Subcategorías	
Definición como feminista	Sí/No	
	Inspiración en feministas	Marco conceptual Lucha social
	Logros en no feministas	Lucha por la igualdad Igualdad lograda Sin logros
Referentes femeninos	Familia Compañeras Familia y compañeras No necesarios Otros	
Percepción del incremento de mujeres en la disciplina	Sí/No	
	% estimado	
Obstáculos para la promoción profesional de las mujeres	Maternidad Maternidad y rendimiento Sin barreras	
Medidas para la participación igualitaria	Sí/No Desconocimiento Insuficientes o ineficaces	
	Percepción de cambio	Sí/No
	Tipo	Positivos Negativos Insuficientes
Retribuciones económicas iguales a los varones	Sí/No	
	Vinculadas a desempeño	
Atención a las propuestas igual a la de los varones	Sí/No	
Comportamientos ante mujeres jóvenes en el trabajo	Negativos Positivos	
	Relacionados con la precariedad	
Ayudas entre hombres en el puesto	Sí/No	
	Tipo	Informal Votación
Ayudas entre mujeres en el puesto	Sí/No	
Comentarios sexistas en el trabajo	Sí/No	
	Figuras	Hombres Mujeres Ambos
Acoso sexual en el trabajo	Sí/No	
Cuestionamiento personal en el trabajo	Por aspectos biológicos	Sí/No
	Por vida personal	Sí/No
	Aspectos	Maternidad Físico Edad Ideología
Gusto por el trabajo	Sí/No	
	Tipo de satisfacción	Sentido Magisterio Justicia Economía Coste
Legado a la sociedad con el trabajo	Feminismo Valores Justicia social Sin capacidad	

1.3. Procedimiento y análisis de datos

Tras el diseño de la entrevista, las investigadoras integrantes del proyecto contactan con los distintos grupos profesionales vía correo electrónico, a partir de su pertenencia a redes de trabajo nacionales e internacionales y a través de los Colegios Oficiales; en dicho correo se insiste en que quienes reciben tales entrevistas garantizan el anonimato de las participantes con la asignación de un número de caso para cada una de ellas; y se especifica que pueden enviarla a otras compañeras que puedan estar interesadas en cumplimentarla.

En cuanto al análisis de los datos, tras la categorización de las variables se procede al recuento de frecuencias y a la transformación en porcentajes en función del número total de participantes; para la comparación de hipótesis acerca de la distribución de dichas frecuencias se utiliza la prueba χ^2 para muestras independientes con variables discretas y la prueba F de Fisher para las continuas (Scheffe Test como *post-hoc*), en ambos casos con una significatividad de $p < 0,05$. No se considera el uso como factores de las variables con subcategorías con menos de 5 respondentes (i. e., Profesión de las participantes). Se utiliza el Software Statistica 6.0.

2. Resultados

2.1. Variables sociodemográficas

La primera variable sociodemográfica considerada, a partir del contexto general en el que se enmarca el proyecto relativo a las mujeres juristas en Andalucía, es su lugar de nacimiento u *origen*. Así, el 49 % de las participantes son andaluzas, el 32 % españolas no andaluzas y el 19 % latinoamericanas; de la totalidad, la mayoría proceden de *entornos* urbanos, un 90,5 %, y solo el 9 % nacieron en un contexto rural o en municipios pequeños; no se observan diferencias estadísticamente significativas en función del factor Origen — $\chi^2(2,60) = 3,53$ $p = 0,2$ — (figuras 1 y 2).

Figura 1. Origen de las participantes

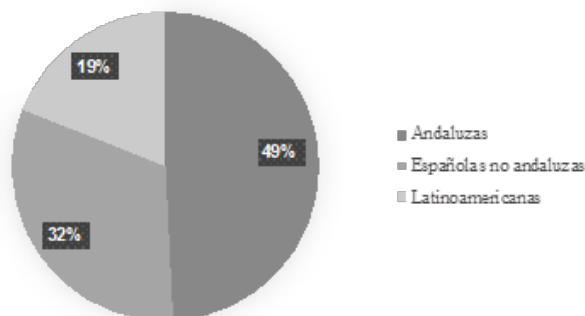
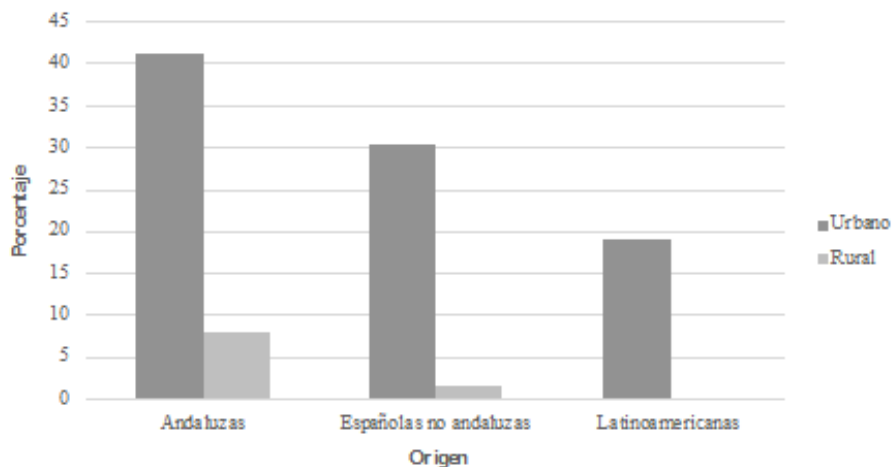
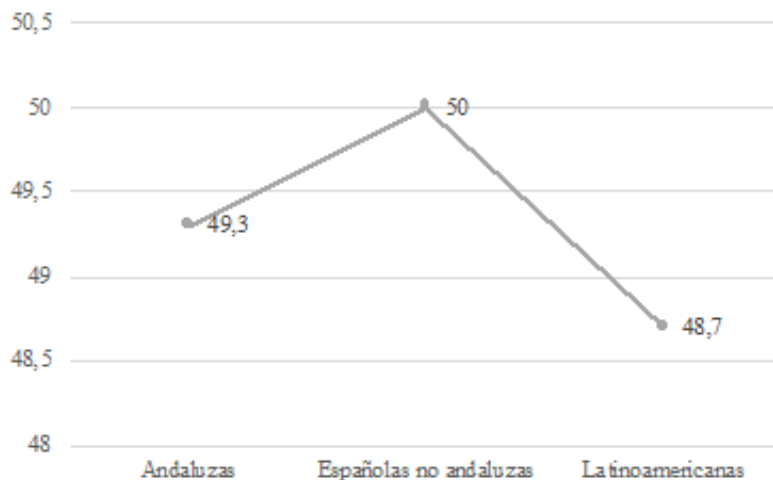


Figura 2. Entornos de origen de las participantes



La media de *edad* de quienes respondieron a la entrevista se sitúa en los 49,4 años (desviación típica —DT— = 9,32, en un rango de 34 a 74 años); tampoco aparecen diferencias estadísticamente significativas a partir de su Origen $F(2,59) = 0,08$ $p = 0,9$ (figura 3).

Figura 3. Media de edad de las participantes



En cuanto al *nivel académico* superado, el 47,6 % son licenciadas, un 27 % doctoras y un 25 % máster en distintas especialidades del Derecho; se encuentran diferencias estadísticamente significativas según su Origen — $\chi^2(2, 60) = 13,65$ $p < 0,01$ —, con un mayor número de licenciadas entre las andaluzas frente al resto de categorías (33,3 %) —figuras 4 y 5—, lo que podría estar ligado a un mayor número de procuradoras entre aquellas. La edad media a la que alcanzan dicho nivel es de 28,9 años (DT = 6,6, en un rango de 22 a 54 años); y también se observan diferencias en función del factor Origen $F(2,57) = 5,4$ $p < 0,01$ entre el grupo de andaluzas y el de latinoamericanas (Scheffe Test Media Cuadrática del Error —MCE— = 37,9 $p < 0,01$), lo que se explicaría por los distintos requisitos de formación para el ejercicio de la profesión entre países, con la exigencia de la especialización de máster en algunos de ellos —figura 6—.

El 42,9 % de las participantes cuenta además con formación complementaria (bien reglada como máster u otros diplomas de especialización, en un 11 % y 12,7 % respectivamente, o no reglada en un 9 %) o está cursando estudios de doctorado (4,8 %).

Figura 4. Nivel académico alcanzado por las participantes

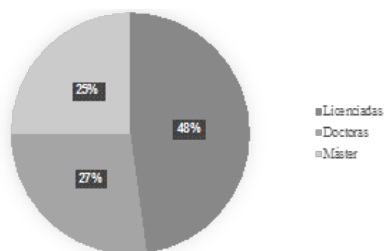


Figura 5. Nivel académico en función del origen de las participantes

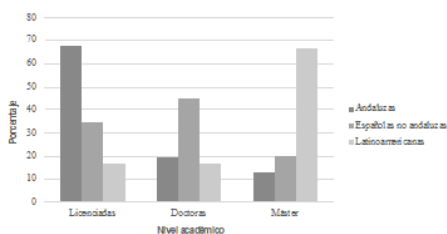
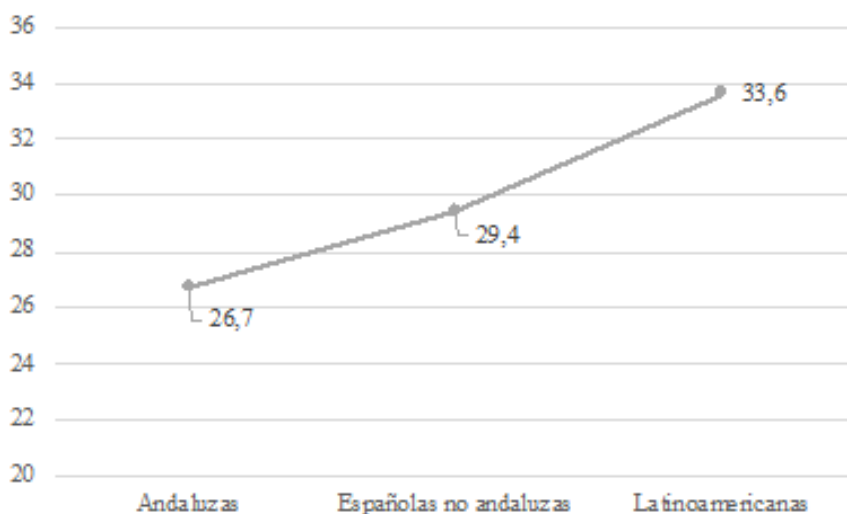


Figura 6. Media de edad a la que las participantes alcanzan el máximo grado académico informado



Respecto a la *profesión* que ejercen o han ejercido, el 41,3 % son procuradoras, un 20,6 % académicas, el 14,3 % letradas, un 9,5 % para juezas y fiscales respectivamente, y un 4,8 % para militares del cuerpo jurídico (figuras 7 y 8). El 34,9 % ha desempeñado otras funciones relacionadas con la profesión, especialmente la docencia universitaria (14,3 %) o la participación en tribunales superiores de justicia (15,9 %) —figura 9—.

Figura 7. Profesión de las participantes

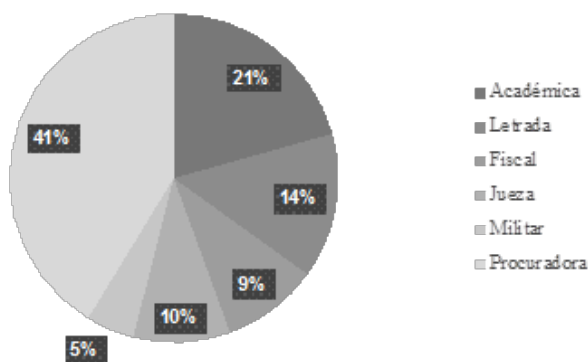


Figura 8. Distribución del principal ejercicio profesional en función del origen de las participantes

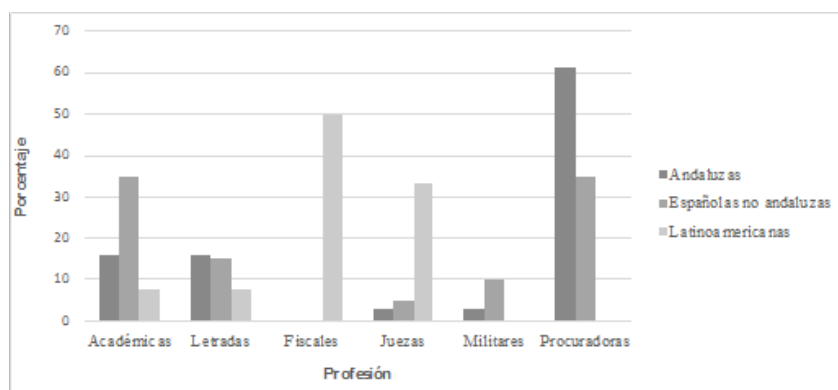
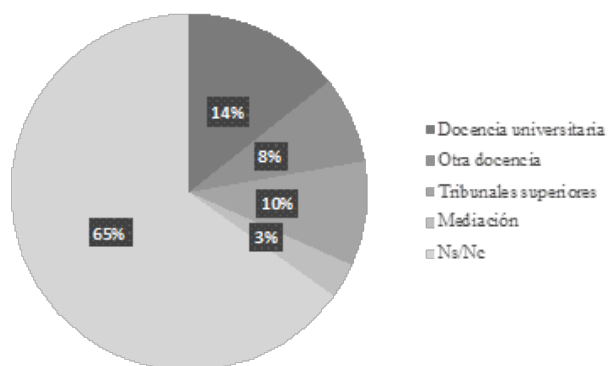


Figura 9. Otras actividades laborales desempeñadas



De ese desempeño profesional, y en cuanto a la *situación laboral actual*, el 51 % son empleadas públicas, el 43 % autónomas o en el ejercicio libre de la profesión y un 3 % jubiladas (figuras 10 y 11).

Figura 10. Situación laboral actual de las participantes

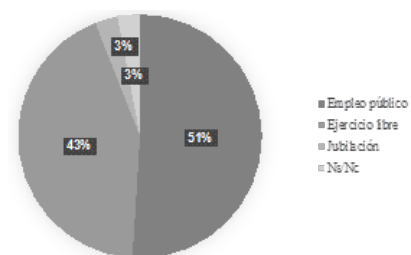
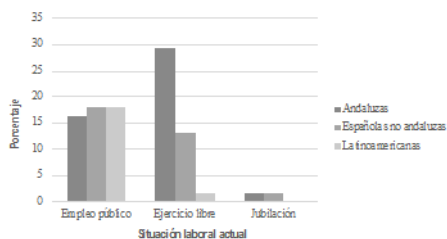


Figura 11. Distribución por origen de las participantes de su situación laboral actual



Sobre el número de lugares de *residencia* en función del trabajo (incluidas estancias de investigación de más de un mes de duración), la mayoría ha vivido en una única ciudad (52,4 %) o dos (19 %), y un 12,7 % en tres o más; en la misma línea, el 76,2 % ha permanecido dentro de su país y el 7,9 % indica haber residido en otros por razones laborales; sin hallarse diferencias en función del Origen ni en el primer caso — $F(2,50) = 0,2$ $p = 0,8$ — ni en el segundo — $\chi^2(2,53) = 0,3$ $p = 0,8$ — (figuras 12 a 15).

Figura 12. Lugares de residencia por motivos laborales

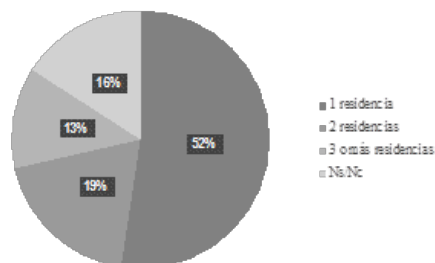


Figura 13. Número de residencias y origen de participantes

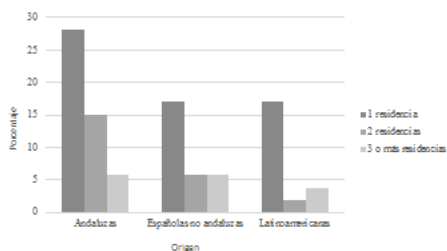


Figura 14. Internacionalización en la residencia por razones de trabajo

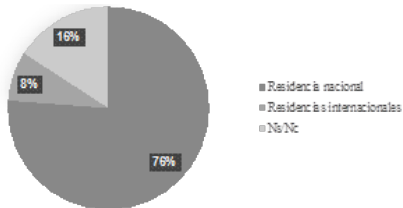
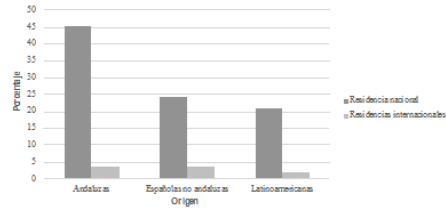


Figura 15. Residencias internacionales en función del origen de la muestra



Respecto al *estado civil*, el 66,7 % está casada, frente a un 17,5 % soltera o un 9 % divorciada, mientras el 3,2 % vive como pareja de hecho, un 1,6 % separada y la misma cifra estaría viuda —figura 16—. Entre las parejas, el 54 % cursaron estudios superiores, un 11 % son doctores y solo el 6 % cuenta con estudios secundarios; en cuanto al desempeño laboral actual, el 23,8 % es empleado público, un 33,3 % trabajador autónomo, estando desempleado el 1,6 % y jubilado el 3,2 % —figuras 17 a 19—.

Figura 16. Estado civil de las participantes

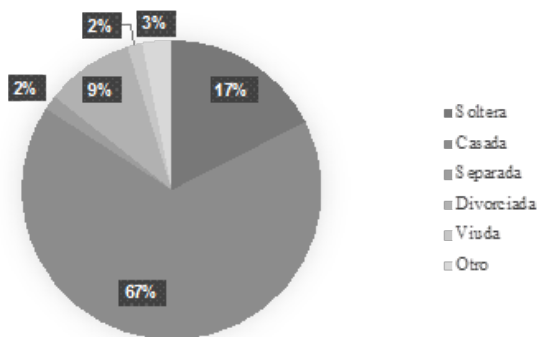


Figura 17. Nivel académico de las parejas de las participantes

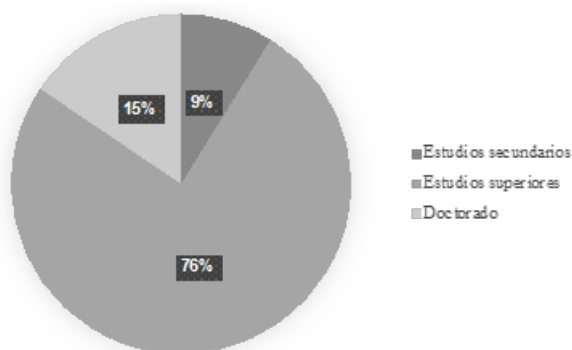


Figura 18. Nivel de estudios de las parejas y origen de las participantes

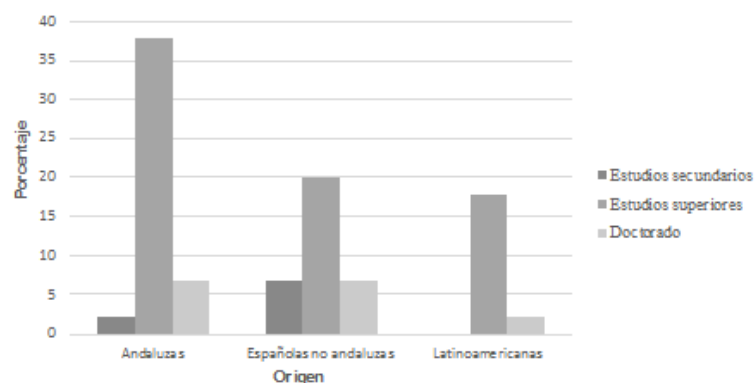
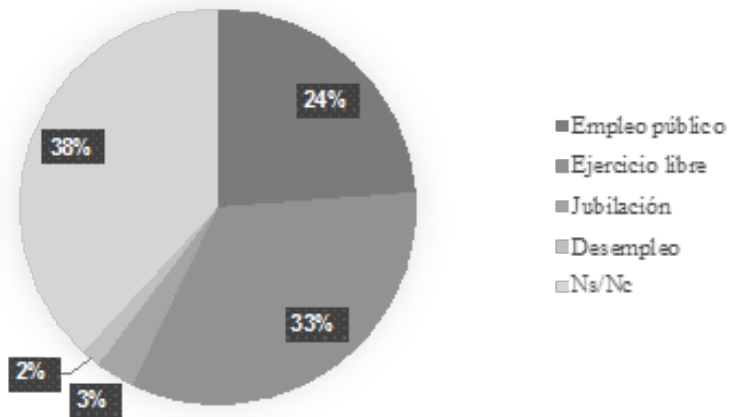


Figura 19. Situación laboral actual de las participantes



El 71,4 % de las participantes son *madres*: el 19 % de uno, un 36,5 % de dos y el 15,9 % de tres hijos, que se sitúan en un rango de edad de entre 5 meses y 43 años; sin diferencias en relación al factor Origen — $F(2,42) = 1,08$ $p = 0,3$ — (figuras 20 y 21). Respecto al *cuidado* de otros familiares o personas allegadas, lo indican 7 de las participantes (11,1 %), sobre todo en relación a uno o a ambos progenitores, pero aclarando que bien compartido con hermanos o limitado a la responsabilidad legal al estar institucionalizados.

Figura 20. Distribución del número de hijos de las participantes

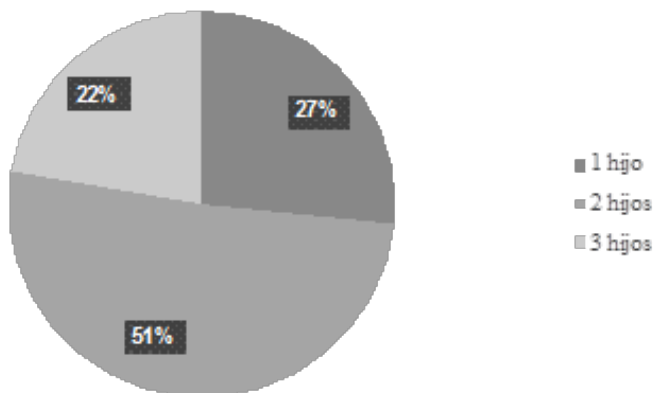
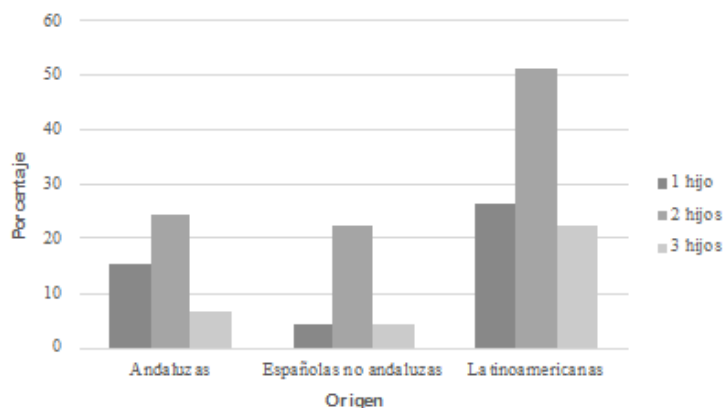


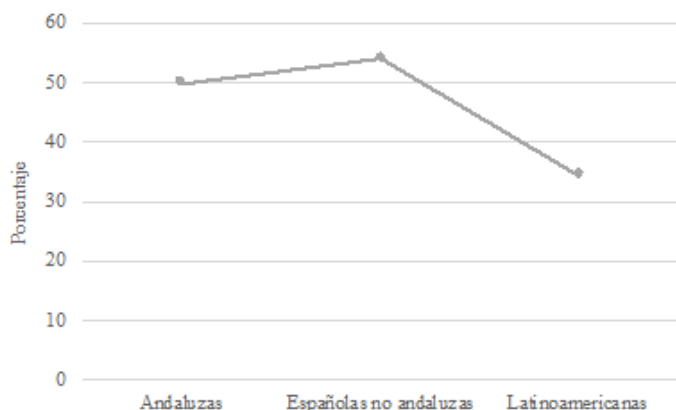
Figura 21. Número de hijos y origen de la muestra



2.2. Variables relativas a la etapa académica de las juristas y estereotipos de género en la vida universitaria

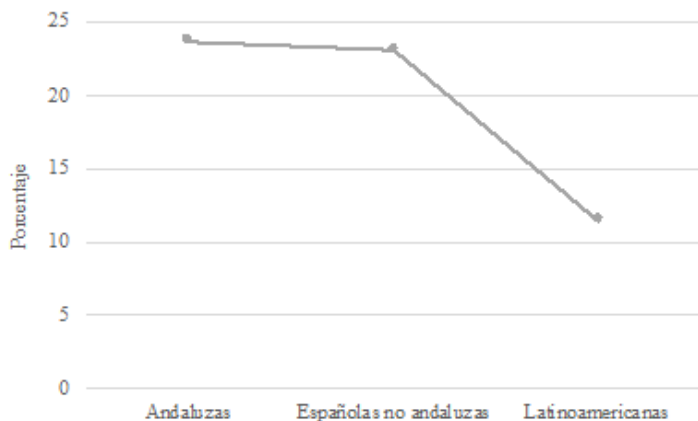
Al analizar la percepción de los estereotipos de género y las conductas discriminatorias en la etapa académica de las participantes, y en relación al porcentaje de *mujeres con las que compartieron aula* en sus años de licenciatura, los datos arrojan una media de un 48 % de estudiantes frente al de los compañeros varones (DT=15,5, en un rango del 10 al 80 %); observándose diferencias significativas en función del factor Origen $F(2,53) = 7,52$ $p < 0,01$ (latinoamericanas tanto frente a andaluzas ($p < 0,01$) como a españolas no andaluzas ($p < 0,01$), siendo en ambos casos menor en aquellas —Scheffe Test MCE = 193,11— (figura 21).

Figura 21. Porcentaje estimado de mujeres en los cursos de licenciatura y origen de las participantes



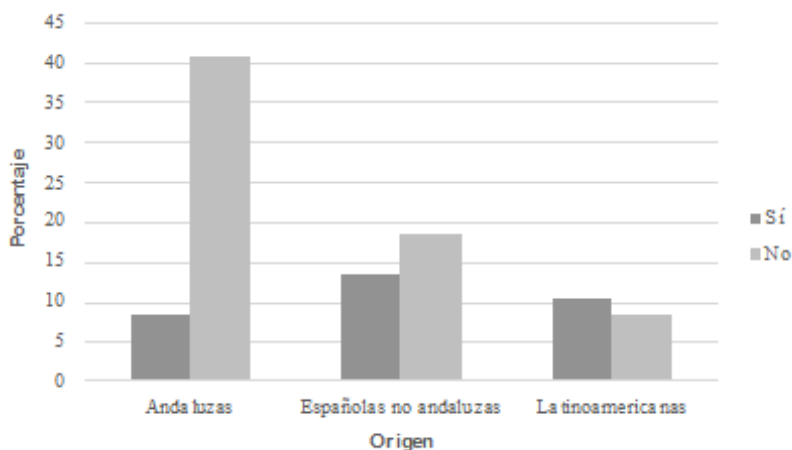
Mientras que sobre el número de profesoras que les impartieron docencia en aquellos momentos, la media se sitúa en el 21,1 % (DT = 18,5 con un rango desde la ausencia total de mujeres al 70 %). Indican, sobre todo las profesionales latinoamericanas, que sí contaron con algunas en el periodo de especialización de máster; también aclaran que, dentro del bajo número, dichas mujeres ejercían labores de docencia práctica o como numerarias pero no eran titulares o catedráticas. No se observan diferencias significativas respecto al factor Origen — $F(2,48) = 1,71$ $p = 0,2$ — (figura 22).

Figura 22. Porcentaje estimado de profesoras en los estudios de licenciatura en función del origen de la muestra



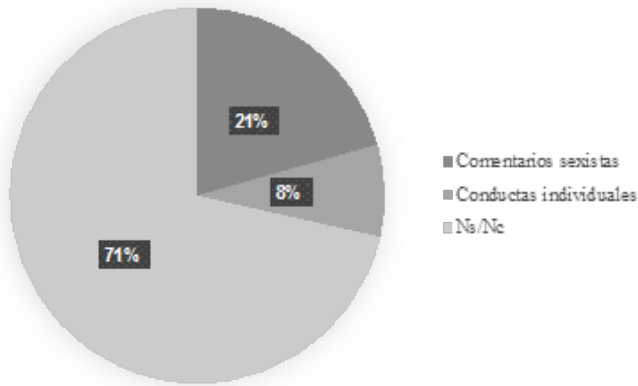
Respecto a los comportamientos discriminatorios en las aulas, y ante aquellos de contenido sexual o machista, refiere haberlos observado un 30,2 % mientras el 63,5 % afirma no detectarlos, y el 1,6 % indica que no tenía elementos en aquel tiempo para identificarlos. No se observan diferencias significativas en función del Origen — $\chi^2(2,57) = 1,01$ $p = 0,6$ — (figura 23).

Figura 23. Percepción de comportamiento discriminatorios por razón de género en el aula según el origen de las participantes



Los comportamientos descritos, aunque con un escaso número de respuestas ($n = 18$), se refieren fundamentalmente a comentarios machistas sobre el papel de la mujer como alumna frente a sus roles tradicionales, aspectos biológicos como la menstruación, sobre la forma de vestir o la capacidad para desempeñarse como estudiante, el lugar que debían ocupar en el aula o bien de seducción (20,6 %); mientras otras los describen como conductas de carácter individual por profesores y profesoras concretos o de carácter generacional (7,9 %); sin diferencias por Origen — $\chi^2(2,15) = 2,01$ $p = 0,4$ — (figura 24).

Figura 24. Tipo de comportamientos de discriminación por razón de género en las aulas



Otros comportamientos discriminatorios durante los estudios de licenciatura asociados a estereotipos fueron detectados por un 17,5 % mientras el 69,8 % tampoco los apreció en este caso; de nuevo con escasas respuestas ($n=12$), destacan sobre todo conductas relacionadas con la clase social (6,3 %) y el origen (la región o la etnia: 4,7 %); el resto serían la orientación sexual, alguna característica física (i. e., llevar gafas), la religión o la pertenencia a una determinada familia (1,6 %, respectivamente). No se aprecian diferencias en función del factor Origen — $\chi^2(2,53) = 1,01$ $p = 0,6$ —.

La mayoría además niega que se compartiera un determinado *código en la vestimenta* (71,4 %), si bien el 22,2 % refiere que sí se apreciaba y que tenía que ver con la clase social (17 %) o que, si bien no prescriptivo, era recomendado para determinadas actividades dentro del aula, por ejemplo, las clases prácticas o en los exámenes a petición de los profesores (14 %). No se detectan diferencias en función del Origen — $\chi^2(2,18) = 3,1$ $p = 0,2$ — (figuras 25 y 26).

Figura 25. Percepción del uso de un código en el vestir en las aulas

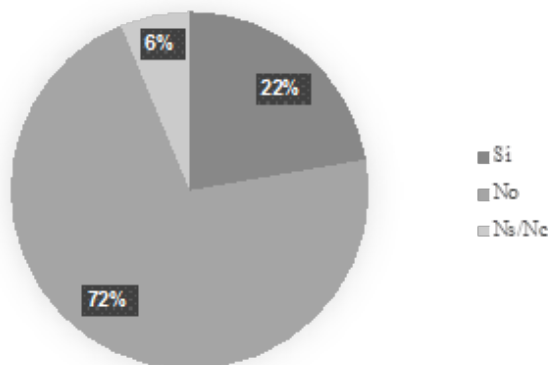
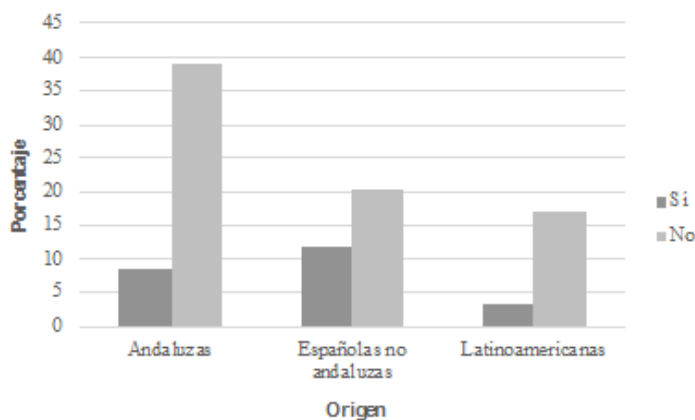


Figura 26. Código en la vestimenta y origen de las participantes



Respecto a las expectativas vitales y laborales que observaron entre las compañeras en los años de estudio de la licenciatura, el 56,6 % de las participantes indica que se centraban en ejercer la profesión o lo concreta en opositar y en lograr la independencia; un 7,9 % aunaba dicho desempeño profesional y tener una familia, mientras que de un 11,1 % refieren que les interesaba encontrar pareja y casarse o simplemente tener un título; no se observan diferencias significativas en función del Origen: $\chi^2(2,44) = 0,4$ $p = 0,8$. El 54 % afirma haberlas compartido entonces y solo el 9,5 % puntualiza que eran diferentes —más centradas en la lucha política o en el desarrollo de aspectos concretos del Derecho, i. e., el Derecho Romano o los litigios—; con diferencias en función del Origen — $\chi^2(2,37) = 12,29$ $p < 0,01$ —figuras 27 a 29—.

Figura 27. Expectativas profesionales y vitales de las compañeras de promoción de las participantes

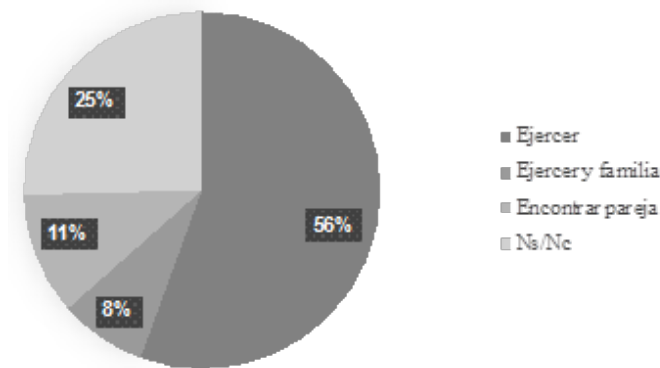


Figura 28. Semejanza en las expectativas vitales y profesionales

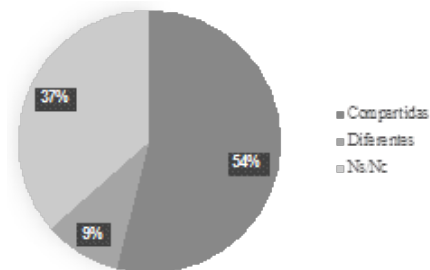
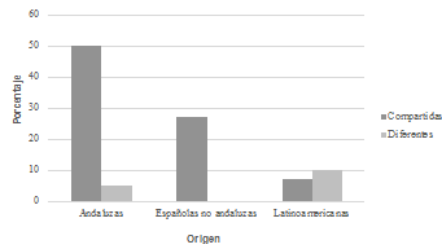


Figura 29. Expectativas comunes y origen de las participantes



En cuanto a la posibilidad de reconocimiento de la valía de las mujeres en esa etapa, el 76,2 % informa de que sí podían obtenerlo, frente al 17,5 % que niega tal posibilidad; sin diferencias por Origen — $\chi^2(2,57) = 0,4$ $p = 0,8$ —. Ese reconocimiento lo centran bien en el ámbito académico en relación a las calificaciones que obtenían igual que los compañeros varones (39,7 %) bien en la incorporación a la vida académica o también a la empresa privada (15,9 %); mientras el 12,7 % afirma que alcanzaban cualquier tipo de reconocimiento y que era igual al de los hombres; se observan diferencias por Origen — $\chi^2(2,41) = 6,54$ $p < 0,05$ — (figuras 30 a 32).

Figura 30. Percepción del reconocimiento acerca de la valía de las compañeras en la etapa universitaria

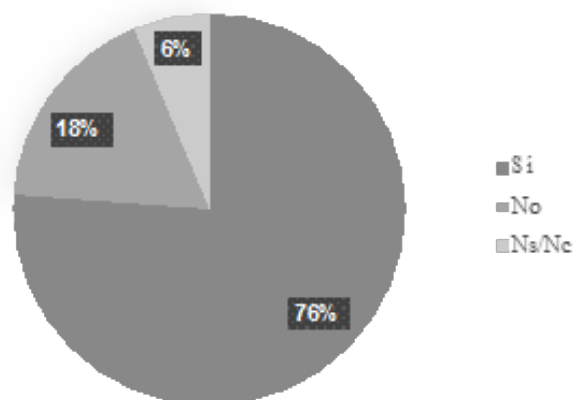


Figura 31. Ámbitos de reconocimiento de las capacidades de las estudiantes

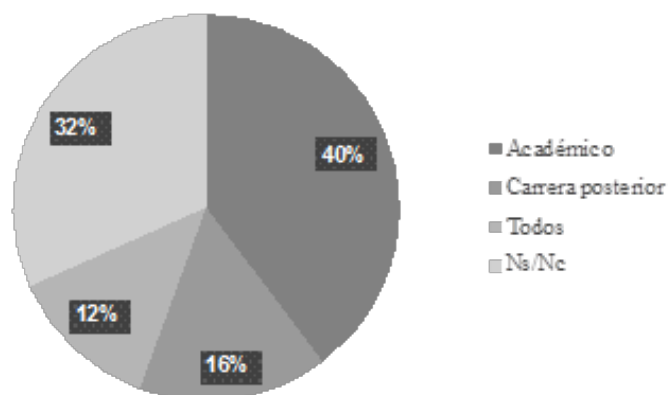
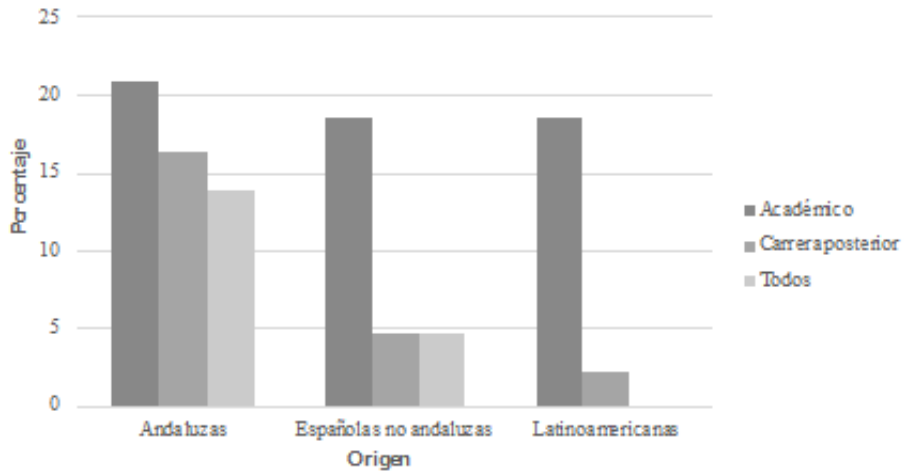
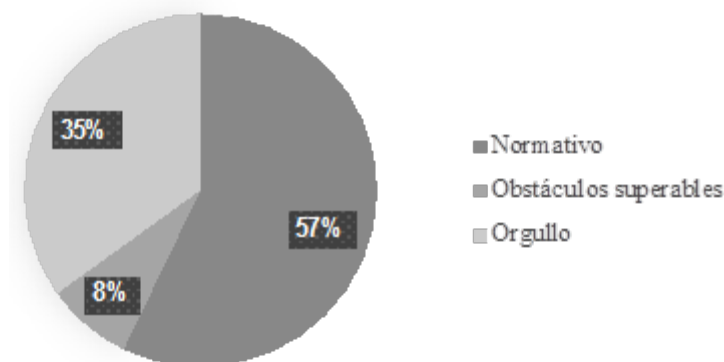


Figura 32. Ámbitos de reconocimiento para las mujeres en las aulas y origen de las participantes



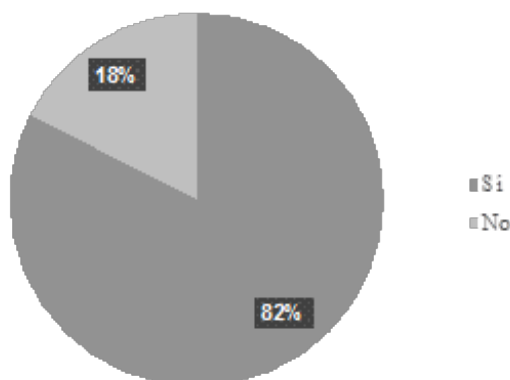
La reacción de la familia a la decisión de estudiar una carrera universitaria la describe la mayoría (57,1 %) como aquello que se esperaba de ellas, incluso en algún caso como la condición para el matrimonio posterior; mientras que otro porcentaje elevado (34,9 %) lo refiere como un acontecimiento que causó la alegría de los padres o de los familiares en general (nombran a los abuelos, por ejemplo) por cuanto suponía el premio a los esfuerzos tanto de ellas mismas como de los progenitores por darles una vida mejor o lograr que fueran mujeres autónomas; solo el 7,9 % indica que aunque les pusieron obstáculos, la oposición fue fácilmente superable; ninguna relata que se negaran de forma absoluta. No se observan diferencias estadísticamente significativas en función del Origen — $\chi^2(2,40) = 4,37$ $p = 0,1$ — (figura 33).

Figura 33. Actitudes familiares ante los estudios universitarios de las mujeres



Y sobre otras mujeres de la familia con estudios superiores, el 82,5 % afirma que lo habían logrado, mientras que en el 17,5 % de los casos no les fue posible; el 7,9 % especifica que incluía a mujeres de una generación anterior a la suya y el 20,6 % a las de su generación, concretando 3 de ellas que eran las primeras en estudiar, a las que siguieron hermanas o primas. No se observan diferencias por Origen — $\chi^2(2,45) = 0,86$ $p = 0,7$ — (figura 34).

Figura 34. ¿Alcanzaron los estudios universitarios otras mujeres de tu familia?



En cuanto a la percepción de si las mujeres que venían del mundo rural o de familias obreras tenían las mismas oportunidades para acceder a la universidad, el 50,8 % afirma que contaban con idénticas posibilidades de estudiar una licenciatura, mientras que el 46 % indica que no disponían de las mismas que las mujeres de clase media y alta o de entornos urbanos; con diferencias en función del Origen — $\chi^2(2,59) = 13,86$ $p < 0,001$ —, entre las andaluzas que reconocen esas mismas oportunidades (37,7 %) y las españolas no andaluzas que refieren lo contrario (18 %). Las probabilidades de un acceso semejante la justifican a partir de la disponibilidad de becas (11,1 %) o de que dicha formación era gratuita (4,8 %), y de que dependía del esfuerzo personal (1,6 %). Para quienes describen obstáculos, destacan los relativos al género, con la preferencia por los varones a la hora de invertir en el futuro de los hijos y con la educación femenina dirigida al cuidado de la familia o al matrimonio (36,5 %), mientras que el 6,3 % se centra en la necesidad de trabajar para contribuir a la economía familiar o en cuestiones económicas y de clase social; un 3,2 % refiere variables individuales relativas al esfuerzo o a los valores personales. No se observan diferencias en función del Origen — $\chi^2(2,9) = 5,6$ $p = 0,06$ en el caso de quienes niegan los obstáculos, ni en el de las que los sostienen — $\chi^2(2,26) = 3,61$ $p = 0,6$ — (figuras 35 y 36).

Figura 35. Igualdad de oportunidades de acceso a la Universidad entre las mujeres de familias obreras o del mundo rural

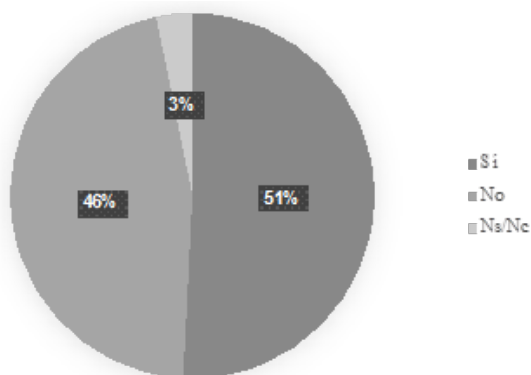
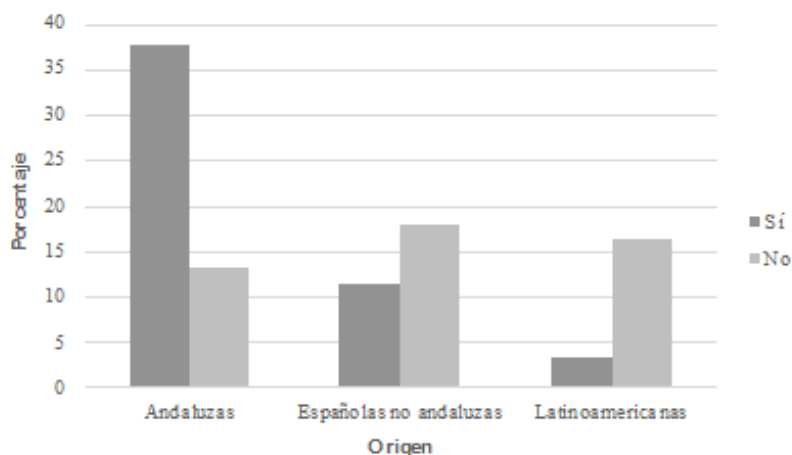


Figura 36. Acceso a la Universidad en las mujeres de familias obreras o del mundo rural y origen de las participantes



2.3. Variables relacionadas con el desempeño profesional y estereotipos sexuales en el ámbito laboral

Ya como profesionales de las distintas disciplinas jurídicas, se les pregunta a las participantes si percibieron discriminación en los inicios de su ejercicio o respecto al acceso al entorno laboral, a lo que el 38,1 % responde afirmativamente y el 55,6 % indica que no lo percibió; sin diferencias en función del Origen — $\chi^2(2,56) = 0$ $p = 1$ —. Los motivos de estos comportamientos discriminatorios los describen relacionados sobre todo con el género (19 %), con comentarios sexistas e incluso acoso sexual o desconfianza en torno a la disponibilidad tras el embarazo, la maternidad o el cuidado de los hijos; el 17,5 % alude a cuestiones relativas al desempeño eficaz por la capacidad intelectual, la experiencia o la juventud, que se traducían en especial en el tipo de tareas asignadas (por ejemplo, administrativas o de menor responsabilidad) y a los puestos a los que se podía optar; sin diferencias por Origen — $\chi^2(2,21) = 4,13$ $p = 0,1$ —. Quienes ejercían dichas conductas basadas en estereotipos serían tanto superiores (11,1 %) como iguales (12,7 %) pero también clientes (4,8 %) y en algún caso alumnos o subordinados (3,5 %) —figuras 37 a 40—.

Figura 37. Percepción de comportamientos discriminatorios sexistas en el primer empleo

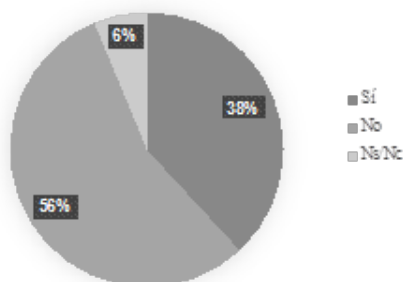


Figura 38. Conductas de discriminación por género y origen de las participantes

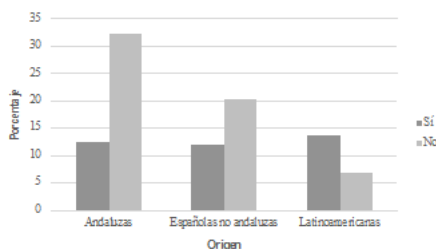


Figura 39. Motivos de los comportamientos sexistas percibidos en el primer empleo

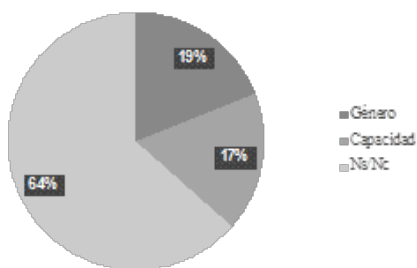
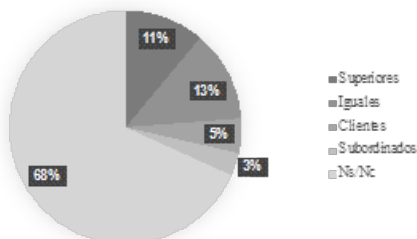


Figura 40. Figuras que ejercieron los comportamientos sexistas en el inicio de la profesión



El 52,4 % considera que sus compañeras obtuvieron en aquel momento empleos acordes con su cualificación, el 7,9 % que no lo consiguieron y el 28,6 % afirma que no todas ellas; sin diferencias por Origen $-\chi^2(2,45) = 0,6$ $p = 0,7$ —. En esta línea, el 57,1 % no observó diferencias en la naturaleza del primer empleo entre hombres y mujeres, debido en algunos casos a estar altamente regulados o por ser función pública; el 20,6 % que sí las detecta enfatiza la dificultad para desempeñar puestos de mayor responsabilidad o respecto a la carga de trabajo (mayor para las mujeres) y las tareas asignadas (menos creativas). No aparecen diferencias en función del Origen $-\chi^2(2,47) = 1,1$ $p = 0,6$ — (Figuras 41 y 42).

Figura 41. Concordancia entre formación y empleo entre las compañeras de las participantes

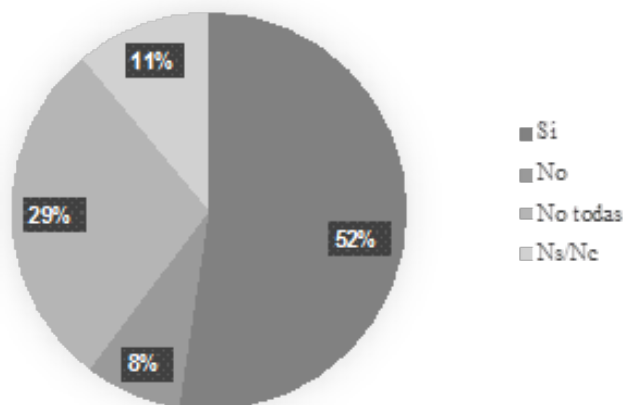
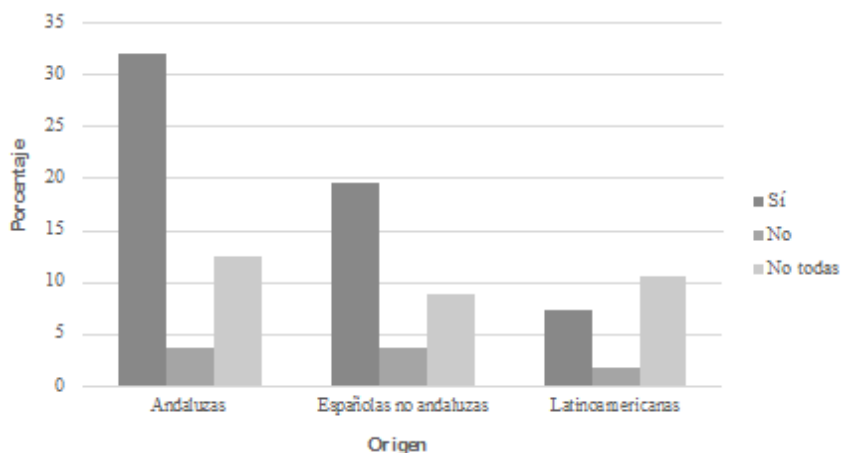
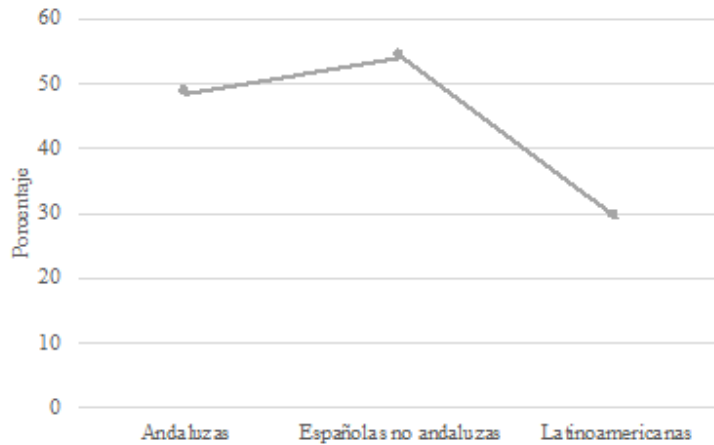


Figura 42. Concordancia entre empleo y formación de las compañeras según el origen de las participantes



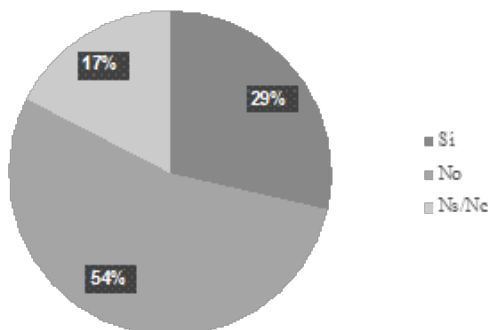
En cuanto al porcentaje de mujeres en el inicio del desempeño de la profesión, la media es del 52 % (DT = 23,8 en un rango del 0 al 90 %), con diferencias en función del factor Origen $F(2,49) = 3,87$ $p < 0,05$ entre españolas no andaluzas y latinoamericanas ($p < 0,05$) —Scheffe Test MCE = 508,17— (figura 43).

Figura 43. Porcentaje estimado de mujeres al inicio de la profesión de las participantes



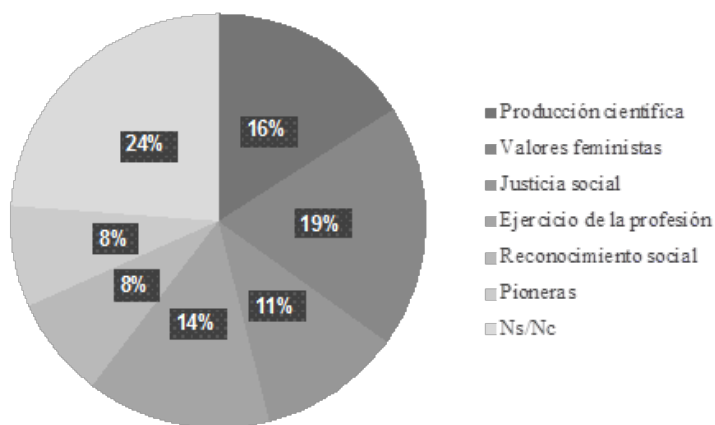
El 54 % de las participantes afirma no haber tenido superior jerárquica en su ejercicio profesional frente al 28,6 % que sí lo refiere; sin diferencias en función del Origen — $\chi^2(2,49) = 2,1$ $p = 0,3$ —; de las cuales el 12,3 % considera que dichas superiores no adoptaron comportamientos tradicionalmente descritos como masculinos para mantenerse o ascender en su puesto y solo el 6 % indica haberlos observado; mientras que el 12,7 % define sus conductas como de colaboración o entrega y el 4 % de hostilidad o competencia; si bien el número de respuestas es muy bajo, ante la escasa experiencia de las componentes de la muestra en esta situación ($n = 12$) —figura 44—.

Figura 44. Experiencia con superiores jerárquicas en el trabajo



Respecto a los logros profesionales destacan los relacionados con la investigación y la promoción de los estudios de género y la creación de redes feministas (19 %); en el 7,9 % de los casos además se sienten orgullosas de haber sido las primeras en alguno de los campos de la disciplina; y en la misma línea se situaría la idea de contribuir a la construcción de un mundo más justo (11,1 %); también describen los relacionados con la producción científica o de divulgación (15,9 %), el haber ejercido la profesión y mantenerse en ella a pesar de las dificultades familiares o los esfuerzos exigidos (14,3 %), y el reconocimiento por parte de compañeros o alumnos (7,9 %). Sin diferencias por Origen — $\chi^2(2,46) = 1,02$ $p = 0,6$ — (figura 45).

Figura 45. Logros profesionales destacados por las participantes



2.4. Variables acerca de valores feministas y profesiones jurídicas

Del total de entrevistadas, el 40 % se define como feminista, a lo que se sumaría un 15,6 % que especifica el significado del término, insistiendo en la igualdad frente a la supremacía de la mujer que afirman se difunde hoy desde los medios de comunicación o en determinados contextos de relación; mientras el 30,2 % niega su vinculación con los valores feministas; un 14,3 % no responde a la pregunta. No se observan diferencias en función del lugar de origen — $\chi^2(2,51) = 1,88$ $p = 0,4$ —. El 34,9 % de las respuestas afirmativas añade además que el feminismo ha contribuido a inspirar su vida y su trabajo, dotándolas de una epistemología y un marco conceptual de referencia para la docencia, la investigación (15,9 %) y para la lucha por un mundo más justo para las mujeres y las personas vulnerables (19 %).

Entre aquellas que se describen como no feministas, el 6,3 % indica que el movimiento ya no es necesario porque la igualdad se ha logrado, mientras el 15,9 % reconoce su lucha en pro del acceso de las mujeres a la educación y al trabajo, incluso en los mismos puestos que los hombres, o la valoración de su labor dentro del hogar y en torno al cuidado; el 7,9 % refiere que no ha supuesto ningún logro o que la igualdad es una cuestión de lucha individual (figuras 46 a 49).

Figura 46. Identidad feminista en las participantes

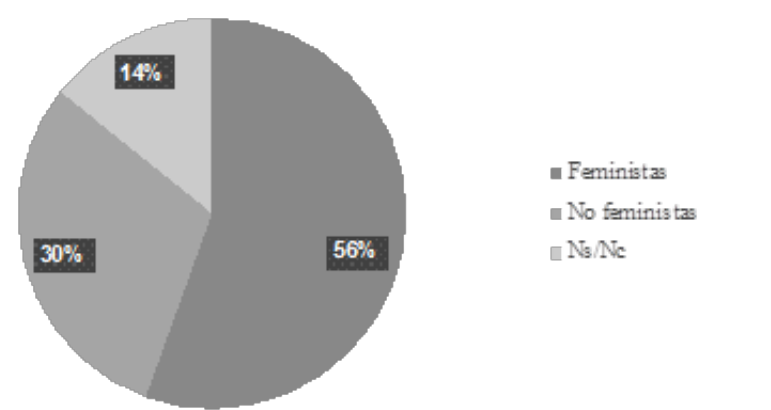


Figura 47. Feminismo y origen de las participantes

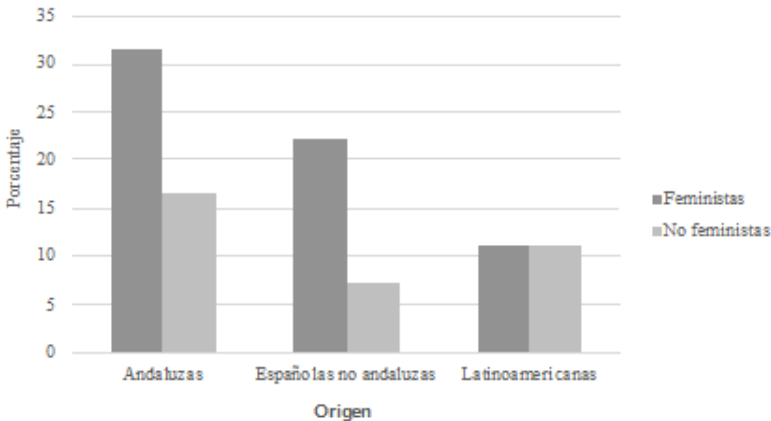


Figura 48. El feminismo como inspiración entre las participantes

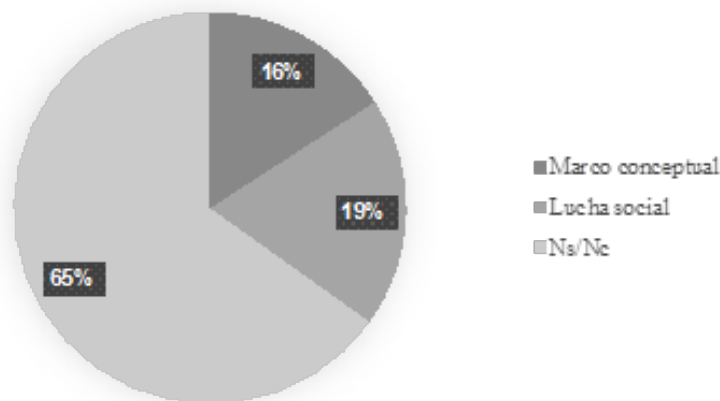
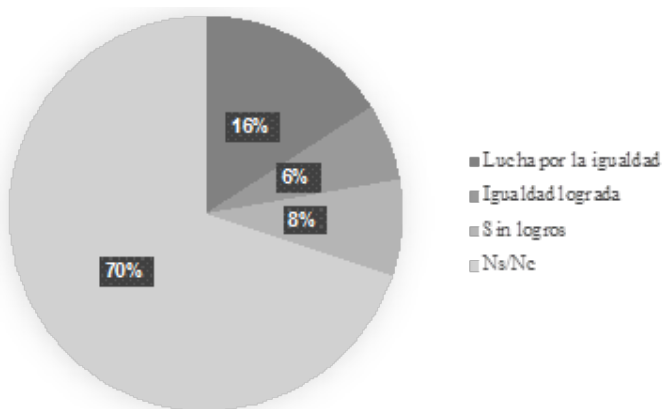
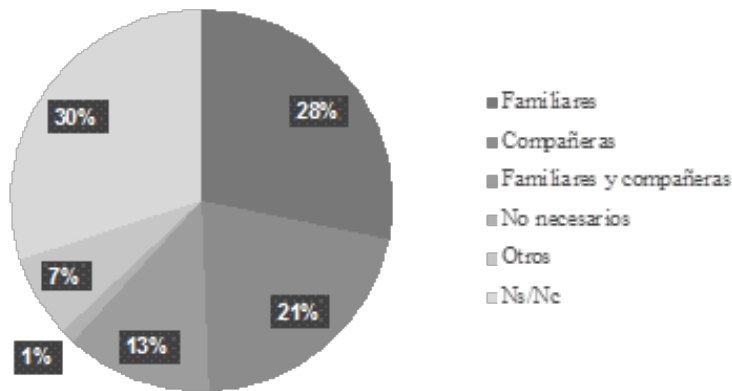


Figura 49. Logros del feminismo según las participantes que no se reconocen como feministas



El 25,4 % de las participantes considera que han sido las mujeres de su familia (especialmente las madres) las referentes para su desempeño vital y profesional; un 19 % nombra a las compañeras que les han guiado a la hora de aprender a ejercer la disciplina, a lo que se sumaría un 11,1 % que aúna ambas influencias, de familiares y de mujeres en el Derecho; un 11,1 % puntualiza que no son necesarios referentes, mientras un 6,3 % refiere otros más generales: muchas mujeres, todas, las luchadoras... o bien una figura histórica concreta como Isabel la Católica (figura 50).

Figura 50. Figuras de referencia vital y profesional entre las participantes



Algunas de las mujeres que las participantes de la muestra nombran como profesoras que marcaron su aproximación al Derecho o como referentes en las distintas profesiones jurídicas ejercidas, y que consideran candidatas a responder a la entrevista que cumplimentan (bien de generaciones anteriores o de la propia) aparecen enumeradas en la tabla 2 —entre paréntesis el número de nominaciones—.

Tabla 2. Mujeres juristas referentes para las participantes en la muestra

Profesoras	Referentes profesio- nales	Generación anterior	Misma generación
Andaluzas			
-Mercedes Moya -Elisa Pérez Vera -Teresa Pérez del Río -Pilar de la Haza -Raquel Bonachera -Belén Iboleón Salmerón	-Ana Rubio Castro (3) -Elena Arce Jiménez -M. Teresa Fernández de la Vega	-Ana Rubio Castro -Patricia Lourenzo -Teresa Pérez de los Ríos -M. Luisa Maqueda Abreu -Cándida Delia Ruiz López -Inmaculada Montalbán -Concepción Sanz -Margarita Robles Fernández -Celsa Pico Lorenzo -Montserrat Comas D' Argemir	-M ^a Isabel Nuñez Paz -Yolanda García Calvente -María Magdalena Martín -Elisa Pérez Vera -M ^a Luisa Espada Ramos -Amalia Montes -Francesca Puigpelat -Mercedes Martín de los Ríos -M. José Rodríguez Orduña, -Rocio Sánchez Sánchez -Gloria Poyatos -Mar Serna Calvo -Esther Erices Martínez -Lourdes García Ortiz -María Lourdes Molina Romero
Españolas no andaluzas			
-María Paz Andrés Sáenz de Santamaría -Manuela Fernández Junquera -Guadalupe Viola -Esperanza Alcaín -Blanca Sillero -Ana Rubio -Concepción Carmona Salgado	-Mar Esquembre Cerdá -María Ángeles Moraga García	-Julia Sevilla Merino (2) -Ana Rubio -Concepción Collado -M. Paz Andrés Sáenz de Santamaría -M. Emilia Casas Baamonde -Teresa Pérez del Río -Julia Sevilla Merino -Manuela Carmona -Cristina Almeida -Francisca Sauquillo -Victoria Abellán Honrubia -M. Teresa Fernández de la Vega -Carme Chacón -María Soteras Mauri -Lourdes Arastey Sahún -Encarnación Roca Trías	-Julia Sevilla Merino -María Luisa Balaguer -Yolanda Gómez -Mar Esquembre Cerdá (2) -Teresa Freixes -Concha Roldán Panadero -Asunción Ventura Franch -Ana Marrades Puig -Concepción Torres Díaz -Carolina Martínez Moreno -María Ángeles Moraga García -Olga Fuentes Soriano -Elena Reig Cruañez -Catalina Alcázar Soto -Paloma Casacales Bernabeu -Lourdes Arastey Sahún -Amparo Garrigues Giménez -Carolina Martínez Moreno -Nuria Pumar Beltrán -Gloria Poyatos -Cristina Nadal Gilabert -Berta Aparicio Serrano -M. Jesús Oliveras Crespo
Latinoamericanas			
	-Transito Amaguaña (2) -Matilde Hidalgo Navarro (2) -Alda Facio -Marcela Lagarde -Paulina Aguirre Suárez -Luzmila Rodríguez Arroyo -Silvia Amores -Silvia Saritama -Manuela Saenz	-Lorgia González -Mariana Yépez Andrade (3) -Bella Castillo -Paulina Aguirre -Aide Alvarado -Graciela Yépez	-Patricia Pacheco -María Judith Mora -Ariadna Reyes -Paulina Moncayo -Bella Castillo -Thalia Maldonado -Sara Tandazo -Karina Castillo

La mayoría de las participantes percibe un incremento en la proporción de mujeres dentro de su disciplina (68,3 % frente al 3,2 %); esta cifra alcanzaría una media del 58,4 % (DT = 15,8 en un rango desde el 20 % a un 100 %), superando así la de hombres; sin diferencias relativas al factor Origen — $F(2,45) = 2,39$ $p = 0,1$ — (figuras 51 y 52).

Figura 51. Percepción del incremento de mujeres en la profesión

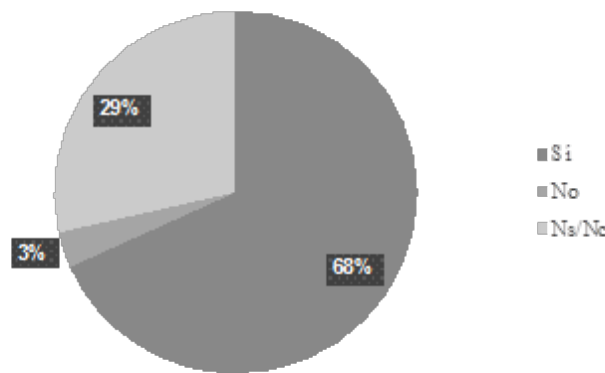
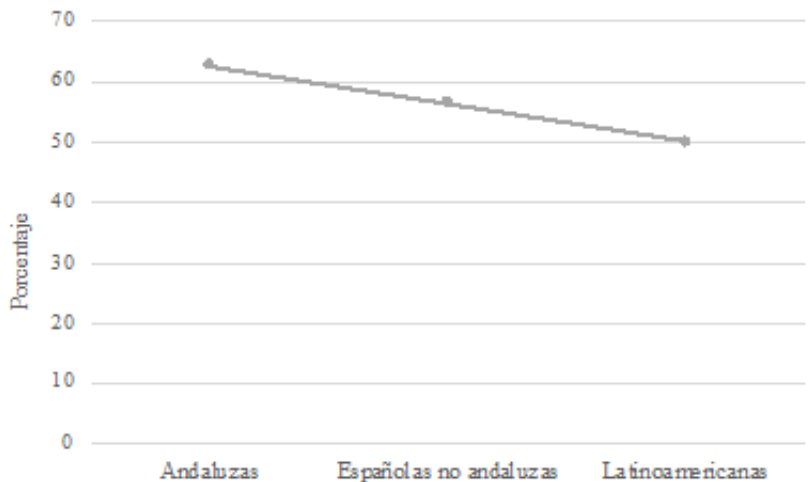
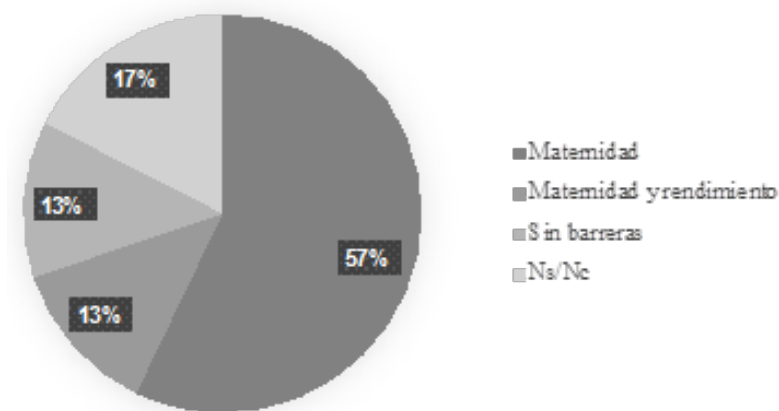


Figura 52. Porcentaje estimado de mujeres actualmente en la profesión y origen de las participantes



En cuanto a las barreras que perciben de cara a la promoción de las mujeres, un 57,1 % se centra en la maternidad y en la conciliación con la vida personal y familiar, a lo que un 12,7 % le añade la necesidad de mejorar el rendimiento en el trabajo por ejemplo con estancias en otros países, o el obstáculo que supondría el tema de investigación elegido (en este caso, los estudios de género); un 12,7 % indica que no habría barreras al menos en la función pública o bien porque el ejercicio liberal permite organizar horarios; no aparecen diferencias significativas por Origen — $\chi^2(2,49) = 2,99$ $p = 0,2$ — (figura 53).

Figura 53. Barreras para la promoción profesional percibidas entre las mujeres juristas



Acerca de las medidas que puedan fomentar la participación igualitaria de las mujeres en la vida pública y laboral, el 30,2 % de las entrevistadas indica que no se cuenta con ellas, a lo que se suma un 7,9 % que las considera insuficientes, poco eficaces o solo respetadas en la función pública pero no para las autónomas que han de organizar su trabajo a partir de sus necesidades de conciliación; el 20,6 % afirma que las mujeres hoy sí cuentan con esas medidas; un 19 % atribuye el desconocimiento de este dato debido a su edad. No aparecen diferencias significativas en función del Origen — $\chi^2(2,46) = 4,06$ $p = 0,1$ —.

Si bien el 31,7 % ha percibido cambios en tales medidas (lactancia, permiso por paternidad, ley de cuotas; especialmente el ámbito público), el 15,9 % indica que esos cambios no se han llegado a producir; con diferencias en función del Origen— $\chi^2(2,28)$

= 10 $p < 0,01$ — entre las andaluzas que los niegan y las españolas no andaluzas y las latinoamericanas que los detectan (33,3 % frente al 0 % respectivamente) —figuras 51 y 52—. En relación a la dirección de tales cambios, el 30,2 % los considera insuficientes (medidas solo utilizadas por las mujeres, para empleadas por cuenta ajena, en las grandes ciudades o sin una verdadera transformación cultural e ideológica), el 14,3 % insiste en sus aspectos positivos (ej., conciliación); algunas puntualizan que pueden afectar negativamente a las mujeres que se acogen a las mismas frenando su carrera (3,2 %) —figuras 54 a 57—.

Figura 54. Medidas para el fomento de la participación social igualitaria entre las profesionales juristas

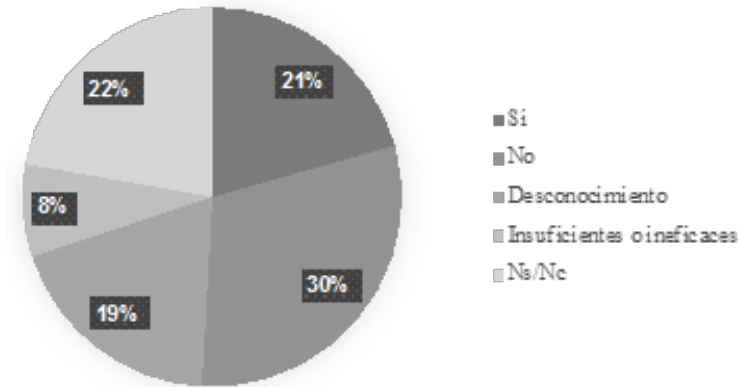


Figura 55. Percepción de cambio en las medidas que fomentan la participación social igualitaria en las mujeres

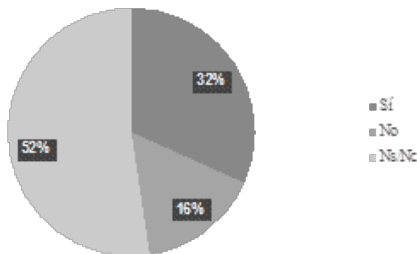


Figura 56. Medidas para la participación igualitaria de las mujeres y origen de las participantes

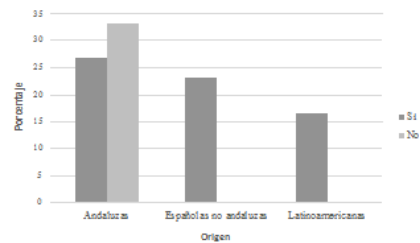
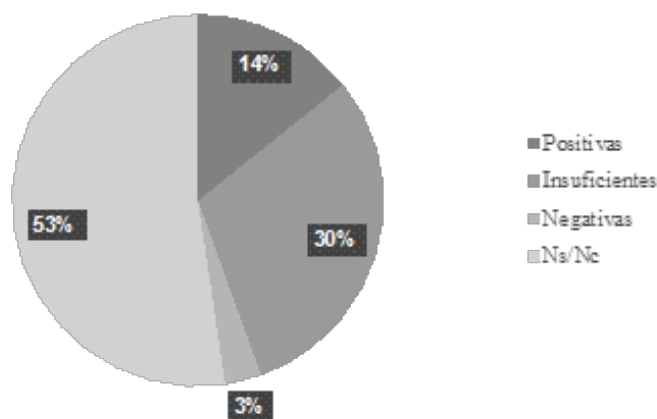
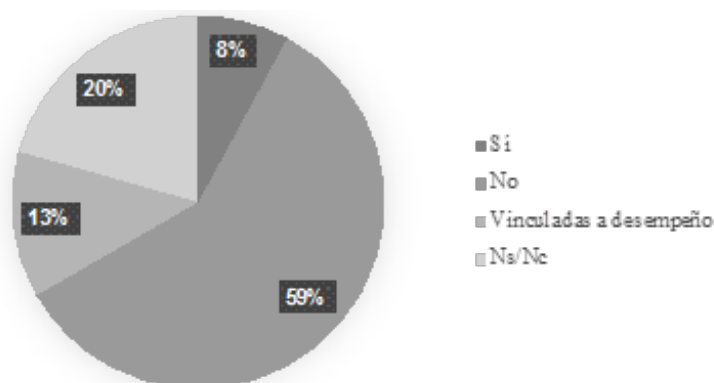


Figura 57. Valoración de las medidas actuales para el fomento de la participación igualitaria de las mujeres en la sociedad



El 58,7 % no ha observado diferencias en las retribuciones económicas entre hombres y mujeres en su entorno profesional, aunque algunas aclaran que es debido a que esas distinciones no se darían en la función pública o porque el beneficio monetario está sometido a regulación en la disciplina; de manera que un 12,7 % especifica que sí aparecerían las discrepancias cuando están ligadas al desempeño de puestos de superior categoría o derivan de una disponibilidad mayor de tiempo y recursos (ej. impartir conferencias, cursos, si estos son internacionales...); a lo que se sumaría un 7,9 % que reconoce haber observado dichas diferencias; el factor Origen no arroja datos significativos — $\chi^2(2,47) = 5,79$ $p = 0,06$ — (figura 58).

Figura 58. Percepción de las diferencias en las retribuciones económicas entre profesionales mujeres y hombres



Un 57,1 % reconoce que las mujeres reciben la misma atención en sus propuestas e iniciativas y que se les escucha de manera similar a los hombres, mientras el 25,4 % lo niega; no aparecen diferencias significativas por Origen — $\chi^2(2,50) = 1,47$ $p = 0,4$ — (figura 59). En esa misma línea, afirman que han percibido comportamientos negativos (desconfianza, infravaloración o actitudes de superioridad) respecto a las mujeres más jóvenes o a las que ocupan puestos de menor jerarquía un 31,7 % de entrevistadas frente a aquellas que indican que se les trata en términos de igualdad (25,4 %) o que ese trato negativo es igual al de los varones en condiciones de precariedad laboral (8 %); no se observan diferencias en relación al Origen — $\chi^2(2,40) = 0,69$ $p = 0,7$ — (figura 60).

Figura 59. Atención y escucha a las propuestas de las mujeres en relación a los hombres en el ámbito laboral

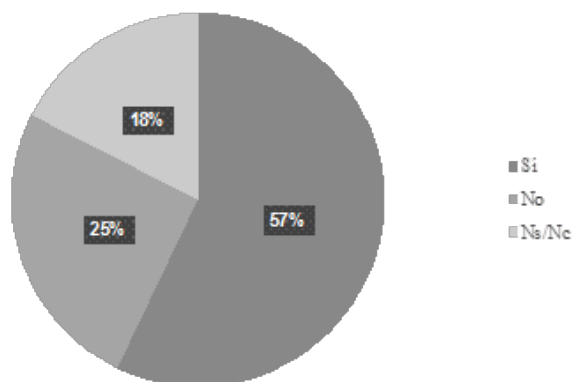
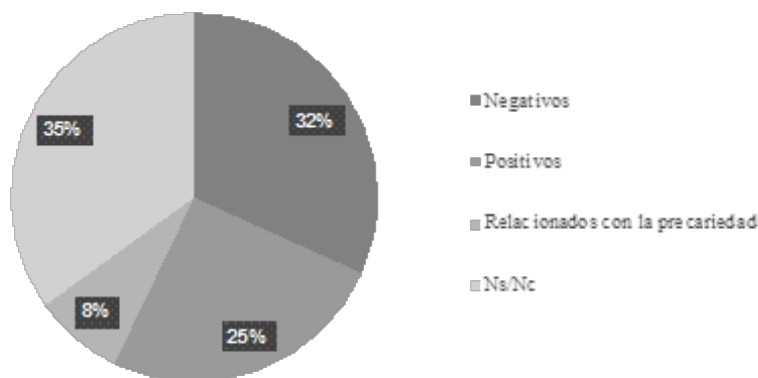


Figura 60. Comportamientos ante las mujeres más jóvenes o en puestos jerárquicos inferiores



Está de acuerdo con la idea de que los hombres se ayudan entre sí para ascender el 50,8 % de la muestra frente al 17,5 % que se considera en desacuerdo. La forma de ayudarse según el 25,4 % sería de manera informal o mediante redes, y el 6,3 % indica que se da cuando es posible la votación para cargos de superior categoría (figuras 61 y 62). Respecto a si las mujeres se ayudan en la misma medida, el 36,5 % especifica que no, mientras el 23,8 % afirma que aumentan las referidas redes nacionales e internacionales de apoyo mutuo; en ninguno de los casos se hallan diferencias en función del factor Origen — $\chi^2(2,43) = 1,39$ $p = 0,5$; $\chi^2(2,20) = 1,53$ $p = 0,5$; $\chi^2(2,38) = 1,74$ $p = 0,4$ respectivamente— (figura 63).

Figura 61. Percepción de conductas de ayuda entre hombres para ascender profesionalmente

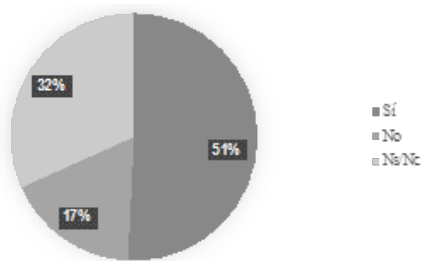


Figura 62. Tipo de ayuda entre hombres en la profesión

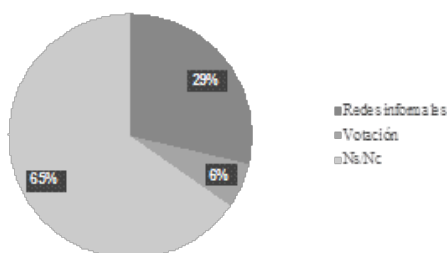
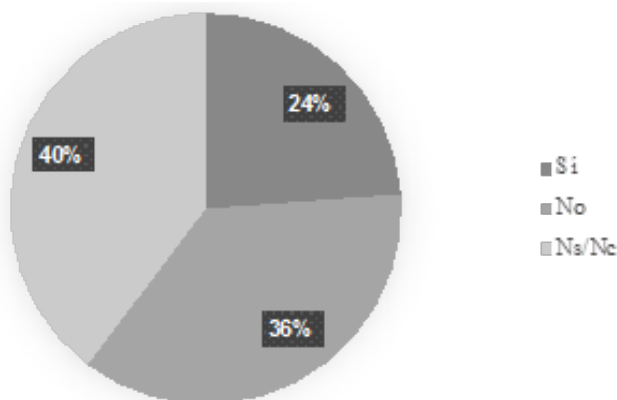


Figura 63. Percepción de los comportamientos de ayuda entre las mujeres en el desempeño profesional



Afirman haber presenciado comentarios y actitudes machistas hacia otras mujeres o hacia sí mismas en el trabajo el 55,6 % de las participantes, frente al 25,4 % que no lo ha observado, sin diferencias por Origen — $\chi^2(2,49) = 1,77$ $p = 0,4$ —. Se indica que dichos comentarios sexistas en el 42,9 % de los casos los emitirían tanto hombres como mujeres, en el 3,2 % solo hombres o solo mujeres, respectivamente (figuras 64 y 65). Asimismo, el 33,3 % refiere que no ha percibido acoso sexual en el ámbito profesional —especificando alguna de las participantes que sería difícil dado el mayoritario número de mujeres, por ejemplo en la procuraduría—; mientras el 30,2 % reconoce considerar que sí existe, indicando en ocasiones que en la misma medida que en otros contextos laborales; de nuevo, no aparecen diferencias relacionadas con el Origen de las entrevistadas— $\chi^2(2,38) = 0$ $p = 1$ — (figura 66).

Figura 64. Percepción de comportamientos sexistas en el trabajo

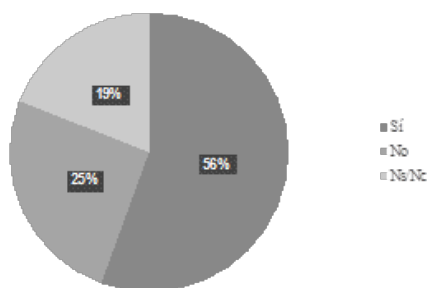


Figura 65. Figuras que ejercen comportamientos sexistas en el trabajo

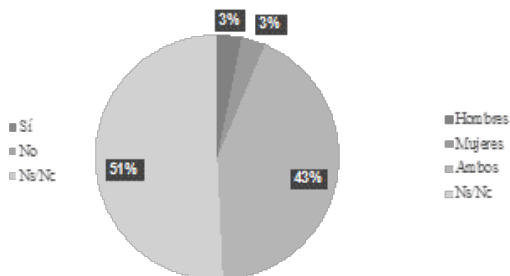
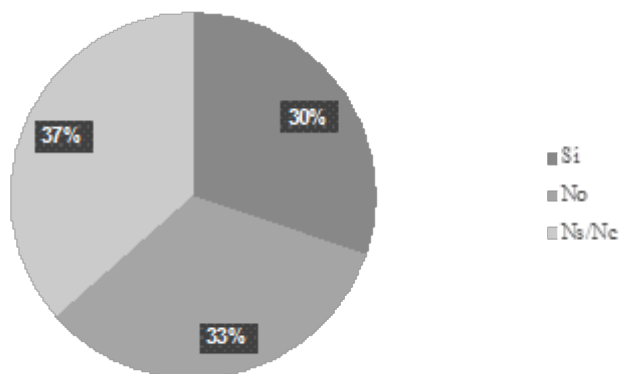


Figura 66. Percepción de acoso sexual en el puesto de trabajo



Respecto a si se han sentido cuestionadas en su profesión por aspectos relacionados con características biológicas (edad, belleza o sexo), el 41,3 % reconoce haberlo percibido y el 33,3 % lo niega; en cuanto a cuestionamientos acerca de la vida personal elegida (tener o no pareja y sus diferentes tipos, ser madre o ejercer cuidados), un 44 % así lo considera frente al 26,9 %; entre estas respuestas destaca la maternidad y la dedicación a los hijos (11,1 %), la edad (6,34 %) o el físico (6,3 %). En ninguno de los dos casos aparecen diferencias estadísticamente significativas en relación con el Origen — $\chi^2(2,41) = 2,54$ $p = 0,3$; $\chi^2(2,16) = 4,64$ $p = 0,09$ respectivamente— (figuras 67 a 69).

Figura 67. Percepción de haber sido cuestionada por aspectos físicos

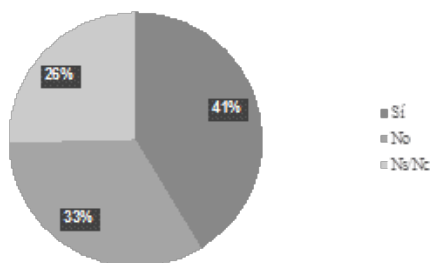


Figura 68. Percepción de ser cuestionada por elecciones vitales

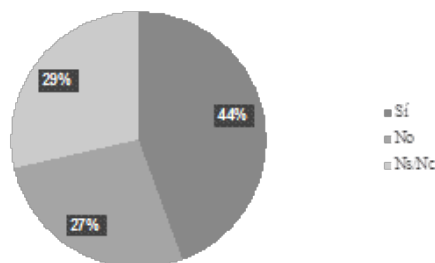
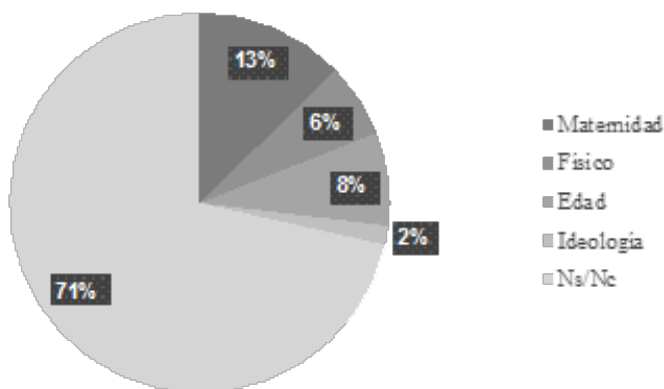


Figura 69. Motivos para el cuestionamiento personal percibido



De entre las participantes, el 74,6 % reconoce que le gusta el desempeño de su profesión y solo el 9,5 % aclara o haber perdido dicho placer (por ejemplo, debido a cambios burocráticos en el ejercicio de la misma) o no haber sido vocacionales de su disciplina; sin diferencias estadísticas en función del Origen — $\chi^2(2,50) = 0,99$ $p = 0,6$ —. En esa línea, el 25,4 % afirma que ejercer su profesión le aporta sentido en diferentes aspectos vitales y laborales: independencia, consecución de las metas propuestas, esfuerzo o realización; el 23,8 % se centra en la idea de trabajar por una sociedad más justa e igualitaria; un 11,1 % focaliza su satisfacción en la docencia, el estudio y la investigación, mientras un 4,85 % lo relaciona con ganancias monetarias y un 4,8 % resalta el coste personal de dicho ejercicio profesional (figuras 70 y 71).

Figura 70. Disfrute en el desempeño de la profesión

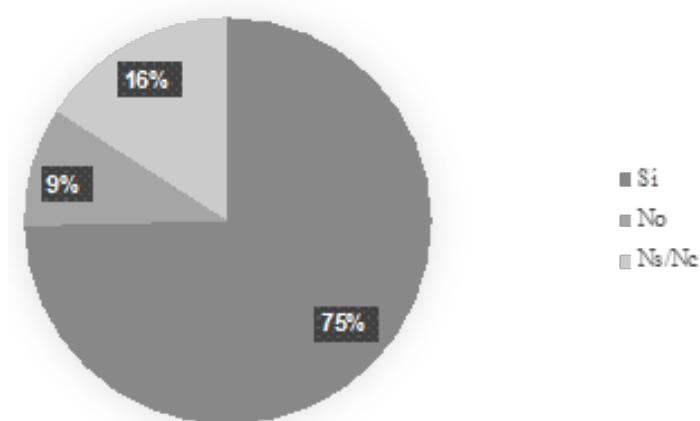
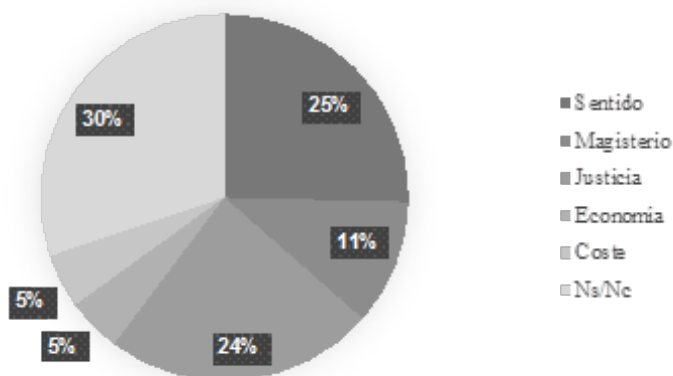


Figura 71. Motivos de satisfacción en el ejercicio profesional



En cuanto al legado que les gustaría dejar a la sociedad con su trabajo, el 23,8 % se centra en valores como el cumplimiento del deber, la dedicación, la honradez o la humanización del Derecho, junto a otro 23,2 % que aspiran a logros relacionados con el feminismo, la igualdad o la equidad; o bien más generales como la construcción de una sociedad justa, con la protección de los derechos de los más vulnerables a partir del ejercicio de las disciplinas jurídicas (15,9 %); algunas no se consideran capacitadas para dejar un legado (3,2 %) —figuras 72 y 73—.

Figura 72. Legado que les gustaría dejar a la sociedad

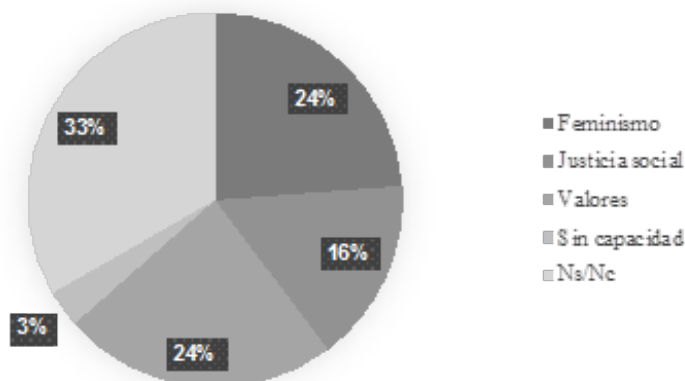
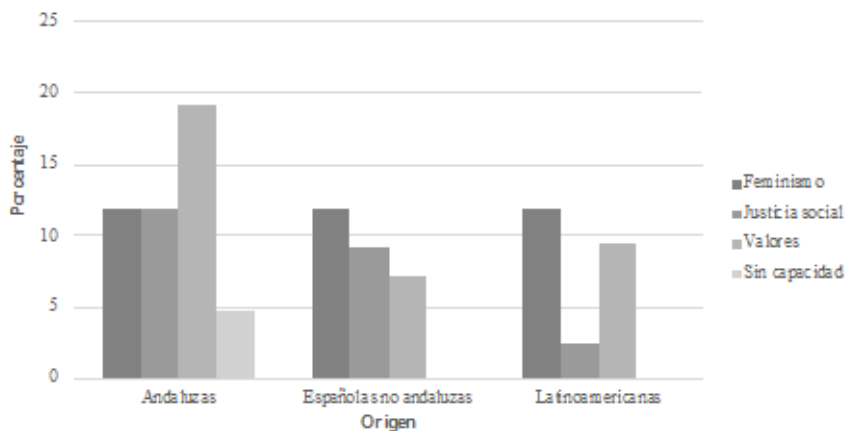


Figura 73. Legado a la sociedad y origen de las participantes



3. Conclusiones

1. Las mujeres juristas de la muestra han percibido y experimentado comportamientos discriminatorios vinculados al género tanto en sus años de estudiantes universitarias como en el posterior ejercicio de la profesión; que dichos comportamientos serán más numerosos o intensos hacia las de menor edad o hacia aquellas que ocupan puestos inferiores en las jerarquías laborales y que, en algunos casos, se superponen a los derivados de la precariedad que compartirían con los hombres; en la misma línea de lo que sucedía con las posibilidades de reconocimiento de la valía intelectual en la etapa académica, que restringen sobre todo al ámbito de las calificaciones para ambos sexos. Por otra parte, indican que las mujeres comienzan a organizarse en redes de ayuda mutua que les facilita el ser escuchadas y atendidas en sus propuestas, con comportamientos solidarios y de entrega a la profesión y a las compañeras.

Respecto a las retribuciones económicas consideran que se mantienen en condiciones de igualdad, en gran medida por ser profesiones reguladas en ese ámbito (i. e., procuraduría) o en el caso de la función pública; sin embargo, destacan que las diferencias aparecerían cuando se ligan a tareas vinculadas a los puestos de superior categoría o a una mayor disponibilidad de tiempo (p. ej., impartir conferencias, cursos, publicación de libros...) de las que suelen beneficiarse los hombres.

2. Más de la mitad de las participantes se define como feminista, aunque algunas de ellas tratan de resaltar los valores ligados a la igualdad frente a lo que consideran un incremento de las ideas más focalizadas en la superioridad de las mujeres; lo describen como un movimiento inspirador al dotarlas de una epistemología y un marco conceptual que les ha permitido desarrollar sus profesiones, tanto en el ámbito investigador y docente como en el de la lucha social, y no solo para con las mujeres sino respecto a cualquier población vulnerable.

Si bien algunas de ellas resaltan los obstáculos que para la promoción en su ámbito de trabajo ha supuesto precisamente el dedicarse a los estudios de género o a la defensa de las mujeres ante situaciones de violencia y de vulneración de sus derechos, la mayoría insiste en que la principal barrera para una participación igualitaria en la sociedad sigue siendo la maternidad y el ejercicio de los cuidados en general. Observan cambios en las medidas que facilitarían dicha igualdad, pero especifican que o bien son insuficientes o ineficaces: sí protegerían a las mujeres que se dedican a la función pública o a las que viven en las ciudades pero menos a aquellas en el libre ejercicio de la profesión que han de continuar recurriendo al concepto de flexibilidad de horarios para conciliar vida personal, familiar y laboral.

Siguen disfrutando no obstante del ejercicio de la profesión jurídica, resaltando la satisfacción que les produce contribuir a la igualdad de la mujer, al fomento de valores democráticos y a la construcción de una sociedad más justa desde el Derecho; lo que a la mayoría les gustaría que además se convirtiera en su legado.

3. En cuanto al origen o lugar de nacimiento de las participantes, no aparece como un factor explicativo generalizado ante estereotipos y comportamientos discriminatorios ligados al género. Conviene resaltar, sin embargo, que se observan diferencias entre andaluzas y españolas no andaluzas a la hora de reconocer que las mujeres de familias obreras o procedentes de entornos rurales disfrutaban de las mismas oportunidades de acceso a la formación universitaria o también ante la idea de la ausencia de cambios en las medidas que favorezcan la igualdad social de las mujeres en el primer grupo; será necesario ampliar la muestra para analizar el efecto que la profesión supondría de cara a estos resultados, que podrían estar mediados por un mayor número de procuradoras de Andalucía y lo que pueda añadir en ambos casos el ejercicio libre de la profesión; pero sobre todo se habrá de recurrir al análisis histórico de las legislaciones y regulaciones de dichas medidas a nivel estatal y autonómico para tratar de explicar dichas diferencias.

4. Los problemas de generalización y el bajo poder explicativo de los resultados se vinculan a la falta de representatividad de la muestra, con un sesgo de respuesta entre las académicas que se caracterizan por su dedicación a los estudios de género y de la mujer, con la mayoría de participantes latinoamericanas pertenecientes a una única región (Ecuador) y a desempeños ligados a la función pública (judicatura, magistratura o fiscalía), la escasa presencia de algunas disciplinas (e. ej., militares, letradas o fiscales) o su total ausencia (ej., registradoras de la propiedad). Se espera que el incremento de dicha muestra en las diferentes áreas geográficas, su ampliación a otros países de Europa y latinoamericanos o para las distintas profesiones jurídicas permitan superar algunas de tales limitaciones y el uso de estas variables como nuevos factores de análisis estadístico; así como que mayores garantías de anonimato o de accesibilidad de la entrevista, por ejemplo a través del diseño de una versión electrónica de la misma, faciliten la participación.

Apéndices

Apéndice I. Normativa sobre capacidad de obrar de las mujeres

Celia Prados García

Leyes que han ido eliminando las limitaciones previstas en el Código Civil, aprobado por Real Decreto de 24 de julio de 1889, en materia de capacidad de obrar de la mujer:

- Ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil (BOE de 25 de abril de 1958)
- Ley de 22 de julio de 1972, de 22 de julio, sobre modificación de los artículos 320 y 321 del Código Civil y derogación del número 3 del artículo 1880 y de los artículos 1901 a 1909, inclusive, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
- Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges. Modificó un total de 57 artículos.
- Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.
- Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.

Tabla recopilatoria

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 21. El español que pierda esta calidad por adquirir naturaleza en país extranjero, podrá recobrarla volviendo al Reino, declarando que tal es su voluntad ante el encargado del Registro Civil del domicilio que elija para que haga la inscripción correspondiente, y renunciando a la protección del pabellón de aquel país.</p>	<p>Art. 21. El matrimonio por sí solo no modifica la nacionalidad de los cónyuges ni limita o condiciona su adquisición, pérdida o recuperación, por cualquiera de ellos con independencia del otro.</p> <p>El cónyuge español sólo perderá su nacionalidad por razones de matrimonio con persona extranjera si adquiere voluntariamente la de ésta.</p> <p>El cónyuge extranjero podrá adquirir la nacionalidad española por razón de matrimonio si expresamente optare por ella, con aplicación de lo dispuesto en el párrafo final del artículo 19 y en el último párrafo del artículo 20.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 22: La mujer casada sigue la condición y nacionalidad de su marido. La española que casare con extranjero, podrá, disuelto el matrimonio, recobrar la nacionalidad española, llenando los requisitos expresados en el artículo anterior.</p>	<p>Art. 22. Perderán la nacionalidad española los que hubieran adquirido voluntariamente otra nacionalidad.</p> <p>Para que la pérdida produzca efectos, se requiere tener veintinueve años cumplidos o dieciocho y hallarse emancipado; haber residido fuera de España, al menos, durante los tres años inmediatamente anteriores, y, en cuanto a los varones, no estar sujetos al servicio militar en período activo, salvo que medie dispensa con el Gobierno.</p> <p>No podrá perderse la nacionalidad española por adquisición voluntaria de otra, incluso por razón de matrimonio, si España se hallare en guerra.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo primero, la adquisición de la nacionalidad de un país iberoamericano o de Filipinas no producirá pérdida de la nacionalidad española cuando así se haya convenido expresamente con el Estado cuya nacionalidad se adquiere.</p> <p>Correlativamente, y siempre que mediare convenio que de modo expreso así lo establezca, la adquisición de la nacionalidad española no implicará la pérdida de la de origen, cuando esta última fuera la de un país iberoamericano o de Filipinas.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 45. Está prohibido el matrimonio:</p> <p>1.º Al menor de edad que no haya obtenido la licencia, y al mayor que no haya solicitado el consejo de las personas a quienes corresponde otorgar una y otro en los casos determinados por la Ley.</p> <p>2.º A la viuda durante los trescientos un días siguientes a la muerte de su marido, o antes de su alumbramiento si hubiese quedado encinta, y a la mujer cuyo matrimonio hubiera sido declarado nulo, en los mismos casos y términos, a contar desde su separación legal.</p> <p>3.º Al tutor y sus descendientes con las personas que tenga o haya tenido en guarda hasta que, fenecida la tutela, se aprueben las cuentas de su cargo, salvo el caso de que el padre de la persona sujeta a tutela hubiese autorizado el matrimonio en testamento o escritura pública.</p>	<p>Art. 45. Está prohibido el matrimonio: (...) 2º. A la viuda durante los trescientos un días siguientes a la muerte de su marido, o antes de su alumbramiento si hubiese quedado encinta, y a la mujer cuyo matrimonio hubiera sido declarado nulo, en los mismos casos y términos, a contar desde su separación legal.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 46. La licencia de que habla el número 1.º del artículo anterior debe ser concedida a los hijos legítimos por el padre; faltando éste, o hallándose impedido, corresponde otorgarla, por su orden, a la madre, a los abuelos paterno y materno y, en defecto de todos, al consejo de familia.</p> <p>Si se tratare de hijos naturales reconocidos o legitimados por concesión real, el consentimiento deberá ser pedido a los que los reconocieron y legitimaron, a sus ascendientes y al consejo de familia, por el orden establecido en el párrafo anterior.</p> <p>Si se tratare de hijos adoptivos, se pedirá el consentimiento al padre adoptante y, en su defecto, a las personas de la familia natural a quienes corresponda.</p> <p>Los demás hijos ilegítimos obtendrán el consentimiento de su madre cuando fuere legalmente conocida, el de los abuelos maternos en el mismo caso y, a falta de unos y otros, el del consejo de familia.</p> <p>A los jefes de las casas de expósitos corresponde prestar el consentimiento para el matrimonio de los educados en ellas.</p>	<p>Art. 46. Corresponde otorgar la licencia para el matrimonio de los hijos legítimos al padre: faltando éste o hallándose impedido, en orden sucesivo, a la madre, al abuelo paterno, al materno, a las abuelas paterna o materna y en su defecto al Consejo de familia</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p>
<p>Art. 57: El marido debe proteger a la mujer, y ésta obedecer al marido.</p>	<p>Art. 57. El marido y la mujer se deben respeto y protección recíprocos, y actuarán siempre en interés de la familia.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 58: La mujer está obligada a seguir a su marido donde quiera que fije su residencia. Los Tribunales, sin embargo, podrán con justa causa eximirla de esta obligación cuando el marido traslade su residencia a ultramar o a país extranjero.</p>	<p>Art. 58. Los cónyuges fijarán de común acuerdo el lugar de su residencia. En su defecto, si hubiere hijos comunes, prevalecerá la decisión de quien ejerza la patria potestad, sin perjuicio de que a instancia del otro cónyuge pueda el Juez determinar lo procedente en interés de la familia. En los demás casos, resolverán los Tribunales</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 59: El marido es el administrador de los bienes de la sociedad conyugal, salvo estipulación en contrario y lo dispuesto en el art. 1384.</p>	<p>Art. 59. El marido es el administrador de los bienes de la sociedad conyugal, salvo estipulación en contrario.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 60: El marido es el representante de su mujer. Ésta no puede, sin su licencia, comparecer en juicio por sí o por medio de Procurador. No necesita, sin embargo, de esta licencia para defenderse en juicio criminal, ni para demandar o defenderse en los pleitos con su marido, o cuando hubiere obtenido habilitación conforme a lo que disponga la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p>	<p>Art. 60. El marido y la mujer menores de dieciocho años no podrán administrar los bienes comunes, cuando les corresponda, sin el consentimiento del otro cónyuge si fuere mayor de edad. Si éste fuere menor de edad y, en todo caso, si se tratare de bienes privativos, el menor de dieciocho años no podrá administrar sin el consentimiento de su padre, en defecto de éste, sin el de su madre, y, a falta de ambos, sin el de su tutor.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 61: Tampoco puede la mujer, sin licencia o poder de su marido, adquirir por título oneroso ni lucrativo, enajenar sus bienes, ni obligarse, sino en los casos y con las limitaciones establecidas en la Ley.</p>	<p>Art. 61. En ningún caso, mientras no lleguen a la mayor edad, podrán el marido o la mujer, sin el consentimiento de las personas mencionadas en el artículo anterior, tomar dinero a préstamo, gravar ni enajenar los bienes raíces.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
Art. 62: Serán nulos los actos ejecutados por la mujer contra lo dispuesto en los anteriores artículos, salvo cuando se trate de cosas que por su naturaleza estén destinadas al consumo ordinario de la familia, en cuyo caso las compras hechas por la mujer serán válidas. Las compras de joyas, muebles y objetos preciosos, hechas sin licencia del marido, sólo se convalidarán cuando éste hubiese consentido a su mujer el uso y disfrute de tales objetos.	Art. 62. El matrimonio no restringe la capacidad de obrar de ninguno de los cónyuges. El casado menor de edad necesitará para comparecer en juicio, según los casos, el consentimiento de las personas mencionadas en los artículos 60 y 61. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.
Art. 63: Podrá la mujer sin licencia de su marido: 1º. Otorgar testamento. 2º. Ejercer los derechos y cumplir los deberes que le correspondan respecto a los hijos legítimos o naturales reconocidos que hubiese tenido de otro, y respecto a los bienes de los mismos.	Art. 63. Ninguno de los cónyuges puede atribuirse la representación del otro sin que le hubiera sido conferida voluntariamente. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.
Art. 64. La mujer gozará de los honores de su marido, excepto los que fueren estricta y exclusivamente personales, y los conservará mientras no contraiga nuevo matrimonio.	Art. 64. El marido y la mujer gozarán de los honores de su consorte, excepto los que fueran estricta y exclusivamente personales, y los conservarán mientras no contraigan nuevo matrimonio. En caso de separación legal no los perderá el cónyuge inocente. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.
Art. 65: Solamente el marido y sus herederos podrán reclamar la nulidad de los actos otorgados por la mujer sin licencia o autorización competente.	Art. 65. Cuando la Ley requiera para actos determinados que uno de los cónyuges actúe con el consentimiento del otro, los realizados sin él y que no hayan sido expresa o tácitamente confirmados, podrán ser anulados a instancia del cónyuge cuyo consentimiento se haya omitido o de sus herederos. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.
Art. 66. Lo establecido en esta sección se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el presente Código sobre ausencia, incapacidad, prodigalidad e interdicción del marido.	Art. 66. Cualquiera de los cónyuges podrán realizar los actos relativos a cosas o servicios para atender las necesidades ordinarias de la familia, encomendadas a su cuidado, conforme al uso del lugar y las circunstancias y posición de la misma. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges. Art. 66. El marido y la mujer son iguales en derechos y deberes. Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 67. Los efectos civiles de las demandas y sentencias sobre nulidad de matrimonio y sobre divorcio sólo pueden obtenerse ante los Tribunales ordinarios.</p>	<p>Art. 67. La mujer que se proponga demandar la separación o nulidad de su matrimonio puede pedir que se le separe provisionalmente de su marido y que se le confíen, con igual carácter, los hijos menores de siete años, se le señale un domicilio y si es menor de edad, la persona bajo cuya custodia haya de quedar, así como los auxilios económicos necesarios a cargo de su cónyuge, medidas que quedarán sin efecto si en los treinta días siguientes no se acreditara la interposición de la demanda o en cuanto se justifique la inadmisión de ésta.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p> <p>Artículo 67. El marido y la mujer deben respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la familia.</p> <p>Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.</p>
<p>Art. 70. Ejecutoriada la nulidad del matrimonio, quedarán los hijos varones mayores de tres años al cuidado del padre, y las hijas al cuidado de la madre, si de parte de ambos cónyuges hubiese habido buena fe.</p> <p>Si la buena fe hubiese estado de parte de uno solo de los cónyuges, quedarán bajo su poder y cuidado los hijos de ambos sexos.</p> <p>Si la mala fe fuere de ambos, el Tribunal resolverá sobre la suerte de los hijos en la forma que dispone el párrafo segundo del número 2 del artículo 73.</p> <p>Los hijos e hijas menores de tres años estarán en todo caso, hasta que cumplan esta edad, al cuidado de la madre, a no ser que, por motivos especiales, dispusiere otra cosa la sentencia.</p>	<p>Art. 70. La ejecutoria de nulidad del matrimonio producirá los siguientes efectos:</p> <p>Los hijos mayores de siete años quedarán al cuidado del padre, y las hijas a cuidado de la madre, si de parte de ambos cónyuges hubiese habido buena fe. (...) </p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p> <p>Artículo 70. Los cónyuges fijarán de común acuerdo el domicilio conyugal y, en caso de discrepancia, resolverá el Juez, teniendo en cuenta el interés de la familia.</p> <p>Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.</p>
<p>Art. 85. El Gobierno, con justa causa, puede dispensar, a instancia de parte: el impedimento comprendido en el número 2.º del artículo 45; los grados tercero y cuarto de los colaterales por consanguinidad legítima; los impedimentos nacidos de afinidad legítima o natural entre colaterales, y los que se refieren a los descendientes del adoptante.</p>	<p>Artículo 85. El matrimonio se disuelve, sea cual fuere la forma y el tiempo de su celebración, por la muerte o la declaración de fallecimiento de uno de los cónyuges y por el divorcio.</p> <p>Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.</p>
<p>Art. 105. Las causas legítimas del divorcio son:</p> <p>1.º El adulterio de la mujer en todo caso, y el del marido cuando resulte escándalo público o menosprecio de la mujer.</p> <p>2.º Los malos tratamientos de obra o las injurias graves.</p> <p>3.º La violencia ejercida por el marido sobre la mujer para obligarla a cambiar de religión.</p> <p>4.º La propuesta del marido para prostituir a su mujer.</p> <p>5.º El conato del marido o de la mujer para corromper a sus hijos o prostituir a sus hijas, y la convivencia en su corrupción o prostitución.</p> <p>6.º La condena del cónyuge a cadena o reclusión perpetua.</p>	<p>Art. 105. Las causas legítimas de separación son:</p> <p>Primera. El adulterio de cualquiera de los cónyuges.</p> <p>Segunda. Los malos tratamientos de obra lasa injurias graves o el abandono del hogar.</p> <p>Tercera. La violencia ejercida por un cónyuge sobre el otro para obligarle a cambiar de religión.</p> <p>Cuarta. La propuesta del marido para prostituir a su mujer.</p> <p>Quinta. El conato del marido o de la mujer para corromper a sus hijos o prostituir a sus hijas, y la convivencia en su corrupción o prostitución.</p> <p>Sexta. La condena del cónyuge a reclusión mayor.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p> <p>Artículo 105. No incumple el deber de convivencia el cónyuge que sale del domicilio conyugal por una causa razonable y en el plazo de treinta días presenta la demanda o solicitud a que se refieren los artículos anteriores.</p> <p>Ley 30/1981, de 7 de julio, por la que se modifica la regulación del matrimonio y se determina el procedimiento a seguir en las causas de nulidad, separación y divorcio.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
Art. 139. Los hijos ilegítimos, en quienes no concurra la condición legal de naturales, sólo tendrán derecho a exigir de sus padres alimentos conforme al artículo 143.	Art. 139. La mujer podrá ejercitar la acción de impugnación de su maternidad justificando la suposición del parto o no ser cierta la identidad del hijo. Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.
Art. 154. El padre, y en su defecto la madre, tienen potestad sobre sus hijos legítimos no emancipados; y los hijos tienen la obligación de obedecerles mientras permanezcan en su potestad, y de tributarles respeto y reverencia siempre. Los hijos naturales reconocidos, y los adoptivos menores de edad, están bajo la potestad del padre o de la madre que los reconoce o adopta y tienen la misma obligación de que habla el párrafo anterior.	Artículo 154. Los hijos no emancipados están bajo la potestad del padre y de la madre. La patria potestad se ejercerá siempre en beneficio de los hijos, de acuerdo con su personalidad, y comprende los siguientes deberes y facultades: 1.º Velar por ellos, tenerlos en su compañía, alimentarlos, educarlos y procurarles una formación integral. 2.º Representarlos y administrar sus bienes. Si los hijos tuvieren suficiente juicio deberán ser oídos siempre antes de adoptar decisiones que les afecten. Los padres podrán en el ejercicio de su potestad recabar el auxilio de la autoridad. Podrán también corregir razonable y moderadamente a los hijos. Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.
Art. 156. El padre, y en su caso la madre, podrán impetrar el auxilio de la autoridad gubernativa, que deberá serles prestado, en apoyo de su propia autoridad, sobre sus hijos no emancipados, ya en el interior del hogar doméstico, ya para la detención y aun para la retención de los mismos en establecimientos de instrucción o en institutos legalmente autorizados que los recibieren. Asimismo podrán reclamar la intervención del Juez municipal para imponer a sus hijos hasta un mes de detención en el establecimiento correccional destinado al efecto, bastando la orden del padre o madre, con el visto bueno del Juez, para que la detención se realice. Lo dispuesto en los dos párrafos anteriores comprende a los hijos legítimos, legítimos, naturales, reconocidos o adoptivos.	Art. 156. La patria potestad se ejercerá conjuntamente por ambos progenitores o por uno solo con el consentimiento expreso o tácito del otro. Serán válidos los actos que realice uno de ellos conforme al uso social y a las circunstancias o en situaciones de urgente necesidad. En caso de desacuerdo, cualquiera de los dos podrá acudir al Juez, quien, después de oír a ambos y al hijo si tuviera suficiente juicio y, en todo caso, si fuera mayor de doce años, atribuirá sin ulterior recurso la facultad de decidir al padre o a la madre. Si los desacuerdos fueran reiterados o concurriera cualquier otra causa que entorpezca gravemente el ejercicio de la patria potestad, podrá atribuir la total o parcialmente a uno de los padres o distribuir entre ellos sus funciones. Esta medida tendrá vigencia durante el plazo que se fije, que no podrá nunca exceder de dos años. En los supuestos de los párrafos anteriores, respecto de terceros de buena fe, se presumirá que cada uno de los progenitores actúa en el ejercicio ordinario de la patria potestad con el consentimiento del otro. En defecto o por ausencia, incapacidad o imposibilidad de uno de los padres, la patria potestad será ejercida exclusivamente por el otro. Si los padres viven separados, la patria potestad se ejercerá por aquel con quien el hijo conviva. Sin embargo, el Juez, a solicitud fundada del otro progenitor, podrá, en interés del hijo, atribuir al solicitante la patria potestad para que la ejerza conjuntamente con el otro progenitor o distribuir entre el padre y la madre las funciones inherentes a su ejercicio. Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.
Art. 159. El padre o, en su defecto, la madre son los administradores legales de los bienes de los hijos que están bajo su potestad.	Art. 159. Si los padres viven separados y no decidieren de común acuerdo, los hijos e hijas menores de siete años quedarán al cuidado de la madre, salvo que el Juez, por motivos especiales, proveyere de otro modo. Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.
Art. 164. El padre o la madre, en su caso, no podrán enajenar los bienes inmuebles del hijo en que les corresponda el usufructo o la administración, ni gravarlos, sino por causas justificadas de utilidad o necesidad, y previa la autorización del Juez del domicilio, con audiencia del Ministerio fiscal, salvas las disposiciones que, en cuanto a los efectos de la transmisión, establece la Ley Hipotecaria.	Art. 164. Los padres administrarán los bienes de los hijos Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 206. El padre puede nombrar tutor y protutor para sus hijos menores y para los mayores incapacitados, ya sean legítimos, ya naturales reconocidos, o ya alguno de los ilegítimos a quienes, según el artículo 139, está obligado a alimentar.</p>	<p>Art. 206. Tanto el padre como la madre pueden nombrar tutor y protutor para sus hijos menores y para los mayores incapacitados, ya sean legítimos, ya naturales o reconocidos o ya alguno de los ilegítimos a quienes según el artículo ciento treinta y nueve están obligados a alimentar. En todo caso será preciso que la persona a quien se nombre el tutor o protutor no se halle sometida a la potestad de otra.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p>
<p>Art. 229. Esta tutela se limitará a la administración de los bienes y a la representación en juicio del penado.</p> <p>El tutor del penado está obligado, además, a cuidar de la persona y bienes de los menores o incapacitados que se hallaren bajo la autoridad del sujeto a interdicción, hasta que se les provea de otro tutor.</p> <p>La mujer del penado ejerce la patria potestad sobre los hijos comunes mientras dure la interdicción.</p> <p>Si fuere menor, obrará bajo la dirección de su padre y, en su caso, de su madre, y, a falta de ambos, de su tutor.</p>	<p>Art. 229. Esta tutela se limitará a la administración de los bienes y a la representación en juicio del penado.</p> <p>El tutor del penado está obligado, además, a cuidar de la persona y bienes de los menores, o incapacitados que se hallaren bajo la autoridad del sujeto a interdicción, hasta que se les provea de otro tutor.</p> <p>La mujer del penado ejerce la patria potestad sobre los hijos comunes mientras dure la interdicción.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 237 Cc: No pueden ser tutores ni protutores:</p> <p>1.º Los que están sujetos a tutela.</p> <p>2.º Los que hubiesen sido penados por los delitos de robo, hurto, estafa, falsedad, corrupción de menores o escándalo público.</p> <p>3.º Los condenados a cualquier pena corporal, mientras no extingan la condena.</p> <p>4.º Los que hubiesen sido removidos legalmente de otra tutela anterior.</p> <p>5.º Las personas de mala conducta o que no tuvieren manera de vivir conocida.</p> <p>6.º Los quebrados y concursados no rehabilitados.</p> <p>7.º Las mujeres, salvo los casos en que la ley las llama expresamente.</p> <p>8.º Los que, al deferirse la tutela, tengan pleito pendiente con el menor sobre el estado civil.</p> <p>9.º Los que litiguen con el menor sobre la propiedad de sus bienes, a menos que el padre o, en su caso, la madre, sabiéndolo, hayan dispuesto otra cosa.</p> <p>10. Los que adeuden al menor sumas de consideración, a menos que, con conocimiento de la deuda, hayan sido nombrados por el padre o, en su caso, por la madre.</p> <p>11. Los parientes mencionados en el párrafo segundo del artículo 293 y el tutor testamentario que no hubiesen cumplido la obligación que dicho artículo les impone.</p> <p>12. Los religiosos profesos.</p> <p>13. Los extranjeros que no residan en España.</p>	<p>Art. 237. No pueden ser tutores ni protutores:</p> <p>Primero. Los que están sujetos a tutela.</p> <p>Segundo. Los que hubiesen sido penados por los delitos de robo, hurto, estafa, falsedad, corrupción de menores o escándalo público.</p> <p>Tercero. Los condenados a cualquier pena privativa de libertad mientras estén sufriendo condena.</p> <p>Cuarto. Los que hubiesen sido removidos legalmente de otra tutela anterior.</p> <p>Quinto. Las personas de mala conducta o que no tuvieren manera de vivir conocida.</p> <p>Sexta. Los quebrados y concursados no rehabilitados.</p> <p>Séptimo. Las mujeres casadas que no hubieren obtenido licencia de su marido.</p> <p>Octavo. Los que, al deferirse la tutela, tengan pleito pendiente con el menor sobre el estado civil.</p> <p>Noveno. Los que litiguen con el menor sobre la propiedad de sus bienes, a menos que el padre o, en su caso, la madre, sabiéndolo hayan dispuesto otra cosa.</p> <p>Décimo. Los que adeuden al menor sumas de consideración, a menos que, con conocimiento de la deuda hayan sido nombrados por el padre o, en su caso por la madre.</p> <p>Undécimo. Los parientes mencionados en el párrafo segundo del artículo doscientos noventa y tres y el tutor testamentario que no hubiesen cumplido la obligación que dicho artículo les impone.</p> <p>Duodécimo. Los religiosos profesos.</p> <p>Decimotercero. Los extranjeros que no residan en España.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p> <p>Art. 237: No pueden ser tutores ni protutores:</p> <p>1. Los que están sujetos a tutela</p> <p>2. Los que hubiesen sido penados por los delitos de robo, hurto, recepción, estafa, falsedad, corrupción de menores, abandono de familia o escándalo público.</p> <p>3. Los condenados a cualquier pena privativa de libertad, mientras estén sufriendo la condena.</p> <p>4. Los que hubiesen sido removidos legalmente de otra tutela anterior.</p> <p>5. Las personas de mala conducta o que no tuvieren manera de vivir conocida.</p> <p>6. Los quebrados y concursados no rehabilitados.</p> <p>7. Los que, al deferirse la tutela, tengan pleito pendiente con el menor sobre el estado civil.</p> <p>8. Los que litiguen con el menor sobre la propiedad de sus bienes, a menos que el padre o, en su caso, la madre, sabiéndolo, hayan dispuesto otra cosa.</p> <p>9. Los que adeuden al menor sumas de consideración, a menos que, con conocimiento de la deuda, hayan sido nombrados por el padre, o, en su caso, por la madre.</p> <p>10. Los parientes mencionados en el párrafo segundo del artículo 293 y el tutor testamentario que no hubiesen cumplido la obligación que dicho artículo les impone.</p> <p>11. Los religiosos profesos.</p> <p>12. Los extranjeros que no residan en España.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 244. La declaración de prodigalidad no priva de la autoridad marital y paterna, ni atribuye al tutor facultad alguna sobre la persona del pródigo.</p>	<p>Art. 244. Pueden excusarse de la tutela y protutela:</p> <p>Primero. Los Ministros del Gobierno de la Nación</p> <p>Segundo. El Presidente de las Cortes del Consejo de Estado, del Tribunal Supremo, del Consejo Supremo de Justicia Militar, del Tribunal de Cuentas del Reino y del Consejo de Economía Nacional.</p> <p>Tercero. Los Eclesiásticos.</p> <p>Cuarto. Los Magistrados, Jueces y funcionarios del Ministerio Fiscal.</p> <p>Quinto. Los que ejerzan autoridad que dependa inmediatamente del Gobierno.</p> <p>Sexto. Los militares en activo servicio.</p> <p>Séptimo. Las mujeres en todo caso.</p> <p>Octavo. Los que tuvieren bajo su potestad cinco o más hijos legítimos.</p> <p>Noveno. Los que fueren tan pobres que no puedan atender a la tutela sin menoscabo de su subsistencia.</p> <p>Décimo. Los que por el mal estado habitual de su salud, o por su deficiente instrucción, no pudieren cumplir bien los deberes del cargo.</p> <p>Undécimo. Los mayores de sesenta años.</p> <p>Duodécimo. Los que fueren ya tutores o protutores de otra persona.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p> <p>Art. 244. Pueden excusarse de la tutela y protutela:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los Ministros del Gobierno de la Nación 2. El Presidente de las Cortes del Consejo de Estado, del Tribunal Supremo, del Consejo Supremo de Justicia Militar, del Tribunal de Cuentas del Reino y del Consejo de Economía Nacional. 3. Los Eclesiásticos. 4. Los Magistrados, Jueces y funcionarios del Ministerio Fiscal. 5. Los que ejerzan autoridad que dependa inmediatamente del Gobierno. 6. Los militares en activo servicio. 7. Los que tuvieren cinco o más hijos. 8. Los que no puedan atender a la tutela sin menoscabo de su subsistencia. 9. Los que por el mal estado habitual de su salud, o por su deficiente instrucción, no pudieren cumplir bien los deberes del cargo. 10. Los mayores de sesenta años. 11. Los que fueren ya tutores o protutores de otra persona. <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 295. En igualdad de grado, será preferido para el consejo de familia el pariente de más edad.</p>	<p>Art. 295. Para el Consejo de Familia será preferido el grado más próximo al más remoto, en igualdad de grado, el varón a la mujer, y en igualdad de grado y sexo, la persona de más edad.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p>
<p>Art. 320: La mayor edad empieza a los veintitrés años cumplidos. El mayor de edad es capaz para todos los actos de la vida civil, salvo las excepciones establecidas en casos especiales por este Código.</p>	<p>Artículo 320. La mayor edad empieza a los veintiún años cumplidos. El mayor de edad es capaz para todos los actos de la vida civil, salvo las excepciones establecidas en casos especiales por este Código.</p> <p>Ley de 22 de julio de 1972, de 22 de julio, sobre modificación de los artículos 320 y 321 del Código Civil y derogación del número 3 del artículo 1880 y de los artículos 1901 a 1909, inclusive, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
Art 321: A pesar de lo dispuesto en el artículo anterior, las hijas de familias mayores de edad, pero menores de veinticinco años, no podrán dejar la casa paterna sin licencia del padre o de la madre en cuya compañía vivan, como no sea para tomar estado, o cuando el padre o la madre hayan contraído anteriores bodas.	Artículo 321. Para el cómputo de los años de la mayoría de edad se incluirá completo el día del nacimiento. Ley de 22 de julio de 1972, de 22 de julio, sobre modificación de los artículos 320 y 321 del Código Civil y derogación del número 3 del artículo 1880 y de los artículos 1901 a 1909, inclusive, de la Ley de Enjuiciamiento Civil.
Art. 681: No podrán ser testigos en los testamentos: 1.º Las mujeres, salvo lo dispuesto en el artículo 701. 2.º Los varones menores de edad, con la misma excepción. 3.º Los que no tengan la calidad de vecinos o domiciliados en el lugar del otorgamiento, salvo en los casos exceptuados por la Ley. 4.º Los ciegos y los totalmente sordos o mudos. 5.º Los que no entiendan el idioma del testador. 6.º Los que no estén en su sano juicio. 7.º Los que hayan sido condenados por el delito de falsificación de documentos públicos o privados, o por el de falso testimonio, y los que estén sufriendo pena de interdicción civil. 8.º Los dependientes, amanuenses, criados o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad del Notario autorizante.	Art. 681. No podrán ser testigos en los testamentos: Primero. Los menores de edad, salvo lo dispuesto en el artículo setecientos uno. Segundo. Los no domiciliados en el lugar del otorgamiento a no ser que aseguren conocer al testador y el Notario conozca a éste y a aquéllos, o en los casos exceptuados en la ley. Tercero. Los ciegos y los totalmente sordos o mudos. Cuarto. Los que no entiendan el idioma del testador. Quinto. Los que no estén en su sano juicio. Sexto. Los que hayan sido condenados por el delito de falsificación de documentos públicos y privados o por el de falso testimonio y los que estén sufriendo pena de interdicción civil. Séptimo. Los oficiales, auxiliares, copistas, subalternos y criados, cónyuges o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad. No están comprendidos en esta prohibición los legatarios ni sus cónyuges o parientes cuando el legado sea de algún objeto mueble o cantidad de poca importancia con relación al caudal hereditario. Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.
Art. 893. No podrá ser albacea el que no tenga capacidad para obligarse. La mujer casada podrá serlo con licencia de su marido, que no será necesaria cuando esté separada legalmente de él. El menor no podrá serlo, ni aun con la autorización del padre o del tutor.	Art. 893. No podrá ser albacea el que no tenga capacidad para obligarse. El menor no podrá serlo, ni aun con la autorización del padre o del tutor. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.
Art. 936. El padre y la madre, si existieren, heredarán por partes iguales. Existiendo uno solo de ellos, éste sucederá al hijo en toda la herencia.	Art. 936. El padre y la madre heredarán por partes iguales. Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.
Art. 995. La mujer casada no podrá aceptar ni repudiar herencia sino con licencia de su marido, o, en su defecto, con aprobación del Juez. En este último caso no responderán de las deudas hereditarias los bienes ya existentes en la sociedad conyugal.	Art. 995. Cuando la herencia sea aceptada sin beneficio de inventario, por persona casada y no concurra el otro cónyuge, prestando su consentimiento a la aceptación, no responderán de las deudas hereditarias los bienes de la sociedad conyugal. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 1322. Cualquiera alteración que se haga en las capitulaciones matrimoniales no tendrá efecto legal en cuanto a terceras personas si no reúne las condiciones siguientes: 1.ª, que en el respectivo protocolo, por nota marginal, se haga indicación del acta notarial o escritura que contenga las alteraciones de la primera estipulación; y 2.ª, que, caso de ser inscribible el primitivo contrato en el Registro de la Propiedad, se inscriba también el documento en que se ha modificado aquél.</p> <p>El Notario hará constar estas alteraciones en las copias que expida por testimonio de las capitulaciones o contrato primitivo, bajo la pena de indemnización de daños y perjuicios a las partes si no lo hiciere.</p>	<p>Art. 1.322. Cuando la Ley requiera para un acto de administración o disposición que uno de los cónyuges actúe con el consentimiento del otro, los realizados sin él y que no hayan sido expresa o tácitamente confirmados podrán ser anulados a instancia del cónyuge cuyo consentimiento se haya omitido o de sus herederos.</p> <p>No obstante, serán nulos los actos a título gratuito sobre bienes comunes si falta, en tales casos, el consentimiento del otro cónyuge.</p> <p>Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>
<p>Art. 1323. Para la validez de las capitulaciones otorgadas por aquel contra quien se haya pronunciado sentencia o se haya promovido juicio de interdicción civil o inhabilitación, será indispensable la asistencia y concurso del tutor, que a este efecto se le designará por quien corresponda según las disposiciones de este Código y de la Ley de Enjuiciamiento Civil.</p>	<p>Art. 1.323. El marido y la mujer podrán transmitirse por cualquier título bienes y derechos y celebrar entre sí toda clase de contratos.</p> <p>Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>
<p>Art. 1340. El padre o la madre, o el que de ellos viviese, están obligados a dotar a sus hijas legítimas fuera del caso en que, necesitando éstas el consentimiento de aquéllos para contraer matrimonio con arreglo a la Ley, se casen sin obtenerla.</p>	<p>Art. 1340. El padre o la madre o el que de ellos viviese, están obligados a dotar a sus hijas legítimas fuera del caso en que necesitando estas la licencia de aquéllos para contraer matrimonio con arreglo a la Ley, se casen sin obtenerla, ni obtener tampoco la autorización equivalente, conforme al artículo cuarenta y nueve de este Código.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p>
<p>Art. 1341. La dote obligatoria a que se refiere el artículo anterior consistirá en la mitad de la legítima rigurosamente presunta. Si la hija tuviere bienes equivalentes a la mitad de su legítima, cesará esta obligación; y si el valor de sus bienes no llegare a la mitad de la legítima, suplirá el donante lo que falte para completarla.</p> <p>En todo caso queda prohibida la pesquisa de la fortuna de los padres para determinar la cuantía de la dote, y los Tribunales, en acto de jurisdicción voluntaria, harán la regulación sin más investigación que las declaraciones de los mismos padres dotantes y la de los dos parientes más próximos de la hija, varones y mayores de edad, uno de la línea paterna y otro de la materna, residentes en la misma localidad o dentro del partido judicial.</p> <p>A falta de parientes mayores de edad, resolverán los Tribunales, a su prudente arbitrio, sólo con las declaraciones de los padres.</p>	<p>Art. 1341. La dote obligatoria a que se refiere el artículo anterior consistirá en la mitad de la legítima rigurosamente presunta. Si la hija tuviere bienes equivalentes a la mitad de su legítima, cesará esta obligación, y si el valor de sus bienes no llegare a la mitad de la legítima suplirá el dotante lo que falte para completarla (...)</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p> <p>Art. 1341. Por razón de matrimonio los futuros esposos podrán donarse bienes presentes.</p> <p>Igualmente podrán donarse antes del matrimonio en capitulaciones bienes futuros, sólo para el caso de muerte, y en la medida marcada por las disposiciones referentes a la sucesión testada.</p> <p>Modificado por el art. 3 de la Ley 11/1981, de 13 de mayo.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 1343: Cuando el marido solo, o ambos cónyuges juntamente, constituyeren dote a sus hijas, se pagará con los bienes de la sociedad conyugal; si no los hubiere, se pagará por mitad, o en la proporción en que los padres se hubieran obligado respectivamente, con los bienes propios de cada cónyuge. Cuando la mujer dotare por sí sola, deberá imputarse lo que diere o prometiére a sus bienes propios.</p>	<p>Art. 1343: Estas donaciones serán revocables por las causas comunes, excepto la supervivencia o superveniencia de hijos. En las otorgadas por terceros, se reputará incumplimiento de cargas, además de cualesquiera otras específicas a que pudiera haberse subordinado la donación, la anulación del matrimonio por cualquier causa, la separación y el divorcio si al cónyuge donatario le fueren imputables, según la sentencia, los hechos que los causaron. En las otorgadas por los contrayentes, se reputará incumplimiento de cargas, además de las específicas, la anulación del matrimonio si el donatario hubiere obrado de mala fe. Se estimará ingratitud además de los supuestos legales, el que el donatario incurra en causa de desheredación del artículo 855 o le sea imputable, según la sentencia, la causa de separación o divorcio. Modificado por el art. 3 de la Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>
<p>Art. 1344. La dote confesada por el marido, cuya entrega no constare, o constare sólo por documento privado, no surtirá más efecto que el de las obligaciones personales.</p>	<p>Art. 1344. Mediante la sociedad de gananciales se hacen comunes para el marido y la mujer las ganancias o beneficios obtenidos indistintamente por cualquiera de ellos, que les serán atribuidas por mitad al disolverse aquélla</p> <p>Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p> <p>Art. 1344. Mediante la sociedad de gananciales se hacen comunes para los cónyuges las ganancias o beneficios obtenidos indistintamente por cualquiera de ellos, que les serán atribuidos por mitad al disolverse aquella. Modificado por el art. único 11 de la Ley 13/2005, de 1 de julio.</p>
<p>Art. 1352: La mujer casada mayor de edad puede exigir por sí misma la constitución de hipoteca e inscripción de bienes de que trata el art. 1349. Si no hubiere contraído aún matrimonio, o, habiéndolo contraído, fuese menor, deberán ejercitar aquel derecho en su nombre y calificar la suficiencia de la hipoteca que se constituya, el padre, la madre o el que diere la dote o los bienes que se deban garantizar. A falta de estas personas, y siendo menor la mujer, esté o no casada, deberán pedir que se hagan efectivos los mismos derechos el tutor, el protutor, el Consejo de familia o cualquiera de sus vocales.</p>	<p>Art. 1352. Las nuevas acciones u otros títulos o participaciones sociales suscritos como consecuencia de la titularidad de otros privativos serán también privativos. Asimismo lo serán las cantidades obtenidas por la enajenación del derecho a suscribir. Si para el pago de la suscripción se utilizaren fondos comunes o se emitieran las acciones con cargo a los beneficios, se reembolsará el valor satisfecho. Modificado por el art. 3 de la Ley 11/1981, de 13 de mayo.</p>
<p>Art. 1361. La mujer puede enajenar, gravar e hipotecar los bienes de la dote inestimada, si fuese mayor de edad, con licencia de su marido, y, si fuese menor, con licencia judicial e intervención de las personas señaladas en el artículo 1352. Si los enajenare, tendrá el marido obligación de constituir hipoteca, del propio modo y con iguales condiciones que respecto a los bienes de la dote estimada.</p>	<p>Art. 1361. La mujer puede enajenar, gravar e hipotecar los bienes de la dote inestimada, con consentimiento de su marido. Si los enajenare, tendrá el marido obligación de constituir hipoteca, del propio modo y con iguales condiciones que respecto a los bienes de la dote estimada. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 1362. Los bienes de la dote inestimada responden de los gastos diarios usuales de la familia, causados por la mujer o de su orden bajo la tolerancia del marido; pero en este caso deberá hacerse previamente excusión de los bienes gananciales y de los del marido.</p>	<p>Art. 1362. Serán de cargo de la sociedad de gananciales los gastos que se originen por alguna de las siguientes causas:</p> <p>1.^a El sostenimiento de la familia, la alimentación y educación de los hijos comunes y las atenciones de previsión acomodadas a los usos y a las circunstancias de la familia.</p> <p>La alimentación y educación de los hijos de uno solo de los cónyuges correrá a cargo de la sociedad de gananciales cuando convivan en el hogar familiar. En caso contrario, los gastos derivados de estos conceptos serán sufragados por la sociedad de gananciales, pero darán lugar a reintegro en el momento de la liquidación.</p> <p>2.^a La adquisición, tenencia y disfrute de los bienes comunes.</p> <p>3.^a La administración ordinaria de los bienes privativos de cualquiera de los cónyuges.</p> <p>4.^a La explotación regular de los negocios o el desempeño de la profesión, arte u oficio de cada cónyuge.</p> <p>Modificado por el art. 3 de la Ley 11/1981, de 13 de mayo.</p>
<p>Art. 1363. El marido no podrá dar en arrendamiento por más de seis años, sin el consentimiento de la mujer, bienes inmuebles de la dote inestimada. En todo caso se tendrá por nula la anticipación de rentas o alquileres hecha al marido por más de tres años.</p>	<p>Art. 1363. El marido no podrá ejercitar acciones de ninguna clase respecto a los bienes parafernales, si no es como apoderado de su mujer.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 1377. Los bienes inmuebles de la dote inestimada se restituirán en el estado en que se hallaren; y, si hubiesen sido enajenados, se entregará el precio de la venta, menos lo que se hubiese invertido en cumplir las obligaciones exclusivas de la mujer.</p>	<p>Art. 1377. Para realizar actos de disposición a título oneroso sobre bienes gananciales se requerirá el consentimiento de ambos cónyuges.</p> <p>Si uno lo negare o estuviere impedido para prestarlo, podrá el Juez, previa información sumaria, autorizar uno o varios actos dispositivos cuando lo considere de interés para la familia. Excepcionalmente acordará las limitaciones o cautelas que estime convenientes.</p> <p>Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>
<p>Art. 1379. Si el matrimonio se disuelve por fallecimiento de la mujer, los intereses o los frutos de la dote que deba restituirse correrán a favor de sus herederos desde el día de la disolución del matrimonio. Si el matrimonio se disuelve por muerte del marido, podrá la mujer optar entre exigir durante un año los intereses o frutos de la dote o que se le den alimentos del caudal que constituya la herencia del marido. En todo caso se pagarán a la viuda, del caudal de la herencia, los vestidos de luto.</p>	<p>Art. 1379. Cada uno de los cónyuges podrá disponer por testamento de la mitad de los bienes gananciales.</p> <p>Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>
<p>Art. 1384: La mujer tendrá la administración de los bienes parafernales, a no ser que los hubiera entregado al marido ante un Notario con intención de que los administre. En este caso, el marido está obligado a constituir hipoteca por el valor de los muebles que recibiere o a asegurarlos en la forma establecida para los bienes dotales.</p>	<p>Art. 1384. Serán válidos los actos de administración de bienes y los de disposición de dinero o títulos valores realizados por el cónyuge a cuyo nombre figuren o en cuyo poder se encuentren.</p> <p>Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>
<p>Art. 1387. La mujer no puede, sin licencia de su marido, enajenar, gravar ni hipotecar los bienes parafernales, ni comparecer en juicio para litigar sobre ellos, a menos que sea judicialmente habilitada al efecto.</p>	<p>Art. 1387. La mujer puede disponer por sí sola de los bienes parafernales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 61 de este Código.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges</p> <p>Art. 1387. La administración y disposición de los bienes de la sociedad de gananciales se transferirá por ministerio de la ley al cónyuge que sea tutor o representante legal de su consorte.</p> <p>Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 1388. Cuando los parafernales, cuya administración se reserva la mujer, constan en metálico o efectos públicos o muebles preciosos, el marido tendrá derecho a exigir que sean depositados o invertidos en términos que hagan imposible la enajenación o pignoración sin su consentimiento.</p>	<p>Art. 1388. La mujer podrá comparecer en juicio y litigar sobre sus bienes parafernales.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p> <p>Art. 1388. Los Tribunales podrán conferir la administración a uno solo de los cónyuges cuando el otro se encontrare en imposibilidad de prestar consentimiento o hubiere abandonado la familia o existiere separación de hecho.</p> <p>Modificado por el art. 3 de la Ley 11/1981, de 13 de mayo.</p>
<p>Art. 1412. El marido es el administrador de la sociedad de gananciales, salvo lo dispuesto en el artículo 59.</p>	<p>Art. 1412. A cada cónyuge le corresponde la administración, el disfrute y la libre disposición tanto de los bienes que le pertenecían en el momento de contraer matrimonio como de los que pueda adquirir después por cualquier título.</p> <p>Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>
<p>Art. 1413. Además de las facultades que tiene el marido como administrador, podrá enajenar y obligar a título oneroso los bienes de la sociedad de gananciales sin el consentimiento de la mujer. Sin embargo, toda enajenación o convenio que sobre dichos bienes haga el marido, en contravención a este Código o en fraude de la mujer, no perjudicará a ésta ni a sus herederos.</p>	<p>Art. 1413. El marido, además de las facultades que tiene como administrador, podrá enajenar y obligar, a título oneroso, los bienes de la sociedad de gananciales; pero necesitará el consentimiento de la mujer o en su defecto, autorización judicial a solicitud fundada del marido y del modo previsto en el párrafo siguiente para actos de disposición sobre inmuebles o establecimientos mercantiles.</p> <p>Cuando el marido venga efectuando actos dispositivos sobre bienes no comprendidos en el párrafo anterior que entrañen grave riesgo para la sociedad de gananciales podrá el Juez de Primera Instancia a solicitud fundada de la mujer, oyendo a su consorte y previa información sumaria, adoptar aquellas medidas de aseguramiento que estime procedentes. En todo caso, no podrán perjudicar a la mujer, ni a sus herederos, los actos de disposición que el marido realice en contravención de este Código o en fraude de la mujer, sea cual fuere la condición de los bienes afectados.</p> <p>Modificado por ley de 24 de abril de 1958, por la que se modifican determinados artículos del Código civil.</p>
<p>Art. 1441. La administración de los bienes del matrimonio se transferirá a la mujer:</p> <p>1.º Siempre que sea tutora de su marido, con arreglo al artículo 220.</p> <p>2.º Cuando pida la declaración de ausencia del mismo marido, con arreglo a los artículos 183 y 185.</p> <p>3.º En el caso del párrafo primero del artículo 1436.</p> <p>Los Tribunales conferirán también la administración a la mujer, con las limitaciones que estimen convenientes, si el marido estuviere prófugo o declarado rebelde en causa criminal, o si, hallándose absolutamente impedido para la administración, no hubiere proveído sobre ella.</p>	<p>Art. 1441. La administración de los bienes del matrimonio se transferirá a la mujer por ministerio de la ley:</p> <p>1. Cuando sea tutora de su marido.</p> <p>2. Cuando se haya pedido la declaración de ausencia de éste y en tanto se acuerde la separación de bienes.</p> <p>3. Cuando el marido haya sido declarado prófugo por la autoridad militar o rebelde en causa criminal.</p> <p>Los Tribunales conferirán también la administración a la mujer si el marido hubiere abandonado a la familia o si, hallándose absolutamente impedido para la administración no hubiera proveído sobre ella.</p> <p>Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>

Código Civil 1889	
Redacción de 1889	Redacción tras la última reforma
<p>Art. 1442. La mujer en quien recaiga la administración de todos los bienes del matrimonio tendrá, respecto de los mismos, idénticas facultades y responsabilidades que el marido cuando la ejerce, pero siempre con sujeción a lo dispuesto en el último párrafo del artículo anterior y en el artículo 1444.</p>	<p>Art. 1442. La mujer en quien recaiga la administración tendrá idénticas facultades y responsabilidad que el marido cuando ejerce. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 1443. Se transferirá a la mujer la administración de su dote en el caso previsto por el artículo 225 y cuando los Tribunales lo ordenaren en virtud de lo dispuesto por el artículo 1441; pero quedando sujeta a lo determinado en el párrafo segundo del artículo 1434.</p>	<p>Art. 1443. Se transferirá a la mujer la administración de su dote en el caso previsto por el art. 225 y cuando los Tribunales ordenaren en virtud de lo dispuesto por el artículo 1441, pero quedando sujeta a lo determinado en el artículo 1435. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 1444. La mujer no podrá enajenar ni gravar, durante el matrimonio, sin licencia judicial, los bienes inmuebles que le hayan correspondido en caso de separación, ni aquellos cuya administración se le haya transferido. La licencia se otorgará siempre que se justifique la conveniencia o necesidad de la enajenación. Cuando ésta se refiera a valores públicos, o créditos de empresas y compañías mercantiles, y no pueda aplazarse sin perjuicio grave o inminente del caudal administrado, la mujer, con intervención de agente o corredor, podrá venderlos, consignando en depósito judicial el producto, hasta que recaiga la aprobación del Juez o Tribunal competente. El agente corredor responderá siempre personalmente de que se haga la consignación o depósito a que se refiere el párrafo anterior.</p>	<p>Art. 1444. La mujer que administra los bienes del matrimonio en virtud de lo dispuesto en el artículo 1441 tendrá las mismas facultades que al marido otorga el artículo 1413, y necesitará autorización judicial prevista en el mismo para actos de disposición sobre inmuebles y establecimientos mercantiles. Modificado por la ley 14/1975, de 2 de mayo, sobre reforma de determinados artículos del Código Civil y del Código de Comercio sobre la situación jurídica de la mujer casada y los derechos y deberes de los cónyuges.</p>
<p>Art. 1458. El marido y la mujer no podrán venderse bienes recíprocamente, sino cuando se hubiese pactado la separación de bienes, o cuando hubiera separación judicial de los mismos bienes, autorizada con arreglo al capítulo VI, título III, de este libro.</p>	<p>Art. 1458. El marido y la mujer podrán venderse bienes recíprocamente. Ley 11/1981, de 13 de mayo, de modificación del Código civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio.</p>

Apéndice II. Regulación de las profesiones jurídicas

Josefa Dolores Ruiz Resa

Ley del Notariado de 28 de mayo de 1862 (Gaceta de Madrid núm. 149, de 29 de mayo de 1862).

Decreto de 2 de junio de 1944 por el que se aprueba con carácter definitivo el Reglamento de la organización y régimen del Notariado (BOE núm. 189, de 7 de julio de 1944).

Decreto de 8 de febrero de 1946 por el que se aprueba la nueva redacción oficial de la Ley Hipotecaria (BOE núm. 58, de 27 de febrero de 1946).

Decreto de 14 de febrero de 1947 por el que se aprueba el Reglamento Hipotecario (BOE núm. 106, de 16 de abril de 1947).

Decreto 437/1969, de 27 de febrero por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Estatuto del Ministerio Fiscal (BOE núm. 72, de 25 de marzo de 1969).

Constitución Española. (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978)

Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal (BOE núm. 11, de 13 de enero de 1982).

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE núm. 157, de 2 de julio de 1985).

Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (BOE núm. 146, de 19 de junio de 1985).

Real Decreto 1426/1989, de 17 de noviembre, por el que se aprueba el Arancel de los Notarios (BOE núm. 285, de 28 de noviembre de 1989).

Real Decreto 483/1997, de 14 de abril, por el que se aprueban los Estatutos generales del Colegio de Registradores de la Propiedad y Mercantiles de España (BOE núm. 108, de 6 de mayo de 1997).

Resolución-circular de 14 de julio de 1998, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre obligaciones formales y de información a los interesados en materia de derechos arancelarios de Notarios y Registradores de la Propiedad y Mercantiles (BOE núm. 179, de 28 de julio de 1998).

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15.1.c del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 7, de 8 de enero de 1999

Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 1 de 2 de enero de 2001).

Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española (BOE núm. 164, de 10 de julio de 2001).

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE núm. 307, de 24 de diciembre de 2001).

Real Decreto 1052/2002, de 11 de octubre, por el que se regula el procedimiento para la obtención de la evaluación de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, y de su certificación, a los efectos de contratación de personal docente e investigador universitario (BOE núm. 245, de 12 de octubre de 2002).

Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales (BOE núm. 260, de 31 de octubre de 2006).

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE núm. 68, de 20 de marzo de 2007).

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE núm. 89, de 13/04/2007

Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios (BOE núm. 241, de 8 de octubre de 2007).

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA núm. 247 de 18 de diciembre de 2007).

Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas en Andalucía publicado por Resolución de 21 de abril de 2008. BOJA nº 92, de 9 de mayo de 2008.

Real Decreto 775/2011, de 3 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y Procurador de los Tribunales (BOE núm. 143, de 16 de junio de 2011).

Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Andaluza de Universidades. BOJA núm. 8, de 11 de enero de 2013

Real Decreto 140/2015, de 6 de marzo, sobre demarcación notarial (BOE núm. 58, de 9 de marzo de 2015).

Real Decreto 1112/2015, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (BOE núm. 302, de 18 de diciembre de 2015).

Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. BOE núm. 64, de 15 de marzo de 2019

Apéndice III. Cuestionario

Tasia Aránguez Sánchez

La memoria de las mujeres juristas Pioneras y contemporáneas²⁶

En primer lugar, muchas gracias por su colaboración.

Por otra parte, estas preguntas no pretenden ser un cuestionario o una entrevista al uso, si no más bien una conversación con compañeras que se interesan por su biografía y su perspectiva acerca de lo que ha supuesto el desempeño de la profesión jurídica, en determinados momentos históricos.

De esta forma, los datos acerca de cuestiones biográficas pueden ser aproximados, puede dejar preguntas sin responder o redactar y añadir aquellos aspectos que aunque no se hayan recogido pueda considerarlos de interés sobre este tema; nos supondrá una gran ayuda.

Si lo estima oportuno, envíenos una foto suya o de otras mujeres juristas, un artículo de prensa, una orla o cualquier documento gráfico sobre su trayectoria profesional o sobre el periodo en que ejerce o ejerció su profesión o función: estos documentos tienen un gran valor historiográfico y emotivo para el proyecto.

26 Estas preguntas se enmarcan en el proyecto PRY094/17, financiado por el Centro de Estudios Andaluces (CEA). En dicho proyecto participan tanto investigadoras vinculadas al contexto académico español y latinoamericano como profesionales de los diferentes ámbitos de la actividad jurídica.

Datos personales

Fecha de nacimiento:		Lugar de nacimiento:	
Lugar de residencia actual:			
Lugares en los que ha residido por motivos laborales:			
Estado civil:	<input type="checkbox"/> Soltera <input type="checkbox"/> Casada	<input type="checkbox"/> Separada <input type="checkbox"/> Divorciada	<input type="checkbox"/> Viuda <input type="checkbox"/> Otro:
Si pareja, de esta:	Nivel de estudios	<input type="checkbox"/> Primarios <input type="checkbox"/> Secundarios	<input type="checkbox"/> Superiores <input type="checkbox"/> Doctorado
	Actividad profesional:		
	Situación laboral actual:	<input type="checkbox"/> Empleado/a <input type="checkbox"/> Autónomo/a	
Si hijos, de estos:	Número:		
	Edades:		
Si personas dependientes al cargo, de estas:	Parentesco:		
	Número de personas cuidadas:		
	Periodo/s:		

Datos académicos y laborales

Nivel de estudios:	<input type="checkbox"/> Licenciada o graduada <input type="checkbox"/> Doctora <input type="checkbox"/> Máster	Fecha: Fecha: Fecha:
Otros estudios relacionados con el desempeño profesional:		
Actividad profesional:		
Situación laboral actual:	<input type="checkbox"/> Empleada (incluye empleo público) <input type="checkbox"/> Autónoma	<input type="checkbox"/> Desempleada <input type="checkbox"/> Jubilada
	Tiempo de trabajo en el último puesto:	
Otras actividades laborales relacionadas con la formación académica:		

Biografía

Vida académica²⁷

• ¿En qué año obtuvo su Licenciatura en Derecho?
• ¿Qué porcentaje aproximado de mujeres (sobre el total de personas licenciadas) hubo en su promoción?
• ¿Cuántas profesoras tuvo? ¿Un porcentaje aproximado en relación a los profesores varones?
• ¿Recuerda el nombre de alguna profesora que le influyese especialmente de cara al desempeño de la profesión?
• ¿Vio a su alrededor (o vivió) algún tipo de discriminación por razón de sexo durante su etapa universitaria? ¿En qué comportamientos lo podía percibir?
• ¿Vio a su alrededor (o vivió) algún otro tipo de discriminación por razón de su clase social, raza, edad, nacionalidad u origen geográfico, identidad y orientación sexual, religión, por ser una persona con discapacidad (o diversidad funcional)? ¿En qué comportamientos lo podía percibir?
• ¿Había algún tipo de código de vestimenta implícito o explícito para las mujeres? ¿Puede describirlo?
• ¿Qué expectativas vitales tenían sus compañeras? ¿Las compartía con ellas? ¿Las suyas eran diferentes?
• ¿Las mujeres más brillantes podían obtener reconocimiento durante la carrera? ¿En qué ámbito o ámbitos?
• ¿Qué opinaba su familia sobre el hecho de que estudiase una carrera universitaria?
• ¿Estudiaron carrera otras mujeres de su familia?
• ¿Cree que las mujeres de clase obrera o de clase media podían acceder a los estudios universitarios con la misma facilidad que los hombres de clase obrera o media? ¿Algunas razones?
• Otras cuestiones relacionadas con este tema que quiera comentarnos:

Vida profesional

• ¿Percibió discriminación en los inicios de su carrera profesional o en los requisitos de acceso a la misma? ¿En qué tipo de comportamientos? ¿En qué figuras (superiores, iguales, personas a las que atendía...)?
• ¿Sus compañeras y amigas universitarias obtuvieron empleos acordes a titulación académica?
• ¿Había diferencias en la categoría/puesto y en las funciones reales que desempeñaban en relación a ese puesto, en los empleos que lograron los hombres y las mujeres juristas? ¿Puede describir algunas?
• ¿Qué porcentaje aproximado de mujeres había en su profesión cuando comenzó?
• ¿Tuvo alguna superior jerárquica? ¿Percibió que había adoptado algunos comportamientos que se describen socialmente como típicos de los hombres para poder ascender o mantenerse en el puesto? ¿Qué comportamientos?
• ¿Cuáles son los logros de su carrera que más le enorgullecen? ²⁸ Indíquelos, por favor, sea cual sea el ámbito en que se produjeran: el ejercicio profesional, aportaciones teóricas, de investigación, docentes o aquellas que ha hecho deseando mejorar la sociedad desde el Derecho (si puede, aporte títulos y resúmenes de las obras).

27 Como decíamos al principio, puede dejar sin contestar las preguntas que estime oportuno o puede utilizar otro formato (por ejemplo, una redacción más libre en la que incluya estos u otros aspectos que considere de interés).

28 Por favor, le rogamos que no sea humilde en este punto, para que el conjunto de cuestionarios

Como mujer jurista

• ¿Se considera feminista? ¿La perspectiva feminista ha inspirado su vida profesional? ¿De qué modo?
• Si no se describiría a sí misma como feminista, ¿cuáles considera que pueden ser, en general, algunos de los logros que han derivado de este movimiento en el acceso a los estudios y en el desempeño profesional de las mujeres juristas en nuestro país? ¿Piensa que dicho movimiento, con sus actuaciones políticas o sociales, ha podido fomentar algunas barreras para las mujeres? ¿Por ejemplo?
• ¿Qué mujeres son sus referentes vitales y profesionales? ¿Alguna de ellas se describía como feminista? ¿La ha acompañado esta persona en su vida profesional?
• ¿Recuerda a alguna profesional del derecho de generaciones anteriores a la suya que deberíamos entrevistar? ¿Cuáles fueron las aportaciones intelectuales o profesionales de esta persona?
• ¿Y alguna compañera en ejercicio que deberíamos entrevistar (no dude por favor en aludir a las juristas que conozca de cualquier generación)?
• ¿Ha percibido una cantidad cada vez mayor de mujeres profesionales en su ámbito? ¿Qué proporción de mujeres habría actualmente en su ámbito profesional? ¿Hasta alcanzar o superar al número de hombres?
• ¿Qué barreras para la promoción cree que encuentran las mujeres en su ámbito profesional? (p. ej.: ¿Cree que la maternidad dificulta el desarrollo de la profesión? ¿Es necesario vivir en otros países durante largos periodos o hacer horas extra para ascender?).
• ¿Contamos con medidas efectivas que fomenten la participación igualitaria de las mujeres? (p. ej.: ¿Medidas de conciliación, flexibilidad de horarios, poder ausentarse para realizar tareas de cuidados?). ¿Ha percibido algún cambio en el tiempo en dichas barreras y medidas? ¿En qué sentido?
• ¿Ha observado diferencias en las retribuciones económicas entre los hombres y las mujeres de su entorno profesional?
• ¿Reciben las mujeres y los hombres de su entorno profesional la misma atención en sus propuestas, iniciativas, resultados...? ¿Se les escucha de la manera similar en su desempeño laboral?
• ¿Crees que los hombres se ayudan entre sí para ascender? ¿Cómo cree que funcionan esas redes informales de hombres? ¿Las mujeres se apoyan y organizan en su ámbito de esa misma manera?
• ¿Cómo se trata a las mujeres jóvenes o a las que ocupan puestos de menor jerarquía?
• ¿Ha presenciado comentarios o actitudes sexistas hacia otras mujeres? ¿Solo por parte de los hombres o también por parte de otras mujeres? ¿Diría que el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo se dan en su ámbito profesional?
• ¿Se ha sentido cuestionada por su edad, su belleza o por su sexo? ¿Y por su vida personal, por ser madre, por cuidar personas dependientes, por elegir la soltería o una vida de pareja no monógama, no heterosexual?
• ¿Le gusta su trabajo? ¿Qué satisfacciones le proporciona? ¿Qué legado le gustaría dejar a la sociedad con su trabajo?

logre transmitir la importancia de las aportaciones de las mujeres juristas. Este es un punto especialmente relevante del cuestionario, por lo que cuanto más nos cuente, mejor. Agradeceremos todos los éxitos que quiera compartir con nosotras. Puede adjuntar un currículum si lo estima conveniente.

29 Le agradeceremos la información que pueda darnos al respecto, ya que nos parece muy necesario recuperar la memoria de las juristas pioneras, cualquiera que fuera su ámbito profesional.



Junta de Andalucía

Consejería de la Presidencia,
Administración Pública e Interior

CENTRO DE ESTUDIOS ANDALUCES



ORIGEN Y DESTINO

Junta de Andalucía de la Presidencia, Justicia y Medio Ambiente