

ÍNDICE

ABREVIATURAS	13
PRÓLOGO	15
NOTA DE LA AUTORA	19
I. INTRODUCCIÓN	21
II. LA DESIGUALDAD EN EL COLECTIVO DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES: LA BRECHA DE GÉNERO EXISTENTE EN LOS NIVELES MÁS ELEVADOS DE LA CARRERA ACADÉMICA.	31
1. La desigualdad en cifras	33
1.1. La situación de las mujeres en el colectivo de personal docente e investigador de las universidades	33
1.2. El escaso número de catedráticas en las universidades públicas españolas	54
2. Las razones de la desigualdad	61
3. Las consecuencias de la desigualdad. Especial referencia a la brecha salarial de género	65
III. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA COMO VÍA PARA INCREMENTAR LOS NIVELES DE IGUALDAD REAL Y EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES	71
1. Concepto.	73
2. Tipos.	80
2.1. Las medidas de concienciación	81
2.2. Las medidas de incentivación	82
2.3. Las medidas de preferencia. En particular, las medidas de desempate	82
2.4. Las cuotas o reservas.	84

3. Las medidas de acción positiva en el ámbito universitario	85
3.1. La necesidad de las medidas de acción positiva como mecanismo corrector de la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres integrantes del personal docente e investigador.	86
3.1.1. La presencia o composición equilibrada como objetivo y como forma de asegurar una presencia suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad	87
A. La presencia equilibrada en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: la ausencia de paridad absoluta	87
B. Las novedades introducidas por la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres: algunas incongruencias y algunas dudas suscitadas tras su aprobación.	95
3.1.2. La necesidad de garantizar la igualdad efectiva en las evaluaciones del personal docente e investigador y de mitigar algunos obstáculos en la carrera académica derivados de la maternidad y/o la conciliación familiar	100
3.2. Las medidas de acción positiva susceptibles de utilización. Remisión	101
 IV. EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO:	
FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA. ESPECIAL REFERENCIA AL ÁMBITO UNIVERSITARIO.	103
1. Las previsiones de la normativa general	105
1.1. La normativa de la Unión Europea	105
1.2. La normativa estatal.	111
1.2.1. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	111
1.2.2. La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	119
1.2.3. La Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres	123
1.2.4. El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.	125
1.2.5. El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	127

1.3. La normativa autonómica	130
2. Las previsiones de la normativa en el ámbito universitario.	132
2.1. La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del sistema universitario	132
2.2. La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación	136
V. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN EN EL EMPLEO PÚBLICO: ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE SU ADMISIBILIDAD DESDE EL PRISMA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD	139
1. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea	140
1.1. La Sentencia de 17 de octubre de 1995, <i>Eckhard Kalanke y Freie Hansestadt Bremen</i>	141
1.2. La Sentencia de 11 de noviembre de 1997, <i>Hellmut Marschall y Land Nordrhein-Westfalen</i>	145
1.3. La Sentencia de 28 de marzo de 2000, <i>Georg Badeck y otros</i>	150
1.4. La Sentencia de 6 de julio de 2000, <i>Katarina Abrahamsson, Leif Anderson y Elisabet Fogelqvist</i>	155
1.5. La Sentencia de 19 de marzo de 2002, <i>H. Lommers y Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij</i>	158
1.6. A modo de valoración	162
2. La jurisprudencia constitucional: los requisitos básicos de compatibilidad con el principio de igualdad	165
2.1. El fundamento constitucional de las medidas de acción positiva	167
2.2. Los presupuestos para la validez de las medidas de acción positiva	172
2.2.1. La finalidad legítima	173
2.2.2. La proporcionalidad	174
2.2.3. La temporalidad	175
2.2.4. La no vulneración de los principios constitucionales de mérito y capacidad	177
VI. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN RELACIÓN CON EL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES: UNA INCIPIENTE PRÁCTICA	179
1. En materia de acreditaciones	179
2. En materia de investigación	183
2.1. En sexenios de investigación	184
2.2. En dirección de grupos y proyectos de investigación	185
3. Otros ejemplos	190

VII. LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA EN LA DOTACIÓN DE PLAZAS Y EN LOS CONCURSOS DE ACCESO PARA LA PROVISIÓN DE PLAZAS DE PROFESORADO UNIVERSITARIO	195
1. Las medidas de acción positiva en una primera fase de configuración de la plantilla y dotación de plazas	198
1.1. La jurisprudencia del Tribunal Supremo: el avance que supone la Sentencia de 16 de octubre de 2019.	198
1.1.1. El problema suscitado: los hechos que originan el litigio	198
1.1.2. Las posiciones de las partes.	203
1.1.3. La argumentación utilizada por el Tribunal Supremo.	204
1.1.4. La respuesta a la cuestión que reviste interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia y el fallo	210
1.1.5. A modo de valoración	211
1.2. La progresiva incorporación por las universidades de criterios de prioridad en la promoción de las plazas con perspectiva de género.	214
2. Las medidas de acción positiva en los concursos de acceso para la provisión de plazas	218
2.1. La presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección.	219
2.2. Las posibles medidas de acción positiva a adoptar en la fase de convocatoria de cada plaza para su provisión.	230
2.2.1. Las reservas de plazas	231
A. ¿Viabilidad a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea?	232
B. ¿Viabilidad a la luz de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional?	235
C. Los pronunciamientos sobre las reservas de plazas para mujeres en el empleo público en los juzgados y tribunales del orden jurisdiccional contencioso-administrativo	243
D. A modo de reflexión	258
2.2.2. Las preferencias en las condiciones de contratación y los criterios de desempate	260
VIII. CONCLUSIONES	269
IX. BIBLIOGRAFÍA	287