

## Indice

### I.- Antecedentes y contexto histórico.

### II.- La Comisión de Igualdad hoy,

#### 1.- regulación legal

#### 2.- composición actual

### III.- Funciones.

### IV.- Objetivos.

---

## I.- Antecedentes y contexto histórico de la Comisión de Igualdad.

▪ La iconografía representa a la justicia como una mujer con la vista vendada, una balanza en una de sus manos y en la otra una espada en posición de descanso. Un símbolo de imparcialidad, una balanza equitativa y una espada en alerta. La diosa griega Themis, la del buen consejo, la Iustitia romana...

Pues bien, al legislador español le ha costado identificar la judicatura con una profesión en que pudiera estar representada plenamente la mujer:

- En España estuvo vedado el acceso de las mujeres a los estudios universitarios hasta el año 1910, y sólo se admitió su ingreso en las escalas de la administración pública en 1918. No obstante, los cuerpos superiores continuaron vedados para las mujeres, a pesar de que en 1931, después de proclamada la Segunda república, se publicara un Decreto que autorizaba su ingreso en los cuerpos de Notarios, Registradores de la Propiedad, Abogacía del Estado y Judicatura. (Gaceta de Madrid de 30 de abril de 1931).

Sin embargo, las circunstancias posteriores hicieron que esta norma, como todas las demás aprobadas por la república no llegaran a tener vigencia efectiva. La Ley 56/61 de derechos políticos, profesionales y de trabajo de 22 de julio de 1961, aun afirmando que “el matrimonio exige una potestad de dirección que la naturaleza, la religión y la historia atribuyen al marido...”, admite en su artículo 1 que “la Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley”.

Esta Ley supuso el inicio del acceso de la mujer a la política, oposiciones al Estado, etc., aunque se mantuvo la exclusión de las carreras judicial y fiscal, así como de las fuerzas armadas.

Las abogadas españolas fueron finalmente admitidas en la carrera judicial y fiscal con la Ley del 28 de diciembre de 1966.

Ahora sí se detiene el legislador a explicar lo que años atrás no había hecho bajo pretexto de obviedad. La justificación no tiene desperdicio: la discriminatoria limitación respondía, según el preámbulo de la ley, no a la idea de una supuesta falta de capacidad o responsabilidad de la mujer para el desempeño del cargo, sino más bien a "una protección de sus sentimientos ante determinadas actuaciones que el cumplimiento del deber haría ineludibles." Es decir, que los sentimientos de la mujer –por lo visto, de todas- podían resultar heridos por el inclemente oficio judicial. Para ello, nada mejor que impedirles el acceso a la profesión.

Parece que, aunque un poco tardíamente, el legislador cayó en la cuenta de que su función era amparar derechos –los de igualdad y libertad de elección de las mujeres- y no tutelar supuestas incompatibilidades sentimentales.

No es hasta el año 1978 cuando una mujer, Josefina Triguero tomó posesión de su plaza en el Juzgado de Navalmoral de la Mata, Badajoz, convirtiéndose en la primera jueza de España.

o Ya en plena democracia, la Ley Orgánica del Poder judicial, que se aprobó el 1 de julio de 1985, disponía en su artículo 343 que *En las distintas Salas del Tribunal, de cada cinco plazas de sus Magistrados, cuatro se proveerán entre miembros de la Carrera Judicial, con diez*

*años, al menos, de servicios en la categoría de Magistrado y no menos de veinte en la Carrera y la quinta entre Abogados y otros juristas de reconocida competencia.*

**Por lo tanto, en el momento de la aprobación de la LOPJ, implícitamente, se vedaba el acceso al Alto Tribunal de cualquier mujer perteneciente a la carrera judicial, porque, sencillamente, ninguna estaba en condiciones de reunir los requisitos de antigüedad en el escalafón.** Bien es verdad que tampoco se utilizó el recurso de designar mujer alguna por el turno de reconocida competencia. Cabe destacar, por otra parte, que el citado artículo de la LOPJ, fue posteriormente reformado, por Ley Orgánica 16/1994, de 8 de noviembre, para exigir quince años de servicios en la carrera, en lugar de los veinte iniciales, con lo cual, al menos objetivamente, ya no había impedimento alguno para las juezas. La primera mujer que accedió al Tribunal Supremo fue D<sup>a</sup> Milagros Calvo, nombrada el 23 de enero de 2002.

Parecen, pues, obvios, los problemas de género que, aún hoy, condicionan a la Carrera Judicial. y que hacen muy necesaria la existencia de una Comisión de Igualdad.

- El punto de arranque del compromiso del Consejo General del Poder Judicial con la igualdad entre hombres y mujeres se podría situar en el último semestre del 2004. Entonces el Consejo comenzó a participar activamente en un proyecto de dimensión internacional denominado **PROGRAMA SOBRE LA PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE EN EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES.**

- Se trataba de un Proyecto financiado por la Unión Europea en el que los organismos participantes eran **el Consiglio Superiore della Magistratura (Italia), el Consejo General del Poder Judicial (España), el Ministerio de Justicia (Francia) y la Fiscalía General ( Rumanía)** y cuyo objeto era analizar el acceso del hombre y la mujer a la Magistratura y su respectiva participación en el proceso de toma de decisiones dentro de la carrera judicial. Se utilizaron cuestionarios y se manejaron datos objetivos de presencia de la mujer en el colectivo judicial, en cargos discrecionales, representativos o gubernativos, su participación en actividades formativas, asociativas etc.

Impulsado por la Vocal del Consejo Monserrat Comas, e integrado por Magistradas españolas<sup>1</sup>, se creó un grupo de Trabajo, que asistió a las reuniones en Roma y organizó una serie de talleres: **“Trabajo y relaciones familiares”, “Cargos institucionales y participación”, “Puestos de dirección”, “Formación” y “Maternidad”**, que culminaron en un Encuentro final celebrado en diciembre de 2004 donde las delegaciones de los países integrantes expusieron los resultados y datos de sus estudios respectivos.<sup>2</sup>

Los datos aportados ya entonces por la delegación española, cuya fuente era el propio Consejo, son más que ilustrativos. La radiografía era ya muy expresiva del fenómeno de la feminización de la carrera judicial española en los últimos tiempos y los aspectos derivados de esa realidad. Realidad en permanente evolución, como veremos.

- El Pleno de 9 de febrero de 2005, tomó conocimiento de las Conclusiones alcanzadas en el Seminario Internacional de Roma, y acordó crear una *“Comisión para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la judicatura”*, que tendrá por objeto el impulso y coordinación de los trabajos dirigidos al desarrollo de las conclusiones en aras a contribuir a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones de la Carrera judicial española.
- Otro hito importante a destacar es el Acuerdo de Pleno de 22 de junio de 2005, al que haremos alusión más adelante, en relación al fomento de la presencia de mujeres jueces, juristas y de otras profesiones en los cursos de formación de la carrera judicial, así como en los tribunales calificadoros de las pruebas de oposición.
- Esta Comisión se sustituyó por la legalmente creada por Acuerdo del Pleno de 25 de abril de 2007, para dar cumplimiento a lo establecido en el art. 136 bis de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en la modificación dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

---

<sup>1</sup> \* **Grupo de trabajo formado por:**

- **M. GARCIA DE YZAGUIRRE**, Sección 5ª AUDIENCIA PROVINCIAL DE LAS PALMAS DE GC
- **ANGELES VIVAS LARRUY**, SALA SOCIAL TSJ CATALUÑA- BARCELONA
- **Mª BEGOÑA PEREZ SANZ**, JUZGADO 1ª INSTANCIA Nº 70 MADRID
- **MATILDE ARAGO BASSIOT**, JUZGADO SOCIAL Nº 25 BARCELONA
- **MARTA RALLO AYEZCUREN**, ESCUELA JUDICIAL DE BARCELONA

<sup>2</sup> **DOCUMENTO DE SINTESIS: ver la página Web de la Comisión de Igualdad del CGPJ.**

igualdad efectiva de mujeres y hombres. Y actualmente, con la entrada del nuevo Consejo, con la nueva Comisión de Igualdad, a la que pertenezco, constituida en reunión de 1 de octubre de 2008.

## II.- La Comisión de Igualdad del CGPJ.

1.- regulación legal.- Con estos antecedentes, podemos entender que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su Exposición de Motivos señala que *“resulta necesaria una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*, modificara en su Disposición adicional tercera la LOPJ, y expresamente creara, un nuevo artículo 136 bis regulando la composición, actuación y funciones de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.

*Art. 136 bis LOPJ.*

*1.- El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos **atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres**, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.*

2.- composición actual.-

Como ya hemos dicho constituida formalmente el 1 de octubre de 2008 y con la siguiente composición

**Presidenta**

*D<sup>a</sup> Inmaculada Montalbán Huertas*

**Titulares**

*D. Carles Cruz Moratones*

*D. Antonio Dorado Picón*

*Dña. Gemma Gallego Sánchez*

*Dña. Margarita Uría Etxebarria*

## III.- Funciones

Entraremos a desarrollar el ejercicio de estas funciones, entrelazándolas con los objetivos que, en su primera sesión constitutiva, aprobó impulsar la CI.

*1.-Asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de Igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del CGPJ.*

Esta función veremos como se desarrolla cuando hablemos de la transversalidad de la CI.

*2.- Elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos.* Un informe de impacto de género recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos que es previsible que tenga una norma sobre mujeres y hombres, así como la valoración de estos resultados en relación con la igualdad de oportunidades y su contribución a los objetivos de las políticas de igualdad. Además de a los Reglamentos, la CI realiza un informe de impacto de género en todos los nombramientos de cargos discrecionales que hace el Consejo. En estos informes se controla el lenguaje jurídico de la convocatoria, se examina la composición desagregada en ese momento del órgano a cubrir y también las solicitudes por género. Se “recuerdan “una serie de recomendaciones a la Comisión de Calificación (en la elaboración de las correspondientes ternas se procure atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres; cumplir con el Acuerdo del Pleno del 22 de junio de 2005 que compromete al Consejo a Impulsar y desarrollar políticas que favorezcan la promoción de las mujeres con méritos y capacidad en los procesos de nombramiento; Introducir la perspectiva de género en la motivación de la propuesta de nombramientos de carácter discrecional...). **Durante 2010 se realizaron 42 informes.**

*3.- Mejorar los parámetros de Igualdad en la Carrera Judicial.* También hablaremos de ello más adelante.

#### **IV.- Objetivos.**

Vamos a ir analizando el trabajo que se ha ido realizando en relación a los objetivos fijados.

1.- consolidar su peso institucional. Probablemente el reto mayor aquí sea de cara a la propia Carrera Judicial. Podríamos señalar una doble vertiente:

- el fomento del peso institucional de la CI de cara a la propia Carrera Judicial de un lado: en este sentido se envían correos a la Carrera

informando sobre los acuerdos e iniciativas adoptados, también se tienen periódicamente reuniones con las Asociaciones Judiciales...

- y por otro, fuera de la carrera judicial: este acto en el Tribunal de Cuentas es un ejemplo entre muchos otros en los que públicamente la CI interviene y hace pronunciamientos.

2.- generar relaciones estables de colaboración con colectivos, asociaciones, responsables institucionales y públicos que se dedican desde otros ámbitos a las materias propias de la Comisión de Igualdad. Iniciar actividades de intercambio, reflexión, colaboración con proyección internacional: Países Europeos y Latinoamérica.

La actividad en este sentido ha sido, sobre todo, de los Vocales. La Presidenta de la CI ha participado, representando en muchas ocasiones a la CI en seminarios y actividades internacionales (V Foro España-China, V el Quinto Encuentro Judicial entre la Corte Suprema del Reino de Marruecos y el Tribunal Supremo y el Consejo General del Poder Judicial del Reino de España, etc), y en encuentros y jornadas en Academias de Legislación, Facultades, etc. A título de ejemplo también puedo reseñar algunas de las actividades que, en este sentido, desarrollé, como Vocal integrante de la Comisión de Igualdad, durante el año 2010: mesa redonda sobre Género y Poder Judicial en la Sala de Grados de la Universidad de Girona; jornada “La igualdad como seña europea”, Hotel Catalonia Las Cortes en Madrid. Jornadas organizadas por CELEM (Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres), etc.

Pero sin duda, la actividad más importante en este apartado de la CI ha sido la preparación y organización del XI Encuentro de Magistradas en Iberoamérica para el año 2010 dentro del Bicentenario de la Constitución de Cádiz<sup>3</sup>, que se celebró del 14 al 16 de noviembre de 2010. Estos encuentros desarrollados a partir de la necesidad de que las mujeres con cargos de decisión dentro del sistema judicial pudieran contribuir al proceso de concienciación de los cambios necesarios para avanzar en una justicia de género en América Latina.

La importancia del evento, la amplia representación geográfica de las asistentes, la dignidad de los cargos judiciales ostentados y la calidad de

---

<sup>3</sup> Información de la citada actividad se puede encontrar en:  
[http://www.cumbrejudicial.org/web/guest/revista\\_de\\_cumbres](http://www.cumbrejudicial.org/web/guest/revista_de_cumbres)

los debates que se mantuvieron, recomiendan seguir colaborando estrechamente con esta actividad, cuya próximo encuentro será el año que viene en la República del Ecuador.

### 3.- Análisis de los datos actualizados sobre representación de la mujer en las distintas categorías de la Carrera Judicial.

Ya que hemos visto los antecedentes y dificultades que ha tenido la mujer en la Carrera Judicial, se puede comprender que por parte de la CI se realice un seguimiento meticuloso y se de la máxima publicidad a los datos de representación de la mujer en las distintas categorías.

- se publican mensualmente actualizados en la pestaña de la CI en la Web.
- se realiza un seguimiento a efectos de que todos los servicios cumplan lo requerido en el art. 20 de la Ley 3/2007:

*“Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”.*

- anualmente el Servicio de Estadística Judicial publica un documento denominado “Estructura demográfica de la Carrera Judicial”, en el que se recogen desagregados la composición de la Carrera Judicial. Todos los gráficos que iremos examinando provienen de este documento, que refleja la situación a 1 de enero de 2011 (es decir, son datos cerrados a finales de 2010).

Examinaremos con más detenimiento algunos de estos gráficos en el apartado de presencia equilibrada

### 4.- Implantar la transversalidad de la Comisión de Igualdad en toda la actividad del Consejo.

La utilización por las normas internacionales del concepto de “transversalidad” en la aplicación de la perspectiva de género se acuñó fundamentalmente en la Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las Mujeres de 1995 en Beijing. Con él se pretende que en el desarrollo de los proyectos políticos la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción.



La transversalidad de la Comisión de igualdad parece deducirse del ya aludido art. 136 bis de la LOPJ, cuando señala *“Corresponderá a la Comisión de igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del CGPJ”*.

Para dejar expresa constancia la Comisión Permanente de **12 de mayo de 2009**, en ejecución de delegación efectuada por el Pleno y a instancia de la Comisión de Igualdad, dictó el siguiente acuerdo (nº 50) dirigido a todas las Comisiones del CGPJ.:

#### **Acuerdo 50 de la Comisión Permanente:**

La Comisión Permanente acuerda dirigirse a las restantes Comisiones del CGPJ para que cuantos asuntos afecten a la participación equilibrada de mujeres y hombres, se trasladen a la Comisión de Igualdad, con cinco días de antelación a la adopción del acuerdo correspondiente (o tres por razones de urgencia) para que esta Comisión emita informe, con el objeto de implantar la transversalidad de ésta en la actividad del Consejo, haciendo así efectiva la incorporación de la dimensión de género en cada una de las actuaciones.

Este Acuerdo ha permitido a la CI incidir en materias a las que anteriormente no había sido “invitada”, en concreto hacer, anualmente, informes de impacto de género al Presupuesto del Consejo (aquí no quiero dejar de significar las interesantes aportaciones que, para el caso del informe de impacto de género en los Presupuestos, nos hicieron D<sup>a</sup> Ana Pérez Tortola y D. Carlos Cubillo el 21 de julio de 2009) y al Plan de Formación.

**5.- Remover el déficit de presencia equilibrada de mujeres** en los cargos de nombramiento discrecional efectuados por el Consejo, en las actividades docentes dirigidas a la carrera judicial y de relaciones internacionales del Consejo. Lograr el objetivo legal de presencia equilibrada 40%-60% es el reto.

¿Es igualitario esperar a que el tiempo corrija una situación desigualitaria de partida?, ¿hay que esperar a que el tiempo permita limar la brecha histórica que hemos visto?.

En la CI creemos evidentemente que no, o al menos que no necesariamente. Desde luego es un proceso irreversible, pero no nos podemos quedar esperando y por eso desde la CI seguimos impulsando y trabajando.

El Pleno del CGPJ, en fecha 22 de junio de 2005 aprobó un importante Acuerdo<sup>4</sup> que impulsaba:

A/ a la Comisión de Escuela Judicial y Relaciones Internacionales a que se fomente la presencia de mujeres jueces, juristas y de otras profesiones, que reúnan las características de perfil, capacidad, experiencia, etc. necesarias, en estas responsabilidades de formación y en relación a las actividades internacionales.

B/ a la Comisión de Calificación para la selección y designación de los Tribunales calificadores.

Además, el **25 de febrero de 2010**, el Pleno del CGPJ aprobó el **Reglamento 1/2010**, para la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales. Respecto al Reglamento finalmente aprobado se puede reseñar:

---

<sup>4</sup> 1.- Instar de las Comisiones de Escuela Judicial y Relaciones Internacionales que en las decisiones que se adopten sobre los Cursos de Formación de la Carrera Judicial (Plan Estatal y Planes Descentralizados ) y las Actividades de Formación en el ámbito internacional en cuanto a la designación de Directores, Ponentes y Consultores se fomente la presencia de mujeres jueces, juristas y de otras profesiones, que reúnan las características de perfil, capacidad, experiencia etc. necesarias, en estas responsabilidades. Se adecuará la participación de las mujeres de la carrera judicial a la proporción real de éstas en las diferentes categorías de la Carrera (jueces, magistrados, magistrados del Tribunal Supremo). Todo ello sin perjuicio de las acciones positivas de búsqueda de mujeres para desempeñar estas responsabilidades en las actividades de formación (Directoras y Ponentes de Cursos de Formación , Directoras y Consultoras en actividades internacionales). Al tiempo se acordará que las Comisiones del Consejo encargadas de adoptar estas decisiones -Escuela Judicial y Relaciones Internacionales- trasladen las mismas a la Comisión de Igualdad de Oportunidades, para seguimiento de las actividades acordadas. 2. Instar de la Comisión de Calificación encargada de seleccionar y designar a los miembros de los Tribunales Calificadores de las Pruebas de Oposición para acceso a la Carrera Judicial y Pruebas de Especialización que en sus decisiones fomente la presencia de mujeres que reúnan las características de perfil, capacidad, experiencia etc necesarias, adecuando la participación de las mujeres jueces y juristas en los Tribunales Calificadores a la proporción real de éstas en las diferentes categorías de la Carrera, dando cuenta de estas decisiones a la Comisión de Igualdad de Oportunidades. 3. Impulsar y desarrollar políticas que favorezcan la **promoción de las mujeres** con méritos y capacidad en los procesos de nombramiento de cargos gubernativos de la Carrera Judicial (Presidencias de Tribunales Superiores de Justicia y sus Salas y Audiencias Provinciales ) y Magistrados del Tribunal Supremo. Para ello, cuando concurren varios candidatos con similares méritos se procurará facilitar el nombramiento de mujeres para estos puestos. A propósito de este acuerdo formulan voto concurrente los Sres. Vocales D. Fernando Salinas Molina, Dña. María de los Angeles García García, D. Luis Aguiar de Luque, D. Javier Martínez Lázaro, D. Juan Carlos Campo Moreno, D. Josep Alfons López Tena, Dña. Montserrat Comas D.Argemir Cendra y D. Félix Pantoja García.

- **En la parte expositiva del Reglamento se adopta el compromiso de atender al principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres** en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad, en relación a los principios constitucionales de mérito y capacidad, según se refiere en la LO 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Posteriormente, el artículo 3 del Reglamento, dentro de los Principios rectores, menciona también que, en la provisión de plazas a las que se refiere el Reglamento, se impulsarán y desarrollarán medidas que favorezcan la promoción de la mujer con méritos y capacidad.**

- **En su art. 16 apartado 5) se incluyen dos consideraciones promovidas por la CI, como son:**

- a) la Comisión de Calificación, al elaborar la terna de las candidaturas que se someterán al Pleno debe justificar de manera razonada que no se ha producido ninguna discriminación por razón de género.

*Art. 16.5, apartado d).*

*Justificación de la propuesta, con indicación de las condiciones apreciadas en los integrantes de la misma, que fundamenten su superior idoneidad para desempeñar la plaza convocada respecto a los demás no incluidos en ella. **Se expresarán los elementos que permitan controlar que no se haya producido discriminación por razón de género.***

- b) La necesidad de ponderar también las actividades extrajurisdiccionales para conocer la “aptitud necesaria” para el desempeño de la plaza que se somete al nombramiento.

*A tal efecto, se ponderarán las actividades jurisdiccionales y extrajurisdiccionales que acrediten una relevante competencia jurídica y la aptitud necesaria para el ejercicio de la función jurisdiccional específica en la plaza anunciada, así como para el de aquellas otras funciones que sean inherentes al cargo.*

- **Sin embargo, no hay ninguna previsión para asegurar el cumplimiento del mandato legal contenido en el artículo 11 de la Ley relativo a las acciones positivas específicas a favor de las**

**mujeres** que deberán adoptar los poderes públicos para hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad y corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

- El texto atiende parcialmente el propio **Acuerdo del Pleno del 22 de junio de 2005** ya citado que compromete al Consejo a “*. Impulsar y desarrollar políticas que favorezcan la promoción de las mujeres con méritos y capacidad en los procesos de nombramiento de cargos gubernativos de la Carrera Judicial y Magistrados del Tribunal Supremo. Para ello, cuando concurren varios candidatos con similares méritos se procurará facilitar el nombramiento de mujeres en estos puestos*”.

Y decimos que atiende parcialmente el citado Acuerdo porque las medidas transcritas previstas en el art. 16.5 del Reglamento 1/2010 pueden facilitar el nombramiento de mujeres en los centros gubernativos y del Tribunal Supremo, aunque efectivamente no alcanza al establecimiento de los parámetros del 60%-40%.

Pero vamos a la línea de trabajo que hemos seguido **y por la que apostamos en el futuro, desde la CI.**

### **OBSTÁCULOS A SUPERAR:**

#### I- Revisión de méritos:

- 1.- en cuanto a la antigüedad,

Entendemos que por el peso excluyente que puede tener en la participación de las mujeres, la antigüedad puede estar funcionando como un requisito de discriminación indirecta.

Ya en las conclusiones del Seminario Internacional de Roma de 2004, se instaba al perfeccionamiento del sistema de selección, reduciendo el peso de la antigüedad y dándole una función de requisito de legitimación.

2.- también como posible discriminación indirecta, la incidencia del mérito de participación en órganos de gobierno: ya que normalmente las mujeres pueden compaginar en menor medida actividades extras a su ejercicio de la función jurisdiccional con la familiar. Además no puede desconocerse

que estos órganos de gobierno son mayoritariamente ocupados por varones, especialmente tratándose de miembros natos, (Presidencias de Salas, Presidencias de Audiencias...en las Salas de Gobierno de los Tribunales Superiores de Justicia y los órganos centrales). Por tanto la valoración de este “mérito” introduce indirectamente una discriminación pues beneficia, caso de forma exclusiva a los varones

## II.- Conciliación de la vida personal y familiar.

Aquí viene el cuadro de excedencia por cuidado de hijo/a que sigue siendo mayoritariamente pedido por mujeres. el cuadro ejemplifica por qué consideramos que la conciliación sigue siendo un supuesto de discriminación indirecta. Más adelante se desarrolla, dentro de los objetivos de la CI las medidas con las que ha impulsado que tanto mujeres como hombres de corresponsabilicen de los temas familiares.

Y ante esta regulación, se formulan una serie de PROPUESTAS:

### PROPUESTAS EN LA REVISION DE MERITOS.-

#### **5.1.- Atenuar el peso de la antigüedad.**

Más allá de los requisitos de antigüedad establecidos por ley deberían precisarse qué períodos no son computables y, establecerse períodos razonables de experiencia, en el orden jurisdiccional de que se trate, en la categoría o en el tipo de órgano que corresponda, y que los años que excedan de dichos períodos no se computen. El criterio de la antigüedad, sin límite razonable, favorece sistemáticamente a los varones.

**5.2. Individualización de los méritos** con parrillas de valoración para poner en evidencia el potencial para llegar a ser dirigente. Como habíamos visto el mérito complementario de participación en órganos colegiados o participación en otras actividades judiciales volvía a producir un efecto contraproducente para la mujer. Ya hemos señalado la importante introducción en el Reglamento 1/10 del apartado en que se decía que se ponderarían *las actividades jurisdiccionales y extrajurisdiccionales*, como elemento corrector.

Es decir, dar entrada por ejemplo a la valoración de la capacidad organizativa, del esfuerzo realizado en formación, etc...

(En relación a la formación, la realidad demuestra que la participación de las mujeres de la Carrera Judicial es cada vez es más intensa y el sistema de promoción premiaría este esfuerzo. Valorar de manera específica la trayectoria y el esfuerzo en formación entendiendo tal como un mérito complementario similar a la dedicación a otras actividades jurídicas compatibles con la función judicial tradicionalmente desempeñadas por los varones en mejor situación para conciliar su vida familiar y profesional.)

PROPUESTAS EN LA PRESENCIA EQUILIBRADA.

### **5.3-Establecimiento de cuotas.**

El establecimiento de un sistema de “reserva de plazas” se ha constituido de hecho como una de las medidas más eficaces para aumentar la presencia efectiva de la mujer, sobre todo en el campo de la representación política. (Art. 14.4 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Como se señala en la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica: "El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia".

Entendemos que existe amparo legal para con absoluto respeto a los principios también constitucionales de derecho de acceso a cargos y funciones públicas en condiciones de igualdad –artículo 23 CE- y los principios de mérito y capacidad en el acceso a la función pública –artículo 103,3 CE-, introducir medidas activas de acción positiva como la introducción de cuotas flexibles a favor del colectivo femenino.

Como sabemos son varias las sentencias del TJCE que, hasta la fecha, han abordado la cuestión. Fundamentalmente las SSTJCE 17 de octubre de 1995, Asunto Kalanke; 11 de noviembre de 1997, C-409/95, Asunto Marschall; 28 de marzo de 2000 C-158/97, Asunto Badeck; 6 de julio de 2000 C-407/98 Asunto Abrahamsson...". Nos encontramos con resoluciones recientes y controvertidas y que han suscitado reacciones críticas.

Podríamos resumir, citando a Pérez del Río, la postura del TJCE en esta materia del siguiente modo:

*1ª La adopción de medidas de acción positiva por parte de los Estados ha de ser considerada como una excepción al principio de igualdad de trato.*

*2.- La excepción tiene como finalidad precisa y limitada autorizar la adopción de medidas que, aunque discriminatorias en apariencia, están destinadas a suprimir o reducir las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social.*

*3.- en el acceso al empleo o promoción profesional no se puede justificar una preferencia automática de la mujer en los sectores en que están infra representadas.*

*4.- pero dicha preferencia está justificada si no es automática y si la medida nacional adoptada garantiza a los candidatos varones igualmente calificados que su situación será objeto de una valoración objetiva en la que se tomarán en consideración todos los criterios concurrentes en los candidatos, con independencia de su sexo.*

*5.- y la excepción opera solo en caso de igualdad de méritos y capacidad. No en caso de menores méritos.*

**Bueno, como propuesta de futuro, en la Comisión de Igualdad entendemos que hay que trabajar para introducir en la designación de cargos en la Carrera Judicial, el asegurar, en la composición de las ternas, el reflejo de la participación equilibrada en los términos indicados por la Ley (60%-40%), así como en el cómputo global de nombramientos en el lapso temporal que se estime conveniente: anual, por mandato de cada Consejo etc, con esta misma proporción.**

#### **5. 4) obligación diferenciada de motivación por razón de género en materia de nombramientos.**

**Obligación de motivación diferenciada y singular.** La preferencia de varón respecto de mujer o mujeres que concurrieran como solicitantes para la elaboración de las ternas, dedicando un capítulo argumental de motivación específico al género y ponderando tal condición para que sea tenida en cuenta, en su caso, en el proceso de valoración de méritos, idoneidad y capacidad, que conduzca a la decisión final sobre el candidato/a a elegir. Así se ha incorporado en el art. 16.5 letra d) del Reglamento 1/2010.

#### **6.- Profundizar en las medidas de conciliación vida profesional-familiar de la carrera judicial.**

Probablemente el sector donde mejor ha trabajado la CI.

Se celebran periódicamente reuniones con el Grupo de Expertos/as de las Asociaciones Judiciales y de la Carrera Judicial en temas de conciliación, profundizando en todos los temas relacionados con la misma.

Podemos destacar en este apartado:

- Impulso en la modificación del art. 311 de la LOPJ a efectos de supresión del ascenso forzoso.
- Impulso a la modificación del Reglamento 1/1995 de la Carrera Judicial en lo relativo a permisos y licencias. Acuerdo de 23 de diciembre de 2008, del Pleno, por el que se modificaba el Reglamento, adaptándolo a las novedades ya incorporadas en el estatuto del funcionario público y que, al no estar recogidos aún para la Carrera Judicial, se suplían por la actuación de la Comisión Permanente, así:
  - incremento de dos semanas por licencia por parto en el supuesto de hijo discapacitado y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple (art. 241 Rto 1/1995).
  - Extensión hasta dos meses de duración de la licencia en caso de desplazamiento previo de los adoptantes con



motivo de adopción internacional (art. 243 Rto. En relación el art. 49.b de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público).

- Se recogieron y adaptaron con las “particularidades” (art. 373.7 LOPJ) de la función jurisdiccional permisos, licencias y reducciones de jornada no previstos expresamente hasta el momento: permisos y licencias por lactancia, por realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por guarda legal u ostentar el cuidado directo de persona mayor que requiera especial dedicación o de persona discapacitada que no desempeñe actividad retribuida, ausencias de Juezas y Magistradas víctimas de violencia de género...
  - El reconocimiento de permisos o licencias que supongan reducción de jornada: permisos de especial dificultad para su adaptación al ámbito de la carrera judicial y del ejercicio de la potestad jurisdiccional. Si bien en la citada reforma se avanzó en el reconocimiento de estos derechos (razones de guarda legal, cuidado directo de menor de doce años...), aún se está intentado que, en la próxima reforma del Reglamento de Carrera que ahora está en curso, la reducción de jornada vaya acompañada de reducción de la carga de trabajo, medida sin la cual no sirve de mucho la reducción de la jornada.
- Se permitió computar las dos primeras anualidades de excedencia voluntaria para el cuidado de hijo con la misma consideración que el servicio activo a los efectos de participación en las pruebas de promoción (criterio incorporado ahora a la modificación reglamentaria en curso).
- interpretación del art. 373.6 de la LOPJ a efectos de que los miembros de la Carrera Judicial puedan iniciar el disfrute del permiso de paternidad no sólo desde el momento del nacimiento del hijo o hija o desde la resolución por la que se constituye la adopción o decisión administrativa o Judicial de acogida, sino también “en cualquier momento coincidente con el permiso de

maternidad o bien inmediatamente después y a continuación del permiso de maternidad (Aprobado por la Comisión de Igualdad de 20 de enero de 2009 y refrendado posteriormente por la Comisión Permanente).

- Lo mismo que en el apartado anterior, pero en relación al permiso de paternidad para el caso de hijos/as prematuros/as (Comisión de Igualdad de 15 de abril de 2009).
- Se dio para el supuesto de parto en el que el feto nace muerto, el tratamiento de licencia por parto cuando lo pida la interesada (Comisión de Igualdad de 16 de junio de 2009 y aprobado por la C. Permanente de 14 de julio de 2009).
- Admitir la posibilidad de disfrute del permiso sustitutivo de lactancia a partir de la fecha de finalización de la licencia por adopción, aún cuando el menor ha superado el año de edad (aprobado por la Comisión de Igualdad de 5 de marzo de 2009).
- Impulso para la modificación de la Instrucción 1/2003 (Acuerdo de Pleno de 25 de junio de 2009)<sup>5</sup>, y aprobada en CI de 16 de junio de 2009, dirigida a los Pts de los TSJ con el fin de unificar y flexibilizar los criterios de concesión de permisos de tres días del art. 373.4 de la LOPJ y 231, 236 y 238 del Rto 1/1995 de Carrera Judicial. La problemática era que la LOPJ impone para su concesión que el peticionario deba justificar la necesidad a los superiores respectivos, quienes podrán denegarlos cuando coincidan con señalamientos, vistas o deliberaciones, salvo que se justifique que obedece a causa imprevista o de urgencia. La existencia además de diecisiete Tribunales Superiores de Justicia y la movilidad geográfica de buena parte de la Carrera Judicial hacían además aconsejable la existencia de criterios que sirvieran de pauta a todo el territorio.

Posteriormente, se completó con Acuerdo de la Comisión Permanente de 15 de diciembre de 2009 (también a instancia de la CI), declarando que pese a la prohibición de disfrute de más de un permiso ordinario de tres días al mes, si un mismo permiso abarcase días de dos meses diferentes, se entenderá concedido para y

---

<sup>5</sup> Página [www.cgpj.es](http://www.cgpj.es)

disfrutado en el primero de dichos meses y no obstará la concesión de disfrute de un nuevo permiso durante el mes siguiente.

- Acuerdos de la Comisión de Igualdad de 19 de enero de 2011, en relación a recursos interpuestos por Magistradas por permisos y licencias derivados de embarazo y maternidad y el cálculo de las retribuciones variables del año 2009, (recogido por el Pleno de 27 de enero de 2011). Las Magistradas recurrieron porque en el Acuerdos que el Ministerio de Justicia y las Asociaciones Judiciales firmaron no se recogía ningún tipo de criterio corrector en base a descontar los períodos de baja, por ninguna razón. El acuerdo del Pleno es del siguiente literal:
  - o Aprobar como criterio interpretativo que en la aplicación de las fórmulas de distribución de las retribuciones variables y de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, habrá de valorarse el rendimiento real de cada miembro de la Carrera Judicial, siendo dicho rendimiento el que resulte de los períodos en que, de modo efectivo se desarrolle la labor jurisdiccional, excluyéndose de dicho cómputo los períodos de disfrute legal de licencias y permisos relacionados con el embarazo y la maternidad y, con carácter general, los relativos a la conciliación de la vida personal y familiar.

#### 7.- Lograr la implantación total de los criterios no discriminatorios por razón de sexo en el lenguaje administrativo y documental interno y externo del Consejo.

Aprobación en fecha **16 de junio de 2009** del documento “Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ”, que se remitió para conocimiento general, tanto en el propio Consejo, como a través de los TSJ. En todos los informes de impacto de género se revisa el lenguaje.

Además, en el presente año, se está desarrollando, dentro del presupuesto de la CI, un Trabajo de investigación “LENGUAJE JURIDICO Y GENERO”, en el que el Grupo de Investigación formado por especialistas de las Universidades de Granada y de Autónoma de Barcelona, analizarán el uso del lenguaje jurídico en las sentencias y posteriormente, se realizarán conclusiones que se compartirán en una sesión presencial con

los jueces/zas y Magistrados/as, dentro de un Seminario (dos días) de Formación Continua de la Escuela Judicial.

Como resumen podemos decir que tenemos delante nuestro un reto considerable para conseguir que en una profesión tan importante como la Judicatura el espíritu de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se haga realidad buscando el pleno reconocimiento de la igualdad.

Por supuesto, conscientes de las dificultades que la igualdad plantea, como juristas, como parte que somos del Poder Judicial, nos sentimos especialmente vinculados por la obligación que el contenido del art. 9.2 de la Constitución de remover cualquier obstáculo que impida alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, nos impone. Y en eso estamos y perseveraremos.