

IMPACTO DE GÉNERO EN EL ÁMBITO JUDICIAL

IMPACTO DE GÉNERO EN EL ÁMBITO JUDICIAL

La Disposición adicional tercera de la Ley Orgánica 3/2007 de la igualdad efectiva entre mujeres y hombre relativa a «Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial, señala que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos: Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.»

En los capítulos que forman parte de la presente memoria se han identificado las actuaciones concretas que se han llevado a cabo en esta materia. En este capítulo específico se dibuja la situación, según sexo, de la carrera judicial y se resumen las actuaciones llevadas a cabo para introducir la perspectiva de género en los informes y estudios y para conseguir la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos discrecionales-gubernativos.

1. DISTRIBUCIÓN DE LA CARRERA JUDICIAL DESGLOSADA POR SEXO

La distribución de la plantilla orgánica de la carrera judicial se desglosa en el siguiente cuadro por órganos jurisdiccionales y sexo:

ÓRGANOS CENTRALES	NÚMERO		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
TRIBUNAL SUPREMO	9	69	11,54%	88,46%
AUDIENCIA NACIONAL	21	44	32,31%	67,69%
REGISTRO CIVIL CENTRAL	1	1	50%	50%
JUZGADO CENTRAL DE INSTRUCCIÓN	0	6	-	100%
JUZGADO CENTRAL DE LO PENAL ÚNICO	0	1	-	100%
JUZGADO CENTRAL DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	2	8	20%	80%
JUZGADO CENTRAL DE MENORES ÚNICO	0	1	-	100%

ÓRGANOS CENTRALES	NÚMERO		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
ÓRGANOS COLEGIADOS				
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA	155	353	30,51%	69,49%
AUDIENCIA PROVINCIAL	275	553	33,21%	66,79%
ÓRGANOS UNIPERSONALES				
JUZGADOS PRIMERA INSTANCIA	424	287	59,6%	40,4%
JUZGADOS DE INSTRUCCIÓN	250	200	55,6%	44,4%
JUZGADOS DE 1ª INSTANCIA E INSTRUCCIÓN	581	321	63,4%	35,6%
JUZGADOS DE VIGILANCIA PENITENCIARIA	25	20	55,6%	44,4%
JUZGADOS DE LO SOCIAL	157	163	49%	51%
JUZGADOS DE LO PENAL	185	147	55,7%	44,3%
JUZGADOS DE MENORES	46	33	57,2%	41,8%
JUZGADOS DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	85	128	40%	60%
JUZGADOS DE LO MERCANTIL	15	45	25%	75%
JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	61	31	65,3%	33,7%
DECANATOS EXCLUSIVOS	1	7	12,5%	87,5%

Cada año se equiparan más las tasas de masculinización y feminización de la carrera judicial, mientras en el año 2008 el porcentaje de mujeres equivalía al 47,17% en el 2010 ha supuesto el 48,35%.

El porcentaje de mujeres sólo supera al de los hombres en los órganos unipersonales y en concreto en los Juzgados de Violencia sobre la Mujer (65%), Juzgados de 1ª Instancia e Instrucción (63%), de 1ª Instancia (59%), de Menores (57%), de Instrucción, de Vigilancia Penitenciaria y de lo Penal (56% en cada uno de los tres órganos).

Las mujeres han accedido a la carrera en su mayoría por el turno libre, el 93%, respecto al 82% de los hombres.

Distribución de la plantilla según forma de ingreso:

FORMA DE INGRESO	NÚMERO		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Turno de juristas de reconocida competencia -6 años	67	161	29%	71%
Turno de juristas contencioso-administrativo 311.3 y 6	6	11	35%	65%
Turno de juristas 10 años civil 311.3 y 6	12	10	55%	45%
Turno juristas 10 años Civil-Penal 311.3 y 6	5	9	36%	64%
Turno juristas 10 años Penal 311.3 y 6	10	9	53%	47%
Turno juristas 10 años Social, 311.3 y 6	4	12	25%	75%
Turno juristas reconocida competencia 10 años	42	153	22%	78%
Turno juristas reconocida competencia 15/20 años	1	9	10%	90%
Pruebas especialización Contencioso-Administrativo	3	6	33%	67%
Pruebas selectivas especialización Social	1	1	50%	50%
Disposición transitoria 17 de la LOPJ	1	9	10%	90%
Turno de CC.AA.	4	17	19%	81%
Turno Jurídico Militar	0	5	-	100%
Turno Libre	2.010	1.822	52%	48%

En el año 2010 ingresaron en la carrera 120 nuevos jueces/zas por turno libre y otros 50 miembros por otros turnos:

AÑO 2010	NÚMERO		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
TURNO LIBRE: ACCESO A LA CARRERA CATEGORÍA DE JUEZ	78	42	65%	35%
INGRESO EN LA CARRERA POR CATEGORÍA DE MAGISTRADO DEL TRIBUNAL SUPREMO	3	0	-	100%
INGRESO EN LA CARRERA POR CATEGORÍA DE MAGISTRADO	20	27	43%	57%

La tasa de éxito de las mujeres que superan las pruebas de acceso por turno libre sobre el total de presentadas es ligeramente superior a la tasa de éxito de los hombres, la primera se sitúa en el 8,6% mientras que la de los hombres es del 8,2%.

2. ACTUACIONES

- a) Emisión de un informe de la Comisión de Igualdad en todos aquellos asuntos que afecten a la presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en cumplimiento del acuerdo de la Comisión Permanente de 12 de mayo de 2009:

«En ejecución de la delegación efectuada por el Pleno, la Comisión Permanente acuerda dirigirse a las restantes Comisiones del Consejo General del Poder Judicial 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».

En este sentido la Comisión de Igualdad ha elaborado informes de impacto de género a las normas y reglamentos que afectan al Poder Judicial, como el Reglamento por el que se regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales, en el que se hicieron varias recomendaciones para mejorar el acceso de las mujeres a cargos decisorios y gubernativos. La recomendación aceptada e incorporada en los procesos selectivos fue la introducción de la perspectiva de género en la motivación de los nombramientos de carácter discrecional (artículo 16 del Reglamento).

En este mismo sentido, la Comisión de Igualdad elabora un informe, a petición de la Comisión de Calificación, para cada expediente de nombramiento en el que se realiza un diagnóstico de la situación del órgano convocante y se hacen unas recomendaciones para fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, atendiendo a los principios de mérito, capacidad e igualdad.

- b) Reflejo de la perspectiva de género en las estadísticas.

En los diferentes Servicios y Secciones del CGPJ se ha incorporado la perspectiva de género en los estudios e informes que se elaboran. La Unidad de Atención Ciudadana analiza el impacto de género en el tratamiento de las quejas y reclamaciones que se reciben evidenciando que los hombres recurren a las reclamaciones y quejas en un porcentaje muy superior al de las mujeres.

SEXO DE LA PERSONA QUE PRESENTA UNA QUEJA	NÚMERO	PORCENTAJE
Hombre	8.978	61%
Mujer	5.748	39%

En el Servicio de Formación Continua todas las estadísticas elaboradas tienen en cuenta la perspectiva de género, se recoge, por tanto, el número de personas solicitantes y seleccionadas para atender las actividades formativas según sexo, así como el número de ponentes, directores/as, coordinadores/as, etc.

La selección del alumnado que participa en las actividades formativas se hace a través de convocatoria pública anual atendiendo a los requisitos objetivos para la solicitud (pertenencia a un orden jurisdiccional concreto...). El sexo es irrelevante para participar en las actividades de formación. Las solicitudes para participar en las actividades de formación en el año 2010 se distribuyeron al 50% según sexo. La asistencia a estas actividades también se distribuyó al 50%.

La selección de directores/as de cursos se hace atendiendo a los criterios de mérito, capacidad e igualdad, intentando mejorar los parámetros de igualdad anualmente. En cambio, la selección de ponentes y colaboradores es potestad del director/a del curso atendiendo a los mismos criterios, para ello se insiste en la obligación de mantener la paridad en la selección de los que imparten formación. El porcentaje de mujeres designadas como colaboradoras docentes en las actividades formativas ha sido del 34%.

De estos datos se desprende que el colectivo que imparte los cursos de formación continua es mayoritariamente masculino (66%), contrariamente a lo que ocurre con el colectivo de receptores de formación, donde el 50,1% son mujeres.

En cambio, este año 2010 se ha conseguido una presencia equilibrada en el profesorado de formación inicial, por primera vez desde que se inauguró la Escuela Judicial.

PRIMERA INSTANCIA		INSTRUCCIÓN		CONSTITUCIONAL		PRÁCTICAS TUTELADAS	
HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
1	3	3	1	2	0	0	2
25%	75%	75%	25%	100%	-	-	100%

c) Adaptación de herramientas para la inclusión de la variable sexo.

Con la finalidad de obtener la mayor información posible desagregada por sexo que nos permita evaluar la situación de mujeres y hombres en la carrera judicial se han adoptado varias medidas, como es la inclusión de la variable sexo en las aplicaciones para que todos los informes elaborados en relación al personal judicial (movilidad de la plantilla, distribución por órganos...) reflejen la situación de mujeres y hombres.

d) Contenidos y temáticas en materia de formación.

La Escuela Judicial organiza anualmente diversas actividades formativas en materia de igualdad y violencia de género.

En concreto, este año se han impartido las siguientes actividades:

- Violencia de género como fenómeno criminal específico.
- Especial referencia a los programas de tratamiento de delincuentes sexuales y de violencia de género.
- Ejecución de las penas privativas de libertad.
- Intercambio de experiencias y unificación de criterios. Fase de instrucción y órdenes de protección.
- Unificación de criterios en sede de enjuiciamiento.
- Incidencia de las Directivas Europeas sobre descanso diario, semanal y vacaciones, en materia de igualdad.
- Estudio sobre sentencias dictadas en materia de igualdad y discriminación por razón de género.
- Los planes de igualdad y la negociación colectiva.

Se avanza también en la aplicación del principio de la transversalidad de género en la formación, y en la aplicación de la perspectiva de género en todas las materias, ya que éste no puede ser asumido sólo a través de actividades específicas

d) Firma de convenios en materia de violencia de género.

La participación del Poder Judicial en planes de colaboración que garanticen la ordenación de sus actuaciones en la prevención, asistencia y persecución de los actos de violencia de género está expresamente prevista en el apartado 1 del artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que establece la implicación de los poderes públicos en la elaboración de los correspondientes planes de colaboración. En cumplimiento de este mandato a lo largo del 2010 se han firmado dos nuevos convenios en esta materia:

- «Convenio de Colaboración entre el Ministerio del Interior y el Consejo General del Poder Judicial para la incorporación de los Órganos Judiciales del orden penal al Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género.»
- «Acuerdo interinstitucional para la coordinación efectiva en la atención y prevención de la violencia contra las mujeres» en la Comunidad Foral de Navarra.

f) Mejora de la respuesta judicial en violencia de género.

Para conocer y mejorar la respuesta que desde los tribunales se dan a los casos de violencia de género se han realizado varios estudios de análisis de sentencias y procedimientos judiciales en esta materia, asimismo se han potenciado los cursos de especialización. Se ha organizado una actividad de formación para hacer un balance a los 5 años de aplicación de la Ley integral y se han elevado peticiones de reforma legislativa que permitan mejorar esta respuesta judicial.

La modificación de la LOPJ, operada por LO 1/2009, de 3 de noviembre, relativa al nuevo apartado 3 bis del artículo 329, implicó abordar la formación obligatoria previa en violencia de género, cuyo primer curso presencial se desarrolló en marzo de 2010. Posteriormente se procedió al diseño de cursos de especialización *on line*, complementados con tutorías en órganos especializados y visitas a recursos asistenciales a disposición de las víctimas de esta violencia en los respectivos territorios.

g) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. A finales del 2010 se ha trabajado y conseguido para llegar a la igualdad real entre mujeres y hombres la adopción de varias medidas que permitan la compatibilidad efectiva entre las responsabilidades profesionales, familiares y personales que se han concretado en la redacción del nuevo Reglamento de la Carrera Judicial.

AÑO 2010	NÚMERO		PORCENTAJE	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
Excedencia voluntaria para cuidado de hijo/a en el ejercicio	35	1	97%	3%
Excedencia voluntaria para cuidado de hijo/a existentes a 31 de diciembre	65	2	97%	3%
Excedencia voluntaria para cuidado de familiar	1	0	100%	-

h) Uso del lenguaje no sexista. Se aprecia una mejora en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias públicas, informes... Lo que refleja un aumento de la sensibilidad en las cuestiones de género.

