

INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece como objetivos, en la Exposición de Motivos, "La ordenación general de las políticas públicas bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, plasmándose en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio". Para ello, se modificó la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, de manera que el artículo 136 bis establece "1.- El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros".

El 23 de octubre de 2007, cumpliendo el mandato legal se constituyó formalmente la primera Comisión de Igualdad.

En marzo de 2011 la Secretaría Técnica de la Comisión de Igualdad pasó a integrarse en la sección del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género.

El citado artículo 136 bis, en su párrafo tercero, señala las competencias de la Comisión: *"Corresponde 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 Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial"*.

La Comisión Permanente, por delegación del Pleno, acordó en su reunión de fecha 12 de mayo de 2009 (Acuerdo nº 50): *"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"*.

ACTIVIDADES MÁS DESTACABLES

La Comisión de Igualdad se ha reunido seis veces a lo largo del 2011:

1. Principales acuerdos adoptados por la Comisión de Igualdad en el 2011

- 1.1. Encargar al Servicio de Planificación y Análisis de la Actividad Judicial, Sección de Estudios Sociológicos, la realización de un estudio, a efectos de determinar las posibles causas por las que, a determinadas plazas judiciales no se presenta ninguna mujer. A título de ejemplo, se citada la convocatoria de Magistrado/a de la Sala Primera del Tribunal Supremo (turno general de la Carrera Judicial) convocada mediante Acuerdo de la Comisión Permanente de 13 de octubre de 2010 (BOE de 25-10-2010), que fue solicitada por 26 hombres y ninguna mujer.
- 1.2. Se acordó *"Dirigirse al Ministerio para incluir barra en el caso de los magistrados y magistradas en el Programa Minerva, para diferenciar el género de los/las intervinientes en los documentos que genere la aplicación informática"*. La medida interesada contribuirá a la visibilización de la presencia de juezas y magistradas en la Carrera Judicial, uno de los objetivos de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 1.3. Se resuelve una consulta elevada a la Comisión sobre la aplicación del "plan concilia" para disfrutar en un año el periodo vacacional correspondiente al año anterior, de forma acumulada

al permiso que corresponde por maternidad. Dicha consulta se resuelve al tener la solicitud acomodo legal "sobrevenido" en el art. 59 de la LO 3/2007 de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres –que dispone el derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan... "cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo parto o lactancia natural".

- 1.4. Se acuerda proponer al Pleno la elaboración de un informe de impacto de género a los próximos presupuestos, debiendo recabar la colaboración de todos los servicios del CGPJ y la creación de un grupo de trabajo a tal fin compuesto por la Gerencia y la Secretaría Técnica de la Comisión de Igualdad.

2 Actividades llevadas a cabo

2.1 Actualización de la página web

En aras a la transparencia del trabajo de la Comisión todos los acuerdos e informes que se adoptan en su seno son publicados en su página web, como reconoce el informe "Evaluación del Plan Estratégico de Igualdad entre hombres y mujeres 2008/2011 y propuestas para el Plan 2012/2015", elaborado por la Coordinadora de Organizaciones de Mujeres para Participación y la Igualdad: "en cuanto al objetivo 3 del Plan Estratégico: *incrementar la participación de las mujeres en el poder judicial, el Consejo General del Poder Judicial difunde decisiones y propuestas de su Comisión de Igualdad, informes de impacto de género, un estudio sobre sentencias en materias "sensibles" para la igualdad y estadísticas (12% de mujeres en el Tribunal Supremo, 22% en la Audiencia Nacional, % de las presidencias de Tribunales Superiores de Justicia) en su web y actos*".

2.2 Reuniones con el Grupo de Expertos/as de la Comisión de Igualdad en temas de conciliación.

El 10 de marzo se celebró una reunión con el Grupo de trabajo de magistrados/as, representantes de todas las asociaciones judiciales y del personal judicial no asociado, asesores de la Comisión de Igualdad en temas de conciliación. Este grupo de trabajo colaboró arduamente en el informe elaborado al Reglamento de Carrera Judicial, en esa reunión se repasaron las 13 propuestas de modificación al reglamento de las 19 presentadas. Además se acordó:

- Participar en la elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2.3 Informes elaborados a Recursos de Alzada:

Recurso interpuesto por discriminación como consecuencia de las retribuciones variables dejadas de percibir como consecuencia de baja maternal	1
Recursos interpuesto por discriminación como consecuencia de las retribuciones variables dejadas de percibir como consecuencia de baja maternal	1
Recursos interpuesto contra el listado de Jueces y Magistrados que han obtenido un nivel de cumplimiento de los objetivos de rendimiento, al no haberse tenido en cuenta en la medición de los rendimientos individualizados la situación de excedencia voluntaria para cuidado de hijo/a	2
Recurso interpuesto por discriminación como consecuencia de las retribuciones dejadas	5

de percibir en los periodos de baja por riesgo durante el embarazo y posterior baja por maternidad	
Recurso interpuesto al no haber tenido en cuenta los períodos de licencia por maternidad en la elaboración de los listados de cumplimiento de objetivos	4
Recurso interpuesto por denegación de solicitud de reanudación discontinua de la situación de excedencia voluntaria para el cuidado de hijos/as, en primera y segunda anualidad	1
Recurso interpuesto por recorte en licencia sustitutiva de lactancia. La recurrente, al igual que la comisión de igualdad, entendió que la licencia de lactancia va ligada al hecho de la maternidad y no al tiempo de servicios prestados durante el año.	1
Recurso de alzada por el que se solicita la concesión de una licencia de lactancia de 4 semanas	1
Recurso de alzada sobre el cálculo del cómputo de días para el permiso sustitutivo de lactancia fijándose en días hábiles	1
Recurso de alzada, con informe favorable de la Comisión, a la concesión de licencia de 15 días en caso de inscripción en el registro de parejas de hecho	1
Recurso de alzada en el que interesaba el reconocimiento de licencia por maternidad prevista para el caso de que ambos progenitores trabajen en el artículo 218.2 del Reglamento de Carrera Judicial 2/2011 y durante un período de 8 semanas, y , acumulado, a la finalización de tal periodo, el permiso sustitutivo de lactancia de cuatro semanas a disfrutar de forma continuada tras la licencia por maternidad. Asimismo interesaba disfrutar del permiso anual de vacaciones a continuación de los anteriores permisos.	1
Recurso de alzada por el que se pide la nulidad de un acuerdo adoptado por el TSJ para cubrir tres plazas de especialista en comisión de servicios con relevación de funciones, al ser excluida la recurrente por encontrarse de baja por maternidad.	1

2.4 Informes elevados a la Comisión de Calificación sobre el impacto de género en los nombramientos discrecionales:

La Comisión de Igualdad eleva a la Comisión de Calificación, informe a raíz de todas las plazas de carácter discrecional anunciadas y pendientes de proveer, analizando la composición por sexo de cada uno de los órganos, a la vez que se exponen una serie de recomendaciones para atender adecuadamente al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

Fundamenta sus recomendaciones en la Ley Orgánica 3/2007, Artículo 16. Nombramientos realizados por los Poderes Públicos, en el Plan de Acción de la IV Conferencia Mundial de Mujeres, Beijing 1995 (Objetivo estratégico G.1.) y en el Acuerdo del Pleno del 22 de junio de 2005 “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”.

Los informes remitidos a la Comisión de Calificación, a lo largo del 2011, para la elaboración de propuesta de nombramiento han sido para la provisión de las siguientes plazas:

Órganos Técnicos del Consejo General del Poder Judicial	14
Presidencias de Salas de Tribunales Superiores de Justicia	6
Profesorado de la Escuela Judicial	1
Magistrados/as del Tribunal Supremo	5
Presidencia Audiencia Provincial	1

2.5 Informes de Impacto de Género:

2.5.1 Informe de Impacto de Género del Reglamento de Asociaciones Judiciales.

La valoración del impacto de género del reglamento se calificó de “neutro”, en tanto que la norma no produce efectos discriminatorios; si bien se han apuntado dos propuestas que permitan que la aplicación de la norma contribuya al desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2.5.2 Informe de Impacto de Género al Plan de Formación Estatal 2012

La Comisión de Igualdad elaboró un informe instando a que el principio de transversalidad inspirara e informara la elaboración del Plan de Formación, lo que se debía manifestar a través de las siguientes acciones:

- Introducir el principio de participación equilibrada a través de la elaboración de un informe-diagnóstico de la situación de la mujer, dentro de la Carrera Judicial, como participante en los cursos, así como Ponente o Directora de los mismos. Hacer mención a la evolución que cada año se hace en este sentido, y al cumplimiento de la presencia o composición equilibrada tanto en uno como en otro (Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007).
- La inserción dentro del Plan de cursos específicos en materia de igualdad: lenguaje no sexista, concepto de género, conciliación, violencia contra la mujer...
- Integración en todos los cursos y actividades, que temáticamente estén relacionados, del principio de igualdad de género.
- Tener en cuenta en el diseño del Plan de Formación, la conciliación de la vida familiar y profesional.

Tras la intervención de la Comisión de Igualdad se consiguió que en la dirección de las actividades formativas que componen el Plan Estatal-2011 se alcanzara la paridad (40/60).

2.5.3 Informe de Impacto de Género al Reglamento de la Carrera Judicial

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad y la obligatoriedad de ordenar todas las políticas públicas bajo la óptica del principio de igualdad y dentro del marco de lo dispuesto en el artículo 11.1 de la Ley Orgánica 3/2007, se acogieron las siguientes propuestas presentadas por la Comisión a la redacción de Proyecto de Reglamento de la Carrera Judicial:

A.- MOVILIDAD DE UNA JUEZA O MAGISTRADA VÍCTIMA DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER que se vea obligada a abandonar el Juzgado o Tribunal para hacer efectiva su protección o derecho a la asistencia social integral e interese el traslado a otra localidad donde existan plazas vacantes:

El Art. 145. 2 en estos supuestos prevé que la solicitud deba ir acompañada " de copia de la Orden de Protección dictada por la Autoridad Judicial" en lugar de "de copia de la resolución judicial que acredite su condición de víctima de Violencia sobre la Mujer"..

Se propuso que la solicitud fuera acompañada de la copia de la resolución judicial que acredite la condición de víctima de violencia sobre la mujer. La solicitud se resolverá en la primera Comisión Permanente que se celebre, adscribiéndola provisionalmente, en su caso, a la plaza de su elección hasta que finalice en su totalidad el procedimiento penal, haya obtenido nueva plaza por concurso o solicite el reingreso en el destino de origen.

B.- LACTANCIA DE HIJO MENOR DE 12 MESES:

El art. 223 a) del Proyecto de Reglamento, menciona los permisos licencias y reducciones de jornada para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, debidamente adaptados a las particularidades de la Carrera Judicial, a los que tienen derecho los jueces y magistrados.

Además, la atribución exclusiva del permiso por lactancia a las mujeres es contradictorio con la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia Roca-Álvarez. El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recoge también que " Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y de las trabajadoras, y podrá ser ejercido indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen."

Se recomendó, por tanto, añadir en el art. 223.a) jueces y magistrados, como acreedores de reducción de jornada y sustitución del tiempo de lactancia por permiso retribuido.

Asimismo el grupo de expertos/as en materia de conciliación de la Comisión de Igualdad presentó varias propuestas, que fueron acogidas, aproximadamente en un 90%.

Estas propuestas fueron realizadas en las siguientes materias:

- En la exposición de motivos fue introducida la mención a la 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la mención al principio de transversalidad así como derechos de conciliación y avance en la corresponsabilidad.
- El art. 19.3 se introduce que la composición del tribunal de oposición sea paritaria en atención a lo dispuesto en el art. 53 de la LOIM
- El art. 22, se introdujo la mención a la estricta intimidad del candidato/a.
- El art. 24, relativo a que la excedencia voluntaria para cuidado de hijos, menores acogidos o familiares, se computará como servicios efectivos durante los dos primeros años de la excedencia.
- El art. 34, que introduce la propuesta relativa al llamamiento para el ejercicio teórico de acceso a la carrera judicial, que prevé que la nueva convocatoria para la candidata, cuando el llamamiento se produzca en las cuatro semanas anteriores a la fecha prevista para el alumbramiento o dentro de las 16 semanas posteriores al parto, de modo que se efectuará nueva convocatoria.
- El art. 59.1 en el sentido del previamente citado respecto a las pruebas de especialización.
- El art. 84 d; en cuanto a las solicitudes formuladas en procedimientos administrativos, que se entenderán desestimadas transcurrido el plazo de 2 meses en caso de excedencia voluntaria por interés particular (y se suprime el párrafo que preveía la tercera anualidad).
- 85.d) en idéntico sentido se prevé el plazo de un mes para la solicitud de excedencia voluntaria para al cuidado de un hijo, de un menor acogido o de un familiar, suprimiéndose el párrafo de "en las dos primeras anualidades".
- Art. 91.4 no fue acogido en el reglamento. Se refería al llamamiento de magistrados suplentes y jueces sustitutos, proponiendo el grupo de expertos en conciliación que esos llamamientos tuvieran en cuenta como preferentes a los jueces en prácticas y jueces de adscripción territorial, y en su defecto, la sustitución ordinaria de entre jueces y magistrados.

– Art. 104, por el grupo de expertos/as se proponía la introducción de la mención no solo a jueces sustitutos sino también a magistrados suplentes, si bien, la redacción definitiva del reglamento previó únicamente la mención a los primeros.

– Art. 139, se admitió la propuesta en la redacción definitiva en la materia relativa al reingreso al servicio activo de jueces y magistrados procedentes de excedencia voluntaria o suspensión definitiva o rehabilitados; y que tales plazos no fueran aplicables los supuestos de excedencia por cuidado de hijos menores en acogimiento y familiares, así como por razón de violencia sobre la mujer.

– Art. 181, se acogió la propuesta de añadir un segundo párrafo a la letra C) respecto a la excedencia por agrupación familiar sin requisito de haber prestado servicios en la carrera judicial durante el periodo de 5 años; igualmente se acogió la propuesta, en la letra e) del mismo precepto respecto a la excedencia por tiempo no superior a tres años para cuidado de pareja o familiar que se encuentre a su cargo hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; previéndose que es un derecho individual de los miembros de la Carrera Judicial, si bien, en caso de que dos de sus miembros generasen el derecho a su disfrute por el mismo causante, el ejercicio simultáneo estará sujeto a autorización por el CGPJ.

– El art. 182.2 y 3, introduce, a propuesta del grupo de expertos/as, que los beneficiarios de excedencia para cuidado de hijos, menores acogidos, cónyuge, pareja de hecho o familiar, tendrán derecho a participar en concursos de traslado y reserva de plaza en los dos primeros años.

– El art. 202 no recogió la propuesta de que el orden de preferencia para ingresar en el servicio activo fuera en primer lugar de los excedentes voluntarios para el cuidado de hijos, familiares o por razón de violencia sobre la mujer, y la redacción definitiva del reglamento dejó la categoría genérica de excedentes voluntarios en tercer lugar tras los suspensos y rehabilitados.

– Las propuestas relativas a los permisos por vacaciones para magistrados del Tribunal Supremo, Presidentes de Sala y resto de Tribunales, excepto la Sala del art. 61 LOPJ, fueron acogidas en el nuevo Reglamento.

– Se introduce a propuesta del grupo de expertos/as, en el tercer apartado del art. 218 relativo al permiso por maternidad para el otro progenitor cuando la madre tuviera que reincorporarse al trabajo y no lo pudiera hacer por encontrarse en situación de riesgo por el parto o lactancia natural.

– En los art. 219 y 223, 224 y 226 no se recoge la propuesta de que la reducción de jornada sea reducción de carga de trabajo y que las suplencias se hagan necesariamente por juez/a sustituto/a.

– Art. 236.5 se introduce a propuesta del grupo de expertos/as, en los casos de licencia con derecho a retribución basada en circunstancias personales o familiares acreditadas que afecten gravemente a la situación personal del juez/a o magistrado/a.

2.5.4 Informe de Impacto de Género a los Presupuestos del año 2013

La Comisión de Igualdad instó, por criterios de transparencia, la elaboración de los informes de impacto de género a los presupuestos del CGPJ para el 2013.

La finalidad del informe de impacto de género será determinar la contribución del presupuesto del CGPJ a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades de jueces/zas y magistrados/as. Es decir, que el presupuesto se configure como una herramienta para la integración de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en las políticas públicas para analizar la distribución y efectos que el ingreso y el gasto público tiene sobre jueces/zas y magistrados y magistradas y sobre el desarrollo de la igualdad de oportunidades y de trato sobre unas y otros.

Se acordó: Proponer la elaboración de este informe de impacto de género a los Presupuestos del año 2013, debiendo recabar la colaboración de todos los servicios del CGPJ, y la creación de un grupo de trabajo a tal efecto configurado por la Gerencia y la Secretaría Técnica de la Comisión de Igualdad.

2.6 Convenios suscritos en materia de Formación

El 1 de marzo se firmó un contrato de prestación de servicios entre el CGPJ y el Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere de Catalunya y la Fundación General Universidad de Granada-Empresa, para la realización del *"Estudio sobre Lenguaje Jurídico y Género"*. Como continuación del estudio realizado en el año 2010 sobre la aplicabilidad de la LOIMH en España, profundizando en todos los aspectos relacionados con el lenguaje jurídico no sexista.

En el marco del Convenio suscrito, en el año 2008, entre el Consejo General del Poder Judicial y la Generalitat de Catalunya para la constitución del "Foro Permanente de Formación del Poder Judicial en materia de Igualdad", cuyo principal objetivo era la organización de actividades de formación conjuntas en materia de igualdad y género, se organizó un curso de Formación Continua abierto a otros/as profesionales en el que se expusieron las conclusiones de ese estudio.

- FORMACIÓN

Curso "Lenguaje Jurídico y Género". El estudio propuesto desarrolló, básicamente, los siguientes aspectos:

I-El derecho como discurso. La función del lenguaje jurídico en el desarrollo de la igualdad efectiva.

II-Análisis de la legislación existente y de las recomendaciones desarrolladas por la comunidad internacional, nacional y autonómica sobre los usos no sexistas del lenguaje en la Administración de justicia.

III- Estudio del lenguaje jurídico en las sentencias dictadas en materia de igualdad y de no discriminación por razón de sexo, en el marco de la LOIMH.

Las conclusiones de este estudio se presentaron en el curso que se celebró, dentro del Plan Estatal de Formación, en la sede de Formación Continua los días 24 y 25 de octubre de 2011.

- PUBLICACIONES

En el marco del mencionado convenio se realizó en el año 2010 un "Estudio sobre sentencias dictadas en materia de igualdad, discriminación y acoso por razón de sexo".

Para la elaboración de este estudio se formalizaron contratos con tres organismos, en base al compromiso de esas instituciones en la lucha contra la discriminación por razón de sexo, así como en la experiencia contrastada y acreditada en la colaboración con la Comisión de Igualdad: Women's Link World Wide, Universidad de Granada, y el Instituto Interuniversitario d'Estudis de Dones i Gènere de Catalunya.

La Generalitat asumió los gastos de la publicación de este estudio, bajo el título **"Estudio sobre la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres"**.

2.7 Convenios suscritos para la creación de un Premio

Se firma el Convenio marco de colaboración entre el excelentísimo Ayuntamiento de Cádiz y el CGPJ de cometidos relativos al carácter constitucionalista de la ciudad de Cádiz y la conmemoración del bicentenario de la Constitución de 1812.

- PREMIO

Según se recoge en la cláusula primera del Convenio: "El CGPJ colaborará con la organización municipal en la creación del "PREMIO IBEROAMERICANO DE IGUALDAD, CORTES DE CÁDIZ" que, con carácter anual, se destinará a reconocer e impulsar las políticas y actuaciones realizadas a favor de la igualdad en el ámbito de España e Iberoamérica y reconocer públicamente aquellas instituciones, personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que se hayan distinguido por su labor en la defensa y

promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y que hayan contribuido con su trayectoria a la dignificación del papel de las mujeres”.

Esta colaboración será prestada por la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial al Ayuntamiento mediante su asesoramiento, su asistencia al Jurado y la difusión de la convocatoria del premio tanto en el ámbito nacional como iberoamericano.

3 PROYECTOS

- PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad ha acordado elaborar un Plan de Igualdad para la carrera judicial, cuyo borrador preliminar se aprobó en la última reunión de la Comisión. Este Plan tiene por objetivo “promover la igualdad real de hombres y mujeres dentro de la Carrera Judicial inspirado en el principio de presencia equilibrada y combatir todas las manifestaciones subsistentes de discriminación removiendo obstáculos y estereotipos sociales, a través de la Comisión de Igualdad del CGPJ”.

Para elaborar este plan, se parte de recabar datos sobre la Carrera Judicial, desagregados en función del sexo, que permitan elaborar un análisis de la situación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el conjunto de la carrera. El análisis-diagnóstico comprenderá las siguientes áreas: acceso a la carrera, promoción –carrera profesional-, formación, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, situaciones de especial protección –salud laboral- y retribuciones. Los resultados permitirán diseñar acciones para erradicar las discriminaciones o desigualdades encontradas, promoviendo la igualdad efectiva y el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la Carrera Judicial.

En la elaboración del Plan participarán tanto las asociaciones judiciales como miembros no asociados, a través del Grupo de Expertos en Conciliación e Igualdad; asimismo se buscará la implicación de todos los servicios del CGPJ.