

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL****COMISIÓN DE IGUALDAD****ACTA de la COMISION DE IGUALDAD Nº 231/2024**

<i>Lugar</i>	<i>Fecha</i>	<i>Hora inicio</i>	<i>Hora fin</i>
Sede Central, C/ Marqués de la Ensenada	21/05/2024	16:30	19:00

<i>Asistentes</i>	
CLARA MARTÍNEZ DE CAREAGA GARCÍA	PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
NURIA DÍAZ ABAD	VOCAL DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
JUAN MANUEL FERNÁNDEZ MARTÍNEZ	VOCAL DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
CRISTINA AMICH ELÍAS	SECRETARIA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.
MARÍA VILCHES	LETRADA DE LA SECCIÓN DE IGUALDAD.
CONCEPCIÓN CAMPOS ACUÑA	PRESIDENTA DE LA AMSP.
MARÍA CARMEN SEISDEDOS ALONSO	VICEPRESIDENTA DE LA AMSP.
MAR HERRERA MENCHÉN	MIEMBRO DE LA AMSP.
EMILIA FERNÁNDEZ RUIZ	MIEMBRO DE LA AMSP.
RAQUEL JIMÉNEZ MANZANO	MIEMBRO DE LA AMSP.

ORDEN DEL DÍA DE LA REUNIÓN:

1. Reunión de la Comisión de igualdad con la Asociación de Mujeres del Sector Público para dación de cuenta sobre el desarrollo del Estudio sociológico sobre la participación de las mujeres en los procesos de nombramiento de puestos discrecionales de la Carrera Judicial.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

COMISIÓN DE IGUALDAD

2. Dación de cuenta y aprobación, si procede, del acta de la reunión de la Comisión de Igualdad núm. 230/2024, celebrada el 8 de mayo de 2024.
3. Dación de cuenta y aprobación, si procede, del borrador de informe relativo a la petición de reducción de jornada interesada por la magistrada D^a XXX, con destino en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 1 de XXX.
4. Dación de cuenta y aprobación, si procede, del borrador de informe de impacto de género sobre el proyecto de modificación del Reglamento 1/2000, de 26 de julio, sobre órganos de gobierno de los Tribunales, para la inclusión del voto telemático.
5. Dación de cuenta y aprobación, si procede, del borrador de informe de impacto de género sobre de nombramiento de una plaza de jefatura de sección del Servicio de Formación Continua de la Escuela Judicial del CGPJ.
6. Dación de cuenta y aprobación, si procede, del borrador de informe de impacto de género sobre de nombramiento de una plaza de Jefatura de Sección en el Promotor de la Acción Disciplinaria.
7. Dación de cuenta de los Currícula Vitae recibidos en relación con el proceso de elección de los miembros de GRETA (Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings) y elección de dos candidatos/as para elevación a la Comisión Permanente de la propuesta de candidatos/as al Ministerio de Exteriores.
8. Dación de cuenta y aprobación, en su caso, de la Propuesta a la Comisión Permanente de la modificación de las bases de convocatoria de la Red de Especialistas en Igualdad (REI).

Ruegos y Preguntas.

PRIMERO: Reunión de la Comisión de Igualdad con la Asociación de Mujeres del Sector Público para la presentación del informe parcial cualitativo del Estudio sociológico.

La Presidenta de la Comisión de Igualdad da la bienvenida a las representantes de la AMSP, y agradece la presencia de la Presidenta y la Vicepresidenta así como su disposición para esta reunión. Señala que, revisado el informe parcial remitido, puede adelantar un diagnóstico positivo, dado que el formato resulta atractivo y el informe amplio y comprensible.

La Presidenta de la AMSP agradece al Consejo y a la Comisión la confianza en la Asociación, y a los miembros del equipo el trabajo y esfuerzo realizados.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

COMISIÓN DE IGUALDAD

Añade que resulta muy importante que las conclusiones estén soportadas en datos de calidad, por lo que, aunque hay un pequeño retraso sobre el cronograma, este lo consideran asumible.

Además, es necesario desarrollar una propuesta de acciones, para que este tipo de estudios no se queden en conclusiones o en mera generación de ruido mediático, sino que deben servir para poder aplicar una serie de medidas focalizadas a la cuestión concreta.

La Presidenta de la CI señala que efectivamente, aunque el II Plan de igualdad ya es muy ambicioso, cualquier idea nueva focalizada, y apoyada en los datos obtenidos, será bienvenida.

Interviene Mar Herrera poniendo de manifiesto que están satisfechas por el trabajo y los resultados obtenidos. Expone que se han realizado 4 grupos focales, en vez de 1 solo, inicialmente ofertado y que, aunque ello ha generado más trabajo, también ha proporcionado unos resultados más ricos. Señala que resulta muy interesante lo que expresan las magistradas en los grupos. En este sentido, quiere recordar que en la reunión inicial de trabajo mantenida en diciembre de 2023, las hipótesis que los propios miembros de la CI barajaban eran:

- 1º) El peso de la vida familiar/maternidad y como ello impide acumular méritos.
- 2º) La falta de acceso a círculos de poder y *networking*.
- 3º) La autopercepción de una menor preparación y la mayor autoexigencia.
- 4º) Las dificultades asociadas al desplazamiento.
- 5º) La carga de los cuidados recae en ellas, siendo las que piden excedencias y reducciones de jornada.

Todas esas hipótesis se están confirmando en el estudio cualitativo. En este momento se ha profundizado en estas causas, observando si son cuestiones puntuales o tienen carácter compartido y en qué medida. Y a partir de aquí, se procede a estudiar si es algo compartido por la Carrera Judicial, a través de la encuesta.

Cede la palabra a Emilia Fernández para que exponga el trabajo realizado con los grupos focales y las conclusiones, y posteriormente pasarán a exponer los trabajos futuros, adelantando que se realizará un tercer informe parcial y un



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

COMISIÓN DE IGUALDAD

informe final global, triangulando los otros tres. En este informe global se establecerán conclusiones globales, estrategias apuntadas por las participantes y líneas de acción generales propuestas por las investigadoras.

Emilia Fernández explica que participaron 25 juezas/magistradas; la mayoría magistradas con bastantes años de experiencias, juezas decanas, etc.

Lo primero que surgía en los discursos era el acceso a la Carrera Judicial, aspecto en el que no se percibe barrera de género, al contrario, se ponen de manifiesto cuestiones positivas de la oposición y del empleo público, señalándose que la disciplina y la constancia de las mujeres era un facilitador para aprobar las oposiciones.

Sin embargo, en el desarrollo profesional no hay condiciones igualitarias, apareciendo en este punto el discurso de la conciliación y la corresponsabilidad, en el sentido de que la maternidad y la paternidad no eran lo mismo, ni tenían las mismas consecuencias profesionales, de tal forma que al cargar ellas con los cuidados de los niños y personas mayores tenían menos posibilidades de hacer tareas extras que enriquecieran sus currícula.

Se señala por las participantes también que se encuentran en nichos profesionales como juzgados de instrucción y de violencia, con una mecánica de trabajo y una carga de trabajo que les impedía tener tiempo para preparar especializaciones, lo que, a su vez, les veda el ascenso, y, por tanto, optar a otro tipo de órganos judiciales y salir de esos nichos. Se habló en los grupos de que los hombres no se movían de destino por temas de conciliación, pero las mujeres sí. Además, se señala que es difícil tener sentencias relevantes en el CENDOJ si estás en órgano unipersonal.

Se pone de manifiesto que los estereotipos sexistas también continúan presentes, aunque haya habido avances, pero hay cosas pendientes, sobre todo en relación con el clima laboral, poniéndose como ejemplo el trato diferencial que reciben de justiciables y abogados.

Se señala también que, aunque hay medidas de conciliación, estas no se adaptan bien a las circunstancias personales y/o profesionales de la Carrera.

En un grupo se narró un caso de acoso sexual y se alabó la existencia del protocolo antiacoso del CGPJ.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

COMISIÓN DE IGUALDAD

En relación con los cargos discrecionales se manifiesta por las participantes que las mujeres tienen menos tiempo para poder acumular los méritos. Hay que participar en redes de contactos, dar clases, acceder a cursos, etc., y todo ello se les hacía muy difícil. No tienen tiempo para hacer más que su trabajo, sugiriendo que el sistema de méritos esté más vinculado al trabajo jurisdiccional desarrollado y no a méritos externos como docencia o publicaciones, ya que tampoco resulta coherente que se valoren cursos, clases, etc., si luego el órgano judicial tiene un mal desempeño.

Se ha hecho mucho hincapié en que el sistema de méritos oficial se ve influido por el *networking*, y que ellas no tienen ese tiempo para las relaciones. También se pone de manifiesto que la valoración de los méritos debe estar más claramente tasado, porque el resultado de la selección, o elección a veces no concuerdan con lo que *a priori* se exige. Se habla de que, aun recurridas las decisiones de nombramiento del Consejo, nunca se han anulado, pero sí se ha conseguido que el Consejo deba fundamentarlas más adecuada o más extensamente, precisamente porque las motivaciones resultan a veces ininteligibles.

Todo ello desmotiva, ya que, en definitiva tienen más dificultades para alcanzar los méritos exigidos y, aun así, si los tienen, la valoración es demasiado discrecional, pidiéndose más objetividad y transparencia.

Se habla también de barreras internas como el síndrome de la impostora/autoperfeccionismo/carga de trabajo, y de barreras mixtas: así, hay mujeres que no quieren esos cargos, que no sitúan el éxito en el mismo lugar que los hombres. Otras quieren mantener su independencia "y no batirse el cobre en sala". Se expone que la mayoría de las que se han presentado a nombramientos que querían tener más responsabilidad y poder hacer cambios, o suponía un reto personal, o querían conocer otra parte de la Carrera Judicial a la que no tenían acceso previo, etc.

Destaca en relación con los motivos que les había llevado a presentarse el hecho de que fuera un proyecto colectivo y que otras compañeras les ayudaran.

La Presidenta de la CI da las gracias por el resumen expuesto y cede la palabra a Carmen Seisdedos y a Ana Ramos por si quisieran aportar algo.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

COMISIÓN DE IGUALDAD

Carmen Seisdedos indica que se encuentra presente en la reunión por su interés en conocer los resultados del informe y por acompañar a sus compañeras en esta presentación.

La Presidenta de la CI señala que ya había avanzado que desde su perspectiva la sistemática es muy correcta y la presentación muy atractiva. El informe tiene una lectura sencilla, y se van confirmando las hipótesis de partida, como se ha señalado. Sin embargo, la presentación confrontada de datos y la presentación sistematizada era necesaria, ya que en definitiva el objetivo era llevar a cabo un diagnóstico contrastado, no basarse en meras hipótesis o percepciones. Esto es la constatación de una realidad que enerva las oportunidades de las mujeres en la Carrera Judicial, una constatación científica, objetivada.

El vocal Juan Manuel Fernández toma la palabra para preguntar si las condiciones personales como la edad, destino, ideología, geografía, etc. influyen en las opiniones expresadas o con abstracción de ello se reflejan las mismas opiniones.

Emilia Fernández responde que todas coinciden en que la conciliación/maternidad es un obstáculo y en que el sistema de méritos es mejorable.

El vocal Juan Manuel Fernández aclara, en relación con la publicación de sentencias, que solo se publican por el CENDOJ las de órganos colegiados, y se publican todas, sean relevantes o no, es decir, la publicación no es sinónimo de relevancia.

Mar Herrera interviene para indicar que lo importante es que el CGPJ tenga las percepciones y opiniones de todos, algunas puede que sean incorrectas, pero conocer toda la información sobre las barreras que perciben las mujeres de la Carrera Judicial es necesario y ayuda a tomar acciones, como podría ser clarificar este punto para que toda la judicatura lo entendiera bien, a lo que Raquel Jiménez añade que se trataba de un alegato hecho por las participantes hacia las propias juezas para que le dieran valor a su propio trabajo y enviaran sentencias al Consejo para que se pudieran, en su caso, visibilizar a través del CENDOJ.

La vocal Nuria Díaz Abad toma la palabra para preguntar si las conclusiones son similares a lo que ocurre en todo el sector público o si han detectado algo particular de la Carrera Judicial.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

COMISIÓN DE IGUALDAD

Mar Herrera responde que, en la administración pública, en general, aunque hay cargos superiores, se suele identificar la designación o nombramiento con la cercanía personal/ conocimiento del cargo público que está por encima. En la Carrera Judicial se trata de nombramientos de carácter técnico/gubernativo elegidos por el órgano de gobierno, en los que en principio esa cercanía está excluida.

Mar Herrera comenta que esta cuestión no ha salido en los grupos focales, pero se puede explorar en el cuestionario.

Emilia Fernández señala que sí se ha puesto de manifiesto que aunque el sistema "no favorece a nadie, perjudica especialmente a la mujer".

El vocal Juan Manuel Fernández expone la cuestión de si en caso de que se hicieran las mismas preguntas a los hombres estos darían las mismas respuestas o pondrían el foco en las cuestiones como la pertenencia a una determinada asociación judicial, los contactos, etc.

Raquel Jiménez responde que a raíz de esta cuestión aunque inicialmente el cuestionario está pensado para mujeres, dados los resultados previos, proponen que se haga a hombres y mujeres, para poder identificar las diferencias y ver el peso específico de las barreras percibidas en ambos casos. Consideran que ello permitiría tener una visión diferenciadora, si bien se corre el riesgo de que los jueces/magistrados no tomen el asunto con suficiente importancia para participar en la encuesta, así que sería muy importante la difusión para que se consiguiese. En ese caso, la muestra calculada sería de 673 personas: 343 mujeres y 330 hombres, con una estratificación que tendría en cuenta variables demográficas, edad, etc.

La Presidenta de la CI considera que no debe hacerse extensible a los hombres, ya que el estudio se realiza y está enfocado en las barreras que concurren en las mujeres. Considera que introducir a los hombres, no para analizar las barreras de las mujeres, sino para que ellos puedan poner de manifiesto sus percepciones sobre el sistema de nombramiento discrecional y sus frustraciones o decepciones no resulta adecuado en este marco, y ello sin perjuicio de que esto se ponga de manifiesto en un posterior estudio. Esta cuestión diluye el objetivo del trabajo y tendría, en su caso, que ser algo para hacer el futuro.

El resto de la CI muestra su conformidad con que la encuesta sea realizada solo a mujeres, coincidiendo con las razones expuestas por la Presidenta.



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

COMISIÓN DE IGUALDAD

Mar Herrera señala que una vez aclarado este punto pasa a exponer el cronograma:

- El 27 de mayo se enviará a la CI el borrador del cuestionario, dándose 48 horas para poder dar indicaciones (lo hacemos, lo probamos, se entiende o no, faltan opciones, etc.)
- Propuestas de cambios hasta el día 31 de mayo.
- Se lanzaría la convocatoria el día 3 de junio, con plazo hasta el 21 de junio a las 23:59h para rellenarlo.
- Se enviaría a todas las mujeres de la CJ.
- El informe parcial se entregaría aproximadamente el 15 de julio.
- Luego se procederá a hacer la triangulación y unas conclusiones generales contrastando las tres fuentes anteriores. El informe final se entregaría a finales de julio.
- Correcciones hasta el 15 de septiembre.

Raquel Jiménez señala que lo principal es llegar a todas las juezas/magistradas para que participen suficientes y los resultados sean significativos.

Se hará vía email, con un enlace al cuestionario de *Google form*, el cual será fácil y no extenso.

Se da un plazo de tres semanas, más allá de eso no se incrementa la participación. Durante dos semanas será necesario hacer recordatorios para que las mujeres participen. La AMSP irá informando a la CI de los datos de participación.

Mar Herrera sugiere que se redacte un texto de correo que utilice un lenguaje atrayente, que se haga un comunicado, en definitiva, que se usen varios medios de difusión, y que se mueva también en redes informales.

La Letrada de la sección indica que se puede hacer a través de prensa, de la comunidad virtual, del carrusel, etc.

Se sugiere que se haga un video por parte de la CI, cuestión que se analizará para ver su viabilidad, posibilidades e impacto.

La Presidenta de la CI señala que se hará una presentación oficial del estudio en la sede central del Consejo en el mes de septiembre y despide a las investigadoras, agradeciéndoles su trabajo y validando el acierto de su elección para llevar a cabo este estudio.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

COMISIÓN DE IGUALDAD

SEGUNDO: Habiendo tomado conocimiento previo, la Comisión de Igualdad aprueba por unanimidad el acta de la reunión de la Comisión de Igualdad núm. 230/2024, celebrada el 8 de mayo de 2024.

TERCERO: Tras el correspondiente debate, la Comisión de Igualdad aprueba por unanimidad el informe relativo a la petición de reducción de jornada interesada por la magistrada D^a XXXXXX, con destino en el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción núm. 1 de XXXX, que concluye que resulta acreditado que en el presente caso concurren las excepcionales circunstancias que hacen aplicable la normativa prevista en el art. 223 h) del Reglamento de la Carrera Judicial y en el art. 49 e) del Estatuto Básico del Empleado Público, y que justifican informar favorablemente de la de la reducción de jornada hasta el máximo del 99% en favor de la Magistrada Doña XXXXXXX, con reducción equivalente de la carga de trabajo exigible a la misma y sin reducción de haberes, hasta que la magistrada comunique la mejora de la situación médica de su hijo menor.

CUARTO: Habiendo tomado conocimiento previo, la Comisión de Igualdad aprueba por unanimidad el informe de impacto de género sobre el proyecto de modificación del Reglamento 1/2000, de 26 de julio, sobre órganos de gobierno de los Tribunales, para la inclusión del voto telemático.

QUINTO: Tras el correspondiente examen del asunto, la Comisión de Igualdad aprueba el informe de impacto de género sobre de nombramiento de una plaza de jefatura de sección del Servicio de Formación Continua de la Escuela Judicial del CGPJ, que concluye que el nombramiento de un hombre para el puesto de Jefatura de sección en el Servicio de Formación Continua contribuirá positivamente a reequilibrar la ligera infrarrepresentación masculina que actualmente se produce en el nivel superior del citado Servicio.

SEXTO: Tras el oportuno debate, se aprueba por la Comisión de Igualdad el informe de impacto de género sobre el nombramiento de una plaza de Jefatura de Sección en el Promotor de la Acción Disciplinaria, que concluye que, al existir en la actualidad una sobrerrepresentación masculina en el Promotor de la Acción Disciplinaria, para alcanzar los estándares considerados como óptimos para garantizar la representación equilibrada en materia de género, es necesario el nombramiento de una mujer para ocupar este puesto concreto.

**CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

COMISIÓN DE IGUALDAD

SÉPTIMO: Se acuerda por la Comisión de Igualdad proceder a dar la oportuna dación de cuenta a la Comisión Permanente de las candidaturas presentadas, a fin de que por parte de esta se haga la correspondiente propuesta de candidatos/as, o bien se eleve el asunto al Pleno, poniendo de manifiesto que, en todo caso, la Comisión de Igualdad considera que la propuesta debe ser paritaria y debe tener especialmente en cuenta los requisitos de la convocatoria y la experiencia en materia de trata.

OCTAVO: Se aprueba por unanimidad de la Comisión de Igualdad la modificación propuesta de las bases de convocatoria la REI, para su elevación a la Comisión Permanente, consistente en la modificación del apartado A) relativo a las condiciones de los candidatos, que queda redactado de la siguiente manera: "Con el fin de lograr una mayor participación y una alta especialización entre los miembros de la Carrera Judicial en materia de igualdad, las personas solicitantes que tengan la condición de delegado/a de Igualdad titular o suplente en el momento de la publicación de la presente convocatoria y, resultaran designadas/os como integrantes de la Red de Especialistas de Igualdad, deberán renunciar a su condición de delegados/a de Igualdad con anterioridad a ser designada/o formalmente como miembros de la REI".

Ruegos y preguntas,

En relación con el calendario, se acuerda por al CI que la presentación de los resultados del Estudio sociológico tenga lugar el 18 de septiembre en Madrid, sobre las 12:00h.

Se acuerda igualmente que la reunión con las/los delegadas/os de igualdad y miembros de la REI tenga lugar los días 2 y 3 de octubre en San Sebastián.

La Presidenta sugiere que se retomen los cursos que se impartían en el Consejo a los miembros del Cuerpo Jurídico Militar, impulsando desde la Comisión de Igualdad un curso específico centrado en el principio de igualdad y la aplicación de la perspectiva de género en la jurisdicción militar.

Se plantea también la oportunidad de que, por la Comisión de Igualdad, en colaboración con la REI, se valore el impacto de los Objetivos de Desarrollo



CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

COMISIÓN DE IGUALDAD

del Milenio en el II Plan de Igualdad, a fin de dar a este la necesaria dimensión de actualidad.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 19.00 horas.

Redactado por	Fecha
Cristina Amich Elías, Secretaria de la Comisión de Igualdad.	21/05/2024

*Fdo. Clara Martínez de Careaga García
Presidenta de la Comisión de Igualdad
de Igualdad*

*Fdo. Cristina Amich Elías
Secretaria de la Comisión*