

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la judicatura

Monserrat Comas D'Argemir
Magistarda y Vocal del CGPJ

El documento que presentamos aquí bajo la denominación «*Estudio Estadístico sobre la participación de hombres y mujeres en el Poder Judicial*», aprobado en el Pleno del CGPJ del día 9 de febrero de 2005, fue aportado por la Delegación Española del Consejo General del Poder Judicial en el Seminario Conclusivo de Roma celebrado los días 13 al 15 de diciembre del 2004, en el marco del Proyecto de la Unión Europea sobre la «*Participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones*». En dicho proyecto han participado las Instituciones de cuatro países: el Ministerio de Justicia francés, la Procura Generale de Rumania, el Consiglio Superiore della Magistratura de Italia (CSM), y el Consejo General del Poder Judicial Español (CGPJ).

Los objetivos del Proyecto se han centrado en el conocimiento real de la situación de la participación de las mujeres en la Carrera Judicial o Fiscal en cada uno de estos países, a fin de proponer nuevas vías que ayuden a combatir y superar cualquier discriminación fundada en el sexo que limite, obstaculice o impida el acceso por igual de mujeres y hombres en los órganos gobierno, institucionales o asociativos. En el Seminario de Roma se alcanzaron unas conclusiones en base a las cuales se redactaran por la Comisión de la Unión Europea, en el curso de este año 2005, unas Recomendaciones dirigidas a los Gobiernos de los Estados para promover la paridad entre hombres y mujeres en la judicatura y en la fiscalía. Este documento también se publica aquí, con la denominación «*Documento de Síntesis de los Trabajos del Semi-*

nario Conclusivo del programa Comunitario: Participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones»¹.

El primer documento referido al estudio estadístico², refleja que en la Judicatura española no se ha alcanzado la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Partiendo del hecho de que las mujeres jueces constituyen en la actualidad un 43% de los 4.375 Jueces y Magistrados que componen el total de la Carrera Judicial³, dicha proporción no se corresponde con su participación ni en los cargos gubernativos de la Judicatura, ni en el Tribunal Supremo. En efecto, en el actual CGPJ⁴, de los 20 Vocales más el Presidente que lo componen, solo dos Vocales somos mujeres –el 10%–. De las diecisiete Presidencias de Tribunales Superiores de Justicia (TSJ) solo una está ocupada por una mujer –un 6%–. De las cincuenta y dos Presidencias de las Audiencias Provinciales (AP), sólo cuatro son mujeres –un 8%–. De los magistrados y jueces que componen las Salas de Gobierno de los diecisiete TSJ, solo un 22% son mujeres. En el Tribunal Supremo, de los 93 Magistrados que lo componen, solo 3 son mujeres, es decir, un 3%. La conclusión es clara: la toma de decisiones en los cargos gubernativos y en el máximo órgano jurisdiccional español –el TS– está pues en manos de los hombres.

En el ámbito de la formación de Jueces y Magistrados, de exclusiva competencia del CGPJ, se constata que los Directores de los Cursos del Plan Estatal de Formación en los dos últimos años, en un 87% han sido hombres frente a un 13% de mujeres⁵ (En el año 2003: 38 hombres y 6 mujeres. En el año 2004: 59 hombres y 8 mujeres). En la misma línea los Ponentes en las actividades formativas organizadas por el Servicio de Formación continua, también en los mismos años, en un 87% han sido hombres frente a un 13% de mujeres (En el año 2003: 180 hombres y 27 mujeres. En el año 2004: 191 hombres y 27 mujeres). La situación es inexplicable si tenemos en cuenta que el sistema de acceso a la Carrera Judicial es idéntica para hombres y mujeres.

Asimismo los datos aportados reflejan, por una parte, que la incorporación de la mujer a la Carrera Judicial es ya un hecho irreversible, de tal forma que en las últimas promociones más de un sesenta por ciento son mujeres. Este dato adquiere una gran relevancia si tenemos en cuenta que la profesión de

¹ Las conclusiones expuestas en este documento están estructuradas en cinco apartados en función de los cinco talleres de trabajo que se formaron en el Seminario referido: a) en relación a los temas de representación institucional, b) en relación con el tema de la Maternidad, c) en relación con el tema de la conciliación entre la vida profesional y familiar d) en referencia a la formación, y e) en referencia a la dirección de Tribunales y Salas.

² El «*Estudio Estadístico sobre la participación de hombres y mujeres en el Poder Judicial*» ha sido elaborado por las Magistradas Angeles Vivas, Mónica García y Begoña Pérez, bajo mi coordinación, al haber sido nombrada por la Comisión de Relaciones Internacionales para dirigir la participación del CGPJ en el Proyecto de la Unión Europea «*Participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones*». Fuentes consultadas: Archivos del CGPJ y página WEB: <http://www.poderjudicial.es>.

³ Escalafón de la Carrera Judicial a 31-12-2004 aprobado por la Comisión Permanente del CGPJ.

⁴ El actual Consejo General del Poder Judicial inició su andadura el día 7-11-2002 bajo la Presidencia del Excmo. Sr. Francisco Hernando.

⁵ La elección y nombramiento de los Directores de los Cursos del Plan Estatal recae en el Pleno del CGPJ, a propuesta de la Comisión de Escuela.

Juez estuvo prohibida para las mujeres en España hasta el año 1966. Por primera vez la Ley de 22 de Julio de 1961 estableció el acceso a la función pública en idénticas condiciones para el hombre y la mujer. Pero no fue hasta la Ley de 28 de Diciembre de 1966 cuando se permitió el acceso de la mujer a los cargos de Juez y Fiscal. De esta forma la primera mujer que ingresó en la Carrera Judicial no fue hasta el mes de Diciembre de 1977, es decir hace veintisiete años. Era la primera toga femenina de la Magistratura, un hecho que no tenía precedentes y que, sin embargo, abrió las puertas a una cada vez superior y creciente feminización de la Carrera Judicial. Sin embargo, estos mismos datos reflejan como un hecho in controvertido que en los puestos relevantes de la cúpula judicial las mujeres no estamos representadas.

La situación descrita no es ajena a la situación profesional de las mujeres en España en otros ámbitos de la Administración Pública. Es un hecho indiscutible que transcurridos más veintisiete años desde la aprobación de la Constitución Española de 1978, no hemos conseguido la igualdad que se proclama como derecho fundamental de los ciudadanos en el Art. 14 de la CE. Es por ello necesario e ineludible que para conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, se impulsen políticas que incluyan medidas legislativas de «acción positiva» a favor de las mujeres, por ser éste un colectivo históricamente discriminado, como consecuencia de un modelo de sociedad que ha fomentado que la mujer esté en situación de inferioridad. El mandato expreso e inequívoco hacia los Poderes Públicos contenido en el art. 9.2 de la CE, nos obliga a remover todos los obstáculos que impiden que los derechos fundamentales de las personas, entre ellos el derecho a no ser discriminado en función del sexo, sean reales y efectivos. En este sentido, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional avala las denominadas «medidas de acción positiva» hacia aquellos colectivos que han estado históricamente discriminados. Se trata de favorecer a los que están en situación de desigualdad para poder alcanzar la igualdad. Es el llamado «derecho desigual igualitario entre hombres y mujeres» en la terminología utilizada por el TC en el FJ 2º de la STC 229/1992, de 14 de Octubre⁶.

El debate de la infra representación de mujeres, no solo preocupa en España, sino que se transforma en una exigencia en toda Europa a partir de 1992, gracias a las reflexiones de la Conferencia de Atenas, sobre «Mujeres al

⁶ STC 229/1992 FJ 2º «...No obstante el carácter bidireccional de la regla de parificación entre los sexos, no cabe desconocer que han sido las mujeres el grupo víctima de tratos discriminatorios, por lo que la interdicción de la discriminación implica también, en conexión además con el Art. 9.2 CE, la posibilidad de medidas que traten de asegurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. La consecución del objetivo igualitario entre hombres y mujeres permite el establecimiento de un «derecho desigual igualitario», es decir, la adopción de medidas reequilibradoras de situaciones sociales discriminatorias preexistentes para lograr una sustancial y efectiva equiparación entre las mujeres, socialmente desfavorecidas, y los hombres, para asegurar el goce efectivo del derecho a la igualdad por parte de la mujer (SSTC 128/1987 y 19/1989). Se justifican así constitucionalmente medidas en favor de la mujer que estén destinadas a remover obstáculos que de hecho impidan a la realización de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo, y en la medida en que esos obstáculos puedan ser removidos efectivamente a través de ventajas o medidas de apoyo hacia la mujer que aseguren esa igualdad real de oportunidades y no puedan operar de hecho en perjuicio de la mujer».

Poder» donde se realizó una Declaración, en cuyos contenidos se lamenta la escasa representación de mujeres en las Instituciones Europeas y en muchos de los países que componen la UE y se establece entre otras muchas conclusiones la siguiente: «*La ausencia de mujeres en los centros de representación política y de toma de decisiones implican un déficit democrático incompatible con una verdadera democracia. Si en el proceso de toma de decisiones no esta presente el 52% de la sociedad se corre el riesgo de ignorar los planteamientos, los puntos de vista e intereses de la mitad de la sociedad. Ese déficit solo puede ser superado con un reparto más justo de las responsabilidades públicas y privadas y una presencia más equilibrada de los hombres y mujeres en los órganos de decisión política*». Esta Cumbre de mujeres en el Poder es el inicio de una nueva lucha y reivindicación de las mujeres en toda Europa, la cual se ha venido llamando Democracia paritaria, que no es otra cosa que exigir la presencia igualitaria de mujeres en los órganos de decisión⁷.

Por otra parte, la conveniencia de ahondar en la acción positiva, estableciendo un reconocimiento normativo en el derecho comunitario, ha dado un paso adelante a partir de la introducción en el Tratado de Amsterdam de un apartado 4 al artículo 141 del TCEE (RCL 1999, 1205 ter y LCEur 1997, 3695), donde se establece que, «*con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales*». De este modo, la acción positiva, reconocida en el derecho comunitario originario, no es una excepción al principio de igualdad, sino una garantía en la práctica de la plena igualdad entre hombres y mujeres.

Tal norma, a pesar de su redacción aparentemente neutra —se habla del sexo menos representado—, se debe entender completada con lo dispuesto en la Declaración número 28 del Tratado de Amsterdam, donde se afirma que, «*al adoptar las medidas mencionadas en el apartado 4 del artículo 141 del TCEE, los Estados miembros deberán en primer término aspirar a mejorar la situación de las mujeres en la vida laboral*».

Recientemente y con motivo de la celebración el 8 de marzo del Día Internacional de la Mujer y coincidiendo con la Conferencia Mundial sobre Igualdad de Género en las Naciones Unidas, el Consejo de Ministros del Gobierno Español aprobó un Acuerdo el día 4-3-2005 por el que se han adoptado un conjunto de medidas para avanzar en distintas líneas de actuación que contribuyan día a día a que disminuya la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana; medidas que culminarán en una Ley de Igualdad y otra para promover la conciliación de la vida familiar y laboral. De entre los acuerdos adop-

⁷ CUADERNOS DE DERECHO JUDICIAL del CGPJ. III-2004. Cristina ALMEIDA CASTRO, Ponencia «*La paridad ¿Herramienta contra la Discriminación?*» presentada en el Curso de Formación del Plan Estatal de Jueces «La discriminación por razón de sexo tras 25 años de la Constitución Española», dirigido por la Magistrada Angeles Vivas Larruy.

tados en el capítulo referido a «Mujer y Empleo», se han de destacar tres, todos ellos relacionados con la función pública: a) En la Administración General del Estado y los organismos públicos y empresas de ella dependientes, los órganos de selección de personal tendrán composición paritaria, b) Se establecerán instrumentos para favorecer el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad en la Administración General del Estado y los organismos públicos y empresas de ella dependientes, hasta alcanzar la paridad y c) Se reservará al menos un 40% de las plazas en los cursos de formación del personal adscrito a la Administración General del Estado para adjudicarlas a las mujeres que reúnan los requisitos exigidos en las convocatorias.

Retomando el tema relacionado con la participación de mujeres en la toma de decisiones en la Judicatura, se ha de resaltar como un hecho positivo la reciente decisión adoptada por el Pleno del CGPJ del día 9-2-2005 de crear una Comisión denominada «*Comisión para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Judicatura*». Su objetivo es el de diseñar políticas judiciales que contribuyan a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones en la Carrera Judicial Española. Con ello hemos hecho factible uno de los acuerdos alcanzados en el Seminario Roma en el que se recomendaba la constitución de este tipo de comisiones para dar continuidad a los trabajos, y reflexiones elaborados en el marco del proyecto de la Unión Europea. Se trata además de adoptar medidas específicas en cada país para hacer factibles las Conclusiones elaboradas en dicho Seminario. El trabajo de esta comisión debe centrar sus esfuerzos en la elaboración de unos criterios que nos permitan fomentar una política de nombramientos en el Tribunal Supremo y en los cargos gubernativos de la Judicatura tendentes a la paridad, siempre vinculados además al criterio legal de mérito y capacidad como requisito legal ineludible. En el desempeño del trabajo jurisdiccional, los candidatos y candidatas deben ser escogidos por sus méritos y capacidad en el desarrollo de su devenir jurídico o judicial. Indudablemente de todos ellos debe escogerse el mejor. Pero que duda cabe que para igualar lo desigual debe primarse en igualdad de méritos a las mujeres. Es una forma de hacer efectivo el principio de igualdad en el sector público y la paridad en los órganos colegiados de máxima responsabilidad.

Lo cierto es que éste es el primer CGPJ que ha procedido, en el terreno de nombramientos a nombrar tres mujeres en el Tribunal Supremo. Sin embargo, se ha de reconocer que no existe una auténtica política destinada a combatir las desigualdades para avanzar en el terreno de la «igualdad de oportunidades» y que la línea de actuación aquí defendida no es compartida por el sector conservador del Consejo, que es el mayoritario. Del resultado de los trabajos de la reciente comisión creada pero, fundamentalmente de los acuerdos futuros del Pleno del CGPJ, dependerá que efectivamente demos un paso adelante en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Es un camino largo, pero irreversible. Es por otra parte una exigencia ineludible del reconocimiento al derecho de igualdad.

