

Documento de síntesis de los trabajos del Seminario conclusivo del programa comunitario: «Participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones»¹

COORDINADO POR EL CONSEJO SUPERIOR DE LA MAGISTRATURA (CSM), CON LA PARTICIPACIÓN DEL MINISTERIO DE JUSTICIA ITALIANO, EL MINISTERIO DE JUSTICIA FRANCÉS, EL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL ESPAÑOL (CGPJ), Y LA FISCALÍA GENERAL DE RUMANIA

Los participantes en el seminario consideran a la Constitución Europea y en particular su título tercero, dedicado al principio de igualdad, como punto de referencia fundamental para cualquier acción a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad dentro de la magistratura.

A la luz de la Carta Europea, en todos los países de la Unión se favorece el mantenimiento y la adopción de las disposiciones legislativas, actos administrativos y de las buenas prácticas destinadas a ello para evitar soluciones que terminen desfavoreciendo a las mujeres. Esto se logra concediendo importan-

¹ Traducción del original italiano realizado por ANGELS VIVAS. Magistrada.

cia a la competición para llegar a ser magistrado e introduciendo elementos de valoración singulares al trabajo jurisdiccional.

A. En relación a los temas de representación institucional

Se favorecen las disposiciones legislativas, administrativas y de buenas prácticas destinadas a:

A.1. A combatir y superar cualquier discriminación basada en el sexo, que limite, obstaculice o impida el acceso a los organismos asociativos e institucionales cuyas competencias repercutan en la posibilidad, para las mujeres, de ocupar puestos clave.

A.2. Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la magistratura, asegurando que se cumpla, entre otras cosas, la constitución del Consejo Superior de la Magistratura de cada país o de los organismos homologados. Estos últimos son comisiones creadas para garantizar la igualdad de oportunidades y están dotadas de autonomía y relevancia externa en todas las actuaciones de su competencia.

A.3. Crear medidas que prevean ventajas específicas para favorecer al sexo infrarepresentado, en particular en el ámbito de los procesos de nombramientos (al menos en los electivos), de los miembros de organismos que representan a las Asociaciones e Instituciones de la magistratura.

En tal sentido se consideran medidas, aunque sean provisionales y no resolutivas en lo que respecta a la causa de la desigualdad hombre-mujer, a las reservas de puestos y al «sistema cremallera» que prevé la alternancia hombre-mujer en las listas de candidatos.

En definitiva, se promueve la profundización en las modalidades de actuación y en la eficacia de sistemas que aseguren la representación igualitaria de los sexos.

B. En relación con el tema de la maternidad

Antes de nada, hay que considerar que la maternidad representa para una magistrada un momento clave, que repercute no sólo en el momento del embarazo y de la primera infancia de los hijos, sino sobre la futura «carrera».

Se valora como exigencia prioritaria la necesidad de alinear los ordenamientos de los países socios europeos. Estos ordenamientos hablan de la tutela y el tratamiento económico y normativo de la maternidad (natural y adoptiva) con el fin garantizar la tendencia a uniformar el nivel mínimo de tutela adecuada y, de este modo, eliminar las grandes disciplinas discriminatorias entre los géneros y entre las mujeres que ejercen diferentes trabajos: En Rumania, por ejemplo, se revela que no está previsto un periodo de abstención obligatoria que conserve el sueldo, sino que sólo se establece la adjudicación de una asignación de Seguridad Social, igual para todas las mujeres trabajadoras.

Ante la sensibilización de los diversos órganos de autogobierno de la magistratura, la principal exigencia vuelve a presentarse cuando intervienen con la normativa secundaria del tema de la organización del trabajo y de la distribución de los cometidos. De la misma manera, estos órganos facilitan, en líneas generales, la flexibilidad del trabajo de la magistrada en función de su papel materno, ya que consideran a la feminización de la magistratura un fenómeno en crecimiento, y común a todos los ordenamientos de todos los países del proyecto. Por tanto, se propone:

B.1. Prever la obligatoriedad para que los presidentes de los tribunales efectúen la reorganización del trabajo con el fin de permitir a las magistradas compaginar la actividad profesional con las exigencias que conlleva la maternidad y el cuidado de los hijos (por ejemplo en el caso de Italia véase la circular 160/96). De este modo, estos presidentes garantizan, en la mayoría de los casos, la compatibilidad de la asignación de funciones con el rol materno hasta el cumplimiento de los 3 años de edad del hijo, o incluso por periodos más largos que cubran la primera adolescencia.

B.2. Instituir donde no esté previsto o valorizar más adelante para utilizar la figura del magistrado apoyo, el «magistrado de distrito» en el ordenamiento italiano el «magistrato adjunto» en el francés, con la finalidad de reforzar el trabajo de los juzgados y tribunales. Todo esto no sólo en los periodos de ausencia por maternidad, como ya sucede, sino también en la hipótesis mencionada de la reorganización del trabajo, donde la estructura extremadamente reducida del juzgado o tribunal no permita gestionar de manera autónoma la operación de compatibilidad.

B.3. Regular un procedimiento urgente durante el autogobierno, que esté preferiblemente descentralizado y contra la falta de aplicación por parte de los dirigentes de las disposiciones relativas a la organización conveniente del trabajo. En caso de conclusión positiva para la magistrada en cuestión, se prevén formas de valoración negativas de la gestión discriminatoria verificada del tribunal.

B.4. Atribuir puntuaciones adicionales especiales destinadas a favorecer, tanto durante la primera asignación de funciones a la jueza de primera instancia como en las sucesivas peticiones de cambio, la movilidad geográfica con el fin de permitir el acercamiento de la magistrada a la familia de manera compatible con el desarrollo de su trabajo diario.

B.5. Contemplar puntuaciones a la magistrada con hijos para compensar la eventual falta de pluralidad de funciones con el fin de progresar en su carrera.

B.6. Incentivar la participación de las magistradas en los cursos de formación profesional, sobre todo mediante cursos descentralizados en los distritos. Esto se lleva a cabo, por una parte, para cumplir una cuota mínima anual de días (para todos los magistrados) destinados «obligatoriamente» a actividades formativas, y de otra, para crear instrumentos «de apoyo» en los juzgados y tribunales a los que pertenezcan las magistradas interesadas, las cuales se encuentran potencialmente sujetas, por varios aspectos, a presiones indebidas y a la falta de participación en la formación, en un momento que es fundamental incluso para el «futuro» de la carrera profesional.

C. *En relación con la compatibilidad entre la vida profesional y familiar*

Considerando que:

- La organización del trabajo es esencial para: la mejora general del Servicio de la Administración de Justicia y la temática de la igualdad de oportunidades en la magistratura. Asimismo esta temática está modernamente pensada, sobre todo para mejorar la gestión de los recursos humanos y de la valorización del papel y de la especificidad de las mujeres a los fin de que la jurisdicción funcione bien.
- Se ha comprobado que las mujeres tienen una alta consideración de sí mismas, de sus cualidades y de sus competencias profesionales. Por esta misma razón, se juzga como positiva la presencia femenina en los cargos directivos (*de representación + gubernativo*) o semidirectivos (*gubernativos*).

Se considera que tienen mayor capacidad de mediación con los colegas y con el personal administrativo, y una mayor sensibilidad cultural ligada a la experiencia personal y a la constatada capacidad de conciliar familia y trabajo.

C.1. Es por todos ampliamente conocido y, además, confirmado por la investigación, que la mujer lleva aún hoy el peso de la estructura familiar y tiene que combinar esta carga de responsabilidad con las exigencias profesionales, por lo que es necesario pensar en la organización del trabajo para que se cumplan los objetivos.

C.2. Favorecer la flexibilidad de la organización y de la autoorganización del trabajo, con el fin de facilitar la compatibilidad entre la vida familiar y el trabajo.

C.3. Impulsar la utilización de los modernos instrumentos tecnológicos (fax, firma digital, e-mail) para trabajar en casa.

C.4. Establecer guarderías en los lugares de trabajo.

C.5. Introducir medidas dirigidas a paliar los efectos negativos del periodo de ausencia y a permitir un reingreso al servicio sin penalizaciones sobre la carrera profesional.

C.6. Introducir también en la magistratura la disciplina de un trabajo a tiempo parcial (que ya está previsto en otros ámbitos) que comporte una prestación de trabajo con carga reducida, posibilitando a las mujeres embarazadas o con hijos de escasa edad ausentarse del servicio lo menos posible o en su caso regresar lo antes posible.

C.7. Favorecer la posibilidad de formación y actuación durante los periodos de ausencia.

C.8. Preparar valoraciones de profesionalidad basadas sobre todo en la experiencia y en la vinculación «sobre el campo», con el fin de evitar que las mujeres, mediante una única valoración de títulos y oposiciones, se vean fuertemente limitadas y penalizadas durante el resto de su carrera con la inevitable consecuencia de la asunción de puestos más bajos.

En Italia, la reciente reforma del ordenamiento judicial enfatiza los momentos del concurso oposición a favor de la «carrera» de los magistrados y reduce la formación a meros presupuestos funcionales de esta y no del crecimiento profesional de los jueces y fiscales. Por lo tanto, representa para las magistradas un objetivo que obstaculiza alcanzar posiciones de responsabilidad, agravando las condiciones de compatibilidad entre el trabajo profesional y la vida familiar.

D. *En referencia a la formación*

La atribución en vía exclusiva del encargo de la formación a los Consejos Superiores de la Magistratura constituye la expresión máxima del principio de autonomía y de independencia de la magistratura. Tal reserva de competencia constituye un instrumento adecuado para garantizar la observación del principio, según el cual, el juez está sujeto a la ley y evita que la formación profesional de los magistrados a cargo de órganos extraños a la magistratura produzca el efecto de influenciar direcciones interpretativas y orientaciones de los jueces limitándoles así la autonomía y la independencia.

Se precisa:

D.1. Instar a la aplicación de normativas que prevean la participación proporcional de las mujeres como componentes de los tribunales de oposición.

D.2. Promover un proceso de sensibilización de las docentes universitarias con el fin de lograr su disponibilidad a proporcionar su aportación profesional en el campo de la formación de magistrados.

D.3. En referencia a la igualdad de títulos a las mujeres en referencia al nombramiento de los componentes de los órganos encargados de la formación.

D.4. Suscitar la participación de las mujeres en los cursos organizados por la Red en el ámbito de la formación europea.

D.5. Sensibilizar a las mujeres en lo que respecta a sus ausencias en el ámbito de la formación y a la necesidad de su aportación profesional.

D.6. Causar encuentros que sensibilicen a las mujeres en lo que respecta a la presencia equilibrada de los sexos en los diversos sectores y categorías de la magistratura.

D.7. Promover encuentros de estudio que estimulen el interés de las mujeres para una participación activa en relación a la metodología y a las modalidades de tratamiento.

D.8. Motivar cursos de reciclaje profesional, tanto en la sede central como en la local, para los magistrados que hayan tenido periodos de excedencia obligatoria o voluntaria por maternidad o por motivos familiares.

D.9. Suscitar encuentros de formación dirigidos a «dirigentes» de los tribunales (*representación + gubernativo, ó gubernativo*) y a quienes estén a punto de asumir esas funciones, que tengan por objeto las cuestiones relativas a la aplicación de la normativa en materia de organización de los tribunales en los

casos de maternidad y en materia de liberación de funciones en favor de los formadores.

E. *En referencia a la dirección de tribunales y salas*

E.1. La dirección de tribunales y salas constituye un dato general (Francia, Italia, España) que proviene de la investigación efectuada. El hecho de que las solicitudes para ocupar puestos de dirección (*representación + gubernativo*) o intermedios (*gubernativo*), efectuadas por magistradas sean muy limitadas en número y muy inferiores a las presentadas por los magistrados, hace instar a la participación de las mujeres en los procesos de selección. Con este fin, se favorece el refuerzo de la formación de las magistradas en materia de «dirección» a través de acciones financiadas por la Unión Europea y realizadas con el soporte de la Red Europea de Formación Judicial.

E.2. Implulsar y reforzar un cambio cultural con lo que respecta a las problemáticas por razón de sexo y a los cargos de responsabilidad a través del compromiso de cada uno de los países en las actividades de formación dirigidas a todos los magistrados.

E.3. Determinar una reflexión sobre las razones por las que, en el momento de decidir el nombramiento de un cargo directivo o intermedio (*representación + gubernativo, y gubernativo* respectivamente) no se ha procedido, hipotéticamente, a la designación de una magistrada, con el fin de crear dificultades en los mecanismos de selección.

E.4. Perfeccionar el sistema de selección de dirigentes actuando sobre un doble nivel:

E.4.1. Reduciendo el peso de la antigüedad (eliminado donde subsistan, mecanismos de preferencia de los magistrados más antiguos, p.e. franjas determinadas por las que pueden tomarse en consideración el candidato más antiguo y atribuyendo a la antigüedad función de requisito de legitimación.

E.4.2. Mejorando los criterios de selección:

E.4.2.1. Al individualizar (incluso a través de estudios comparados de organización judicial) pautas de valoración que permitan poner en evidencia el potencial de un magistrado para llegar a ser dirigente. (*cargos de representación + gubernativos, o solo gubernativos*).

E.4.2.2. Al eliminar criterios de valoración que puedan significar desigualdad.

E.4.2.3. Al incrementar el sistema de valoración periódica de profesionalidad mediante parámetros específicos relativos a la capacidad organizativa puesta de manifiesto o revelada en el desempeño de las diversas funciones.

E.4.2.4. Al valorar la trayectoria formativa del magistrado.

E.5. Garantizar el conocimiento de los criterios de selección de los dirigentes (*cargos de representación + gubernativos, y gubernativos*) y de su verificación, llevándose a efecto mediante un informe general periódico de Consejo Superior de la Magistratura (como ocurre en Francia), o bien mediante la previsión de la motivación en los sistemas que admiten un control jurisdiccional sobre los actos.

E.6. Adoptar medidas materiales de apoyo y facilitar la movilidad (alojamiento, guarderías, escuelas, servicios) para que favorezcan la garantía de unidad de los núcleos familiares y coordinar la obligación de residencia en cualquier caso garantizando la funcionalidad del juzgado o tribunal.

