

Reflexiones sobre Igualdad y Justicia



**Curso Igualdad de Género en el marco de la AGE:
Instrumentos y medidas para su integración.**

Carmen Hernández Antolín.

Unidad de Igualdad. S.GT.

Ministerio de Justicia.

Igualdad



¿Qué se ha hecho en España?. (De lo general a lo concreto)

-LO 3/2007, 22 marzo, de igualdad efectiva mujeres y hombres.

LO 1/2004, 28 dic. contra la violencia de género.

Ley 39/99, conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ley 30/2003, 13 oct. Medidas para incorporar informe de impacto de género en disposiciones normativas.

Ley 39/2006, 4 dic. de Dependencia.

Ley 9/2009 de incremento del permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogida.

-Real Decreto -Ley 6/2019, de 1 mz. Medidas urgentes igualdad M y H en empleo y ocupación (pendiente de convalidación).

-Real Decreto 259/2019, de 12 de marzo por el que se regulan UUII AGE.

Planes Estratégicos: PEIO I y II, PIAGE I y II, Plan de Igualdad Mujer Rural.

Campañas de sensibilización: Ej. "Cuéntalo, hay salida a la v.g" /Plano 10 obras de M en Museo del Prado.

Códigos de Buenas Prácticas: Ej. Guía de Buenas Prácticas CGPJ. acceso y tutela derechos personas con discapacidad en sus relaciones con Administración de Justicia.

-LO 3/2007, 22 marzo, de igualdad efectiva mujeres y hombres

Art.14 CE: igualdad y no discriminación (formal).

Art.9.2 CE: poderes públicos promoverán condiciones (material).

DF 1ª. Fundamento constitucional.Art.149.1.1.CE condiciones básicas igualdad en ejercicio derechos y obligaciones. (carácter básico y fundamento constitucional).

Antecedentes:

-Mundial: OIT 1919/ Convención UN 79 (ratificada 1983) eliminación todas formas discriminación a la mujer/Conferencias Nairobi 1985 y Beijing 1995/

-UE: Tratado Amsterdam 99 basado en T.Roma 1950: igualdad retributiva./ dos Directivas: 2002/73/CE acceso empleo, formación, promoción profesional y condiciones trabajo. Y 2004/113/CE acceso bienes, servicios , suministros.

-LO 3/2007, 22 marzo, de igualdad efectiva mujeres y hombres

Pleno reconocimiento jurídico. Insuficiencias. ¿Su aplicación efectiva?

Mayor novedad: prevención conductas discriminatorias/políticas activas (transversal, Derecho Antidiscriminatorio).

Instrumentos básicos: PEIO I (2011-13) y II (2014-16), Comisión Interministerial, Informes impacto género, PIAGE I (2011-14) y II (2015-18): 7 ejes.

Diagnóstico en Cuerpos Superiores de la AGE y Admón Justicia:



- En origen: acceso restringido o vedado a M.
- Se ha avanzado, pero es necesario transversalizar la igualdad en cada Cuerpo, debemos interiorizarlo H y M.
- Objetivo: formar en igualdad: conocer legislación , planes, jurisprudencia, doctrina , guía, mejores prácticas, herramientas de análisis y filtros de comportamientos y actitudes, reivindicaciones..
- Necesidad de revertir la falta de paridad en la asistencia a formación en igualdad.
- Importancia de la Planificación (lo que no se mide, no existe): En la AGE , el PEIO, el PIAGE, alto grado de cumplimiento: falta ambición fijando objetivos.
- Informes impacto género LPGE, otras normas y estudios.
- Puesta en marcha de UUII:Red capilarizada.
- Es necesario profundizar en estudios sociológicos, estadísticos : conciliación, permisos, corresponsabilidad./Ahondar en respuestas complejas (transparencia oferta puestos discrecionales, menos presencialismo).

Diagnóstico en Cuerpos Superiores de la AGE y Admón Justicia:

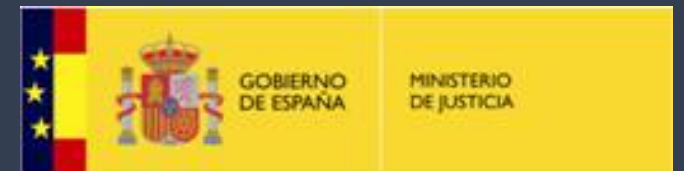


- En la AGE , las brechas aumentan con la edad: Hasta 30 años , 10%, a partir de 50, 20% ¿maternidad????.
- M de 40-60 años atrapadas por la doble responsabilidad cuidado de hijos/as, mayores por feminización de los cuidados.
- La AGE tiene que dar ejemplo y ser reflejo de la sociedad: servir de arrastre para revertir el fenómeno ante el reto demográfico.
- Últimos avances:** Acuerdo Conferencia Sectorial AP: movilidad víctimas v.g.
 - RDL 6/2019 , 1 marzo, medidas urgentes garantía igualdad trato y oportunidades entre M y H en empleo y ocupación (equiparación gradual permisos padre/madre)
 - OM marzo movilidad puesto por discapacidad sobrevenida o agravamiento.
 - Objetivo: proteger maternidad e impulsar a M a puestos superiores por : entorno masculinizado, networking entre H, cooptación entre ellos, discriminación M por edad fértil y a partir de 45-50 años.

Diagnóstico en Cuerpos Superiores de la AGE y Admón Justicia:

Posibles soluciones :

- Racionalización de horarios y limitación tiempo reuniones/dirección por objetivos/conciliación/transparencia/máxima concurrencia en puestos de LD (ternas)/sistemas de sustitución.
- Después de los Planes , ¿Cuáles son los nuevos objetivos?:
- Generales: Abordar necesidades reales y ajustar propuestas a realidades:
- Específicas: Desarrollo de análisis/ reversión de discriminaciones directas.



-En el marco de la Unión Europea

- Riesgo de regresión según Parlamento Europeo: Resolución de 13 febrero 2019 (involución en 5 puntos y recuerda a los Estados miembros su obligación de defender los derechos de las mujeres y de cumplir los compromisos asumidos mediante Tratados y Convenios Internacionales).
- Tribunal Europeo de Justicia, sienta Principios (Sentencia de 2003 y siguientes):
 - No puede imponer obligaciones a los Estados , pero sí vigilar que se cumpla lo acordado.
 - Interpretación dinámica del Convenio de Roma de 1950 y del Convención Europea de Derechos Humanos 1953.
 - La igualdad es un principio de carácter interpretativo, informa O.J..
 - Vigilancia frente a formas de discriminación indirecta.
 - Imposición a los Estados , no solo de obligaciones negativas , sino también positivas para lograr la igualdad real y efectiva. Obligación de resultado.
 - Compatibilidad del Convenio con medidas transitorias y proporcionadas de trato preferencial (discriminación positiva).

-España: Mucho por hacer. Alto margen de mejora.



-Mujeres poderosas desde Edad Moderna: discreción, no modelos de referencia. Está en nuestras manos inspirar a generaciones futuras. “Inspiring Girls”, Mujeres inspiradoras.

Importancia de visibilizar M (mujeres)poderosas para :normalizar/acabar con el sesgo de trabajos feminizados y peor retribuidos/necesario elevar la autoestima de las M (jueza Alaya, Concepción Espejel, Carmen Lamela..)

Ej: (Fuente: CGPJ, El País , Cinco Días).España es el país de UE con menos magistradas en TS. El tercero, en tribunales de 2ª instancia.

En apertura año judicial 2018, solo el 15% .Solo Milagros Calvo (1ª jueza en TS y 1ª jubilada en él).

Sin embargo , las M son mayoría (54%) en el poder judicial. Conclusión : Algo lastra el ascenso.

-España:



Ello contrasta con el momento político y jurídico actual:

- Ministra de Justicia: Dolores Delgado.
- Fiscal General del Estado: Maria José Segarra.
- Presidenta del Consejo General de la Abogacía: Victoria Ortega.
- Decana del Colegio de Abogados/as de Barcelona: Maria Eugenia Gay.
- Decana del Colegio de Registradores/as: Maria Emilia Adán.
- Vicedecana del Colegio de Notarios/as: Rosario Algora Wesolowski.
- Media de edad en TS: 64 años (entre 61 y 70 años, solo el 27% de los jueces son M): no es una razón(excusa injusta y triste).

- España:

- Causas , según Lourdes Arastey, Magistrada de la Sala 4ª del TS.
- -1.Nombramientos discrecionales : (porque se nombra a quien se conoce).H otros códigos, foros (clubes de caballeros).
- La falta de postulación femenina es otra excusa triste, son necesarias políticas proactivas de concienciación: solo se habla de mérito y capacidad cuando se habla de M (se presume en los H).
- -Solo una M preside un Tribunal de Justicia Autonómico: Valencia : Maria Pilar de la Oliva.
- -En la Audiencia Nacional (AN) sólo una M lidera una Sala, la de Penal: Concepción Espejel.
- 2-La maternidad desincentiva a la M:
- No es una ideología, es un tema de derechos y de estructura del Estado. No está bien visto sacar el tema de la igualdad en la Judicatura.
- Medidas tomadas en CGPJ: informes de impacto de género en los nombramientos /estudio sociológico.

-España



Freno claro: M asumen tareas familiares y de cuidados casi en exclusiva. Mas del 95% excedencias , permisos, licencias sin sueldo para cuidado menores y mayores en últimos 5 años : M. Ej.buena práctica: Plan Garrigues Optimum. Estudio de la Comisión Europea.

-Apertura año judicial 2019-20: 9 sept, 14 hombres (incluido en Rey). Cúpula masculinizada. Ejemplo de limitaciones profesionales de las juezas, M invisibilizadas.

Evolución en la última década:

-Núm.Magistradas del TS ha pasado de 10 a 15 entre 77, ninguna Presidenta, ni del TS ni de las 5 Salas.

-En TTSSJJ: 1 Presidenta de 17 (y solo 15 de 59 Presidentas de Sala).

-En A.N: 1 de 4 es Presidenta M.

-En A.Provinciales, solo 9 gobernadas por M, de 50.

-España:



- Es **patológico** que después de 40 años de CE y de su art.14.dos generaciones ¿han desaparecido barreras?¿perviven obstáculos de intensidad decreciente?. Techos de acero, techos de cristal, laberintos de cristal, suelos pegajosos, síndrome de la tiara..
- Redunda en la calidad de la Justicia porque pierde representatividad/ no integra de forma equilibrada todas las experiencias humanas (solo de la mitad masculina de la población).
- **Problema:** Efecto multiplicador porque Sentencias TS , se integran en Ordenamiento Jurídico , vía Jurisprudencia, vinculando a más de 5.000 juezas y jueces de todas jerarquías /jurisdicciones.
- Es responsabilidad del **CGPJ** cumplir la ley, las recomendaciones internacionales , con coherencia. El art.19 LO 3/2007: principio de presencia equilibrada en nombramientos.
- Mediante Acuerdo del Pleno del CGPJ 22-jn-2005. impulsar políticas que favorezcan la discriminación positiva hacia las M. (Carta de casi un centenar de Catedráticos para que se cumpla).

-España:

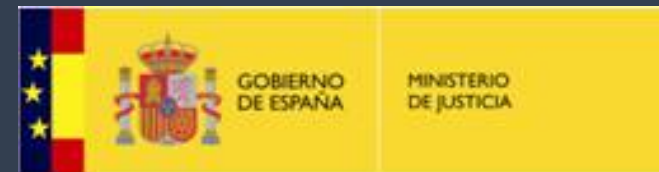


- Sin embargo , 3 plazas TS en octubre cubiertas por H (9 candidatos , solo 1 M). (baja el % de 15 a 13). A pesar de que M representan 53% carrera judicial. Brenda Hale, Pta.TS Reino Unido “ omnia feminae aequissimae”(las M son iguales en derechos).
- La ONU advirtió esa anomalía democrática en Judicatura en 2015.
- “La paciencia no es la solución a la discriminación estructural de la M en la cúpula judicial”: **Cira García Domínguez**, Magistada Juzgado VM núm.1 Albacete.
- -En TC, intérprete de la CE, creado en 1980, con un total de 80 magistrados (solo 6M): genera desánimo.
- -**Raimundo Prado**, magistrado: ¿Cúpula Judicial o club de caballeros?. Opinión, dominio público. “Los buenos profesionales carecen de género” a menor postulación de M , algunas M son vetadas porque no han accedido al Club de caballeros. El cambio está en garantizar posibilidades reales de progresión y desempeño adecuado, en los sistemas de elección, baremación... (“me arrepiento de no haber actuado de manera contundente frente a la desigualdad de la M en mi carrera judicial y en general)



Apertura del Año Judicial 2019 en España

A nivel internacional:



- La **ONU** advirtió esta anomalía el 15-jn-2015 , por lo que **Recomienda** a los Estados-m tomar medidas temporales para conseguir el equilibrio de género en AP, sobre todo , en España , en Servicio Exterior y Judicatura.
- La U.E., a través de la Comisión Europea alcanzó el compromiso estratégico de 2016-19 de la promoción de la igualdad en la toma de decisiones.
- El Consejo de Europa: Señala la igualdad de género como uno de los seis objetivos estratégicos 2018-23.
- En Admón. Justicia en España: última reforma de la LOPJ impulsada por la LO 4/2018 reforzó la LO 3/2007 en ascensos en carrera judicial.
- **Es urgente Justicia Igualitaria** :endógena y exógena: requisito de legitimidad democrática (Asociación Mujeres Juezas de España:” Más Justicia, Más Mujeres”).



Congreso Internacional de Mujeres Juezas: Madrid , abril 1919.

¿Qué se ha hecho en Ministerio de Justicia?



- -Creación Comisión Delegada de Igualdad:2011.
- -Creación Unidad de Igualdad en 2011:espacio Igualdad en Intranet, participación en Órganos colegiados, Planes, proyectos normativos...
- -Espacio Igualdad en la Intranet.
- -Participación en: órganos colegiados (CPM,CII,Cjuventud..), Planes estratégicos, proyectos normativos.
- -Cursos y Jornadas sobre Políticas Públicas de Igualdad para empleados/as del Ministerio de Justicia: 2,3 o 4 al año desde 2012 hasta 2019.Nacionales /internacionales.
- -Jornadas sobre violencia de Género al personal de Administración de Justicia, en el marco del Pacto de Estado contra la v.g. suscrito en septiembre de 2018.
- - I Jornadas Igualdad y Justicia : 27-28 febrero 2019, al más alto nivel. Su objeto y extraordinario valor: analizar la vigencia del principio de igualdad, el grado de consecución de su implantación real, detectar el punto en el que nos encontramos como sociedad. Ver video you tube. <https://www.youtube.com/watch?v=sAwVfdcJKrw>

Ministerio de Justicia, AAEEEC y Defensa?



- Abogacía del Estado:
- Propuestas: Contar en DGSJE con datos de medición claros, sistemáticos y anuales/Políticas de conciliación y utilidad de las TICs para hacerla posible/Necesidad de unificar la denominación: 4 variables.
- Conclusión: el sistema de oposición no discrimina, pero sí las excedencias : 70% H, 30% M.
- -Registros y Notarías: Testigos evolución de la sociedad, pasos adelante y atrás.
- Paradoja: Igualdad material en núm. efectivos, pero no existe baja por maternidad , persisten anacronismos (279 LH), actual régimen sucesorio perjudica a M viudas: 85%)
- -Carrera Diplomática:
- -Dificultad de acceder a cúpula. (solo 16 Embajadoras de 116 Embajadas).
- La acción exterior exige M: para influir en política internacional, con diálogo , perfil colaborativo y negociador.
- Posibles líneas de acción: Inf, sensibiliz, transversaliz., diagnóstico, debate, formación en liderazgo , redes...

Ministerio de Justicia



- -Carrera Fiscal:
- -"ad intra": I Plan de Igualdad (incluye formación inicial en CEJ y continua, corresponsabilidad, transversalidad, uso lenguaje no sexista...)
- -"ad extra": sensibilización a la sociedad.
- -Carrera Judicial:
- -Prioritario incluir perspectiva de género en formación inicial y continua, herramientas para evitar estereotipos (especialmente en casos de violación).
- -Datos estadísticos: órganos unipersonales 40/60%. Órganos colegiados: TS 15% M, excedencias.. fenómenos a estudiar.
- -Medicina Forense:
- -Clara feminización del Cuerpo y no hay brecha salarial.
- -H ocupan puestos de mayor responsabilidad y se mantienen durante más tiempo.
- -Por edad: M a partir de 50, menos en la cúpula: propone encuesta.

Ministerio Defensa y

otros:



- **-Policía Nacional:**
- -Creación de la Oficina de Igualdad: Objetivos.. Mantener conocimiento datos/ detectar áreas discrim./ avanzar en corresponsab.,conciliación,/impulsar programas formación...
- **-Guardia Civil:** 77.000 efectivos del Cuerpo, M 3,5% de oficiales, 2,9% de suboficiales y 7,5% de cabos y guardias civiles.
- - novedades normativas en los últimos años que suponen un gran cambio: pruebas de ingreso para la adaptación de las pruebas físicas a la altura media de las mujeres en España, la creación de la Jefatura de Área de Mujeres e Igualdad, el cambio de uniformidad, baños, la colaboración con el Instituto de la Mujer, la creación de la guía de lenguaje no sexista o la implantación de un plan de igualdad.
- **-Otros órganos del sector público empresarial:** *AENA, AVANTIA, Museo del Prado, Teatro Real...:Aún lejana la paridad en Consejos Admón.*

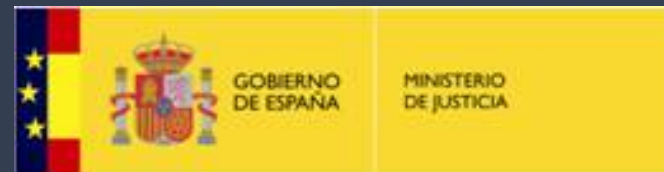
Profesiones Jurídicas:



- *Ejercicio de la Abogacía:*
- M en menor % en puestos de responsabilidad por cargas familiares y cuidados.
- Tratamiento de víctimas: acompañamiento individualizado y profesional y estabilidad: att.a los hijos/as, abogado/a de oficio especializado e independiente (Estatuto) , formación y prevención en colegios, hospitales e instituciones sociales.
- *-Grandes despachos internacionales:*
- Inicio con iguales aspiraciones, a mitad de carrera , M han renunciado al 50%.Causas: no se identifican con liderazgo, reciben menos ánimo y apoyo, ausencia de modelos femeninos.
- Posibles soluciones: apoyos transparentes a M con potencial (Mentoring), dar visibilidad, crear modelos de liderazgo alternativos, educar sin tabúes, incluir a H como parte de solución , no como enemigos sino como aliados. Además, compromiso del CEO, como reto empresarial, ndad.de diagnóstico, medición de resultados para evitar pérdida de talento.
- Planes de Igualdad que incluyan mentoring, DIE....

Profesiones Jurídicas:

- Ejercicio de la Procura:
- -Reforma 2012, ciudadanos no reconocen autoridad de M (67%):notificaciones en domicilios, embargos...
- -Solo hay 3 M en Pcia. Consejos Autonómicos.
- -En sector privado:
- -Necesario atraer y fidelizar talento: igualdad es objetivo empresarial. (Ej: MBA bajo núm.M)
- -Retos: Cambio cultura organizacional, corresponsabilidad, transparencia salarial, presupuestar para la diversidad, comunicación transversal y continua, dirección por objetivos, no presencialismo.
- Causas relegación M: ausencia de sponsor y mentoring, reclutamiento con sesgo de género, falta alineamiento estratégico y de mensajes claros, formas trabajo colaborativo, falta solicitud incremento salarial.



Nivel Internacional:



- Origen en II G.M.
- Declaración D. H. C 1948, Convenio Roma 1950 y Protocolo 12º en 2000.
- O.I.T.:
 - - 1919 reconoce salario = por trabajo = valor. Después Convenios 1951, 1958, 2000 y 2014.
 - -Retrosos, estancamientos , frustrante lentitud en =dad efectiva.
 - En España, en 2018-9, brecha salarial 15%.
 - -Retos para cumplir objetivos Agenda 2020 Desarrollo Sostenible : rendición de cuentas, transparencia salarial, formación en =dad, desarrollo cv ciego, garantizar promoción y desarrollo profesional en =dad.
- -O.S.C.E. (Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa):
 - 10 años para integrar la perspectiva de género y aún persisten barreras. Es necesario reforzar posición M y minorías en áreas minoritarias: terrorismo y ciberseguridad.

En Europa:



- Tras 1948 Dec.D.H.C. se adoptó Convenio Europeo de D.Humanos en Roma 1950 (+ Protocolos adicionales) El 12º sobre =dad género. Jurisprudencia consolidada TEDH (Estrasburgo) o Corte Europea D.H. (Convenio vivo y adaptación continua a circunstancias cambiantes).
- -Reino Unido:
- Ley 2010: 9 ctas. Protegidas: edad, PCD, cambio sexo, matrimonio civil, etnia, embarazo y maternidad, religión, sexo y orientación sexual. Fiscalía Británica adoptó medidas: cv ciego, paneles de selección mixtos, cursos contra sesgos inconscientes.
- Evitar pronóstico Fondo Ecco Mundial (FEM): total =dad salarial en dos siglos (sigloXXIII, 2.219!).
- -Francia:
- - Inician con Rev.Fr 1789.Con Macron: más de 100 medidas y plan de comunicación 4 M euros. (pasa de puesto 45 a 17 en =dad, FEM de 2012 a 18 en 4 indicadores: oportunidades eccas/salud/edu/poder político.
- -Se creó el Consejo para =dad M y H: informe anual sobre sexismo, consulta y debate, evaluación p.p. y recomendaciones.
- -1-mz-2009: Ley evaluación esfuerzos y resultados empresariales, límite 1-mz-2023para conclusiones y resultados (índice publicado en web de las empresas).

En Europa:



- -Francia:
- -Ley Función Pública 12-mz-2012 : tasa nombramiento M en alta resp.40% bajo sanción ecca de hasta 1% masa salarial. (proyecto Ley feb.2019 fija 5 líneas estratégicas).
- -En empresas: Ley 2011 exigía ir ganando paridad en Consejos Admón., pero desde 2017 40% en más de 500 empleados o coticen en Bolsa.
- -En Derecho Civil:
- - Desde 2013: derecho a mantener apellido M al casarse.
- -Desde 2014 se suprime expresión “ buen padre de familia” (en España persiste standards diligencia civil en C.C. y buen empresario en Código de Comercio).
- -En Derecho Penal:
- -Desde 2018: tipifica delito insulto sexista, prescripción 30 años delitos sexuales contra menores s, servicio tlfc0.7x24x365 y dispositivo grave peligro (pulseras).



En general:



- -Conclusiones:

- -Igualdad no es solo conciliación.
- -Edificio de la =dad en continua construcción siempre (sus grietas pueden derivar en v.g.,abusos..). No “espejismo de igualdad ya alcanzada”.
- -Poner en valor Planes de Igualdad públicos y Privados: detectar , corregir y compensar (cirugía de género).
- -Necesario difundir buenas prácticas y Colaboración público/privada: Códigos del CGPJ, Programa Justicia Igualitaria, Juez de Paz escolar, Guía autodiagnóstico brecha salarial IMIO, Leyes igualdad salarial y transparencia (Alemania 2017 e Islandia 20017).
- -Extender vías de difusión creando redes: Intranet y pág.web, vídeos por redes sociales, ONCE (11 millones de cupones: igualdad salarial, 8 de marzo), campañas de empresas: Renault, Enagas, Adolfo Dominguez. Ej.Campaña de Macron en Francia, DIE.
- -Jornadas Nacionales e Internacionales. Formación y Sensibilización (papel de UUII como transmisoras).MJ I Jornadas 27-28 feb.2019 y II en febrero 2020.
- Fin: Que la Igualdad no se constituya solo en islas de excelencia , sino que se extienda y que se visibilize a las M en MCS, no solo como víctimas , tb. en cúpula de los Poderes del Estado.



¡Muchas gracias por vuestra atención!

Carmen.hernandez@mjusticia.es

