AMJE

Asociación de Mujeres Juezas de España

Nuestra Memoria para la candidatura a las Vocalías del Consejo General del Poder Judicial

2018

Índice

01 Contexto: Situación actual y necesidad detectada

02 Asociación de Mujeres Juezas de España

03 Medidas principales: problemática actual y propuestas

04 Nuestras candidatas

Un momento de cambio y transformación social

Asistimos a un momento de movimientos sociales guiados por la defensa de los Derechos Humanos Fundamentales de la que la Justicia, su máxima garante, no debe quedar excluida.

El Poder Judicial se encuentra marcado por una profunda renovación de género. Hoy día en España las mujeres representan más de la mitad de sus miembros, y tiene ante sí un nuevo reto: asumir las nuevas realidades sociales y afrontar sin fisuras la igualdad entre mujeres y hombres, no sólo en su propia estructura, sino también en la propia función de juzgar (artículo 117.3 de la Constitución Española) y por la que se ha de asegurar la correcta aplicación del Derecho, de modo imparcial, justo, equitativo y eficaz.

El feminismo como movimiento globalizador

El feminismo ha capilarizado toda nuestra estructura política asentando las bases de un nuevo orden social y jurídico. Hoy constituye una herramienta poderosa en materia de Derechos Humanos.

Este es el carisma de la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE) de la que formo parte como fundadora y por la que pretendemos impulsar, mediante el feminismo judicial activo, una manera de gobierno judicial más directa, más democrática e igualitaria, tanto para la ciudadanía como para juezas y jueces.

El rol del Poder Judicial

El Consejo General del Poder Judicial debe liderar la definitiva superación de barreras y estereotipos que limitan la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto en la carrera judicial como en la función de aplicar e interpretar las normas, de acuerdo con el mandato constitucional y legal.

Es importante garantizar que el Poder Judicial se consolide como un servicio público de calidad, que asegure el derecho de acceso a la justicia de la ciudadanía y la tutela judicial efectiva mediante la creación de los órganos judiciales necesarios y el apoyo a los integrantes de la carrera judicial.

Índice

01 Contexto: Situación actual y necesidad detectada

02 Asociación de Mujeres Juezas de España

03 Medidas principales: problemática actual y propuestas

04 Nuestras candidatas

Asociación de Mujeres Juezas de España

Como socias de la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE) pretendemos contribuir al desarrollo y difusión de la Justicia y de la Igualdad, a través de la concienciación y sensibilización de la ciudadanía en general y, a juezas y jueces en particular, sobre la necesidad impostergable de la defensa de los Derechos Humanos.

Creemos firmemente en que el género no ha de ser un obstáculo para la libertad, la paz y el desarrollo personal de cada ser humano.

Índice

01 Contexto: Situación actual y necesidad detectada

02 Asociación de Mujeres Juezas de España

03 Medidas principales: problemática actual y propuestas

04 Nuestras candidatas

Nuestros cinco principios

El programa de medidas a la Vocalía del Consejo General del Poder Judicial propuesto gira en torno a cinco principios:

1. Igualdad
2. Inmediación y Accesibilidad
3. Innovación
4. Transparencia y Justicia Próxima
5. Salud Laboral

Nuestros cinco principios

3.1 Igualdad

"No hay justicia sin igualdad y no hay igualdad sin justicia"

A. Igualdad en la carrera judicial
B. Igualdad en la justicia

Nuestros cinco principios

3.1.A Igualdad en la carrera judicial

-

Problemática
actual

En España, a pesar de que las mujeres y hombres acceden a la Carrera Judicial en igualdad de condiciones, de que las mujeres ya son mayoría en ella (53,2%) y que más de la mitad de las sentencias que se dictan están firmadas por mujeres (53,5%); nos encontramos por un lado con la existencia de un engrosado techo de cristal en el caso de los nombramientos discrecionales - o suelo pegajoso de los no discrecionales- y por el otro, la falta o inexistencia, en algunos cargos, de liderazgo femenino, diversidad y participación en términos democráticos de las mujeres en los órganos judiciales de referencia. Esto se traduce en una limitación de puntos de vistas y, en definitiva, en una menor independencia judicial (Informe del Grupo de Estados contra la Corrupción, Greco, del Consejo de Europa, 2016).

Estamos a la cola de Europa como lo atestigua la foto de apertura del año judicial español en la que, año tras año, las mujeres están literalmente desaparecidas. En el último informe semestral de La Comisión Europea sobre los sistemas judiciales*, España se sitúa en un puesto 21º (de 28) en materia de independencia judicial; ligada a los recursos humanos empleados en justicia por número de habitantes, tenemos a unos 10-12 jueces por cada 100.000 habitantes, y en un mejor 9º puesto - impulsado por la mayor presencia de mujeres en los órganos inferiores - la presencia femenina en cargos judiciales alcanza el 60% en primera instancia, pero el porcentaje cae en segunda instancia al 30% y en el Tribunal Supremo solo un 13%. Mientras, en Francia, las cifras son del 65%, 60%, 45% y en Italia del 55%, 50% y 30%.

Nuestros cinco principios

3.1.A Igualdad en la carrera judicial

-

Problemática
actual

En un Poder del Estado como es el judicial, la incorporación de las mujeres en puestos de máxima jerarquía judicial no solo es necesaria, sino que constituye el sustento básico para que la institución sea percibida como justa, independiente y representativa.

Por otro lado, en la carrera judicial, las mujeres son quienes dedican más tiempo al cuidado de hijos/as y otros familiares, lo que se traduce, objetivamente según datos estadísticos, en mayores dificultades para que las juezas puedan acceder a cargos judiciales de mayor responsabilidad.

Las juezas participan menos en actividades formativas en comparación con sus compañeros y, específicamente en las actividades difundidas por el Servicio de Relaciones Internacionales , las mujeres representaban un discreto 26% frente al 74% que ocuparon los jueces (año 2008).

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, construye el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. El Título V regula el principio de igualdad en el empleo público y en su capítulo I, los Criterios de actuación de las Administraciones Públicas.

Nuestros cinco principios

3.1.A Igualdad en la carrera judicial

-

Problemática
actual

El Artículo 51 de esta norma recoge los criterios de actuación de las Administraciones públicas, que en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, se impone la obligación de:

- Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.

Actualmente, de ese 53% de miembros de la carrera judicial que son mujeres, solo el 17% han sido nombradas magistradas en el Tribunal Supremo. Solo 1 de las 17 presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia está dirigida por una mujer (Comunidad Valenciana). De las 58 Salas de los Tribunales Superiores de Justicia, únicamente 13 la presiden magistradas. De las 50 Presidencias de Audiencias Provinciales, 8 tienen una mujer al frente, y no dirigimos ninguna Sala del Supremo ni de la Audiencia Nacional. En el propio CGPJ a pesar de la paridad en el número de vocales, sólo 1 de las comisiones está presidida por una mujer, la Comisión de Igualdad. Y en la Comisión de Economía no hay ninguna vocal mujer.

Nuestros cinco principios

3.1.A Igualdad en la carrera judicial

-

Problemática actual

Con más de diez años de vigencia de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, no se ha visto reflejada en las políticas judiciales llevadas a cabo en los últimos años por el órgano de gobierno de la Carrera Judicial. La escasa representación de mujeres en los puestos de nombramientos discrecional, un Plan de Igualdad olvidado, una Comisión de Igualdad carente de recursos económicos y sin capacidad de influencia en las decisiones del Consejo y la ausencia de medidas efectivas destinadas a promover la conciliación de juezas y juezas, han sido, entre otros, los motivos que perjudicaron mayoritariamente a las juezas y magistradas, pero también a los jueces y magistrados.

Las estadísticas de las personas usuarias de la justicia no están desagregadas por sexo, ni los presupuestos tienen la obligatoria perspectiva de género. Por último, los cursos de formación respetan cada vez menos su composición paritaria y, la que debiera ser una formación obligatoria en la integración y el lenguaje inclusivo, está prácticamente ausente en el poder judicial.

Nuestros cinco principios

3.1.A Igualdad en la carrera judicial

-

Propuestas ante
la problemática actual

1. Renovar, actualizar e impulsar un Plan de Igualdad del CGPJ para el período 2019-2021, con medidas concretas, período de cumplimiento y evaluación semestral de cada una de ellas, promoviendo la colaboración directa y transversal con la Comisión de Igualdad de todos los servicios y órganos técnicos del Consejo General a los efectos del debido cumplimiento del Plan de Igualdad de la Carrera Judicial.

2. Potenciar el ejercicio de las competencias de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, dotándola al efecto de los medios humanos y materiales necesarios para su cumplimiento efectivo, especialmente el incremento de su presupuesto y su impacto de forma transversal en todas las decisiones que se adopten. Además, la presidencia de las diferentes comisiones del CGPJ será paritaria y no como actualmente, que solo la de Igualdad está presidida por una vocal.

3. Potenciar la presencia paritaria de mujeres en los cargos de liderazgo judicial, mediante el establecimiento de cuotas en cumplimiento del art. 51 de la Ley de Igualdad y de la Recomendación de Naciones Unidas, quien resaltó esta anomalía democrática en la Justicia española en su Informe de 17 de junio de 2015 - en el grupo de trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra las mujeres en la legislación y en la práctica en España - donde recogía las siguientes recomendaciones dirigidas al Estado español: “Con respecto a la participación de la mujer en la vida política y pública el grupo de trabajo recomienda que el Estado aplique medidas especiales de carácter temporal para lograr un equilibrio de género en la administración pública , en particular en los niveles más altos de la Judicatura”

Nuestros cinco principios

3.1.A Igualdad en la carrera judicial

-

Propuestas ante
la problemática actual

Son imprescindibles la adopción de medidas urgentes de acción positiva consistentes, entre otras, en:

a) Imponer la obligación de que haya personas de los dos sexos en todas las ternas, siempre que haya solicitantes de ambos sexos;

b) establecimiento de criterios de desempate a igualdad de méritos a favor del sexo infrarrepresentado, en el caso las mujeres;

c) obligación del nombramiento de un porcentaje de mujeres, idealmente la mitad, dentro de un periodo anual en los puestos discrecionales .

6. Realización de estudio con perspectiva de género respecto de las retribuciones que identifique sí los complementos de destino u otras retribuciones basadas en la productividad están ocasionando un impacto mayor sobre las mujeres, generando en la práctica una brecha salarial y adopción de soluciones para erradicar la misma.

7. Objetivación de los nombramientos discrecionales mediante un Reglamento de Transparencia en los nombramientos discrecionales en el que se prevea unos criterios de baremación de méritos objetiva, no discriminatoria, claramente definida y predeterminada para evitar que las candidatas mujeres no se queden fuera de estos nombramientos.

Nuestros cinco principios

3.1.A Igualdad en la carrera judicial

-

Propuestas ante
la problemática actual

8. Puesta en valor curricular de las tareas de cuidado de hijos/as, familiares y personas dependientes, y ello en base a que ese tiempo enriquece emocionalmente a la persona y la hace más habilidoso/a para la toma de decisiones dentro de organizaciones sociales de trabajo, al aportarle una perspectiva humanizadora que aumentará sus capacidades para abordar conflictos entre las personas o tomar decisiones urgentes, ejecutar diferentes acciones a la vez y sobrellevar situaciones críticas.

9. Adopción de medidas de conciliación y permisos, con equiparación automática de las ventajas del funcionariado de otros poderes a los componentes de la Carrera Judicial, especialmente, posibilidad de disfrutar los padres de las semanas de descanso de la madre cuando ésta no tenga derecho (desempleo, autónoma…)

10. Permisos Parentales Iguales e Intransferibles para padres y madres como medida de fomento de corresponsabilidad y bienestar social, también para la carrera judicial.

11. Inclusión del derecho a reducir la carga de trabajo por la especial penosidad y dificultad para conciliar si no se pudiera hacer uso de una reducción de jornada con la consecuente disminución de ingresos (por ejemplo familias monoparentales o familias sin soporte familiar cercano, muy frecuente en los primeros destinos que coinciden con los primeros años de la maternidad y paternidad)

Nuestros cinco principios

3.1.A Igualdad en la carrera judicial

-

Propuestas ante
la problemática actual

12. La formación en todos sus aspectos, merece una especial consideración, siendo necesaria la adopción de las siguientes medidas:

    a) Elaboración de informe de impacto de género de los temarios de acceso a la Carrera Judicial y especialización, y del plan docente de formación inicial de la Escuela Judicial. Incrementar los contenidos de igualdad, tanto en el plano sustantivo como en el plano procesal, de los temarios y del plan docente, integrando en cada uno de los cursos formativos (inicial, continua, descentralizada) que se hagan la perspectiva de género en la interpretación y aplicación de las leyes, de conformidad con el artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007.

    b) Exigir el cumplimiento de la paridad en la selección de las personas ponentes de los cursos y del profesorado de la escuela judicial.

    c) Obligatoriedad de que tanto en los tribunales de las pruebas acceso como de especialización haya una persona experta en género propuesta por la Comisión de Igualdad.

    d) Considerar el ejercicio de derechos de conciliación a los efectos de computar los años necesarios para poder acceder al cuarto y quinto turno.

    e) Articular los mecanismos adecuados para adaptar el plan docente y las actividades de formación inicial en la Escuela Judicial al ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad y conciliación de alumnos y alumnas.

    f) Potenciar la formación on line mediante la concesión de licencia para la realización de los cursos y cómputo a efectos de carga de trabajo según su carga lectiva

    g) Incrementar la formación descentralizada.

13. Promover a través de cursos formativos y guías de actuación un lenguaje inclusivo en las resoluciones judiciales y edición de contenidos que faciliten dicho objetivo.

Nuestros cinco principios

3.1 Igualdad

“No hay justicia sin igualdad y no hay igualdad sin justicia”

A. Igualdad en la carrera judicial
B. Igualdad en la justicia

Nuestros cinco principios

3.1.B Igualdad en el acceso a la justicia

-

Problemática
actual

En los últimos tiempos se ha visto afectada la imagen del Poder Judicial generando una pérdida importante de confianza hacia la Justicia.

Los nuevos tiempos requieren una modernización del Consejo General del Poder Judicial para acercarlo a la ciudadanía y recuperar su confianza asumiendo su posición fundamental en el fomento de la mejora en la calidad de la Justicia. Debe impulsar a través de la interlocución y coordinación con los otros poderes del Estado, la adopción de las medidas y, en su caso, de las reformas legislativas necesarias para ello.

Nuestros cinco principios

3.1.B Igualdad en el acceso a la justicia

-

Propuestas ante
la problemática actual

1. Se propone la adopción de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que ha de centrar las acciones del Consejo General del Poder Judicial a fin de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria a través de medidas destinadas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo

2. Impulsar una reforma del Código Penal y de la normativa procesal que, en consonancia con el Convenio de Estambul, de un tratamiento específico a los delitos en cuya comisión se aprecia una claro origen machista (violencia sexual) fundado en la cosificación y discriminación de la mujer y ello tanto en el ámbito de la pareja como fuera de ella.

3. Impulsar la dotación presupuestaria del Estatuto de la Víctima.

4. Impulsar la modificación de la LOPJ y de la Ley de Demarcación y Planta con el fin incrementar el número de Juzgados Exclusivos en materia de Violencia contra la Mujer cuya competencia deberá extenderse a todos los delitos machistas y no sólo los cometidos en el ámbito de la pareja, garantizando y condicionando esta competencia, en todo caso, a que la carga de trabajo que asuman permita un tratamiento individualizado y profundo de cada caso.

Nuestros cinco principios

3.1.B Igualdad en el acceso a la justicia

-

Propuestas ante
la problemática actual

5. Impulsar y liderar, en cumplimiento de las funciones asignadas al CGPJ, la formación obligatoria y especializada en género para franquear los prejuicios y estereotipos, de todos los estamentos de la justicia, (judicatura, forensía, abogacía y personal al servicio de la administración de justicia) para integrar realmente la igualdad y promover una justicia con perspectiva de género como principio transversal que cruza todo nuestro sistema de justicia.

6. Como órgano de gobierno de juezas y de jueces, y en cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Convenio de Estambul, el Comité CEDAW (como órgano internacional con decisiones vinculantes para España, caso Ángela González STS 1263/2018 de 17 de julio, Sala 3ª, sección cuarta,) y el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, y como expresamente se recoge en su texto, “Ampliar la formación especializada que reciben los y las profesionales de la Administración de Justicia, y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en materia de prevención de la violencia de género y en materia de trata, llevando estos contenidos también a los jueces y juezas de familia y de menores, además de a los juzgados especializados en violencia de género. Estructurarla en planes que contemplen una formación transversal, estable, multidisciplinar y evaluable”.

Nuestros cinco principios

3.2 Inmediación y accesibilidad

“El poder judicial al servicio de las personas”

Nuestros cinco principios

3.2 Inmediación y accesibilidad

-

Problemática actual

La Administración de Justicia, es uno de los tres principales problemas según el 31% de la población (Barómetro del CIS junio 2018), incluso por encima de los problemas de funcionamiento de los servicios públicos o problemas de la vivienda.

El número de juezas y jueces por cada 100.000 habitantes de España es de 12,5; uno de los valores más bajos entre los países de la Unión Europea. Dedicamos solo el 0,35 % del PIB a recursos de la justicia (Marcadores de la Justicia de la UE).

Esta falta de inversión en personas y recursos, comporta retrasos injustificados en la solución de los procedimientos que se tramitan, con demoras promedio que superan el año e incluso los dos años en la primera instancia. Las medidas de refuerzo provisionales solo han ido dirigidas a priorizar la resolución de procedimientos que afectan a entidades financieras y no a problemas que afectan individualmente a la ciudadanía.

Por otro lado, los integrantes de la Carrera Judicial que realizan mayoritariamente un trabajo al frente de órganos unipersonales en todo el territorio, desconocen sus derechos orgánicos y funcionariales. Incluso, ante determinadas contingencias, deben realizar numerosos trámites sin conocer cuáles son los cauces adecuados, en perjuicio de los tiempos dedicados a la función de juzgar.

No existente mecanismos internos de comunicación desde el CGPJ a jueces/zas, magistradas/os sobre novedades legislativas y jurisprudenciales, que les permitan reducir los tiempos de trabajo dedicados a consultas diarias de las disposiciones legislativas o pronunciamientos relevantes.

Nuestros cinco principios

3.2 Inmediación y accesibilidad

-

Propuestas ante
la problemática actual

1. Incrementar el número de miembros de la carrera judicial, con incorporaciones superiores a las bajas vegetativas que se producen, actualizando la planta judicial a las necesidades reales para la solución en los tiempos procesales fijados, como garantía del derecho tutela judicial efectiva para la ciudadanía y garantía de competitividad.

2. Incrementar los recursos dedicados a la administración de justicia en porcentaje del PIB, y la coordinación de necesidades entre el CGPJ, Ministerio de Justicia y Comunidades Autónomas.

3. Integrar el contenido de todos sus derechos orgánicos y de protección social en los contenidos de la Escuela Judicial.

4. Crear una oficina especializada de “Atención a los miembros de la Carrera Judicial”, con el compromiso de responder las dudas planteadas telefónicamente o vía correo electrónico en el plazo máximo de 24 horas.

5. Asignación a cada persona al frente de las Vocalías del CGPJ de un territorio o Comunidad Autónoma, con el compromiso de atender personalmente a todos los miembros de la carrera de dicho territorio que se lo soliciten.

6. Establecer mecanismos periódicos de comunicación interna con todos los componentes de la carrera judicial, sobre cuestiones relativas a sus derechos, así como información de las novedades legislativas y jurisprudenciales.

Nuestros cinco principios

3.3 Innovación

“Innovación como garantía de una justicia rápida y de calidad”

Nuestros cinco principios

3.3 Innovación

-

Problemática actual

La administración judicial en muchas aspectos sigue anclada en el siglo XIX. Se exigen esfuerzos de modernización y adaptación a los tiempos que vivimos. En ciertos temas parecería que los componentes de la carrera judicial deben demostrar que no realizan fraude alguno, lo que les exige realizar infinidad de trámites.

Nuestros cinco principios

3.3 Innovación

-

Propuestas ante
la problemática actual

1. Eliminación de la exigencia de solicitar licencia previa para las situaciones de incapacidad temporal, por lo que debe bastar el parte médico. Prohibición de acceso a datos clínicos, salvo consentimiento libre, en los procedimientos de adaptación del puesto de trabajo, y, en todo caso, adopción de las garantías necesarias para garantizar la privacidad a través del Servicio de Prevención.

2. Realizar telemáticamente todos los trámites, descentralizando en su totalidad las decisiones que afectan a la protección social en favor de los Tribunales Superiores de Justicia (permisos, justificación de gastos asistencia a cursos…)

3. Formación como derecho y deber: garantizar un mínimo de horas formativas anuales, computadas como tiempo de trabajo, y con la obligación ineludible de poner una persona sustituta durante el tiempo formativo.

4. Potenciación del teletrabajo bajo la premisa de su voluntariedad y del establecimiento de iguales cargas de trabajo que el trabajo presencial.

Nuestros cinco principios

3.4 Transparencia y justicia próxima a la ciudadanía

“Cumplimiento y conocimiento de los derechos humanos para poner en valor la labor de la justicia”

A. Transparencia como garantía de igualdad

B. Transparencia como garantía de una justicia abierta a la ciudadanía

Nuestros cinco principios

3.4.A Transparencia como garantía de igualdad

-

Problemática actual

A pesar de contar con un Portal de Transparencia, el CGPJ como órgano de gobierno de jueces/zas, no publica el contenido total de sus acuerdos - especialmente aquellos que se refieren a los derechos de protección social -, los criterios adoptados en los nombramientos discrecionales, ni la baremación de las distintas personas candidatas a dichos puestos.

Los criterios respecto a las sustituciones y asignaciones de JAT's y JED's no son transparentes ni homogéneos en todos los TSJ. La página web no permite una búsqueda racional de los contenidos de la misma.

Nuestros cinco principios

3.4.A Transparencia
como garantía de igualdad

-

Propuestas ante
la problemática actual

1. Publicar todos los criterios, tanto de los TSJ, como del CGPJ, en la concesión de permisos y licencias a los miembros de la carrera, existiendo un apartado específico por dichas materias en la web

2. Baremación de los méritos de todas las candidaturas para acceder a los puestos discrecionales, publicando la calificación de todas las personas que se han presentado, así como de los que finalmente se selecciona.

3. Modificar la web del CGPJ , haciéndola más transparente, accesible y útil para los miembros

4. Establecimiento de criterios objetivos y homogéneos y transparentes en el nombramiento de sustituciones y asignación de JAT'S por parte de todos los TSJ.

Nuestros cinco principios

3.4 Transparencia y justicia próxima a la ciudadanía

“Cumplimiento y conocimiento de los derechos humanos para poner en valor la labor de la justicia”

A. Transparencia como garantía de igualdad
B. Transparencia como garantía de una justicia abierta a la ciudadanía

Nuestros cinco principios

3.4.B Transparencia como garantía de una justicia abierta a la ciudadanía

-

Problemática actual

Es necesario acometer medidas que contribuyan a mejorar la imagen de la justicia y la confianza de la ciudadanía en la labor desarrollada por ésta. Aunque conforme al art. 117 de nuestra Constitución la justicia emana del pueblo, el funcionamiento opaco de la misma con criterios heredados de hace más de dos siglos, comporta que la sociedad actual la perciba como incomprensible y ajeno a ésta.

En una realidad social en la que la inmediatez y facilidad en el acceso a la información forma parte de nuestro día a día, el CGPJ tiene la obligación de incorporarse a ésta y realizar una labor que ayude a la ciudadanía a comprender la función que realizamos y a poner en valor la misma.

Nuestros cinco principios

3.4.B Transparencia como garantía de una justicia abierta a la ciudadanía

-

Propuestas ante la problemática actual

1. El nombramiento de portavocías especializadas ocupadas por miembros de la carrera judicial pero con conocimientos en el tratamiento de la información periodística.

2. Potenciación del uso institucional de las redes sociales para transmitir toda aquella información que pueda entenderse de interés para la ciudadanía.

3. Potenciar la aplicación del programa del CGPJ "Educando en Justicia" así como otros proyectos de dicha índole que contribuyan a realizar una labor pedagógica entre la infancia y adolescencia sobre la importancia y alcance de la labor desarrollada por el poder judicial.

4. Implicación social mediante el impulso desde el Consejo General del Poder Judicial de un espacio de reflexión y defensa de los Derechos Humanos especialmente en materias sensibles como Inmigración, Género (mediante el impulso de un protocolo sobre justicia con perspectiva de género) y para el fortalecimiento de las garantías de las víctimas

Nuestros cinco principios

3.5 Salud laboral

“Un entorno de trabajo favorable como prioridad absoluta”

Nuestros cinco principios

3.5 Salud laboral

-

Problemática actual

Después de más de 20 años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos, hasta el mes de junio del año 2018 no se han entregado los resultados de la valoración de los riesgos psicosociales de la carrera judicial, cuyas conclusiones nos muestran riesgos elevados para la salud de jueces/zas , en especial en determinados órganos y territorios. Ello exige una actuación urgente en esta materia para evitar se sigan produciendo situaciones de estrés y bajas laborales por este motivo, abordando la insuficiencia de órganos judiciales en territorios incluso en los que la planta judicial no se ha modificado en más de dos décadas .

La eliminación de las sustituciones externas desde el 2012 ha supuesto sobrecargar aún más, juzgados ya sobrecargados de trabajo, cuyos titulares deben afrontar no solo su trabajo, sino también sustituir las ausencias justificadas por enfermedad de compañeros y compañeras.

De otro lado, la toga que es la ropa de trabajo obligatoria y de un elevado coste económico, debe ser abonada personalmente

Nuestros cinco principios

3.5 Salud laboral

-

Propuestas ante
la problemática actual

1. Implantación urgente de nuevos órganos judiciales, no precarizando las condiciones de trabajo de los jueces/zas en prácticas y garantizar una justicia rápida y de calidad

2. Fijación de una carga máxima de trabajo para todos los órganos judiciales, diferenciada por orden jurisdiccional y territorio, dando apoyo inmediato a aquellos órganos que estén colapsados, con la consiguiente afectación del servicio público de la justicia considerando en especial los factores de estrés derivados de la asunción de cargas familiares.

3. Dotar de suficientes medios personales al Servicio de Prevención, externalizando sólo las especialidades imprescindibles

4. Garantizar que los retenes se realicen también por los/as jueces/zas sustitutos/as , evitando la sobrecarga de las personas titulares, especialmente en aquellos partidos judiciales ya de por si sobrecargados y con falta de titulares.

5. Elaboración de un protocolo de actuación del Servicio de Inspección para mejorar la seguridad jurídica y, a la vez, evitar que las visitas de inspección se realicen exclusivamente desde un punto de vista productivista, debiéndose tener en cuenta los criterios del plan de Igualdad en cuanto a la circunstancias personales que puedan concurrir.

6. Visibilidad del protocolo antiacoso entre los miembros de la Carrera Judicial a través de los planes de formación estatal y territorial y dotar a las personas asesoras confidenciales de medios y tiempo necesario para poder desempeñar su trabajo, con reducción de cargas. Adopción de mecanismos de coordinación de los protocolos antiacoso de las tres administraciones que interactúan en los órganos judiciales (CGPJ, Ministerio de Justicia, Comunidades Autónomas)

7. Exoneración automática de guardias durante el embarazo y la lactancia natural, si así lo solicita la interesada y retribución de guardias no realizadas por cargas familiares (aplicación a la Carrera Judicial de la doctrina contenida en la STS, Sala 4ª, de 24.1.2007)

8. Abonar la ropa de trabajo obligatoria (toga) a todas las personas que ingresen en la carrera judicial.

Índice

01 Contexto: Situación actual y necesidad detectada

02 Asociación de Mujeres Juezas de España

03 Medidas principales: problemática actual y propuestas

04 Nuestras candidatas

Lucía Avilés Palacios
Mar Serna Calvo
Adoración Jiménez Hidalgo

Lucía Avilés Palacios

Magistrada-Jueza del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 3 de Arenys de Mar (Barcelona) y Encargada del Registro Civil de Arenys de Mar.

Cofundadora de la Sección Española de la IAWJ, la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE) e integrante de su junta directiva como vocal.

Especialista en Violencia de género.

Ponente en foros nacionales e internacionales (Francia, Argentina), comunicadora y divulgadora de temáticas relacionadas con: la igualdad de género, justicia con perspectiva de género, liderazgo judicial, lucha contra la violencia de género, discriminaciones laborales, maternidad y conciliación, educación, entre otras.

Centro mis esfuerzos en la difusión y concienciación de la perspectiva de género como técnica jurídica obligatoria en la impartición de justicia. Además el desempeño de funciones jurisdiccionales en diversos juzgados de base me ha situado como "jueza de trinchera". Por esta razón tengo una visión global y transversal del sistema judicial español y de su capacidad de respuesta en la "justicia del día a día" que es la más próxima a la ciudadanía.

Mar Serna Calvo

Magistrada titular del Juzgado Social 23 Barcelona, desde enero de 2013.

Socia fundadora de la Asociación de Mujeres Juezas de España y Vicepresidenta de su comisión ejecutiva.

Formación y experiencia profesional tanto nacional como internacional en materia de Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Relaciones Laborales, Derecho Comunitario y Derecho procesal impulsando diversas políticas de igualdad de oportunidades para las mujeres, políticas de empleo y de formación destinada a personas desempleadas, entre otras.

Docente en universidades y masters de prestigio, comunicadora y divulgadora en materia laboral y de igualdad.

"El Derecho del Trabajo y las relaciones laborales son el eje de mi actividad profesional. Y la mejora de la gestión de las organizaciones es una de mis prioridades, para garantizar un servicio público de calidad, eficaz y eficiente"

Adoración Jiménez Hidalgo

Magistrada del Juzgado de lo Social nº 3 de Granollers.

Socia fundadora de la Asociación de Mujeres Juezas de España, responsable de la comisión de formación y autocuidados, organizadora de las jornadas “Feminismo y Judicatura”.

Docente en reconocidas universidades y colegios de abogacía, especialista laboral y experiencia profesional en la administración de justicia, Derecho del Trabajo y relaciones laborales, promoviendo y defendiendo la igualdad efectiva de las mujeres.

Impulsora y responsable de la Secretaría de la Mujer en la Sección sindical de Justicia de CCOO de Barcelona, promoviendo actuaciones y campañas de sensibilización en materia de igualdad entre el funcionariado. Abogada de colectivos feminizados en defensa de múltiples casos de discriminación laboral por motivos de género, maternidad y conciliación de la vida laboral o acoso sexual.

“Mis más de 30 años de trayectoria profesional vinculados a la administración de la justicia, me han permitido adquirir un conocimiento global y desde diferentes perspectivas de su funcionamiento. Me han llevado a la convicción personal de la necesidad del trabajo en equipo de quienes formamos parte de un juzgado, de la imprescindible colaboración con los operadores jurídicos y la obligación de impartir una justicia próxima y empática hacia los problemas de la ciudadanía”