

Causas de la baja participación de las mujeres en los cargos de nombramiento discrecional de la judicatura

INFORME FINAL

29 de septiembre de 2024



Sección de Igualdad y Violencia de Género.
Consejo General del Poder Judicial



Un trabajo realizado por la asociación Mujeres del Sector Público

Citar como Fernández, E; Herrera, M y Jiménez, R (2024)

Contenido

1.	Introducción	4
2.	Objetivos	6
3.	Metodología	6
	Técnicas de recogida de datos	7
	Fase documental:	7
	Fase cualitativa: Grupos Focales	8
	Fase cuantitativa: Encuesta.....	8
	Análisis.....	9
	Análisis documental	9
	Análisis cualitativo.....	9
	Análisis cuantitativo	10
4.	Resultados	10
4.1.	Situación de las mujeres en la carrera judicial	10
	Características sociodemográficas de la judicatura	11
	Ingreso a la Carrera Judicial.....	12
	Estructura de la plantilla	13
4.2.	Acceso a cargos discrecionales	20
	Obstáculos para el acceso a cargos discrecionales	23
	Motivaciones para presentar candidaturas a cargos discrecionales	45
4.3.	Medidas para favorecer la presencia de mujeres en cargos discrecionales	51
5.	Conclusiones.....	66
	Motivaciones de las juezas y magistradas para presentar candidatura	69
	Medidas para favorecer el acceso de las mujeres a cargos discrecionales	70
6.	Bibliografía	73
	Normativa.....	75

1. Introducción

Este informe es el resultado de un estudio llevado a cabo por la Asociación de Mujeres del Sector Público para la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), con la finalidad conocer las causas de la baja presencia de las magistradas en los cargos de nombramiento discrecional.

La escasa presencia de mujeres en las posiciones más elevadas de las estructuras económicas, políticas y culturales sigue siendo, a principios del tercer milenio, una realidad. Aunque muchas mujeres han conseguido introducirse en determinados niveles de las organizaciones, siguen sin lograr ocupar las verdaderas posiciones de poder (Ramos, Barberá y Sarrió, 2003).

Este fenómeno se da en la empresa privada y en el sector público y, de la misma manera, se refleja en la carrera judicial.

En la actualidad, según los últimos datos del CGPJ disponibles, relativos a 2023, el 56,2% de las 5.343 personas de la plantilla judicial, son mujeres y, por tanto, la carrera judicial, de manera global, tendría una composición equilibrada, las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento, ni son menos del cuarenta por ciento.

Sin embargo, los cargos discrecionales siguen estando masculinizados. Según los datos facilitados por la Comisión de Igualdad del CGPJ, a 18 de octubre de 2023, las mujeres suponían un 24,43% del total de personas que ocupan cargos de este tipo¹.

El techo de cristal es uno de los fenómenos que explican la escasa presencia de mujeres en los puestos de poder. El término acuñado por *Segerman-Peck* (1991), alude a un límite basado en prejuicios hacia las mujeres que impide el avance de éstas a posiciones de alto nivel, quedándose así estancadas en los niveles medios de la dirección. Este límite transparente, impide a muchas mujeres, con capacidad personal y profesional, alcanzar posiciones en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellos (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002).

La revisión teórica permite identificar y clasificar las principales barreras a las que se enfrentan las mujeres a la hora de acceder a los puestos de liderazgo en las organizaciones:

- Los estereotipos de género y la discriminación.
- Los roles y la distribución irregular de las responsabilidades familiares y sus efectos en el equilibrio entre la vida profesional y familiar.
- Los sistemas sesgados de selección y evaluación.
- La falta de mentoring o modelos de referencia de mujeres.
- La exclusión de las mujeres de las redes informales de trabajo.
- La estructura y los procesos organizacionales.

Aunque existen diferentes clasificaciones, la mayor parte de la literatura feminista distingue entre barreras internas y externas.

- Las barreras externas son aquellas que se forman a partir de la relación de diferentes factores de índole externo a la propia persona, pero que afectan el desarrollo personal y

¹ Aunque estos datos han cambiado durante 2024, cuando se presentan los resultados en este informe, el estudio se ha realizado con datos hasta 2023.

profesional. Estas barreras hacen alusión a factores socioculturales, históricos, contextuales, educativos-formativos, económicos o productivos y ocupacionales.

- Las internas toman como punto de mira la influencia de la socialización en el desarrollo de características diferenciales entre hombres y mujeres requeridas para la promoción a puestos de elevado nivel. Estas aproximaciones analizan si la construcción de la subjetividad e identidad de género femenina provoca procesos que actuarían en detrimento de su éxito profesional.
- Pero las barreras internas y externas pueden combinarse, existiendo interacción de factores internos y externos. Por eso, también se habla de barreras interactivas o mixtas para hacer referencia a aquellas en la que existe relación de factores personales, psicológicos o actitudinales con factores socioculturales y ambientales, o propios de las estructuras económicas, productivas y ocupacionales, entre otros.

En cualquier caso, estas barreras no funcionan de manera aislada, sino que van alimentándose unas a otras configurando ya, no solo un techo, sino un laberinto de obstáculos.

Blay Gil y González Sánchez (2022), han llevado a cabo recientemente un estudio exploratorio mediante entrevistas biográficas a juezas y magistradas sobre el techo de cristal en la carrera judicial. Concluyeron que, aunque inicialmente las mujeres estuvieron excluidas del conjunto de la judicatura por la Ley (exclusión legal) y posteriormente criterios temporales, medibles en términos de edad y de carencia de antigüedad en la carrera), las mujeres se mantuvieron fuera de la cúpula judicial, sin embargo, ahora parece que hay otros factores que influyen en esta exclusión:

- En primer lugar, puede tener que ver con la asunción de roles de género, vinculados a la percepción sobre la propia ambición y, sobre todo, al cuidado de la familia. Las magistradas con cargas familiares dedican más tiempo a los cuidados que sus colegas masculinos; no pueden reservar el tiempo extra que hay que dedicar a la acumulación de méritos adicionales, como dar clase, publicar o doctorarse. Se abstienen de solicitar cargos que pueden comportar traslados familiares o ausencias periódicas o prolongadas.
- De acuerdo con lo contado por las entrevistas, también puede estar pasando que la carga de género de los méritos y la indefinición relativa de su ponderación contribuya a perpetuar el desequilibrio.
- Finalmente, también encontraron argumentos para explorar con más profundidad la posibilidad que se esté dando la “reproducción homosocial” de los órganos a las cúpulas judiciales: las dinámicas por las que los que ocupan un órgano, tienden a escoger como miembros de éste, a personas que se asemejan a ellos; confirmando, de este modo, su propia valía.

Para confirmar estas hipótesis, identificar nuevas barreras, contrastar su prevalencia y validar propuestas de acción para abordarlas, se ha diseñado una metodología mixta que, utilizando datos secundarios, información cualitativa y de encuesta.

Este informe contiene la triangulación de técnicas llevada a cabo para sintetizar las principales conclusiones, que se espera, contribuyan a orientar la renovación del sistema para que favorezca la presencia de juezas y magistradas en los cargos de responsabilidad.

Es importante señalar que, durante la elaboración de este trabajo (de diciembre 2023 a septiembre 2024) se han producido algunos cambios muy importantes. En primer lugar, se ha

renovado el Consejo General de Poder Judicial, en septiembre del 2024. Además, por primera vez, una mujer, Isabel Perelló, ostenta la presidencia del Consejo y del Tribunal Supremo.

Así mismo, se han aprobado dos Leyes, en las que se amplían las obligaciones en materia de paridad de sexo en la estructura de la judicatura, y de objetividad en los nombramientos. Este cambio legislativo responde a algunas reivindicaciones en materia de igualdad y abre la posibilidad de crear otra cultura organizacional más equitativa.

Las opiniones y propuestas de las juezas y magistradas que a continuación se recogen, puede ser un aporte para el futuro más cercano.

2. Objetivos

El **objetivo principal** de esta investigación está relacionado con la identificación de los principales problemas, que encuentran las juezas y magistradas, para concurrir y acceder a puestos de nombramiento discrecional dentro de la Carrera Judicial.

Para dar respuesta a este objetivo general, ha sido necesario avanzar a partir de los siguientes **objetivos operativos**:

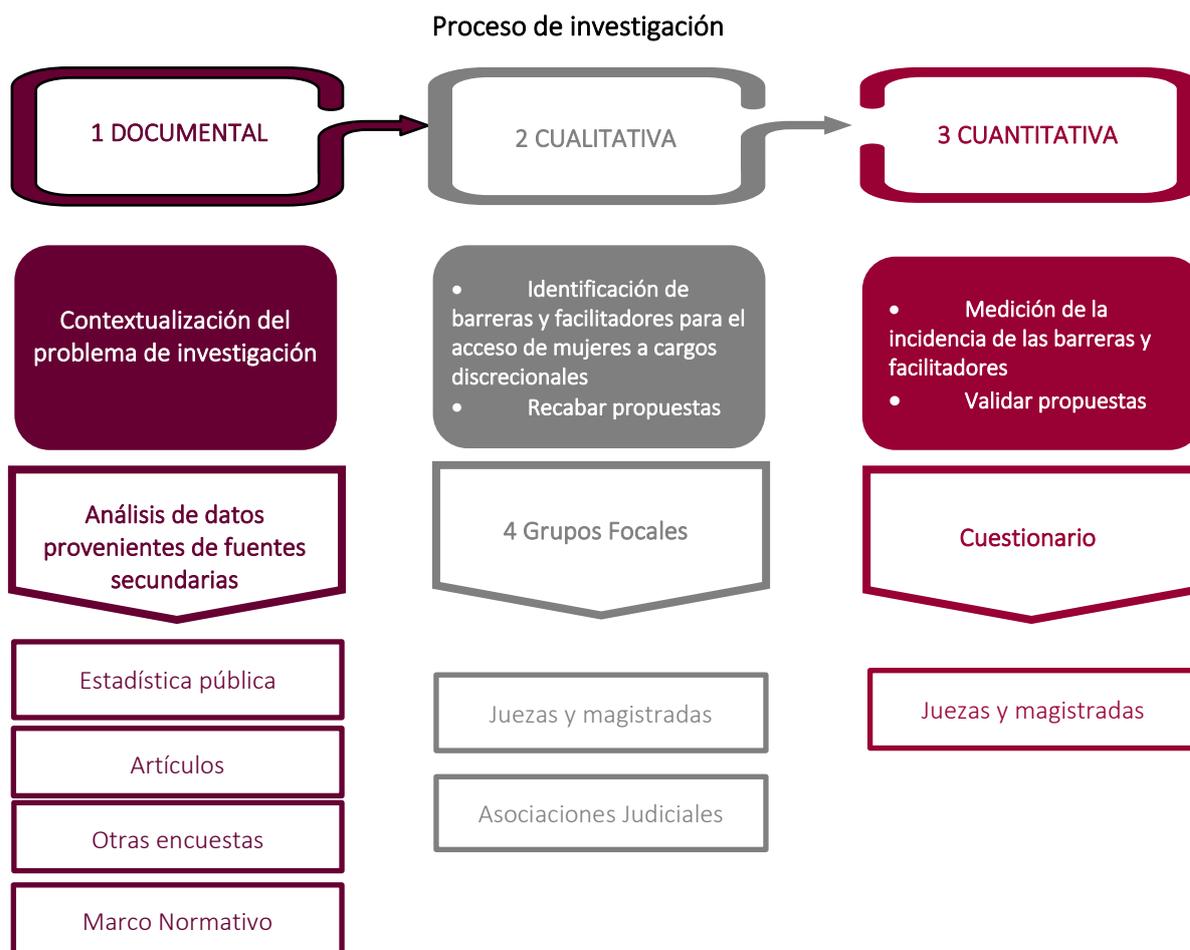
- Describir la situación de las mujeres en la carrera judicial y la evolución de las brechas de género desde 2007 hasta marzo de 2024.
- Analizar cómo opera la socialización diferencial en la carrera de las juezas y magistradas, identificando las barreras personales (internas).
- Identificar los facilitadores y barreras externas para eliminación de las brechas de género en la carrera judicial.
- Recoger y validar propuestas de acción para eliminar las brechas de género.

3. Metodología

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados, se diseñó una metodología mixta que utilizó fuentes de datos primarias y secundarias, así como métodos de investigación cuantitativos y cualitativos.

Se ideó un proceso de investigación que incluyó tres fases:

- Fase documental: Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo para conocer el contexto de investigación.
- Fase cualitativa: Se exploraron las causas que explicaran los datos recabados.
- Fase cuantitativa: Se confirmó la prevalencia de las barreras y facilitadores identificados.



Se acometieron las distintas fases de manera secuencial. La primera fase sirvió para orientar el diseño de las técnicas de investigación desplegadas en la fase cualitativa. Los resultados de la fase cualitativa se utilizaron para elaborar el cuestionario aplicado en la tercera etapa de la investigación.

Técnicas de recogida de datos

Fase documental:

En la primera fase de la investigación, se ha **recopilado información de diversas fuentes secundarias**. Esta información se ha clasificado siguiendo la siguiente estructura:

- El contexto normativo a nivel internacional y estatal, así como su aplicación práctica en España.
- La consulta bibliográfica sobre esta temática, priorizando las investigaciones e informes, así como material proveniente de organismos oficiales como el Consejo General del Poder Judicial.
- La consulta de estadísticas del Consejo General del Poder Judicial, de la Fiscalía General del Estado y del Ministerio de Justicia.

Fase cualitativa: Grupos Focales

Se ha utilizado la práctica cualitativa del grupo focal, una técnica cualitativa de recolección de datos, que emplea la discusión entre un grupo reducido de personas, es metódicamente planificada, se desarrolla de forma guiada, transcurre en un ambiente no directivo y gira alrededor de una temática propuesta y sobre la que se quiere conseguir una mejor comprensión.

El propósito es hacer que surjan actitudes, sentimientos, creencias, experiencias y reacciones de quienes participan, siendo lo importante, en este tipo de técnica, la interacción que se produce entre las personas asistentes. Se parte de la presunción de que los puntos de vista sobre un determinado fenómeno, no se desarrollan de manera aislada, sino en la interacción con otras personas (García y Mateo, 2000).

Se han llevado a cabo tres grupos focales con juezas y magistradas, en general, y un grupo específico con juezas y magistradas representantes de Asociaciones Judiciales.

Las variables de inclusión consideradas para participar en los grupos han sido el sexo y la pertenencia a la judicatura. Todas las personas que han participado en esta fase del estudio son juezas y magistradas en activo. Adicionalmente, para el grupo de asociaciones judiciales, se ha considerado la pertenencia a la comisión o vocalía de igualdad en estas organizaciones.

El muestreo cualitativo de los 3 grupos focales de juezas y magistradas se ha diseñado atendiendo a una única variable de estratificación: la experiencia en los procesos de selección para cargos discrecionales. Se ha considerado de manera diferenciada los discursos de aquellas magistradas que han ocupado un cargo discrecional, de aquellas que no lo han hecho.

En total, han participado 25 juezas y magistradas de diferentes juzgados y tribunales de la geografía española.

Grupo Focal	Día	Perfil	Personas Convocadas	Participantes
GF 1	23 de abril	Magistradas en cargos discrecionales	9	4
GF 2	17 de abril	Candidatas a cargos discrecionales no seleccionadas	13	7
GF 3	18 de abril	Juezas y magistradas que no se han presentado a cargos discrecionales	12	9
GF 4	15 de abril	Asociaciones Judiciales	6	5
Total				25

Fase cuantitativa: Encuesta

Partiendo de los resultados obtenidos en las fases previas, se elaboró un cuestionario autoaplicado, donde se abordaron las dimensiones operacionalizadas que fueron detectadas a partir de los grupos focales que se realizaron en la segunda fase de esta investigación:

- Percepción de las desigualdades.
- Opinión sobre el sistema de selección actual.
- Motivos para presentar candidatura a un cargo discrecional.
- Medidas para favorecer la igualdad.

El cuestionario se aplicó en modalidad online, mediante la plataforma *UE Survey*. Fue enviado desde la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.

Ficha técnica de la encuesta

Ámbito: nacional.

Universo: Juezas y magistradas en activo.

Tamaño muestra:

- Muestra planificada: 343
- Muestra realizada: 354

Error de muestreo: 4,91%

Fecha de realización: junio 2024

Análisis

Análisis documental

Este primer análisis ha permitido un acercamiento a la situación de las juezas y magistradas en cuanto a su presencia en los distintos órganos de la Judicatura, visibilizando las brechas de género existentes y su evolución en las últimas dos décadas.

La información estadística se ha analizado a partir del cálculo de los siguientes indicadores de género:

- **Índice de distribución:** proporción de mujeres y hombres respecto al total de personas en una categoría de análisis.
- **Índice de concentración:** proporción de un sexo/género en una categoría de análisis respecto al total de su mismo sexo/género en esa variable.
- **Brecha de género:** diferencia en puntos porcentuales entre la tasa femenina y la masculina; cuanto mayor sea la diferencia, mayor es la desigualdad de género.
- **Índice de feminización:** Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable. Por encima de 100 indica feminización, por debajo, masculinización.

Análisis cualitativo

Se llevó a cabo un análisis en base a los siguientes temas:

1. Motivaciones para acceder a la judicatura.
2. Identificación de los hitos en la carrera profesional dentro de la judicatura.
3. Identificación de las diferencias en la carrera profesional de juezas y jueces y posibles motivos.

4. Impacto de la vida familiar en el desarrollo de la carrera profesional y abordaje de la distribución de tareas entre mujeres y hombres.
5. Opinión sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
6. Barreras en el acceso a los cargos discrecionales.
7. Motivos para presentar o no presentar candidatura.
8. Causas que explican la menor elección de mujeres en los nombramientos de cargos discrecionales.
9. Propuestas de mejora.

Análisis cuantitativo

Para saber si existen diferencias de opiniones y preferencias en función de las características laborales, familiares o demográficas de las encuestadas, se han analizado las respuestas a cada pregunta, en función de las siguientes variables:

- **Tipo de órgano:** Se han analizado de manera independiente las respuestas de quienes trabajan en órganos colegiados y quienes trabajan en órganos unipersonales.
- **Candidatura:** Se han agrupado las respuestas de quienes nunca se han presentado a un proceso de selección para un cargo de nombramiento discrecional y, de quienes sí lo han hecho, independientemente del resultado del proceso.
- **Antigüedad:** Se ha preguntado la antigüedad en años completos, pero para los análisis planteados se han recodificado en tres franjas de antigüedad.
- **Edad:** La edad también se han preguntado en años cumplidos, pero se ha recodificado en tres franjas de edad.
- **Hijas o hijos:** Se ha calculado la variable dicotómica hijos/as con valores de sí y no.
- **Menores a cargo:** Se ha preguntado a las juezas y magistradas el número de hijos o hijas menores que tienen, a partir de esta variable numérica se ha construido una dicotómica que solo distingue si se tienen o no, menores de 12 años a cargo, independientemente del número.
- **Personas mayores:** También se han incluido en el cuestionario una pregunta dicotómica para saber quién realiza tareas de cuidado de personas mayores. Se ha utilizado la variable original.

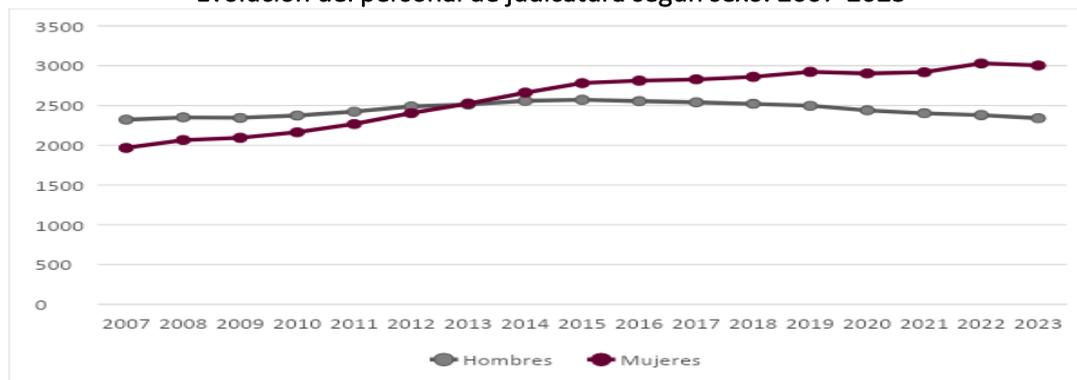
La relación de las variables se ha estudiado mediante el contraste de hipótesis con las pruebas de *chi cuadrado* y *t de student*. Cuando los valores de estos estadísticos muestran asociación entre variables, es decir que hay diferencias estadísticamente significativas entre los grupos de análisis, se indica mediante $*P \leq 0,05$.

4. Resultados

4.1. Situación de las mujeres en la carrera judicial

Desde 1966, la presencia de las mujeres en el poder judicial ha ido aumentando. De hecho, a partir de 2014, el número de juezas activas supera al número de jueces.

Evolución del personal de judicatura según sexo. 2007-2023



Fuente: Informe sobre la estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2023. Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia.

Según los últimos datos disponibles relativos a 2023, el 56,2% de las 5.343 personas de la plantilla judicial, son mujeres y, por tanto, se cumple con el principio de composición equilibrada de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es decir, en el conjunto de la plantilla, las personas de cada sexo no superan el sesenta por ciento ni son menos del cuarenta por ciento.

Siguiendo con el análisis de la presencia de juezas y magistradas a nivel territorial, solo en las Comunidades de Murcia (49,69%), Cantabria (51,90%), Aragón (51,70%) y Andalucía (53,76%), su presencia es inferior a la media nacional (57,39%). Es superior en el caso de País Vasco (62,17%), Navarra (61,64%) y Galicia (60,87%).

Características sociodemográficas de la judicatura

La mayor parte de la plantilla dentro judicatura tiene entre 40 y 60 años. En concreto, el 66,86% de las mujeres y el 55,47% de los hombres, se sitúan en esta franja de edad. Además, el 17,64% de las juezas tienen menos de 40 años frente al 12,13% de los jueces. Por el contrario, solo un 15,49% de juezas y magistradas tiene más de 60 años frente al 32,39% de los jueces.

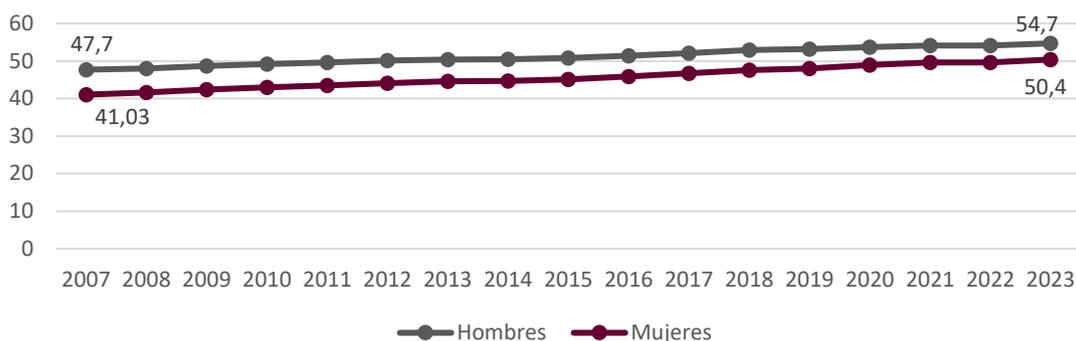
Plantilla judicial según edad. 2023

Grupos de edad	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
20 a 30	31	68	1,32%	2,26%	31,31%	68,69%
31 a 40	253	462	10,81%	15,38%	35,38%	64,62%
41 a 50	510	1.022	21,79%	34,03%	33,29%	66,71%
51 a 60	788	986	33,68%	32,83%	44,42%	55,58%
61 a 70	729	457	31,15%	15,22%	61,47%	38,53%
más de 70	29	8	1,24%	0,27%	78,38%	21,62%
Total	2.340	3.003	100,00%	100,00%	43,80%	56,20%

Fuente: Informe sobre la estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2023. Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia.

A la luz de los datos recogidos, se observa cómo la plantilla judicial está envejeciendo ya que, en 2007, la edad media se situaba en 41 años para las juezas y 48 años para los jueces y, en 2023, era de 50 y 55 años respectivamente.

Edad media de la plantilla judicial. 2007-2023

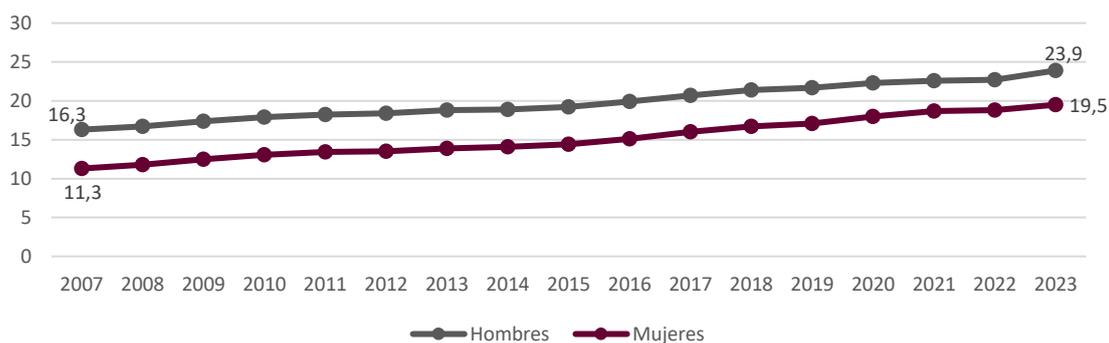


Fuente: Informe sobre la estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2023. Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia.

La antigüedad, al igual que la edad, también ha ido aumentando en las últimas décadas. En 2007, la antigüedad media de las juezas y magistradas era de 11,3 años mientras que, la de los jueces era de 16,3 años. En 2023, ha ascendido a 19,5 y 23,9 años respectivamente.

Se ha reducido levemente la diferencia entre hombres y mujeres respecto a los años de antigüedad, ya que ésta ha pasado de 5 años en 2007 a 4,4 años en la actualidad.

Antigüedad media del personal de judicatura. 2007-2023



Fuente: Informe sobre la estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2023. Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia.

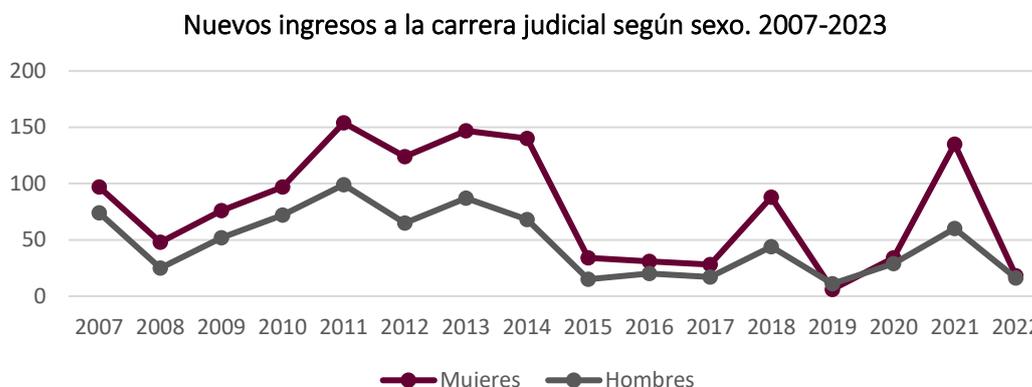
Ahora bien, este envejecimiento vaticina un problema a medio plazo. De acuerdo con distintos informes como el de la Asociación Judicial Francisco Vitoria (2023), desde 2022 a 2031 se habrán jubilado el 33% de quienes trabajan en la judicatura.

Esta situación supone, según el Plan Estratégico de Recursos Humanos en la Carrera Judicial (2023-2032) del Consejo General del Poder Judicial, la necesidad de incorporar a 6.500 juezas y jueces, aproximadamente, en la próxima década. Es decir, entre 310 y 320 en las convocatorias anuales hasta el año 2032. Lo cual supone un esfuerzo considerable teniendo en cuenta que la última promoción de la carrera judicial (72ª) está integrada por 160 personas (119 mujeres (74,37%) y 41 hombres (25,63%) (Consejo General del Poder Judicial, 2023).

Ingreso a la Carrera Judicial

El análisis del número anual de ingresos permite observar un incremento de los ingresos en la carrera judicial en el período 2008 a 2015, como consecuencia de la crisis económica de 2008 y del impacto que tuvo en el empleo. Esta mayor participación se observa, sobre todo, en el caso

de las mujeres. Así, en 2007, la participación de las mujeres fue del 57%, mientras en 2008 se incrementó al 66%. Los años posteriores a la crisis inmobiliaria de 2008 y, en 2021, después de la crisis del COVID19, hay una mayor diferencia de género en el acceso a la carrera judicial, con cifras récord de ingresos de mujeres a la judicatura.



Fuente: Informe sobre la estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2023. Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia.

Desde 2007 y hasta 2022, ingresaron 2.111 personas a la carrera judicial. El 62% de las personas que han accedido a la carrera judicial desde la aprobación de la Ley de igualdad han sido mujeres.

Estructura de la plantilla

Categorías profesionales

Magistratura

El acceso directo a la categoría de **Magistrado o Magistrada** se produce mediante la superación de un concurso entre juristas de reconocida competencia, y con más de diez años de ejercicio profesional. Además, se ha de superar un curso de formación en la Escuela Judicial. Las pruebas se han venido convocando con una cadencia aproximadamente bianual.

De otro lado, el acceso se produce desde la categoría de juez mediante la promoción profesional, regulada en el artículo 311 LOPJ.

La mayor parte del personal que compone la carrera judicial ostenta el título de magistrada o magistrado. El 93% de los hombres empleados en la judicatura y el 88% de las mujeres, pertenece a la categoría de magistrado/a. Las personas que pertenecen a la categoría de juez son una minoría.

Sin embargo, el 58% del personal de magistratura son mujeres y el 42% son hombres. Atendiendo al total, la categoría tiene una composición equilibrada en cuanto al sexo.

Sólo las comunidades de País Vasco y Navarra no cumplen con este principio, ya que la presencia de magistrados está por debajo del 40%. En concreto, en ambos casos se sitúa cerca del 38%.

Especialistas

Parte de la promoción a la categoría de **Magistrada/o especialista** (una de cada cuatro vacantes) se produce mediante la superación de un proceso selectivo que se rige por los principios de

igualdad, mérito y capacidad, con objeto de apreciar el grado de capacitación profesional necesario para el ejercicio de funciones jurisdiccionales en los asuntos de:

- Civil.
- Contencioso.
- Menores.
- Mercantil.
- Penal.
- Social.

Aunque haya un 22,56% más de magistradas que de magistrados (en abril de 2024 se contabilizan 2802 magistradas en el sistema, frente a 2170 hombres), los hombres son mayoría en los puestos de especialista.

Concretamente hay un 32,65% más de especialistas varones (245 hombres frente a 165 mujeres). Sin embargo, a pesar de esta diferencia, atendiendo al total, habría paridad, ya que el 40,24% del total de estos cargos son ocupados por mujeres.

Magistradas/magistrados especialistas según destino. 2023

Especialidad	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
ASIMILADO A SOCIAL	0	2	0,00%	0,82%	0,00%	100,00%
CIVIL	0	2	0,00%	0,82%	0,00%	100,00%
ESP.MERCANTIL	36	78	21,82%	31,84%	31,58%	68,42%
ESPECIALISTA MENORES	38	33	23,03%	13,47%	53,52%	46,48%
ESPECIALISTA SOCIAL	31	30	18,79%	12,24%	50,82%	49,18%
MAG. CONTENCIONSO ADMINISTRATIVO	60	89	36,36%	36,33%	40,27%	59,73%
PENAL	0	1	0,00%	0,41%	0,00%	100,00%
PENAL Y CIVIL	0	10	0,00%	4,08%	0,00%	100,00%
Total	165	245	100,00%	100,00%	40,24%	59,76%

Fuente: Datos facilitados por la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia. (2023)

En cuanto a la distribución de especialistas según área, se observa la presencia mayoritaria de los hombres en varias especialidades. Hay pocos puestos de especialidades en asimilado a Social Civil, Penal, Penal y Civil, y todas están ocupadas por hombres. También está masculinizada la especialidad de Mercantil (68,42%). En el resto, la participación de mujeres y hombres es equilibrada.

Por otro lado, en relación con la concentración de las magistradas y magistrados por área de especialidad, se observa que mientras el 23% de las magistradas optan por los juzgados de menores, solo lo hace el 13% de los hombres. Es decir, existe una brecha de 10 puntos porcentuales de diferencia entre hombres y mujeres.

En el caso de los juzgados de los social, la brecha se reduce a 6 puntos, el 18% de las magistradas y 12% en el caso de los magistrados, se concentran en esta especialidad.

En el lado opuesto, se encuentra la especialidad de Mercantil, donde el 32% de los magistrados optan por esta especialidad, frente al 22% de las magistradas.

En cuanto a la antigüedad, el tiempo medio que las magistradas especialistas llevan ejerciendo es de 8,7 años y la de los magistrados con esta misma distinción es de 8,8 años.

Magistradas y magistrados especialistas según antigüedad. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Menos de dos años	29	47	17,58%	19,18%	38,16%	61,84%
De 2 a 4 años	45	60	27,27%	24,49%	42,86%	57,14%
De 5 a 9 años	39	58	23,64%	23,67%	40,21%	59,79%
De 10 a 14 años	16	35	9,70%	14,29%	31,37%	68,63%
15 y más años	36	45	21,82%	18,37%	44,44%	55,56%
Total	165	245	100,00%	100,00%	40,24%	59,76%

Fuente: Datos facilitados por la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia. (2023)

Decanatos

La jueza decana o el juez decano es una figura presente en aquellas localidades donde hay más de un órgano unipersonal. Es un *primus inter pares* que asume funciones de organización de los distintos juzgados del partido en materias relacionadas con el adecuado funcionamiento del servicio de guardia, las convocatorias de las juntas de juezas y jueces, la correcta utilización de las dependencias judiciales o el reparto de asuntos.

Respecto al proceso de selección, ejerce las funciones del decanato, la persona de la judicatura con mejor puesto en el escalafón del partido judicial. Sin embargo, en aquellas poblaciones que cuentan con diez juzgados o más, el o la representante del decanato se elige por el resto de sus compañeros y compañeras.

A la vista de las estadísticas, hay que señalar que suelen ocupar este puesto, las personas que ostentan la categoría de magistrada/o.

Por otro lado, prácticamente el doble de hombres que de mujeres lidera un decanato. En concreto, el 67% de hombres frente al 33% de mujeres.

Juezas decanas y jueces decanos según cargo. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Juezas/es	2	2	7,14%	3,51%	50,00%	50,00%
Magistradas/os	26	55	92,86%	96,49%	32,10%	67,90%
Total	28	57	100,00%	100,00%	32,94%	67,06%

Fuente: Datos facilitados por la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia. (2023)

Por otro lado, solo hay 11 cargos liberados para labores del decanato, los llamados exclusivos. La mayoría de estos cargos también son ocupados por hombres.

Juezas decanas y jueces decanos según exclusividad. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
No exclusivos	24	50	87,72%	85,71%	32,43%	67,57%
Exclusivos	4	7	12,28%	14,29%	36,36%	63,64%
Total	28	57	100,00%	100,00%	32,94%	67,06%

Fuente: Datos facilitados por la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia. (2023)

Juzgados y tribunales

En la estructura judicial del Estado, los diferentes órganos judiciales pueden agruparse en unipersonales o colegiados. Los órganos colegiados tienen un nivel superior y para desarrollar las funciones correspondientes se debe tener la categoría de magistrada/o.

Órganos unipersonales	Juzgados de Paz.
	Juzgados de Primera Instancia, de Instrucción, de lo Mercantil, de Violencia sobre la Mujer, de lo Penal, de lo Contencioso-Administrativo, de lo Social, de Menores y de Vigilancia Penitenciaria.
Órganos colegiados	Audiencias Provinciales.
	Tribunales Superiores de Justicia.
	Audiencia Nacional.
	Tribunal Supremo

El 55% de los jueces y el 74% de las juezas desarrollan su carrera profesional en los órganos unipersonales, mientras que el 45% de los jueces y el 26% de las juezas, lo hacen en órganos colegiados. Los hombres se posicionan con mayor frecuencia en los tribunales donde más posibilidades de ascender hay, mientras las mujeres nutren los órganos de base.

Las mujeres son el 64,36% de las personas que trabajan en los órganos unipersonales, pero el 44,04% de quienes lo hacen en órganos colegiados.

Personal de la judicatura según tipo de órgano. 2024

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Órganos colegiados	828	1.052	26,38%	45,11%	44,04%	55,96%
Órgano unipersonal	2.311	1.280	73,62%	54,89%	64,36%	35,64%
Total	3.139	2.332	100,00%	100,00%	57,38%	42,62%

Fuente: Datos facilitados por la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. (24/1/2024) Elaboración Propia

Órganos unipersonales

En los órganos unipersonales se observa la existencia de segregación horizontal. Así, los juzgados de primera instancia, instrucción, de menores, los de violencia de género y los registros civiles están feminizados. Por ejemplo, en el caso de menores, el porcentaje de mujeres alcanza el 69% y en el caso de violencia de género, el 77% del total de jueces de esos juzgados, son mujeres.

Personal de la judicatura en órganos unipersonales. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
JUZGADO DE LO PENAL	255	122	11,03	9,53	67,64	32,36
JUZGADO DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	110	113	4,76	8,83	49,33	50,67
JUZGADO DE LO SOCIAL	230	147	9,95	11,48	61,01	38,99
JUZGADO DE VIGILANCIA PENITENCIARIA	31	21	1,34	1,64	59,62	40,38
JUZGADO DE MENORES	57	26	2,47	2,03	68,67	31,33
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA E INSTRUCCIÓN	627	280	27,13	21,88	69,13	30,87
JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA	557	313	24,10	24,45	64,02	35,98
JUZGADO DE INSTRUCCIÓN	308	169	13,33	13,20	64,57	35,43
REGISTRO CIVIL EXCLUSIVO	8	3	0,35	0,23	72,73	27,27
JUZGADO DECANO EXCLUSIVO	4	7	0,17	0,55	36,36	63,64
JUZGADO DE LO MERCANTIL	42	54	1,82	4,22	43,75	56,25
JUZGADO DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER	82	25	3,55	1,95	76,64	23,36
Total	2.311	1.280	100	100	64,36	35,64

Fuente: Datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial. (1 de enero de 2024). Elaboración propia.

Órganos colegiados

En el caso de los órganos colegiados, en 2023, la presencia de las mujeres era del 42,04%. En 3 de los 4 órganos colegiados había paridad. Sin embargo, en el caso del Tribunal Supremo, existía un déficit de participación femenina. Actualmente este déficit sigue existiendo, en la sala de gobierno del Tribunal Supremo hay 2 mujeres y 9 hombres, aunque el órgano esté presidido desde septiembre del 2024 por una mujer.

Personal de judicatura en órganos colegiados. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Tribunal Supremo	13	46	1,87	4,79	22,03	77,97
Audiencia Nacional	29	44	4,16	4,58	39,73	60,27
Tribunales Superiores de Justicia	207	301	29,70	31,32	40,75	59,25
Audiencias Provinciales	448	570	64,28	59,31	44,01	55,99
Total	697	961	100	100	42,04	57,96

Fuente: Datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial. (31/12/2023). Elaboración propia.

Tribunal Supremo

La composición del Tribunal Supremo incluye:

- Presidencia.
- Presidencias de sala.

- Magistradas y magistrados según lo establecido en la normativa para cada una de sus salas y secciones.

Dentro de los órganos colegiados, el Tribunal Supremo destaca por su nivel de masculinización. Para empezar, ninguna magistrada había ocupado nunca la presidencia hasta el reciente nombramiento de Isabel Perelló el 4 de septiembre 2024.

A 18 de octubre de 2023, estaba conformado por 13 mujeres frente a 46 hombres, lo cual indica que las mujeres eran solamente un 22,03% de las personas que ejercen su profesión en este órgano judicial. Si se analiza la presencia de magistradas, por sala, la de lo Social cuenta con un 38% de presencia femenina, la más feminizada, mientras que en la Sala Civil las mujeres solo suponen un 16,67%, es la sala donde menos magistradas hay.

Tabla 11. Composición del Tribunal Supremo. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PRESIDENCIAS DE SALA	0	4	0,00	8,70	0,00	100,00
SALA CIVIL	1	5	7,69	10,87	16,67	83,33
SALA PENAL	3	11	23,08	23,91	21,43	78,57
SALA CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO	5	18	38,46	39,13	21,74	78,26
SALA SOCIAL	3	5	23,08	10,87	37,50	62,50
SALA MILITAR	1	3	7,69	6,52	25,00	75,00
Total	13	46	100	100	22,03	77,97

Fuente: Datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial (1/12/2023). Elaboración propia.

Por último, hay que señalar que el acceso a los altos cargos del Tribunal Supremo se suele producir cuando las magistradas y magistrados tienen alrededor de 50 años. Sin embargo, como se puede ver en la tabla 1, el tramo de edad de los 51 a 60 años aglutina al 33% de los magistrados y al 33% de las magistradas. Por tanto, la edad no explica las diferencias entre hombres y mujeres.

Tampoco la antigüedad (experiencia) justifica esta menor presencia de mujeres. En el caso del Supremo, la media de antigüedad de las mujeres es de 36,3 años, frente a los 30 años de antigüedad de los hombres. En la Audiencia Nacional son 34,4 años frente a 34 (Buenaventura, Pedro; 2024).

Audiencia Nacional

La Audiencia Nacional se compone de presidencia, presidencias de sala y los puestos de magistratura que determine la Ley para cada una de sus Salas y Secciones (de Apelación, de lo Penal, de lo Contencioso-Administrativo y de lo Social).

A finales de 2023, la presidencia la ocupa un magistrado, y no hay ninguna magistrada presidiendo alguna de las salas. Sin embargo, el 41,54% del resto de personal son magistradas. Por tanto, la Audiencia Nacional es un tribunal paritario en su base, pero no es su cúspide.

Tabla 12. Composición de la Audiencia Nacional. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PRESIDENCIA	0	1	0	2,27	0,00	100,00
PRESIDENCIA SALA PENAL	0	0	0	0,00	0,00	0,00
PRESIDENCIA SALA CONT. ADMINISTRATIVO	0	1	0	2,27	0,00	100,00
PRESIDENCIA SALA SOCIAL	0	1	0	2,27	0,00	100,00
RESTO MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS	29	41	100	93,18	41,43	58,57
Total	29	44	100	100,00	39,73	60,27

Fuente: Datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial (1/12/23). Elaboración propia.

Tribunales Superiores de Justicia

Los Tribunales Superiores de Justicia constan de tres salas (civil y penal, contencioso-administrativo y social). Se componen de una presidencia, que lo será también de la sala civil y penal; de las presidencias de sala y de los magistrados y magistradas que determine la Ley para cada una de sus salas.

Como ocurre en la Audiencia Nacional, las mujeres están presentes en las bases, son un 41% de las magistradas, pero en las presidencias, su presencia se reduce al 12%.

Además, respecto a las presidencias de la sala, se detecta segregación horizontal ya que el 4,35% de las magistradas de este tribunal, que ocupan presidencias, lo hacen en las Salas de lo Social frente al 3,15% de los magistrados. Los hombres se concentran más en las salas de lo civil y penal.

Tabla 13. Composición de los Tribunales Superiores de Justicia. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PRESIDENCIAS	2	15	0,97	4,98	11,76	88,24
PRESIDENCIAS SALAS CIVIL Y PENAL	2	15	0,97	4,98	11,76	88,24
PRESIDENCIAS SALAS CONT. ADMINISTRATIVO	6	12	2,90	3,99	33,33	66,67
PRESIDENCIAS SALAS SOCIAL	9	10	4,35	3,32	47,37	52,63
RESTO MAGISTRADOS Y MAGISTRADAS	190	264	91,79	87,71	41,85	58,15
Total	207	301	100	100	40,75	59,25

Fuente: Datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial (1/12/2023). Elaboración propia.

Sin embargo, el análisis de la estructura judicial en cada Comunidad Autónoma revela diferencias de unas regiones a otras. En la Comunidad Valenciana, La Rioja y Cantabria, estos tribunales están muy feminizados. En Asturias y Madrid la presencia de mujeres y hombres es equilibrada. En el resto de las regiones, los Tribunales Superiores están masculinizados.

Audiencias Provinciales

Las Audiencias Provinciales se componen de una presidencia y puede haber dos o más magistradas y/o magistrados. Además, conocen de los órdenes civil y penal, pudiendo existir secciones con la misma composición.

En este caso, como ocurría en los órganos anteriormente señalados, la presencia de las mujeres en la presidencia es escasa. En concreto, solo el 1,81% de las magistradas en este tipo de tribunales ocupa los puestos de liderazgo, frente al 5,25% de los magistrados.

Tabla 14. Composición de las Audiencias provinciales según sexo. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
PRESIDENCIA	7	30	1,56	5,26	18,92	81,08
RESTO MAGISTRADAS/OS	441	540	98,44	94,74	44,95	55,05
Total	448	570	100	100	44,01	55,99

Fuente: Datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial (1/12/2023). Elaboración propia. (2023)

4.2. Acceso a cargos discrecionales

Dentro del poder judicial existe dos procedimientos de selección de personal: nombramientos reglados y nombramientos discrecionales.

Los cargos de nombramiento discrecional son:

- Presidencias de Sala y Magistrados y Magistradas del Tribunal Supremo.
- Presidencia de la Audiencia Nacional y Presidencias de sus Salas.
- Presidencias de Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas y Presidencias de sus Salas.
- Magistrados y Magistradas de las Salas de lo Civil y Penal de los Tribunales Superiores de Justicia propuestos por las Asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas.
- Presidencias de Audiencias Provinciales.

El análisis de estos procedimientos desde la perspectiva de género pone de manifiesto la brecha existente en las candidaturas y en los nombramientos.

En el último trimestre de 2023, los cargos discrecionales seguían estando masculinizados, las mujeres suponían un 24,43% del total de personas que ocupan cargos de este tipo:

- En el Tribunal Supremo, las mujeres eran solo el 23,26% de las personas magistradas y no había ninguna presidenta de sala.
- Un 25% de las presidencias de la Audiencia Nacional son ocupadas por mujeres, solamente una de las cuatro que existen.
- Las Audiencias Provinciales, pese a contar con un mayor número de magistradas (tanto en términos absolutos como relativos) en comparación con el resto de los órganos colegiados, es el que cuenta con menos mujeres en los cargos superiores. Cuando se

observa quien ocupa los cargos discrecionales, las mujeres solo ostentan un 18,92% de las presidencias de estos tribunales.

- Los Tribunales Superiores de Justicia son los tribunales que cuentan con más puestos discrecionales y son los tribunales donde hay mayor proporción de mujeres ocupando puestos de presidencia, un 26,76% de las presidencias son ostentadas por mujeres.

Cargos discrecionales según tribunal. 2023

	Total (nº personas)		Índice de Concentración (% col.)		Índice de Distribución (% fila)	
	M	H	M	H	M	H
	Tribunal Supremo	13	46	32,50	34,85	22,03
Audiencia Nacional	0	3	0,00	2,27	0,00	100,00
Tribunales Superiores de Justicia	19	52	47,50	39,39	26,76	73,24
Audiencias Provinciales	7	30	17,50	22,73	18,92	81,08
Total	40	132	100,00	100,00	23,26	76,74

Fuente: Datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial. (28/10/2024). Elaboración Propia.

Desde la incorporación de mujeres a la judicatura, se ha explicado la disparidad de género en los cargos discrecionales, por la propia estructura del sistema judicial. Como la incorporación de las mujeres a la carrera judicial fue tardía y la paridad es reciente, hasta hace poco se justificaba la baja presencia de las mujeres en estos cargos porque no reunían los requisitos de antigüedad que los reglamentos establecen. Sin embargo, los datos demuestran que actualmente éste no es el motivo que explica la diferencia.

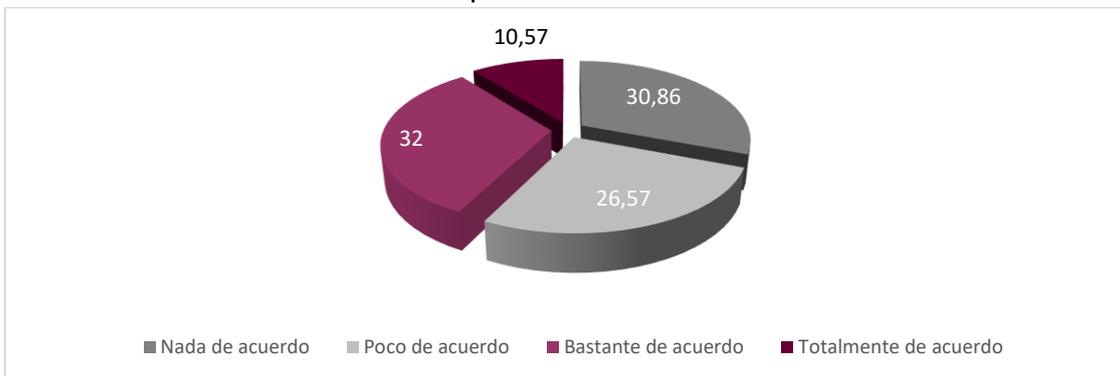
Tampoco lo creen así, varias de las mujeres entrevistadas en los grupos focales, que aluden a la desigualdad de género para explicar el fenómeno, más concretamente a la infravaloración de los méritos de las mujeres.

El argumento de la antigüedad, insostenible en la actualidad, ha sido desplazado por uno nuevo: son las mujeres las que voluntariamente deciden no presentarse.

Ambos argumentos las responsabiliza a ellas e invisibilizan los obstáculos que la estructura de la carrera judicial les supone a las mujeres. Las entrevistadas no niegan que existan mujeres que no quieran presentarse, que algunas no deseen acceder a este tipo de cargos y que hay barreras internas que afectan a las candidaturas de las mujeres. Pero el discurso oficial que justifica el desequilibrio de hombres y mujeres en los puestos de poder no es compartido por la mayoría de las mujeres entrevistadas ni por las encuestadas.

Según los datos de la encuesta realizada, la mayoría no cree que las mujeres no desean ocupar puestos de responsabilidad, casi una tercera parte de las juezas y magistradas no están “nada de acuerdo” con que las mujeres no deseen acceder a los altos cargos y un 26,57% está poco de acuerdo con esta afirmación. En conjunto serían más de la mitad (57,43%) las que no apoyan esta tesis.

Grado de acuerdo con que “las mujeres prefieren no acceder a puestos de mucha responsabilidad”. 2024



Pregunta: ¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?: Las mujeres prefieren no acceder a puestos de mucha responsabilidad.

Como muestra la siguiente tabla, en 2014, las mujeres eran el 28,57% de las personas que solicitaban un cargo de nombramiento discrecional, pero sólo el 13,95% de quienes lo conseguían. En 2018, sin embargo, aprobó el mismo porcentaje de mujeres que solicitó acceder al proceso de selección.

Índice de distribución de solicitudes y nombramientos. 2014-2020

	Solicitudes		Nombramientos	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2014	28,57	71,43	13,95	86,05
2015	30,77	69,23	26,67	73,33
2016	38,82	61,18	29,27	70,73
2017	47,91	52,09	34,29	65,71
2018	41,39	58,61	41,67	58,33
2019	39,76	60,24	33,33	66,67
2020	27,71	72,29	25,71	74,29

Fuente: Elaboración propia a partir del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial y datos de procesos selectivos de nombramientos discrecionales en órganos judiciales.

Para ver los procedimientos según el tipo de órgano, se han contabilizado y analizado las convocatorias de procesos selección de los cargos por nombramiento discrecional de 2020 publicados en la web del CGPJ.²

Hasta junio de 2024 el CGPJ, al encontrarse en funciones, ha tenido restringidas sus competencias y en varios años no ha habido nombramientos discrecionales. Por lo que el último año para el que aparecen publicados datos válidos para este análisis fue 2020. Ese año hubo muchas convocatorias en las que no se registró ninguna solicitud de mujeres. Pero, aunque no se tiene este dato para todas las convocatorias, al menos en catorce de ellas, no habría participado

² Estos datos solamente permiten una aproximación, porque la información de todas las convocatorias no está completa.

ninguna mujer. Y, solo el 27,16% de las solicitudes de admisión a los procesos selectivos registradas, fueron de magistradas.

Pero, además, en relación con las candidaturas seleccionadas, solo el 22% del total de mujeres que participan en estos procedimientos acceden al cargo. Los hombres tienen una mayor tasa de éxito, obtienen una plaza el 35,59% de quienes se presentan a la convocatoria de selección.

Tabla Procesos selectivos para cargos de nombramiento discrecional. 2020

	Nº de convocatorias	Solicitudes		Nombramientos		Tasa de éxito	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Tribunal Superior de Justicia	11	17	5	9	3	52,94	60,00
Tribunal Supremo	5	29	10	3	1	10,34	10,00
Audiencia Nacional	1	2	1	1	0	50,00	0,00
Audiencia Provincial	10	11	6	8	2	72,73	33,33
Total	27	59	22	21	6	35,59	27,27

Fuente: Procesos selectivos de nombramientos discrecionales en órganos judiciales 2023. Web Consejo General del Poder Judicial. Elaboración propia.

Las que son elegidas, tampoco tendrán las mismas oportunidades que sus compañeros una vez ocupen el cargo. Es más frecuente que sean sustituidas pronto, es decir, que ocupen durante menos tiempo el cargo en comparación con los hombres.

Obstáculos para el acceso a cargos discrecionales

En el siguiente cuadro se puede ver un resumen de los principales obstáculos para el desarrollo profesional y el acceso a cargos de responsabilidad, señalados por las juezas y magistradas, en fase cualitativa de este estudio.

Barreras en el acceso a cargos discrecionales

Barreras externas	Barreras internas	Barreras mixtas
El sistema de selección de los cargos	Poca atracción por las funciones de representación	Conciliación y corresponsabilidad
Cultura organizacional masculinista	Menos incentivos para ocupar el poder	Hiperresponsabilidad de las mujeres y orientación al desempeño de las juezas
Clima laboral hostil y homosocialidad	Mayor exigencia respecto al cumplimiento de los criterios	Diferencias con la cultura judicial hegemónica

Estas barreras pueden actuar provocando la autoexclusión, al desincentivar las candidaturas, otras pueden actuar en el momento de la selección y otras en ambos momentos. Su prevalencia se ha contrastado en la encuesta realizada en este estudio.

Obstáculos para la presentación de candidaturas a cargos discrecionales

El cuestionario incluía una lista de posibles motivos que influyen en la decisión de optar a cargos discrecionales. El listado contenía barreras externas, internas y mixtas. Se ha pedido a aquellas mujeres que nunca han participado en un proceso selectivo de este tipo, que valoraran en qué medida le afectaban a la hora de decidirse a hacerlo.

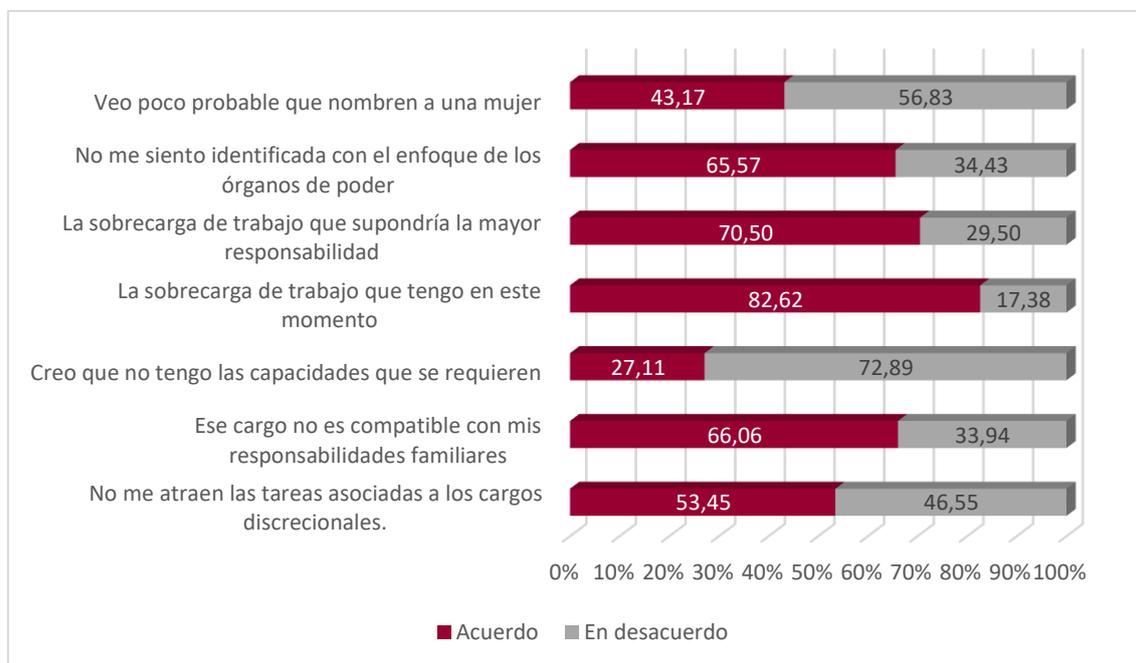
La sobrecarga de tareas del puesto actual, la sobrecarga de trabajo que supondría un cargo discrecional, así como las responsabilidades familiares son los tres obstáculos con los que las juezas y magistradas se sienten más frecuentemente identificadas, afectan a más del 65% de las encuestadas.

Para algo más de la mitad, el enfoque de los órganos de poder y las tareas asociadas a este tipo de cargos también son un obstáculo.

La falta de confianza en sus capacidades, sin embargo, no es una barrera para las juezas y magistradas encuestadas. La mayoría (el 72,89%) cree que tiene las capacidades que se requieren para ocupar un cargo discrecional.

Tampoco las dificultades para que nombren a una mujer es un freno para más de la mitad de las encuestadas (56,83%).

Obstáculos para presentar candidaturas a cargos discrecionales



Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

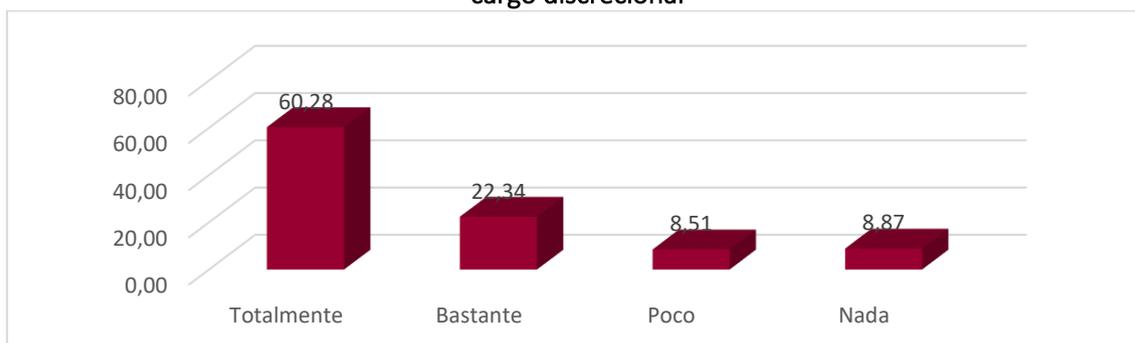
La sobrecarga laboral: el suelo pegajoso

Las posibilidades de reunir los requisitos para ocupar un cargo discrecional se reducen cuando se ocupan determinados puestos, sobre todo en los juzgados de instrucción y de primera instancia. Estos puestos, donde las mujeres suponen un 64,36% del personal de judicatura, según ellas, tienen las peores condiciones de trabajo en general y menos facilidades para conciliar la vida laboral y familiar.

Son juzgados “tiranos” que se convierten en “trincheras” de donde no se puede salir, a pesar de que se cobra menos que otros órganos y la carga laboral pone en riesgo su salud. Estos tipos de puestos se convierten en trampas, que drenan la energía y el tiempo para dedicar a cualquier otra cuestión. Son guetos de terciopelo con suelos pegajosos que provocan desigualdad, porque no permiten el desarrollo profesional principalmente de las mujeres y, que tienen consecuencias en su bienestar.

La encuesta ha confirmado que el suelo pegajoso es uno de los factores que más influyen en el acceso a cargos discrecionales. El 60% declara estar totalmente de acuerdo con que la sobrecarga de trabajo no le permite ocupar un cargo discrecional.

Influencia de la sobrecarga de trabajo actual en los motivos para no presentar candidatura a un cargo discrecional



Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

Para las personas con menores de 12 años a cargo, la sobrecarga es un impedimento mayor. El 70% está totalmente de acuerdo con que la sobrecarga de trabajo es un obstáculo, frente al 54,95% de quienes no tienen niños o niñas bajo su cuidado.

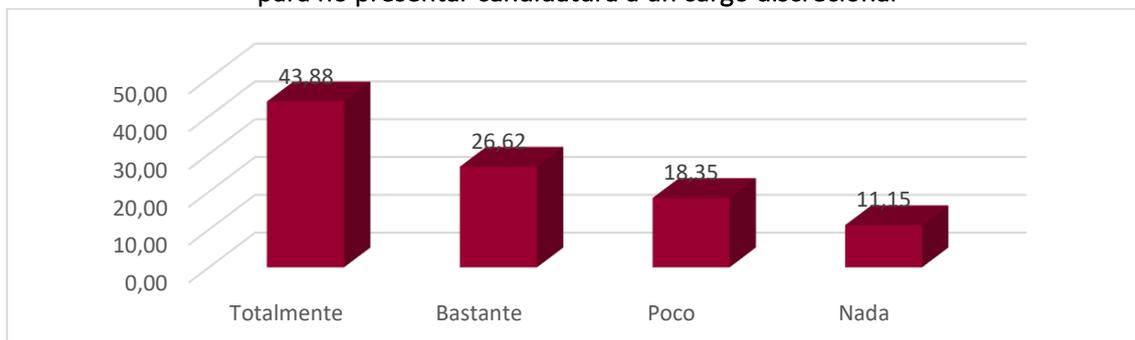
Influencia de la sobrecarga de trabajo actual en los motivos para no presentar candidatura a un cargo discrecional, según responsabilidades familiares

		Totalmente	Bastante	Poco	Nada	Total
Menores*	No	54,95	23,08	10,99	10,99	100
	Sí	70,00	21,00	4,00	5,00	100

Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

Según la encuesta, la sobrecarga de trabajo futura, aparejada a la mayor responsabilidad, es un freno para el 43% de las encuestadas. Para el 30% el aumento de tareas no es un factor que influya.

Influencia de la sobrecarga de trabajo que supondría la mayor responsabilidad en los motivos para no presentar candidatura a un cargo discrecional



Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

Pero, además, las mujeres entrevistadas creen que ellas están más orientadas al desempeño que sus colegas. Están más centradas en que sus juzgados funcionen bien, en que su trabajo diario sea bien realizado, sin retrasos y bien justificado. Esta prioridad, no les permite centrar la atención en otro tipo de factores y actividades que ayudan a promocionar en la carrera judicial, pero que no intervienen en las competencias profesionales necesarias para su puesto de trabajo.

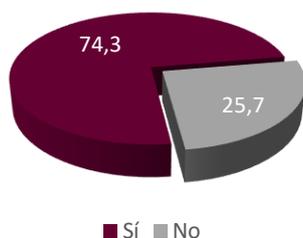
Se autodefinen como más perfeccionistas que los hombres. Opinan que ellas tienen estándares de calidad más altos y no se arriesgan a incumplirlos, por lo que, muchas veces, autolimitan sus actividades para la promoción laboral como la impartición de clases.

La hiper responsabilidad se convierte en una “penalización” cuando se ocupan órganos judiciales con una gran carga de trabajo. Al igual que ocurre con los juzgados de instrucción y primera instancia, la sobrecarga laboral merma las posibilidades de dedicar tiempo y esfuerzo a conseguir otros méritos y emprender otras acciones para la promoción.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

La mayoría de las encuestadas tiene hijas o hijos, en total 263 juezas y magistradas son madres, suponen el 74,3% del total, y de ellas casi la mitad (el 49%) tiene hijos o hijas menores de 12 años.

Porcentaje de juezas y magistradas encuestadas con hijos/as



Número de juezas y magistradas con hijos/as según edad

Nº de hijos/as	Edad		
	Menos de 12	De 13 a 18	Más de 18
1	53	52	39
2	53	16	50
3	11	5	23
4	2	6	2
+ de 4	0	0	1
Total	129	73	115

Una tercera parte de las juezas y magistradas realiza tareas de cuidado de mayores.

Estas responsabilidades familiares, no sólo son difíciles de compaginar con las responsabilidades del cargo, sino que también, dificultan reunir los requisitos profesionales para optar a ellos.

La conciliación es una dificultad añadida para las juezas y magistradas frente a sus homólogos masculinos, porque la distribución de las tareas de cuidado no es equitativa. Los jueces y magistrados, en general, no tienen una doble jornada, laboral y doméstica. No tienen las mismas necesidades de conciliación, porque no se les demanda en la misma medida que realicen tareas de cuidado. Este tema sigue siendo una cuestión de mujeres. Incluso en parejas donde ambas personas pertenecen a la carrera judicial, según las Delegadas de Igualdad entrevistadas, son las magistradas y las juezas las que solicitan las medidas de conciliación.

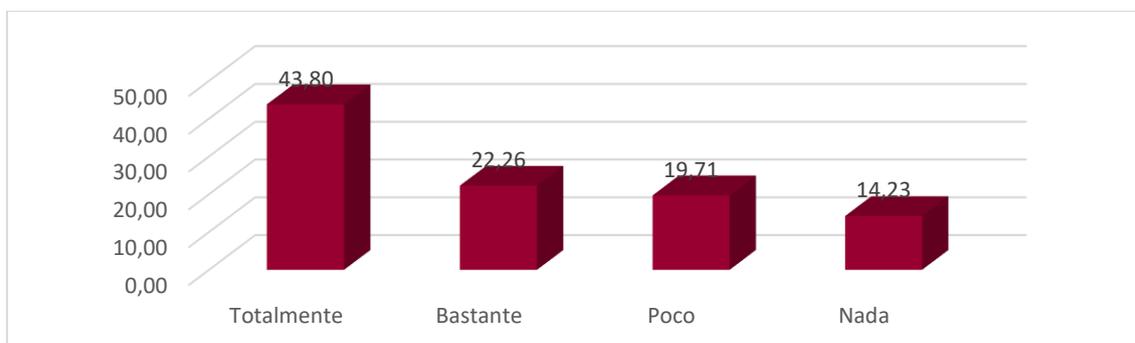
Ya desde los primeros años de carrera ven como sus compañeros empiezan a despuntar, mientras que muchas de ellas están centradas en las tareas de crianza. En algunos casos, la maternidad hace que se desvele la desigualdad.

Las más mayores, ya no están afectadas por las demandas de cuidados neonatales ni de la infancia, pero sí están asumiendo el cuidado de sus padres y madres. Perciben como el reparto de tareas dentro de sus familias, las perjudica.

Los discursos recogidos muestran que, aunque no existan barreras legales en el acceso, las juezas y magistradas no tienen las mismas cargas de cuidado, ni tampoco las mismas oportunidades de conciliar en su carrera profesional. Esto influye en sus posibilidades de alcanzar los puestos de responsabilidad.

La incompatibilidad entre las responsabilidades familiares y los cargos discrecionales afectan a dos de cada tres juezas o magistradas encuestadas.

Grado en que la afirmación “Ese cargo no es compatible con mis responsabilidades familiares”, refleja sus razones para no presentarse a un cargo discrecional



Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

Las mujeres de mediana edad (de 41 a 60 años) y las que tienen hijos o hijas son las que con mayor frecuencia observan incompatibilidad entre el cargo discrecional y sus responsabilidades familiares.

El 52% de las mujeres con hijos e hijas y el 65% de las que tienen menores de 12 años están totalmente de acuerdo con que, los cargos discrecionales no son compatibles con las responsabilidades familiares que asumen. Solo el 19,18% de las juezas y magistradas que no han sido madres, comparten esta opinión.

Grado en que la afirmación “Ese cargo no es compatible con mis responsabilidades familiares”, refleja sus razones para no presentarse a un cargo discrecional, según condiciones sociolaborales

		Totalmente	Bastante	Poco	Nada	Total
Edad*	Menos de 40	37,68	18,84	26,09	17,39	100
	De 41 a 60	50,00	23,86	13,64	12,50	100
	Más de 60	17,86	21,43	42,86	17,86	100
Hijos*	No	19,18	19,18	32,88	28,77	100
	Sí	52,74	23,38	14,93	8,96	100
Menores*	No	31,61	22,99	25,86	19,54	100
	Sí	65,00	21,00	9,00	5,00	100

*P≤0,05

Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

Los permisos que con mayor frecuencia disfrutaban las juezas y magistradas no tienen que ver con los cuidados. El permiso que más frecuentemente se disfruta son los asuntos propios, seguido de la licencia para la asistencia a cursos, congresos y jornadas y el permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave. Muchos de estos permisos son de corta duración.

Permisos y licencias generales

	Número	Porcentaje
Permiso por fallecimiento, accidente o enfermedad grave	144	40,7
Asuntos propios	252	71,2
Licencia por enfermedad propia	135	38,1
Permiso por matrimonio o pareja de hecho	26	7,3
Excedencia voluntaria	13	3,7
Licencia por traslado de domicilio	29	8,2

El 14,4% de las encuestadas ha disfrutado del permiso por nacimiento. Es el permiso de conciliación más común, junto con el de lactancia.

La reducción de jornada por cuidados es poco frecuente, es más frecuente la excedencia por cuidados que, pese a suponer una renuncia a todo el salario, también supone una liberación total de la carga de trabajo.

Permisos y licencias para la conciliación de la vida familiar

	Número	Porcentaje
Permiso por nacimiento	51	14,4
Permiso por cuidado de menor	14	4,0
Permiso por cuidados familiares	19	5,4
Lactancia	49	13,8
Reducción de jornada por cuidados	5	1,4
Excedencia por cuidado de hijas/os	16	4,5
CUME	1	0,3
Excedencia por cuidados familiares	1	0,3

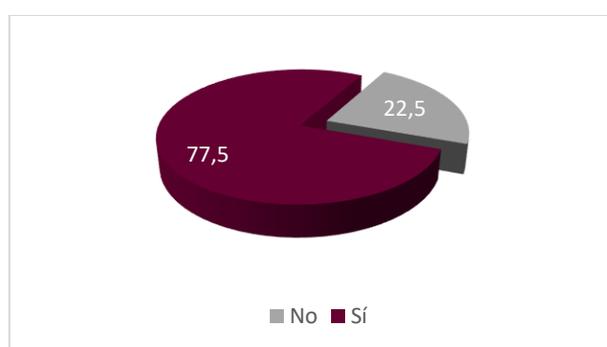
Es más frecuente que se pidan permisos y licencias para asistir a formaciones de diverso tipo. La mayoría, el 63,8%, los solicita para asistir a cursos, congresos o jornadas. Pero un 12,7% lo hace para cursar estudios relacionados con la función pública en España y, otro 10,2%, para cursarlos en el extranjero.

Permisos y licencias para el desarrollo profesional y la vida pública

	Número	Porcentaje
Licencia para la asistencia a cursos, congresos o jornadas	226	63,8
Licencia para estudios en general o relacionados con la función judicial (en España)	45	12,7
Licencia estudios en general o relacionados con la función judicial (en el extranjero)	36	10,2
Permiso para cumplir un deber de carácter inexcusable	13	3,7
Licencia para actualizar la formación jurídica relacionada con el destino	16	4,5
Licencia extraordinaria para asistir a cursos de selección o prácticas	7	2,0

Pese a los permisos y licencias aprobados, la mayoría de las juezas y magistradas tienen problemas para conciliar. El 77,5% de las mujeres encuestadas tiene dificultades para compatibilizar su trabajo como jueza con otras ocupaciones profesionales y personales.

Dificultades de conciliación laboral y personal



Pregunta: ¿Encuentra dificultades para compatibilizar su trabajo como jueza y otras ocupaciones profesionales y personales?

Las dificultades son diferentes en función de algunas variables sociolaborales: haber presentado candidatura, la antigüedad, la edad y la carga de cuidados. Las mujeres que no han presentado candidatura, las que tienen menos de 15 años de experiencia, quienes, tienen menos de 40 años, y quienes cuidan de personas mayores o de menores de 12 años, tienen, con mayor frecuencia, dificultades para conciliar.

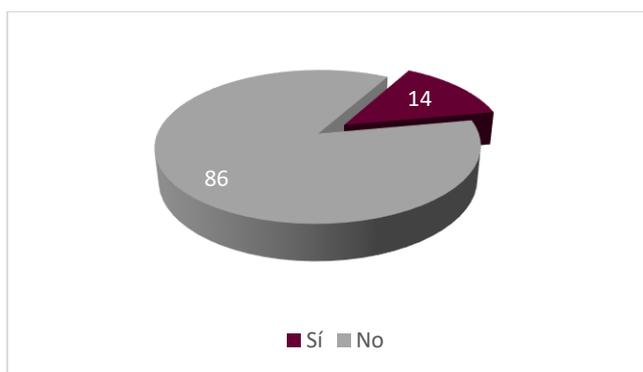
Dificultades de conciliación familiar, laboral y personal

		Sí	No
Candidatura*	Sí	68,25	31,75
	No	79,58	20,42
Antigüedad*	Menos de 15 años	84,13	15,87
	De 16 a 30 años	77,42	22,58
	Más de 30 años	65,15	34,85
Edad*	Menores de 40	78,95	21,05
	De 41 a 60	81,19	18,81
	Más de 60	59,62	40,38
Menores*	No	71,05	28,95
	Sí	89,92	10,08
Personas Mayores*	No	73,48	26,52
	Sí	86,09	13,91

Pregunta: ¿Encuentra dificultades para compatibilizar su trabajo como jueza y otras ocupaciones profesionales y personales?

Según la información recogida en los grupos focales, una de las razones por las que no se pueden disfrutar con total libertad las medidas de conciliación, es la sobrecarga laboral. Si no hay posibilidad de delegar el trabajo asignado a una persona que las cubra, sin que esto les suponga un suplemento de trabajo a sus compañeros y compañeras, hay más reticencias a solicitarlas. Se mencionaron, en los grupos focales, problemas específicos de las juezas de adscripción territorial (JAD), de algunos puestos y de algunos juzgados, que suponen ejemplos prácticos de las muchas dificultades para conciliación que siguen existiendo. El resultado es que, solamente el 14% de las juezas y magistradas realizan actividades compatibles con la carrera judicial que pueden serles útiles de cara a una promoción.

Desarrollo de actividades compatibles con la carrera judicial (docencia, preparación oposiciones, etc.).

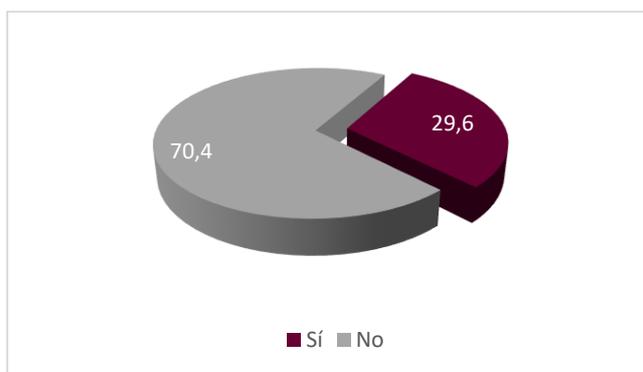


¿Desarrolla usted alguna actividad compatible con la carrera judicial (ejemplo: docencia, preparación oposiciones, etc.)?

Además, menos de una tercera parte de las encuestadas cree que el CGPJ y los restantes órganos de gobierno de la carrera judicial, faciliten el disfrute de las medidas de conciliación disponibles. Señalaban, en los grupos focales, que tampoco se aplicaban todas las normas del reglamento o no se usan todas las herramientas que puedan favorecer la paridad en los nombramientos, ni las medidas para favorecer la igualdad.

En la encuesta de la carrera judicial de 2015, el 74% de las juezas y magistradas encuestadas creían que el CGPJ no facilitaba la promoción y aplicación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. El 70% sigue pensando lo mismo en la actualidad.

Percepción de la proactividad en la promoción y aplicación de medidas de conciliación personal y de la vida familiar



Pregunta: ¿Cree que el CGPJ y los órganos de gobierno de la carrera judicial facilitan la promoción y aplicación de medidas de conciliación personal y de la vida familiar?

Las magistradas que trabajan en órganos colegiados perciben de manera más positiva el papel del CGPJ en la promoción de las medidas de conciliación.

Las magistradas con más antigüedad reconocen el cambio en la judicatura. Señalan que la Ley de igualdad, los planes de igualdad, el trabajo de la Comisión, han permitido importantes avances. Desde la incorporación de las mujeres a la carrera judicial, y desde la aprobación de la Ley de Igualdad, se han producido importantes cambios. Perciben que la situación antes de que existieran estos mecanismos, era peor. Las magistradas que han ocupado cargos discrecionales recuerdan como les ha costado visualizarse, ser reconocidas e invitadas a participar en mesas redondas y conferencias.

Quienes tienen hijos o hijas menores de 12 años y realizan tareas de crianza, son más críticas con la labor del CGPJ y los órganos de gobierno para la promoción y aplicación de las medidas de conciliación. El 78,8% de ellas opina que, los organismos de toma de decisiones no hacen lo suficiente.

Percepción de la proactividad en la promoción y aplicación de medidas de conciliación personal y de la vida familiar

		Facilita	No facilita
Tipo de órgano*	Unipersonal	26,85	73,15
	Colegiado	38,37	61,63
Antigüedad**	Menos de 15 años	24,60	75,40
	De 16 a 30 años	28,85	71,15
	Más de 30 años	40,32	59,68
Menores*	No	33,92	66,08
	Sí	21,19	78,81

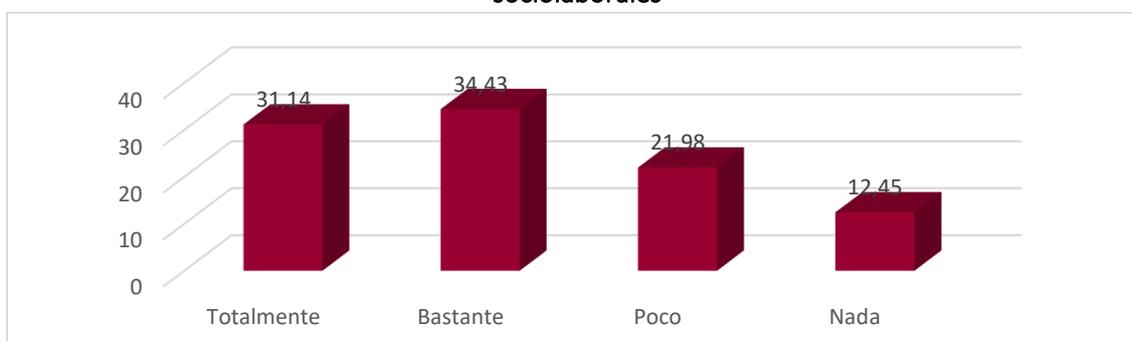
*P≤0,05; **P≤0,10;

Pregunta: ¿Cree que el CGPJ y los órganos de gobierno de la carrera judicial facilitan la promoción y aplicación de medidas de conciliación personal y de la vida familiar?

La identificación con los órganos de poder y su visión de la justicia

En la encuesta, dos de cada tres magistradas no se sienten identificadas con el enfoque de los órganos de poder y, esto, es un obstáculo para no presentarse a un cargo discrecional.

Grado en que la afirmación “No me siento identificada con el enfoque de los órganos de poder”, refleja sus razones para no presentarse a un cargo discrecional, según condiciones sociolaborales



Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

Algunas de las juezas y magistradas prefieren no ascender porque en sus espacios de trabajo pueden promover otra cultura judicial menos punitiva y más mediadora. Entienden que, en los

altos tribunales, tendrían menos posibilidades de implementar esta visión de la justicia. Y priman las posibilidades de ejercer otros modelos de justicia, por encima de los beneficios que tendría ocupar puestos superiores en la carrera judicial.

Esta diferencia en las prioridades también se explica por la socialización. Las mujeres no son educadas para la competencia ni, en general, para ocupar los puestos superiores. Esto las lleva a tener otras ambiciones. Pero también a tener visiones de la justicia, acordes con su socialización de género y contrarias a la cultura organizacional en los órganos colegiados.

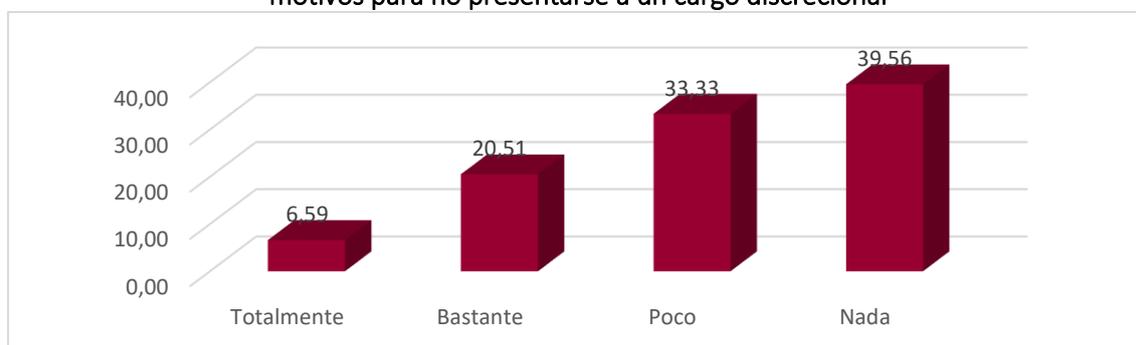
El síndrome de la impostora

En los grupos focales, las participantes reconocieron que el proceso para ser elegida, en un puesto discrecional, les da miedo. Lo observan como un proceso arduo. Pero, además, opinan que las juezas y magistradas, comparativamente, tienen más miedo que sus homólogos masculinos. Se observan más reflexivas y miedosas.

El síndrome de la impostora está muy asociado con el miedo, en concreto con el miedo a no ser suficiente buena, a no tener suficiente formación o conocimiento para ocupar determinada posición. “Efectivamente este síndrome, se manifiesta con mayor frecuencia en mujeres debido a una herencia histórica y social cargada de expectativas y estereotipos. Durante generaciones, la sociedad nos ha encasillado en roles específicos y cualquier desviación de ese guion se ha visto con escepticismo. Desde jóvenes, a las niñas se les inculca la idea de ser «perfectas», mientras que los niños son alentados a ser valientes. Las mujeres han tenido que luchar por demostrar su valía en ámbitos académicos y profesionales y, esta exigencia, junto a la falta de representación femenina en ciertos campos, especialmente en roles de liderazgo, puede intensificar la sensación de ser una «impostora». Además, se espera que las mujeres desempeñen con éxito múltiples roles, como el profesional, el de cuidadora y el de madre, lo que puede generar una presión abrumadora” (Palau, 2021).

Sin embargo, según los datos de la encuesta, tres de cada cuatro mujeres creen que cuentan con las capacidades necesarias para desempeñar un cargo discrecional. No es la falta de confianza en sí mismas lo que frena las candidaturas de la mayoría de las mujeres. En principio podría indicar que son resistentes al síndrome de la impostora.

Grado en que la afirmación “Creo que no tengo las capacidades que se requieren”, refleja los motivos para no presentarse a un cargo discrecional



Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

La autoexclusión por falta de confianza en sí mismas afectaría a un 27%. A un 6,58% les influye totalmente.

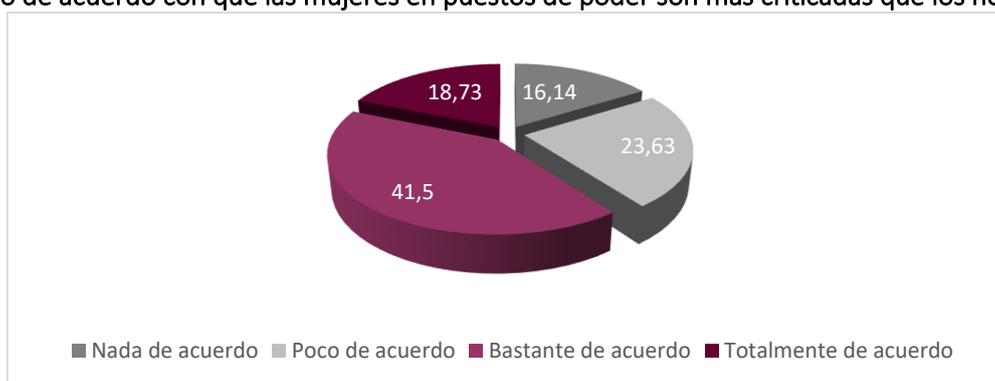
Cultura organizacional

Si bien el miedo es una barrera interna, se han recogido discursos, en los grupos focales, en los que se explicita que las mujeres reciben más críticas que los hombres. La socialización tradicional de las mujeres no ha contribuido a que estas asuman riesgos, pero tampoco lo hace las valoraciones que reciben las juezas y magistradas y, esto, es un factor externo.

Al analizar los posibles factores que explican la menor disposición de mujeres a tomar una posición de liderazgo, la literatura científica confirma el hecho que tanto hombres como mujeres consideran que estas últimas enfrentan discriminación cuando ejercen roles de liderazgo. La predicción de un alto nivel de riesgo disminuye el interés de mujeres de postular a cargos de liderazgo, y el costo que representa fallar, disminuye la ambición hacia posiciones de liderazgo. En conclusión, estar al tanto de las expectativas negativas sobre su liderazgo, disminuye sus ambiciones de ocupar cargos de liderazgo (Fisk & Overton, 2019).

Efectivamente, son conscientes de que una vez que se accede a un puesto de poder, las mujeres seguirán recibiendo un trato desigual. Casi 7 de cada 10 juezas y magistradas consultadas están de acuerdo con que “las mujeres en puestos de poder son más criticadas que los hombres”.

Grado de acuerdo con que las mujeres en puestos de poder son más criticadas que los hombres



Pregunta: ¿En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?

Obstáculos para el nombramiento de mujeres

Sistema de selección de cargos de nombramiento discrecional

Se ha consultado a las participantes sobre el sistema actual de selección de cargos discrecionales, específicamente sobre:

- Criterios de selección formales.
- Factores explícitos e implícitos que influyen en la selección.
- Consecuencias del sistema de selección actual en la equidad de género en la carrera judicial.
- Otros métodos y criterios de selección.

Criterios de selección formales

Los méritos que suelen requerirse en las convocatorias están relacionados con:

- Antigüedad en la carrera.
- Tiempo de servicio en el cargo.

- Doctorado.
- Méritos relacionados con la especialización en la rama.
- Formación impartida.
- Sentencias reseñables.

Además, ha de elaborarse un proyecto sobre la labor en el puesto a desempeñar que habrá de exponerse ante la comisión que valorará los méritos. Por último, deberá pasarse una entrevista. Este sistema de méritos es androcéntrico, se basa en criterios valorados desde la óptica masculina o masculinista, porque premia la orientación de la carrera judicial hacia la vida pública, no considera la orientación laboral de las mujeres y obvia la distribución desigual de los cuidados que mujeres y hombres asumen.

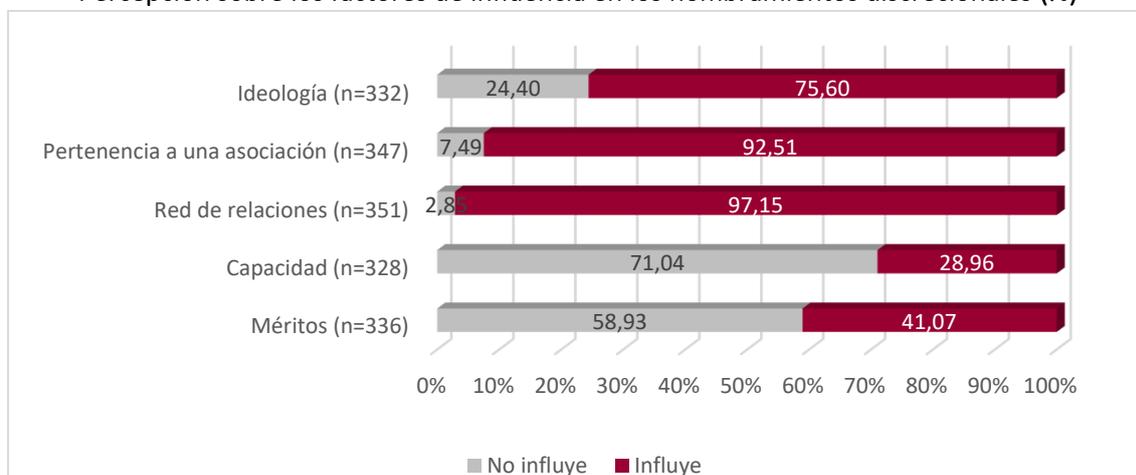
En primer lugar, las mujeres no tienen las mismas oportunidades de reunir los méritos. La maternidad y la distribución de los cuidados hacen incompatible dedicar tiempo para participar en determinadas acciones formativas, valorables oficialmente en el proceso de selección de cargos de nombramiento discrecional. Algunas mujeres que se han presentado a convocatorias para el nombramiento en cargos discrecionales lo han hecho cuando las cargas de cuidado han disminuido, en el periodo entre la crianza y la atención de personas mayores. Aunque sus compañeros sean corresponsables y apoyen su candidatura, este elemento afecta a todas. Pero, además, se pone en duda por parte de las personas encuestadas que en realidad este sistema de méritos sea el único que interviene en la selección de cargos discrecionales.

Criterios de selección informales

Las juezas y magistradas no creen que el sistema de selección de cargos discrecionales esté basado en criterios objetivos. De entre todos los factores que pueden influir en las probabilidades de ser nombrada para un cargo discrecional que recogía el cuestionario, el mérito y la capacidad son los que menos influyen, según las juezas y magistradas. Aún menos la capacidad, que el mérito.

El factor más influyente en los nombramientos, en opinión de las juezas y magistradas, es la red de relaciones, el 97% considera que influye mucho o bastante. Seguido por la pertenencia a una asociación (92,51%). Ambos elementos están relacionados, porque las asociaciones son espacios de encuentro e intercambio donde se generan redes de amistad e influencia. La ideología también tiene bastante más peso que el mérito y la capacidad.

Percepción sobre los factores de influencia en los nombramientos discrecionales (%)

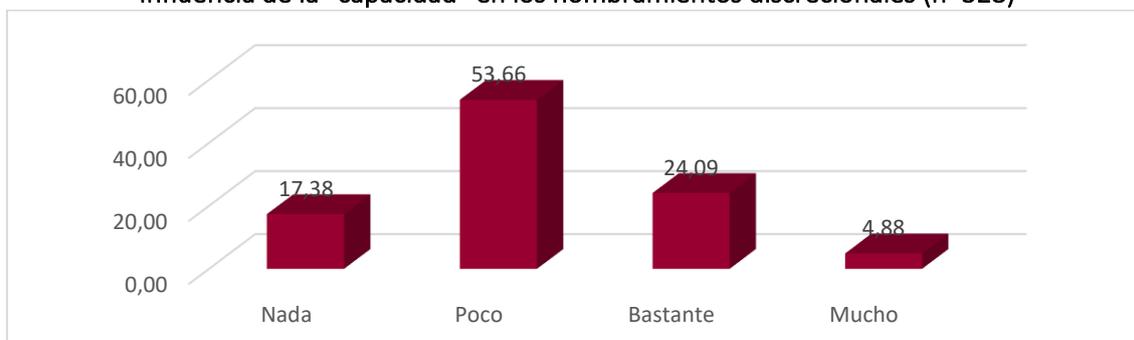


Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

Méritos y capacidad

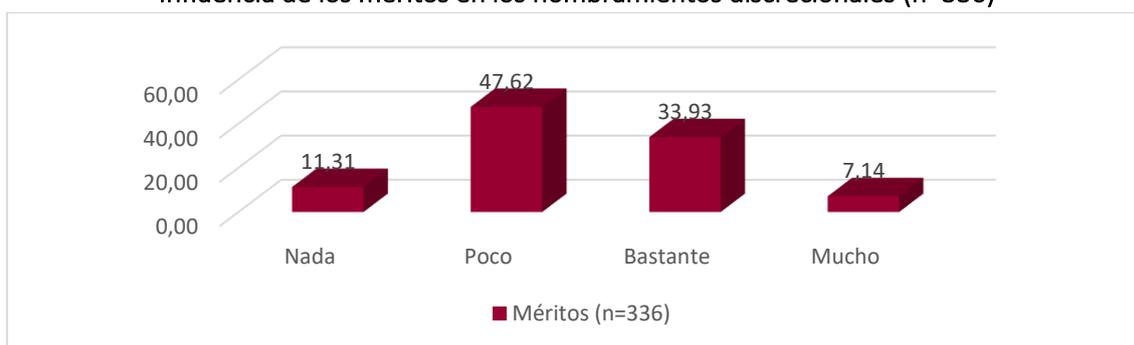
La capacidad, junto con los méritos, son los principios que, de acuerdo con el artículo 103.3 CE han de estar presentes en la gestión de recursos humanos en las organizaciones públicas y guiar la selección de puestos de trabajo en términos de funcionalidad y equidad. Pero precisamente este es el factor que, según las respuestas obtenidas, menos influye entre todos los sondeados, seguido de los méritos.

Influencia de la “capacidad” en los nombramientos discrecionales (n=328)



Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

Influencia de los méritos en los nombramientos discrecionales (n=336)



Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

Son las magistradas de órganos colegiados, y que han presentado candidatura a cargos discrecionales, quienes menos creen que la capacidad de la persona candidata influya en su nombramiento. Las diferencias son estadísticamente significativas.

Tabla 12. Influencia de la “capacidad” en los nombramientos discrecionales, según la situación sociolaboral

		Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
Órgano*	Unipersonal	15,20	54,40	24,80	5,60	100
	Colegiado	25,00	50,00	22,37	2,63	100
Candidatura*	Sí	35,59	47,46	13,56	3,39	100
	No	13,38	55,02	26,39	5,20	100

Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

De igual forma, según los análisis estadísticos, las juezas y magistradas que desarrollan su trabajo en órganos colegiados y las que han sido candidatas a cargos discrecionales, es decir quienes más experiencia tienen en la carrera judicial, son las más escépticas sobre la influencia del mérito en los nombramientos discrecionales.

Tabla 12. Influencia de la “mérito” en los nombramientos discrecionales, según la situación sociolaboral

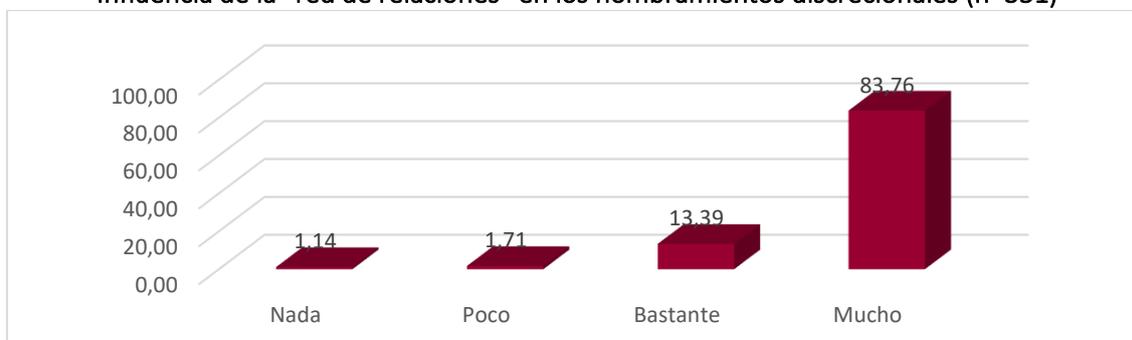
		Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
Órgano*	Unipersonal	9,06	46,06	35,83	9,06	100
	Colegiado	18,75	51,25	28,75	1,25	100
Candidatura*	Sí	25,81	46,77	20,97	6,45	100
	No	8,03	47,81	36,86	7,30	100
Antigüedad*	Menos de 15	8,87	39,52	40,32	11,29	100
	De 16 a 30	7,89	55,26	32,24	4,61	100
	Más de 30	25,86	44,83	24,14	5,17	100

Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

Red de relaciones

La red de relaciones, por el contrario, es el elemento que se considera más influyente en los nombramientos discrecionales. El 83,76% de las encuestadas cree que influye mucho y un 13,39% cree que lo hace bastante. Apenas un 3% de las juezas y magistradas, creen que este factor no influye en los nombramientos discrecionales.

Influencia de la “red de relaciones” en los nombramientos discrecionales (n=351)



Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

Independientemente de las condiciones sociolaborales de las encuestadas, hay consenso en considerar que la red de relaciones influye mucho en los nombramientos discrecionales.

Para la inclusión en estas redes se requiere también tiempo y energía. Suponen hacer tareas de *networking*, en muchos casos, fuera del horario laboral. Durante las épocas de cuidado de menores y de mayores que afrontan muchas mujeres, no se tiene disponibilidad de tiempo para realizar más actividades.

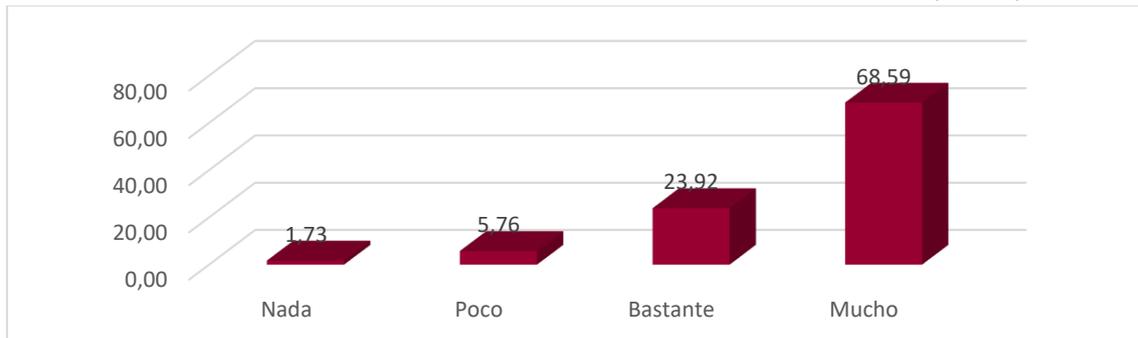
Pero no es una cuestión solamente de conciliación, las mujeres, tradicionalmente, y en cualquier sector, han tenido vetada la entrada a las redes que intervienen en la distribución del poder.

Asociacionismo

Las asociaciones también son una red de incidencia en la toma de decisiones. Proponen y eligen diferentes cargos, que a su vez eligen los cargos discrecionales.

En la encuesta, pertenecer a una asociación se percibe como el segundo factor más determinante. 7 de cada 10 creen que influye mucho en los nombramientos discrecionales y, 1 de cada 4, cree que lo hace bastante. Apenas un 3% de las juezas y magistradas creen que este factor es irrelevante.

Influencia del asociacionismo en los nombramientos discrecionales (n=347)



Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

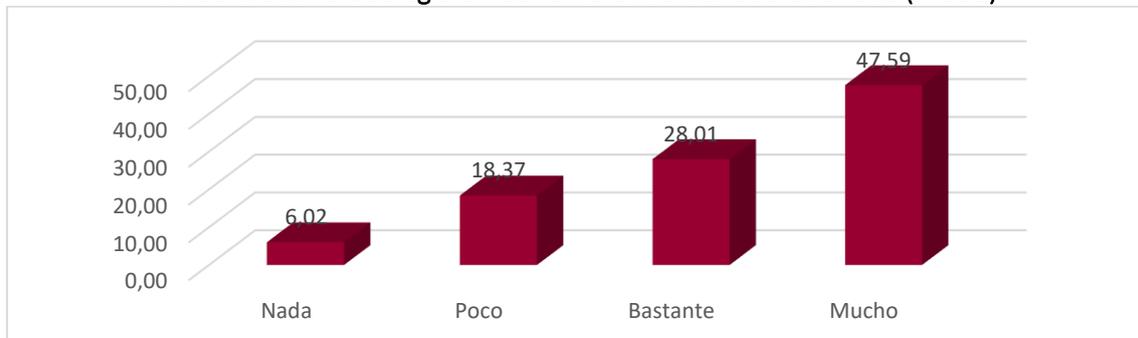
En los grupos focales se declaró que, si las asociaciones no son espacios donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades, la desigualdad en estas organizaciones tendrá consecuencias en su ámbito de influencia.

Ideología

Las redes se activan intentando influir y negociar para poder posicionarse en el espacio de toma de decisiones. Según algunas de las magistradas que han participado en los grupos focales y que han ocupado cargos discrecionales, es común que se produzcan varios nombramientos al mismo tiempo, es decir, que no se hagan separadamente y, es habitual que estos cargos se distribuyan entre las diferentes ideologías de manera consensuada.

El tercer factor que, para las encuestadas, influye en los nombramientos, es la ideología. El 75,6% opina que influye mucho o bastante.

Influencia de la ideología en los nombramientos discrecionales (n=332)



Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

Hay diferencia de opinión en función de la edad. Son las mujeres más mayores las que le atribuyen más peso a la ideología en los nombramientos discrecionales. Aunque 6 de cada 10 juezas y

magistradas menores de 40 años creen que la ideología influye, solo el 26,67% cree que lo hace “mucho”, frente al 56% de las que tienen más de 60 años.

Influencia de la ideología en los nombramientos discrecionales

		Nada	Poco	Bastante	Mucho	Total
Edad*	Menos de 40	8,00	30,67	34,67	26,67	100
	De 41 a 60	5,31	14,01	28,02	52,66	100
	Más de 60	6,25	18,75	18,75	56,25	100

Pregunta: ¿En qué medida cree que influyen los siguientes factores en los nombramientos discrecionales?

Consecuencias del sistema de selección actual

La mayoría de las juezas y magistradas encuestadas perciben que el sistema de selección para cargos de nombramientos discrecional resulta discriminatorio para las mujeres. Tres cuartas partes de las profesionales encuestadas son conscientes de que las perjudica más que a los hombres.

Efectos del sistema de selección de los cargos discrecionales en la igualdad de oportunidades en la carrera judicial (n=340)



Pregunta: ¿Cómo cree que influye el actual sistema de selección en las oportunidades de mujeres y hombres para acceder a los cargos discrecionales?

Al no establecerse las medidas oportunas para que los nombramientos estén basados en procesos objetivos y, como el proceso no es transparente, se sienten desprotegidas frente a decisiones discriminatorias.

Así mismo, desconfían del sistema de nombramientos. Algunas de las magistradas que se han presentado a diferentes procesos, las que se han visto involucradas en recursos y también quienes no se han presentado hablan de escepticismo sobre el sistema actual de nombramientos.

Algunas participantes observan el nombramiento de mujeres como una concesión para que el propio sistema pueda legitimarse a sí mismo. Una instrumentalización de las juezas y magistradas para negar la discriminación.

Hablan de aleatoriedad y de cambio de criterios en la ponderación de méritos sin razones justificadas, de reglas elaboradas *ad hoc*, cambiadas a conveniencia, que las deja en una situación de total incertidumbre sobre los méritos que se van a valorar en ese momento, dentro de un sistema de promoción donde las decisiones son imprevisibles. Cuando cumplen los méritos que mejor se pueden objetivar y, en función de ellos, les correspondería el nombramiento, estos no resultan definitivos y se priman otros.

Ni siquiera para todas las mujeres que se han presentado a un cargo discrecional, lo hayan ocupado o no finalmente, han quedado claras las razones que justifican la decisión sobre el nombramiento resultante del proceso de selección en el que habían participado. La falta de garantías de obtener un puesto discrecional en condiciones de igualdad, incluso aunque se reúnan todos los méritos, desincentiva las candidaturas de las magistradas a los puestos más altos de la carrera.

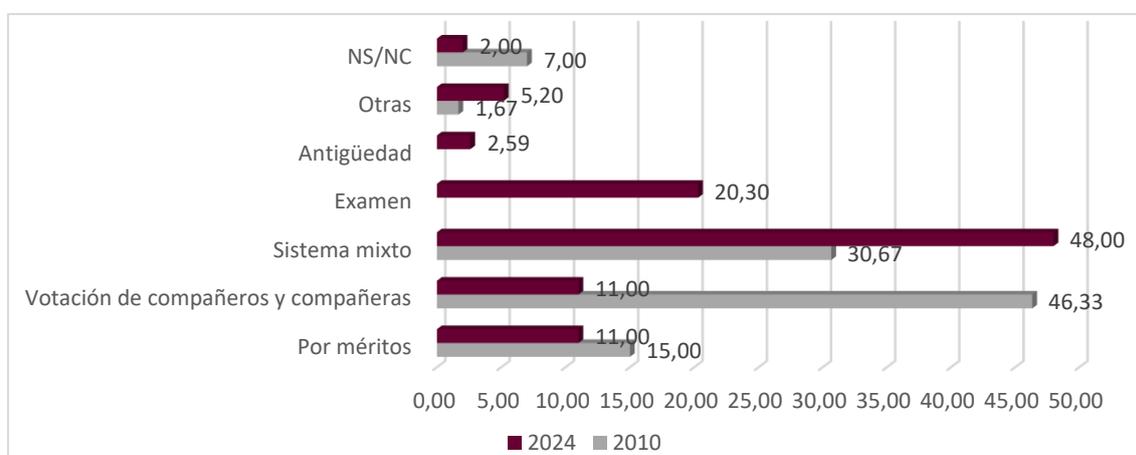
Las juezas y magistradas señalan la necesidad de establecer baremos claros para los méritos a valorar en las convocatorias para la selección de estos cargos, como un elemento básico para hacer transparente los criterios sobre los que se basan los nombramientos.

En tres grupos focales se han comentado casos muy paradigmáticos donde se ha denunciado discriminación de género en nombramientos discrecionales. Algunas mujeres han visto cómo su candidatura ha sido desestimada frente a candidaturas de hombres, cuyos méritos de antigüedad y puesto en el escalafón, eran mucho menores. Estos casos no solo sirven de aleccionamiento para quienes lo sufren, sino que son un mecanismo de control que frena las candidaturas posteriores de otras mujeres. Y, aunque se haya recurrido la decisión, el caso haya llegado a altos tribunales de la Unión Europea, cuenten con el apoyo público de parte del Consejo, las posibilidades de que estas magistradas accedan finalmente al cargo son pocas. Los nombramientos se mantienen, pero se justifica con mejores argumentos y mayor detalle la decisión tomada. Pese a estos problemas, se reconoce el avance que ha supuesto las acciones que se han puesto en marcha en el Consejo para dar transparencia al proceso de toma de decisiones. Actualmente están disponibles los méritos alegados en las candidaturas y las entrevistas. Contar con documentación para comprobar si se han producido nombramientos injustos, al menos permite presentar el correspondiente recurso frente a la decisión.

Elementos a valorar en la selección de cargos discrecionales

En 2010, se preguntó en la encuesta a la carrera judicial sobre los sistemas que preferirían para seleccionar los cargos discrecionales, las respuestas, considerando las de hombres y mujeres, reflejaban que el método preferido era la votación de compañeros y compañeras. En 2024, en este estudio, podemos decir que ha cambiado la opinión: la mayoría prefiere un sistema mixto que combine varios elementos de los propuestos.

Preferencias sobre el sistema de selección de cargos discrecionales



Pregunta: ¿Qué sistema de elección preferiría usted para elegir a los cargos discrecionales (presidencias de órganos colegiados y magistradas/os del Supremo y el constitucional)?

En la misma encuesta de 2010, se preguntó sobre diferentes criterios de selección a cargos discrecionales. En 2024 se ha vuelto a realizar la misma pregunta para ver la evolución de las opiniones. El plan de gestión del órgano a presidir gana importancia respecto a 2010, mientras que la experiencia en órganos colegiados la pierde.

Peso medio (sobre 10) atribuido a cada rasgo o método de selección

	2010 (hombres y mujeres)	2024 (mujeres)
Experiencia en el orden jurisdiccional correspondiente	7,9	8,90
Antigüedad en el escalafón	7,2	7,99
Antigüedad en el órgano a presidir	6,4	7,54
El plan de gestión del órgano a presidir	5,5	7,20
Experiencia en el órgano colegiado	7,0	6,8
Entrevista en el CGPJ	3,3	5,67
Méritos acreditados	-	7,84

Pregunta: A la hora de seleccionar y nombrar a un cargo discrecional, ¿qué peso daría usted a cada una de estos rasgos o métodos de selección, del 0 al 10?

El contraste de medias, mediante la prueba t de *student*, ha permitido identificar como la situación sociolaboral influye en la importancia dada a los criterios sugeridos en la encuesta. El tipo de órgano en el que se trabaja influye en el peso atribuido a la antigüedad en el escalafón y la experiencia en órganos colegiados. Haber presentado candidatura a un cargo discrecional afecta a la importancia dada al plan de gestión y a los méritos.

La importancia que se atribuye a los méritos, también se relaciona con tener hijos/as, la antigüedad y la edad, pero la relación entre estas características sociolaborales y el peso dado a este criterio es menor.

La antigüedad en la carrera judicial influye en el valor atribuido a la antigüedad en el órgano a presidir.

Así mismo, el tener mayores a cargo también influye en el peso que se le da a la antigüedad en el escalafón y la experiencia en el orden jurisdiccional.

Relaciones estadísticamente significativas entre las características sociolaborales y los pesos atribuidos a los criterios de selección.

	Antigüedad en el escalafón	Antigüedad en el órgano a presidir	Experiencia en órganos colegiados	Plan de gestión del órgano	Méritos acreditados	Experiencia en el orden jurisdiccional
Órgano	*		*			
Antigüedad		**			*	
Candidatura				*	*	
Edad					**	
Hijos/as					**	
Menores						
Mayores	*					**

* $P \leq 0,05$; ** $P \leq 0,010$

Fuente: elaboración propia a partir de los datos de encuesta.

Las profesionales que desarrollan su trabajo en órganos unipersonales dan un peso mayor a la antigüedad en el escalafón que las que trabajan en órganos discrecionales. Sin embargo, con la experiencia en órganos colegiados ocurre lo contrario, aquellas que ya ocupan cargos en este tipo de tribunales darían un peso mayor a este mérito.

Quienes se han presentado alguna vez una candidatura a cargos discrecionales darían menos peso a los méritos que quienes no lo han hecho. Y por el contrario darían más al plan de gestión.

Quienes no tienen hijos o hijas y quienes llevan menos de 25 años en la carrera judicial también dan más peso a los méritos.

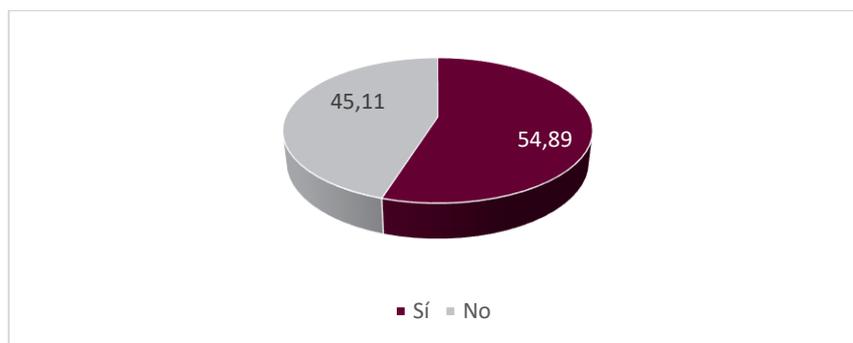
Las que tienen trayectorias más largas les dan menos peso, además de a los méritos, a la antigüedad en el órgano a presidir.

Por último, las juezas y magistradas que realizan actividades de cuidado de mayores dan más peso a la experiencia en el orden jurisdiccional y la antigüedad en el escalafón.

Clima organizacional

De acuerdo con los datos de la Encuesta de la Carrera Judicial (2015), el 26% de las mujeres opinaba que en la carrera judicial “existía discriminación interna atribuible a cuestiones de género”, mientras que sólo opinaba así el 7% de los hombres. Actualmente la mitad (el 55%) de las juezas y magistradas consultadas cree que existe discriminación en la carrera judicial.

Percepción sobre la existencia de discriminación en la carrera judicial (n=348)



Pregunta: ¿Considera usted que hay discriminación en la carrera judicial?

Haber participado en un proceso de selección de cargos discrecionales, ayuda a desvelar la desigualdad. Son las mujeres que han presentado candidatura, las que con mayor frecuencia opinan que la discriminación está muy generalizada. Solamente al 20,93% de quienes han sido candidatas el 7,86% de quienes no han sido le asignan el nivel máximo de generalización, frente También puede verse en la proporción de mujeres que no han participado en un proceso de selección a cargos discrecionales: En este caso, aquellas que creen que la discriminación de género está “poco generalizada” es el doble que en el caso del grupo de juezas y magistradas que no han participado.

Percepción sobre la existencia de discriminación en la carrera judicial

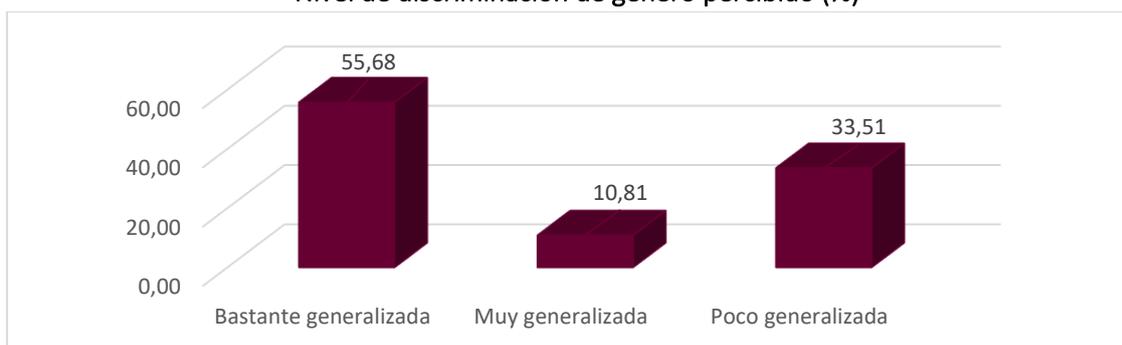
		Sí	No	Total
Candidatura*	Ha presentado candidatura	67,19	32,81	100
	No ha presentado candidatura	52,11	47,89	100
Edad*	Menos de 40	67,53	32,47	100
	Entre 41 y 60	50,92	49,08	100
	Más de 60	52,94	47,06	100
Hijos/as	Sí	53,49	46,51	100
	No	58,89	41,11	100
Menores**	Sí	60,50	39,50	100
	No	51,97	48,03	100

*P≤0,05, **P≤0,10

Pregunta: ¿Considera usted que hay discriminación en la carrera judicial?

La mitad de las encuestadas que consideran que existe discriminación en la carrera judicial creen que está bastante generalizada. Un tercio de las juezas y magistradas encuestadas, aun reconociendo que existe, opinan que está poco generalizada. Solamente una décima parte de aquellas que reconocen que existe discriminación hacia las mujeres perciben que está muy generalizada.

Nivel de discriminación de género percibido (%)



N=185

Pregunta: En su opinión, la discriminación por el hecho de ser mujer en la carrera judicial está muy generalizada, bastante generalizada o poco generalizada

Haber participado en un proceso de selección de cargos discrecionales, ayuda a desvelar la desigualdad. Son las mujeres que han presentado candidatura, las que con mayor frecuencia opinan que la discriminación está muy generalizada. Solamente el 7,86% de quienes no han sido candidatas le asignan el nivel máximo de generalización, frente al 20,93% de quienes sí lo han sido. También puede verse en la proporción de mujeres que no han participado en un proceso de selección a cargos discrecionales, que creen que la discriminación de género está “poco generalizada” es el doble que la de juezas y magistradas que no han participado.

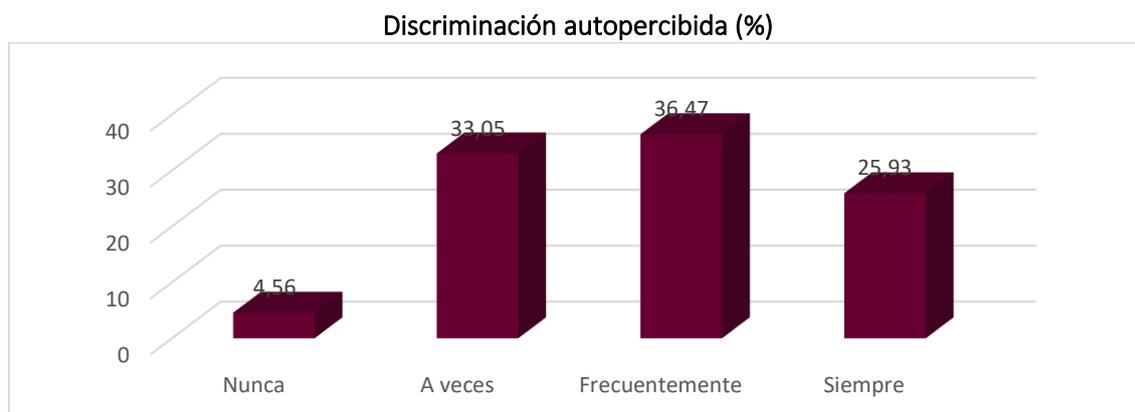
Nivel de discriminación de género percibido, según situación sociolaboral

		Muy generalizada	Bastante generalizada	Poco generalizada	Total
Candidatura*	Sí	20,93	60,47	18,60	100
	No	7,86	54,29	37,86	100

*P≤0,05

Pregunta: En su opinión, la discriminación por el hecho de ser mujer en la carrera judicial está muy generalizada, bastante generalizada o poco generalizada

Si bien sólo el 55% de las profesionales de la judicatura opinan que existe discriminación hacia las mujeres, el 74% siente que no siempre recibe el mismo trato que sus compañeros.



N=351

Pregunta: Según su experiencia en la carrera judicial, ¿siente que recibe el mismo trato que sus compañeros jueces y magistrados?

La experiencia y la edad influyen en la probabilidad de identificar la desigualdad en primera persona. Son las mujeres con menos edad y trayectoria profesional las que con más frecuencia reconocen que han recibido un trato desigual (nunca, o sólo a veces, sienten recibir un trato igualitario) cuando se comparan con sus homólogos masculinos.

Discriminación autopercebida, según la situación sociolaboral (%)

		Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	Total
Antigüedad*	Menos de 15 años	7,94	39,68	27,78	24,60	100
	Entre 16 y 30 años	2,52	32,08	40,88	24,53	100
	Más de 30 años	3,13	23,44	42,19	31,25	100
Edad*	Menos de 40	10,39	38,96	29,87	20,78	100
	Entre 41 y 60	2,73	34,09	36,82	26,36	100
	Más de 60	3,85	19,23	46,15	30,77	100
Hijos/as*	Sí	2,31	33,46	36,15	28,08	100
	No	10,99	31,87	37,36	19,78	100
Menores*	Sí	2,50	45,00	33,33	19,17	100
	No	5,63	26,84	38,10	29,44	100

*P<0,05

Pregunta: Según su experiencia en la carrera judicial, ¿siente que recibe el mismo trato que sus compañeros jueces y magistrados?

Se declara haber presenciado comentarios machistas hacia ellas o hacia otras compañeras, restar importancia a las agresiones sexuales, presenciar desigual valoración del trabajo de las magistradas, acoso por razón de sexo y acoso sexual.

Las juezas y magistradas han descrito, en los grupos focales, trato desigual por hombres provenientes de todas las partes implicadas en un juicio: justiciables, abogados, colegas en puestos de igual categoría al suyo y colegas en puestos superiores.

Son peor calificadas por las personas juzgadas, pero lo asumen como una realidad esperable. Reciben comentarios sobre su físico, algo que no les ocurre a los hombres. Incluso en este ámbito, donde las mujeres gozan de más estatus y poder, su físico es un elemento evaluable.

Sin embargo, resaltan que reciben un trato desigual de sus propios colegas. No todas han tenido esta experiencia, pero sí muchas de las que desarrollan su trabajo en órganos colegiados, y muchas de las que no lo han vivido en primera persona, lo han observado en otras compañeras.

Se ha descrito en los grupos, no solamente un trato condescendiente, o infravaloraciones sutiles, como la infantilización, sino también ataques y maltrato.

Esta situación no solo se da en los juzgados, sino que ocurre fuera de ellos. En las Asociaciones Judiciales también se ha indicado trato sexista hacia las juezas y magistradas.

La homosocialidad

Las dificultades de las mujeres para ocupar y mantener los puestos de poder, hace que los espacios de toma de decisiones, también en la carrera judicial, estén masculinizados. El hecho de que haya más hombres en puestos de poder hace que la situación se reproduzca. Como las redes de poder están masculinizadas y son masculinistas, van a estar predispuestas a favorecer a los hombres en los procesos de selección. Ocurre en todos los espacios de poder, y también en la judicatura.

Lombardo y Verde (2017) hablan de un “efecto espejo” por el que el grupo dominante se autorreproduce, ya que las características más valoradas del candidato “ideal” se fundamentan básicamente en las derivadas de la masculinidad.

El sesgo de rendimiento también les afecta. La manera en que se valora el trabajo de las mujeres y el de los hombres es desigual. A las mujeres se las califica con acepciones ligadas a la practicidad, como es la capacidad de resolución. Las mujeres señalan que su trabajo es menos reconocido y visibilizado que el de los hombres.

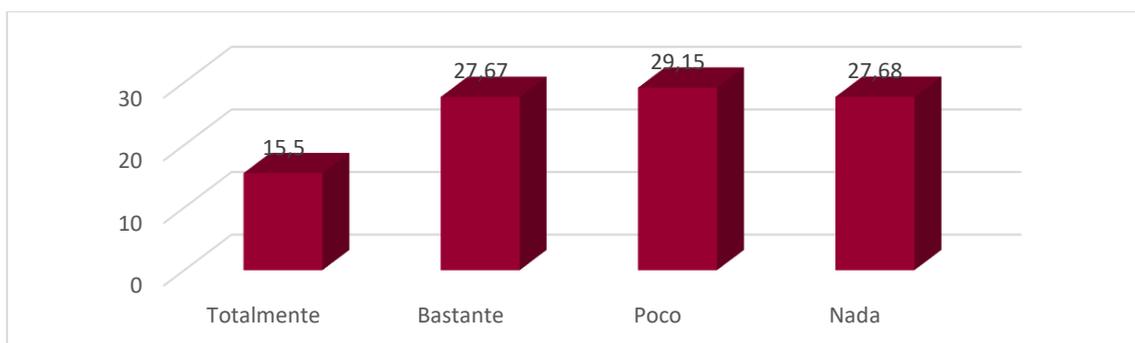
En sus relatos, las juezas y magistradas hacen referencia a lo que se conoce como la teoría de la homosocialidad que explica por qué el sistema se mantiene impermeable a la presencia de mujeres. El “capital homosocial” masculino, no sólo proporciona a los hombres recursos “expresivos”, como confianza, simpatía o familiaridad, sino también recursos “instrumentales”, especialmente, un acceso privilegiado a las redes sociales informales que operan en la política, conocidas en la literatura como *old boy networks*, que resultan clave en los procesos de selección (Lombardo y Verde, 2017).

Elas tienen más dificultades para acceder a los puestos de poder por esta falta de capital homosocial. Desde la base, serán menos solicitadas como formadoras y codirectoras de las acciones formativas, porque las redes de influencia también funcionan en este sentido.

Además, la falta de mujeres hace que no haya referentes. Y esto incide en la autoexclusión de los procesos de selección para cargos de nombramiento discrecional, porque una barrera interna que enfrentan las mujeres para romper el techo de cristal y postularse a altos cargos, es la percepción de que será poco probable que sean nombradas.

La falta de confianza en que tendrán éxito por su condición de mujer frena totalmente al 15,5% de ellas e influye bastante en otro 27,67% de las juezas y magistradas.

Veo poco probable que nombren a una mujer



Pregunta: ¿En qué medida estas afirmaciones reflejan sus motivos para no presentarse a un cargo discrecional?

La falta de mujeres en los espacios de poder no solo influye en la autoexclusión y en la selección final, según las participantes en los grupos focales, también afecta a que no se introduzcan más cambios para favorecer la igualdad. Algunas mujeres apuntan que feminizar los altos cargos supondría un cambio en la cultura organizacional y, más específicamente, en el funcionamiento de la organización.

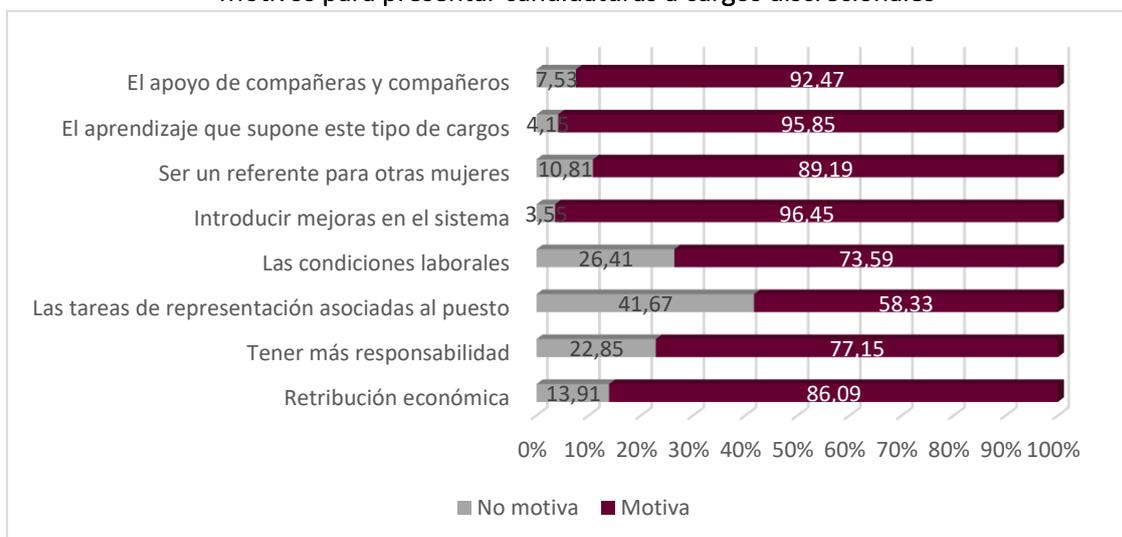
Motivaciones para presentar candidaturas a cargos discrecionales

Entre los elementos que resultan más motivadores para las mujeres a la hora de decidir presentar candidatura, se encuentran aquellos relacionados con el aprendizaje profesional y la mejora del sistema judicial.

El apoyo de compañeros y compañeras, así como ser un referente para otras mujeres, también son factores que resultan motivadores para la mayoría de las juezas y magistradas consultadas.

Entre los elementos menos motivadores están, en primer lugar, las tareas de representación asociadas a este tipo de cargos y el aumento de responsabilidades, seguidos de los relacionados con las recompensas materiales (condiciones laborales y retribución económica).

Motivos para presentar candidaturas a cargos discrecionales

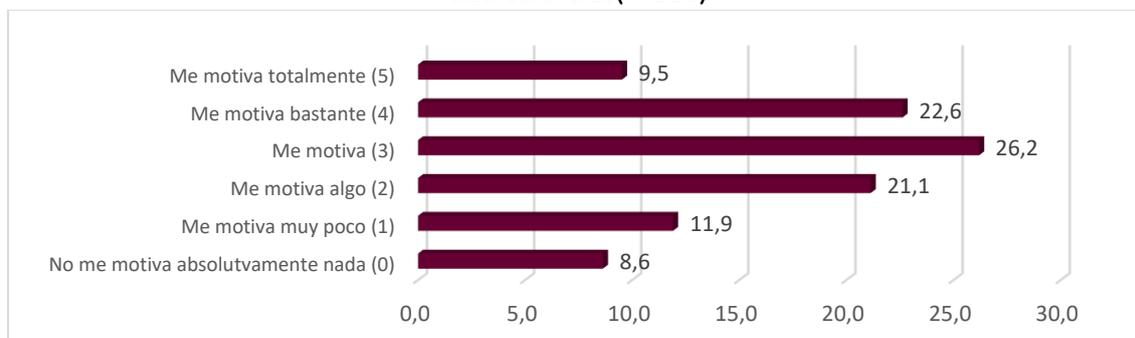


Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Interés en las tareas de representación

El factor que menos motivador resulta para las encuestadas tiene que ver con las “tareas de representación asociadas al puesto”. Al 41,67% no les motiva (puntuaciones de 0 a 2). Solo a un tercio les parece total o bastante motivador (puntuaciones 4 y 5).

Motivación que suponen las tareas de representación asociadas a los cargos discrecionales(n=336)



Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Las presidencias de los órganos colegiados y de las salas conllevan tareas institucionales, de representación, que se extienden más allá de la jornada laboral tradicional y que además suponen una importante visibilidad pública.

Más allá de que sean o no compatibles con la conciliación. Este tipo de tareas no siempre son atractivas para las mujeres.

El histórico veto de las mujeres a la vida pública, la socialización orientada al ámbito privado puede afectar a este menor interés en las actividades que conllevan visibilización, representatividad e institucionalismo.

Para algunas participantes en los grupos focales, la visión del éxito de las mujeres está ligada al logro diario y la satisfacción con el trabajo realizado. Para ellos, sin embargo, el éxito y el poder están relacionados. Ellas creen que su orden de prioridades no es comprendido por los compañeros.

Se opina en el colectivo que, las mujeres no necesitan tanto el reconocimiento público, ni tampoco sacan tanto partido de este reconocimiento ni visibilización como lo hacen los hombres.

Sin embargo, según las respuestas a la encuesta de aquellas profesionales cuya incorporación es más reciente, se vislumbra un posible cambio en las candidaturas de mujeres a los cargos discrecionales en el corto plazo. Al 71% de las mujeres que tienen menos de 15 años de antigüedad, les motivan este tipo de tareas, frente al 47,4% de las que tienen una trayectoria de más de 30 años. Casi al 40% de las jóvenes les motiva bastante o totalmente. El porcentaje de mujeres con una trayectoria de más de 30 años para las que les resultaba motivador a ese nivel es del 23,73%.

Motivación que suponen las tareas de representación asociadas a los cargos discrecionales, según situación sociolaboral

		No me motiva absolutamente nada (0)	Me motiva muy poco (01)	Me motiva poco (2)	Me motiva (3)	Me motiva bastante (4)	Me motiva totalmente (5)	Total (6)
Antigüedad*	Menos de 15	5,83	5,00	19,17	31,67	29,17	9,17	100
	De 16 a 30	9,68	16,77	20,00	23,23	18,06	12,26	100
	Más de 30	11,86	13,56	27,12	23,73	20,34	3,39	100

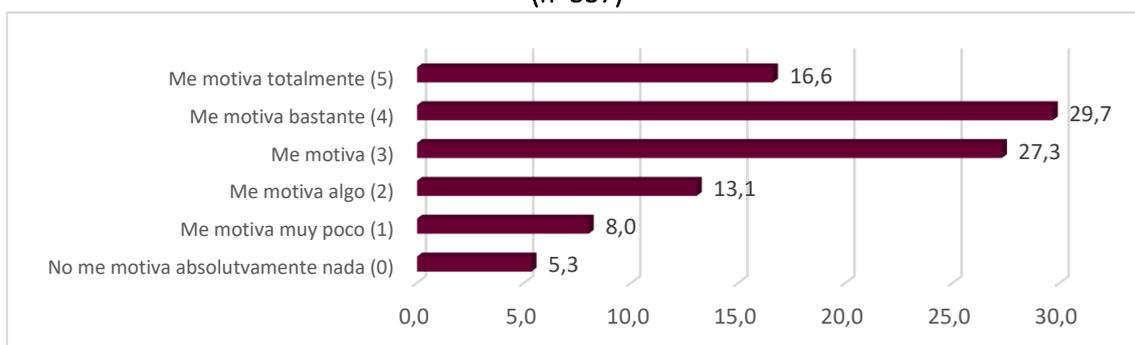
*P≤0,05

Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales asociadas a los cargos discrecionales no son un elemento motivador para un 26,41% de las personas encuestadas.

Influencia de las condiciones laborales en la decisión de presentarse a un cargo discrecional (n=337)



Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Las más jóvenes, que también son las que tienen menos años de experiencia en la carrera judicial, consideran las condiciones laborales de estos puestos más motivadoras que el colectivo de las más mayores y con más antigüedad.

Influencia de las condiciones laborales en la decisión de presentarse a un cargo discrecional, según la situación sociolaboral

		No me motiva absolutamente nada (0)	Me motiva muy poco (1)	Me motiva poco (2)	Me motiva (3)	Me motiva bastante (4)	Me motiva totalmente (5)	Total (6)
Antigüedad*	Menos de 15	2,50	6,67	8,33	27,50	32,50	22,50	100
	De 16 a 30	5,77	9,62	10,90	28,85	28,85	16,03	100
	Más de 30	10,00	6,67	28,33	23,33	25,00	6,67	100
Edad*	Menor 40	4,00	9,33	6,67	24,00	32,00	24,00	100
	De 41 a 60	4,72	7,55	12,26	27,83	30,66	16,98	100
	Más de 60	10,20	8,16	26,53	30,61	20,41	4,08	100

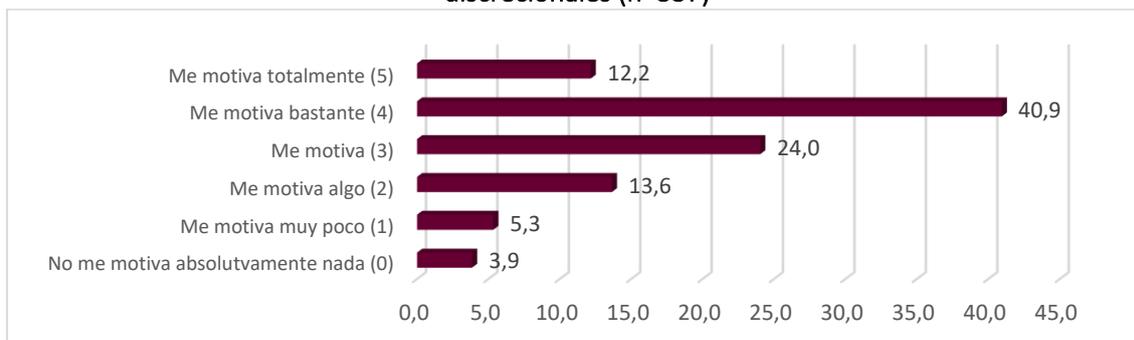
*P≤0,05

Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Aumento de responsabilidades

Aumentar las responsabilidades es, sin embargo, un elemento motivador para el 87% de las profesionales consultadas.

Influencia del aumento de responsabilidades en la decisión de presentarse a cargos discrecionales (n=337)



Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Las mujeres que han presentado candidatura son las que muestra una mayor orientación hacia este motivo. Para una de cada cuatro mujeres que ha sido candidata, el aumento de responsabilidad resulta totalmente motivador, mientras que menos de una de cada diez de las que no han participado en procesos de selección, son de esta opinión.

Influencia del aumento de responsabilidades en la decisión de presentarse a cargos discrecionales, según la situación sociolaboral

		No me motiva absolutamente nada (0)	Me motiva muy poco (1)	Me motiva poco (2)	Me motiva (3)	Me motiva bastante (4)	Me motiva totalmente (5)	Total (6)
Candidatura*	Sí	1,67	5,00	5,00	18,33	45,00	25,00	100
	No	4,33	5,42	15,52	25,27	40,07	9,39	100

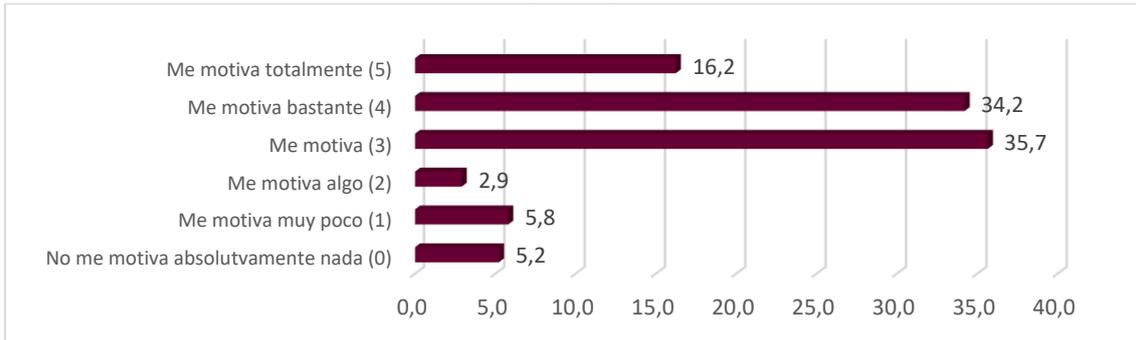
*P<0,05

Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Retribución económica

El 86% de las personas consultadas valora la retribución como una motivación positiva para presentarse a cargos discrecionales.

Influencia de la “retribución económica” en la decisión de presentarse a cargos discrecionales (n=345)



Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Son las mujeres que tienen menores a cargo, quienes más señalan la retribución económica como un elemento motivador y esta diferencia es estadísticamente significativa.

Influencia de la retribución económica en la decisión de presentarse a cargos discrecionales según situación sociolaboral

		No me motiva absolutamente nada (0)	Me motiva muy poco (1)	Me motiva poco (2)	Me motiva (3)	Me motiva bastante (4)	Me motiva totalmente (5)	Total (6)
Menores*	No	6,58	6,14	3,51	39,91	30,26	13,60	100
	Sí	2,56	5,13	1,71	27,35	41,88	21,37	100

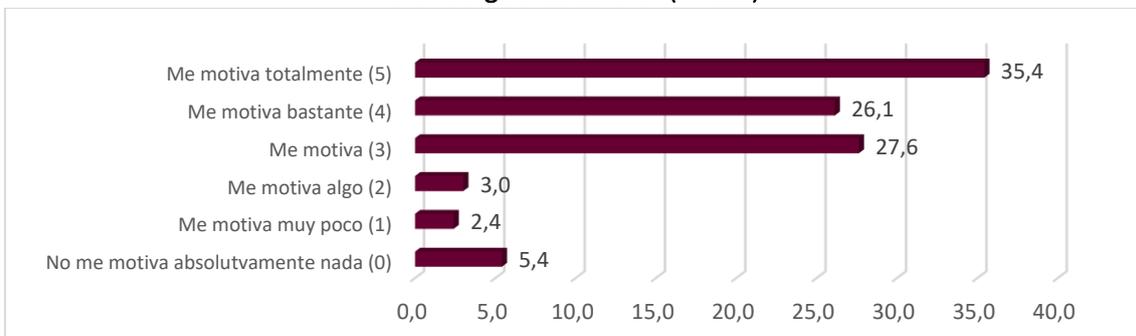
*P≤0,05

Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Ser un referente

Solo 1 de cada 10 encuestadas no se siente motivada por la posibilidad de ser un referente para otras mujeres. Un tercio se siente totalmente motivada por esta posibilidad. El 50% de respuestas restantes se reparten equitativamente entre quienes se motivan bastante y quienes se sienten motivadas en un nivel más intermedio.

Influencia de la posibilidad de ser un referente para otras mujeres en la decisión de presentarse a un cargo discrecional (n=333)



Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

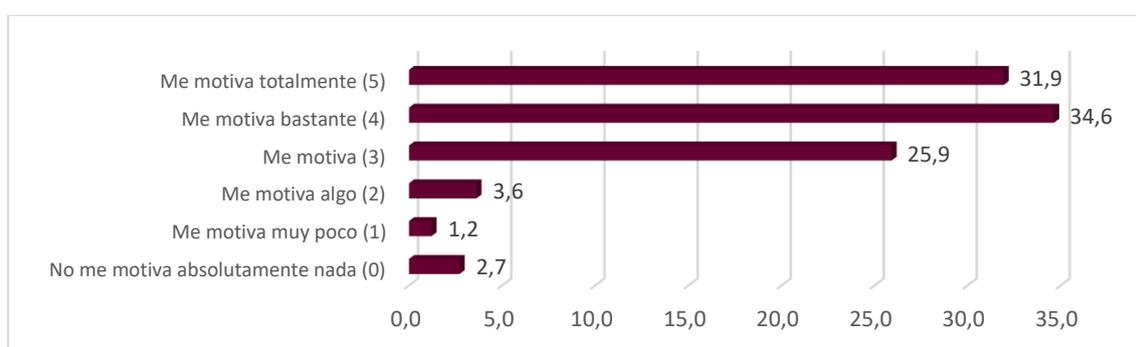
Apoyo de compañeros y compañeras

Las candidaturas femeninas son un proyecto colectivo. Algunas de las magistradas que participaron en los grupos focales y que se han presentado a puestos discrecionales, han construido un proyecto consensuado con sus compañeros y compañeras, y han contado con apoyos de colegas.

Todas coinciden en que el respaldo, apoyo y ánimos de las compañeras ha sido un elemento facilitador para dar el paso de presentar sus candidaturas.

A una tercera parte de las encuestadas, las anima mucho el apoyo de sus iguales y, a otra tercera parte, las anima bastante. Solo a un 7,5%, no le afecta en su decisión la opinión de sus colegas.

Influencia del apoyo de compañeros y compañeras en la decisión de presentarse a un cargo discrecional (n=332)

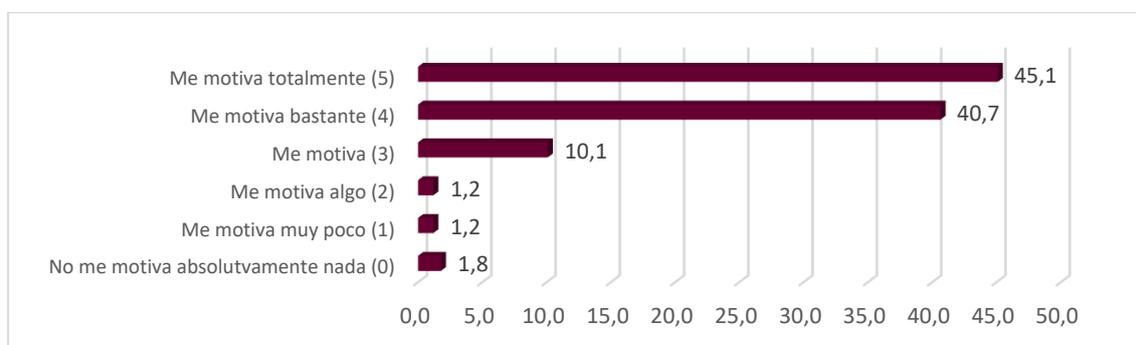


Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Oportunidad de aprendizaje

El aprendizaje es el segundo motivo más influyente en la decisión de ocupar un cargo de responsabilidad. Al 95% le anima a presentarse a un cargo discrecional, pero, además, es el factor que influye más intensamente de todos, porque al 45,1% le resulta totalmente motivador.

Influencia del aprendizaje que supone este tipo de cargos (n=337)

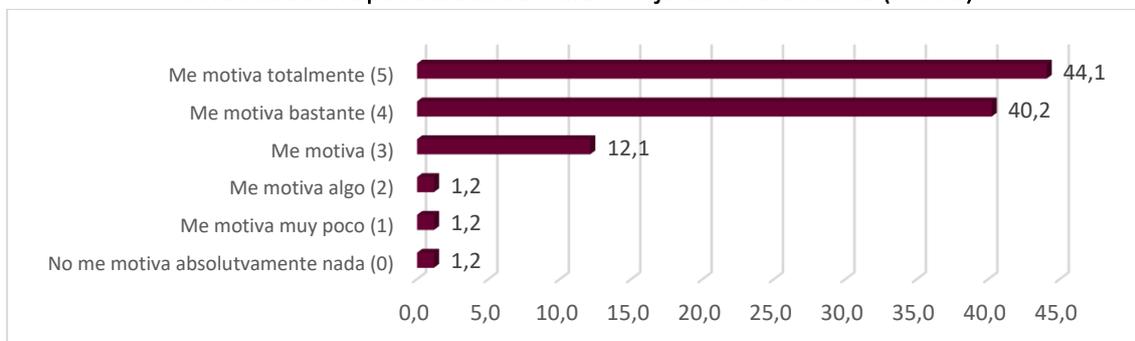


Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

Mejorar el sistema

Más del 96% de las profesionales consultadas se sienten, de alguna manera, motivadas por la posibilidad de incluir mejoras en el sistema judicial. Este es el motivo más influyente de todos los sugeridos. Al 84,3% le resulta bastante o totalmente motivador.

Influencia de la posibilidad de incluir mejoras en el sistema (n=338)



Pregunta: ¿En qué medida considera motivadores para usted, los siguientes elementos relacionados con los cargos discrecionales? Por favor, valore del 0 al 5, siendo 0: nada motivador y 5: totalmente motivador.

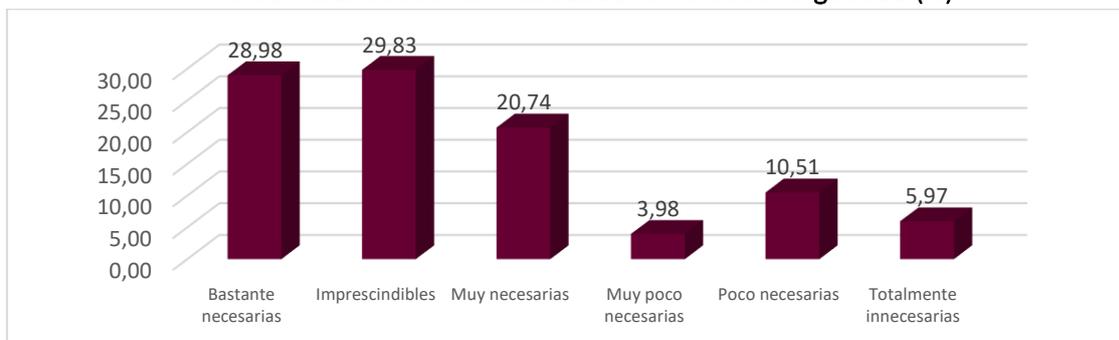
4.3. Medidas para favorecer la presencia de mujeres en cargos discrecionales

Prácticamente todas las mujeres entrevistadas en los grupos focales no están de acuerdo con que los obstáculos más importantes para que haya mujeres en los cargos discrecionales fuesen la falta de antigüedad o la autolimitación de las mujeres. La mayoría de ellas tampoco cree que la paridad se alcance sin medidas que la faciliten. Todas ellas son partidarias de incluir medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en la carrera judicial.

Durante los grupos focales, las participantes han reconocido que la carrera judicial no está exenta de presentar los mismos problemas que en otras profesiones. Pervive en nuestra sociedad una cultura machista que, pese a que se reconocen avances, sigue dejando a las mujeres en situación de desigualdad y que, por tanto, es necesario seguir trabajando para poder superarla.

Casi el 80% de las juezas y magistradas consultadas, cree que las medidas para fomentar la igualdad son necesarias (totalmente, bastante o mucho). Solo el 20,5% de personas consultadas las consideran innecesarias (muy poco necesarias, poco necesarias y totalmente innecesarias).

Nivel de necesidad de las medidas de fomento de la igualdad (%)



N=352

Pregunta: ¿En qué medida cree que son necesarias las acciones para la igualdad de género en la carrera judicial?

La experiencia de participar en un proceso de selección de cargos discrecionales influye en cómo de necesarias se consideran las medidas para favorecer la igualdad. Son las mujeres que han presentado su candidatura a este tipo de cargos, quienes más imprescindibles la consideran. Además, sólo un 3,08% de mujeres que han presentado candidatura a cargos discrecionales creen que estas medidas son muy poco necesarias o totalmente innecesarias, frente al 11,58% de las que no lo han hecho.

Nivel de necesidad de las medidas de fomento de la igualdad, según la situación sociolaboral (%)

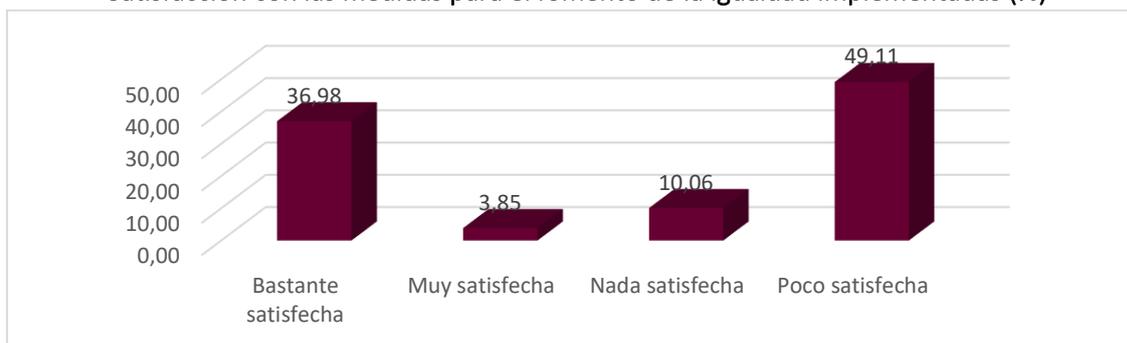
		Imprescindibles	Bastante necesarias	Muy necesarias	Poco necesarias	Muy poco necesarias	Totalmente innecesarias	Total
Candidatura*	Sí	52,31	23,08	16,92	4,62	1,54	1,54	100
	No	24,56	30,53	21,40	11,93	4,56	7,02	100

*P≤0,05

Pregunta: ¿En qué medida cree que son necesarias las acciones para la igualdad de género en la carrera judicial?

En general, la mayoría de las juezas y magistradas consultadas no están satisfechas con los resultados de las medidas de igualdad vigentes. El 59,17% está nada o poco satisfecha.

Satisfacción con las medidas para el fomento de la igualdad implementadas (%)



N=338

En general, ¿cuál es su nivel de satisfacción con los resultados de las medidas vigentes, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la carrera judicial?

Las mujeres que se han presentado a cargos discrecionales son las que perciben las medidas para favorecer la igualdad como más necesarias, pero también son quienes están menos satisfechas con ellas.

Satisfacción con las medidas para el fomento de la igualdad implementadas, según la situación sociolaboral

		Muy satisfecha	Bastante satisfecha	Poco satisfecha	Nada satisfecha	Total
Candidatura*	Sí	3,13	25,00	50,00	21,88	100
	No	4,01	39,78	48,91	7,30	100

*P≤0,05

En general, ¿cuál es su nivel de satisfacción con los resultados de las medidas vigentes, para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la carrera judicial?

Además de preguntar sobre el grado de necesidad percibido y el nivel de satisfacción con las medidas para fomentar la igualdad, en la encuesta se ha preguntado sobre el grado de acuerdo con la implementación de las medidas que las juezas y magistradas que participaron en los grupos focales propusieron.

Propuestas para favorecer la igualdad identificadas en la fase cualitativa

Tipo de medidas	Acciones
Acciones positivas	Sistema de cuotas
	Nombrar a mujeres en caso de empate
Reforma del sistema de selección	Valoración objetivo y transparente de los méritos
	Establecimiento de méritos ligados al desempeño
	Facilitar la obtención de méritos
	Valorar los periodos dedicados al cuidado
Información para planificar la carrera	
Fomento de la corresponsabilidad	
Promoción del liderazgo y empoderamiento de las juezas	Visibilización de referentes
	Mentoría
	Apoyo a las redes de mujeres
Vigilancia y evaluación de las políticas de igualdad y sus resultados	

Las personas encuestadas están a favor de poner en marcha todas las medidas sugeridas en el cuestionario, para incrementar la presencia de mujeres en cargos discrecionales, excepto una: “en los casos en los que haya empate de méritos, nombrar a una mujer”.

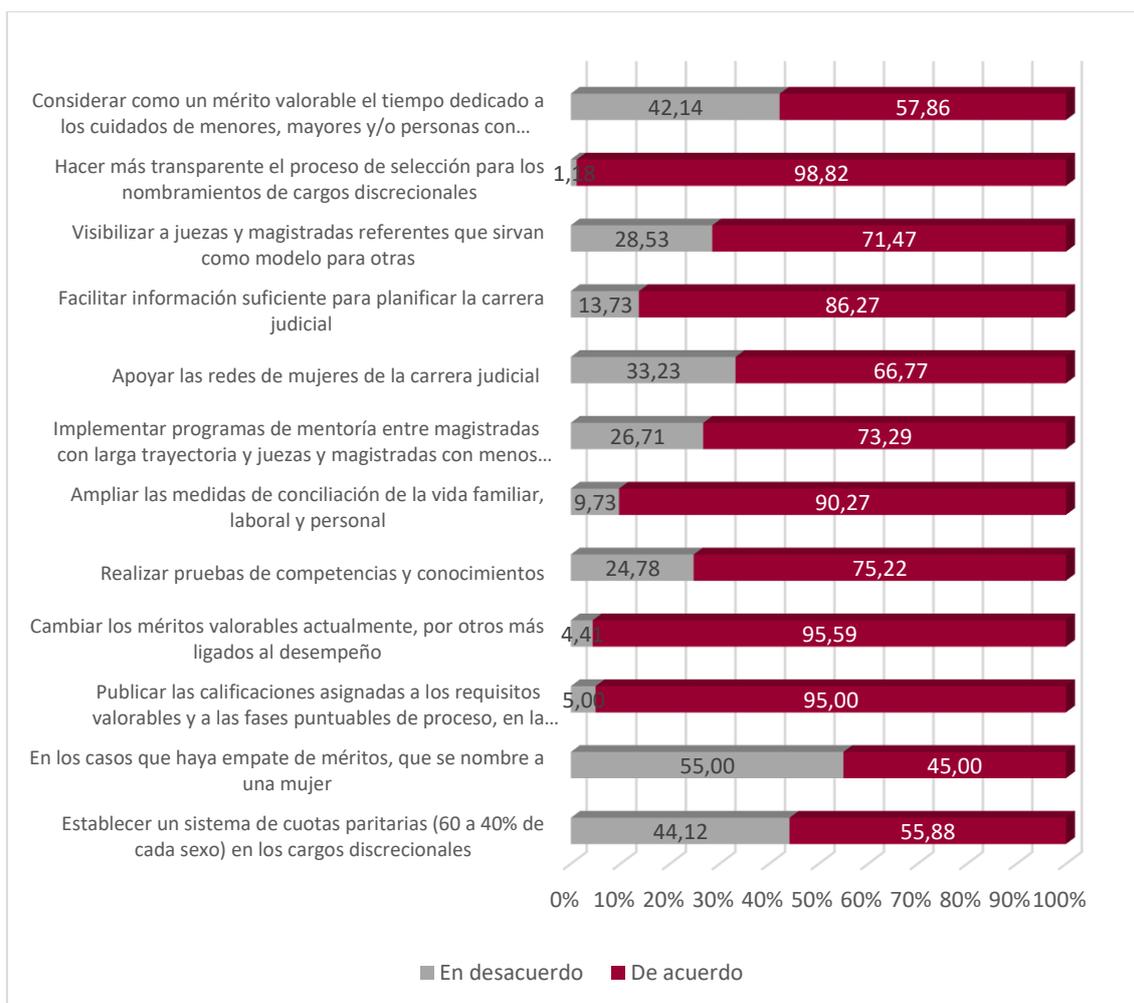
El tipo de medidas con el que se está más de acuerdo tiene que ver con hacer más transparente el proceso, publicar la puntuación asignada a los requisitos baremables y establecer criterios de selección más ligados al desempeño en el puesto. Más del 95% de las juezas y magistradas estaría de acuerdo, en mayor o menor grado, con este tipo de medidas que pueden entenderse como neutras al género, la transparencia se supone una medida asumida en todas las administraciones, que, además, contribuye a la garantía del derecho.

En torno al 90% de las personas consultadas, está de acuerdo con ampliar las medidas de conciliación y, el 86%, con facilitar información suficiente para planificar la carrera laboral. Estas medidas, al igual que las mencionadas anteriormente, gozan de una alta concentración de respuestas en los grados máximo de acuerdos y muy baja en los grados de desacuerdo.

En tercer lugar, en orden descendiente en el grado de acuerdo, estarían las acciones relacionadas con la promoción del liderazgo, tanto individual (visibilización de referentes y mentoría) como colectivo (apoyo a las redes de mujeres). Si bien se está mayoritariamente a favor de estas medidas, empieza a percibirse una proporción considerable de respuestas (entre el 10% y el 20%) que muestran posturas totalmente contrarias.

El tipo de medidas con las que menos de acuerdo se está, son aquellas que suponen una discriminación positiva: Las que suponen la implantación de un sistema de cuotas; las que suponen un trato de favor de las mujeres en igualdad de condiciones; o las que suponen una valoración positiva del tiempo dedicado a los cuidados. En este tipo de medidas las respuestas están muy polarizadas.

Acuerdo con la puesta en marcha de medidas para promover la igualdad



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Modificar el sistema de selección

Se han apuntado varias propuestas que suponen una revisión del sistema de selección y de los méritos baremables.

Un elemento a tener en cuenta es que hay un importante número de altos cargos pendientes de renovación³. Una situación extraordinaria, que supone una oportunidad para corregir esta situación, y contar con méritos objetivos podría impulsar el cambio.

Durante la elaboración de este informe, dos reformas legislativas obligan a reformar el sistema de selección. Según Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, en el plazo de un año desde su entrada en vigor, el Consejo General del Poder Judicial deberá adaptar los reglamentos que regulan la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales, a lo dispuesto en esta Ley orgánica, garantizando el cumplimiento del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los

³ Recordemos que ésta encuesta se realizó un par de meses antes de que se produjeran los nombramientos de septiembre del 2024.

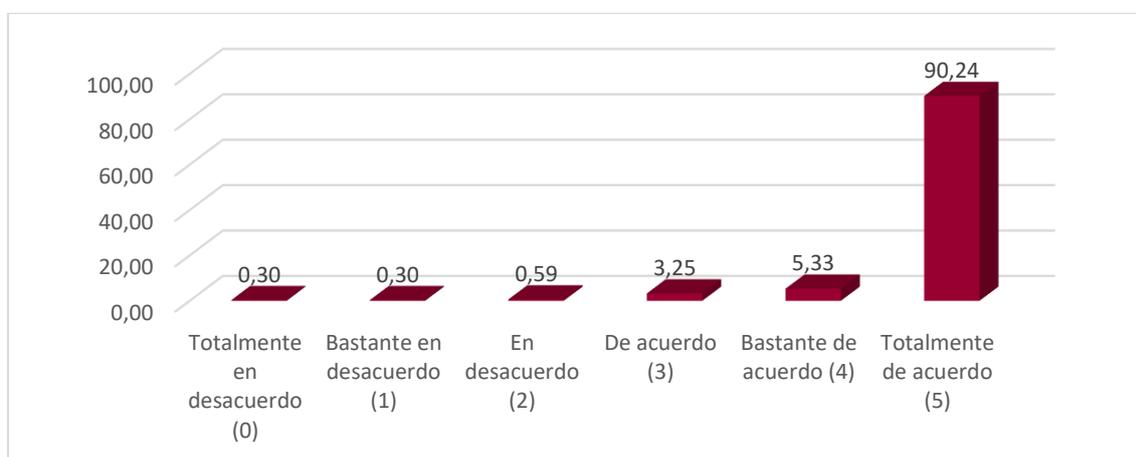
nombramientos judiciales de carácter discrecional que permitan alcanzar al menos un cuarenta por ciento de mujeres en dichos órganos”.

La Ley Orgánica 3/2024, de 2 de agosto, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial y de reforma de la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se regula el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal, también establece nuevos mecanismos en los procesos de selección, sobre todo, los nombramientos que sean competencia del Pleno, con el fin de garantizar una valoración objetiva de las candidaturas presentadas.

Transparencia del proceso

La medida para favorecer la paridad en los puestos de nombramiento discrecional más apoyada es “hacer más transparente el proceso de selección para los nombramientos de cargos discrecionales”. El 90,24% está totalmente de acuerdo con esta cuestión.

Hacer más transparente el proceso de selección para los nombramientos de cargos discrecionales



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Hay acuerdo pleno en que hacer transparente el proceso de selección. Es la medida sobre la que más consenso existe. En todos los grupos analizados, más del 85% está totalmente a favor de que se lleve a cabo.

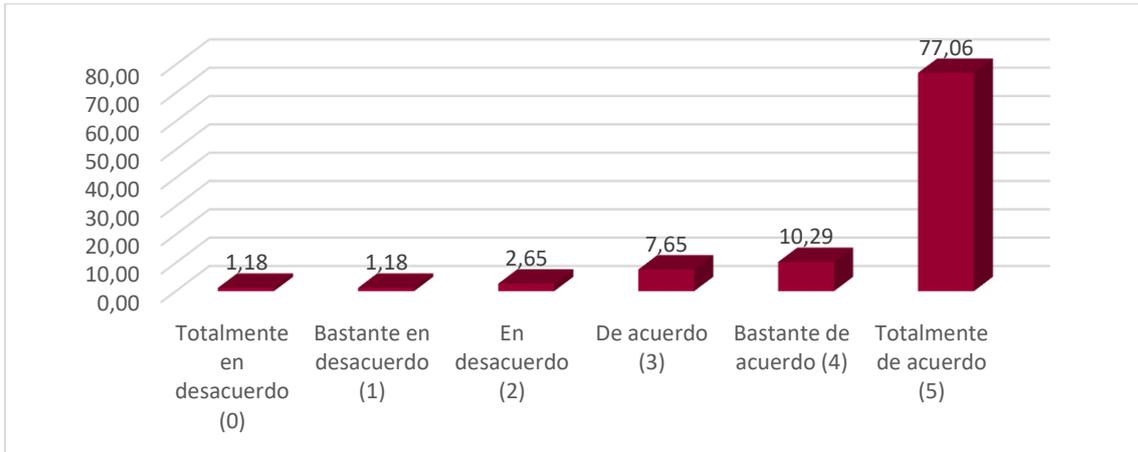
Publicar los méritos baremables

En los grupos focales, hubo unanimidad sobre la necesidad de saber previamente los méritos que van a considerarse para el nombramiento, así como la ponderación que estos méritos van a tener en la valoración final. Coinciden las opiniones en que esto animará a muchas más magistradas a presentarse a estos puestos.

Además de publicar las ponderaciones de cada uno de los méritos, también proponen la creación de comisiones de valoración externas. Esta propuesta se presenta como un mecanismo para buscar fórmulas para que las decisiones las tomen personas ajenas a la red de influencia.

Ligado a lo anterior, más de tres cuartas partes de las juezas y magistradas encuestadas están totalmente de acuerdo con que se publiquen las calificaciones asignadas a los requisitos valorables y a las fases puntuables del proceso en la convocatoria del puesto.

Publicar las calificaciones asignadas a los requisitos valorables y a las fases puntuables de proceso, en la convocatoria del puesto



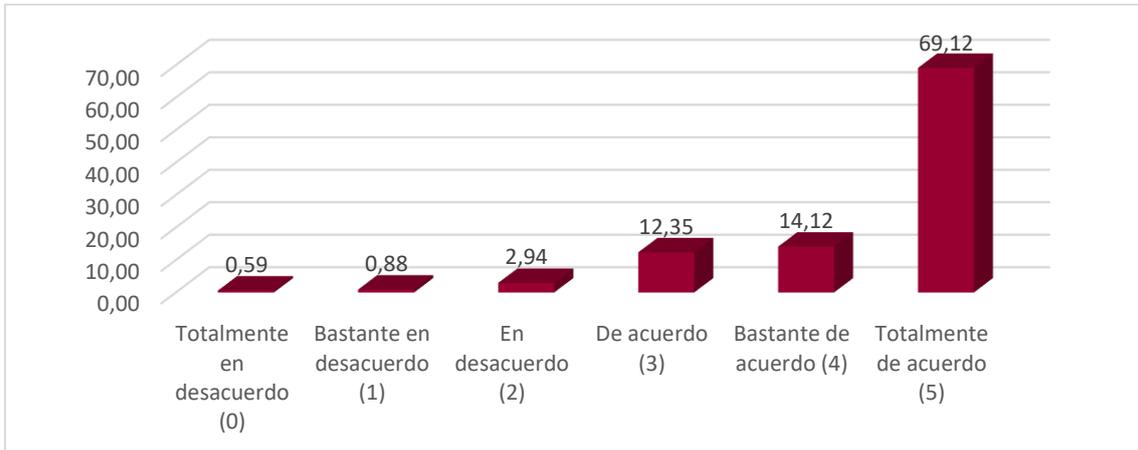
Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Independientemente de las características sociolaborales de las juezas y magistradas, entre un 65 y 83% de las respuestas en todos los grupos de análisis, señalan el nivel máximo de acuerdo con esta medida.

Establecimiento de méritos ligados al desempeño

Prácticamente el 96% de las mujeres en la judicatura, estaría de acuerdo en cambiar los méritos puntuables actualmente por otros más ligados al desempeño profesional; 7 de cada 10 estarían totalmente a favor de esta medida.

Cambiar los méritos valorables actualmente, por otros más ligados al desempeño



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

No hay diferencia entre los diferentes grupos analizados dentro de la judicatura, la mayoría de las mujeres, en todos ellos, declara el máximo acuerdo posible sobre cambiar los méritos baremables.

Además, apuntan la necesidad de que los méritos a valorar estén relacionados con el puesto a desempeñar.

El sistema actual, prima méritos que, para las mujeres, son más difíciles de alcanzar y son conscientes que si se valorasen cuestiones concretas relacionadas con el desempeño, tendrían más oportunidades.

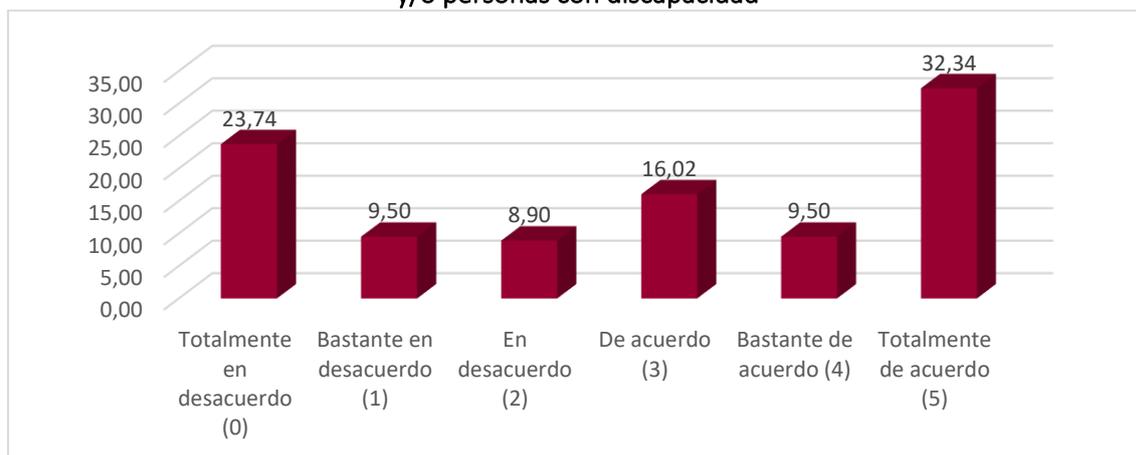
Considerar el cuidado de familiares entre los méritos puntuables

Varias de las magistradas y juezas entrevistadas han resaltado la necesidad de darle más valor, no solo social, sino también laboral, a las competencias adquiridas gracias a la realización de tareas de cuidado.

Resaltan algunas propuestas que ya se han trabajado en este sentido, y recalcan la necesidad de que, si no se premia en los procesos, al menos, no suponga una penalización.

Sin embargo, dentro de las medidas asociadas a la reforma del sistema de selección, ésta sería la menos popular. Las opiniones respecto a la posibilidad de valorar el cuidado de familiares como un mérito baremable están muy polarizadas. Una tercera parte estaría totalmente de acuerdo, y una cuarta parte, totalmente en desacuerdo.

Considerar como un mérito valorable el tiempo dedicado a los cuidados de menores, mayores y/o personas con discapacidad



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Aquellas magistradas con menos antigüedad y las que llevan a cabo tareas de cuidado de mayores están con más frecuencia de acuerdo con esta medida.

Considerar como un mérito valorable el tiempo dedicado a los cuidados de menores, mayores y/o personas con discapacidad

		0	1	2	3	4	5	
Antigüedad*	Menos de 15	18,55	12,10	6,45	18,55	8,87	35,48	100
	De 16 a 30	28,95	5,92	7,89	13,82	9,87	33,55	100
	Más de 30	22,03	11,86	16,95	16,95	10,17	22,03	100
Mayores*	No	22,41	10,78	11,21	12,93	8,19	29,74	100
	Sí	22,03	5,93	3,39	20,34	11,02	32,20	100

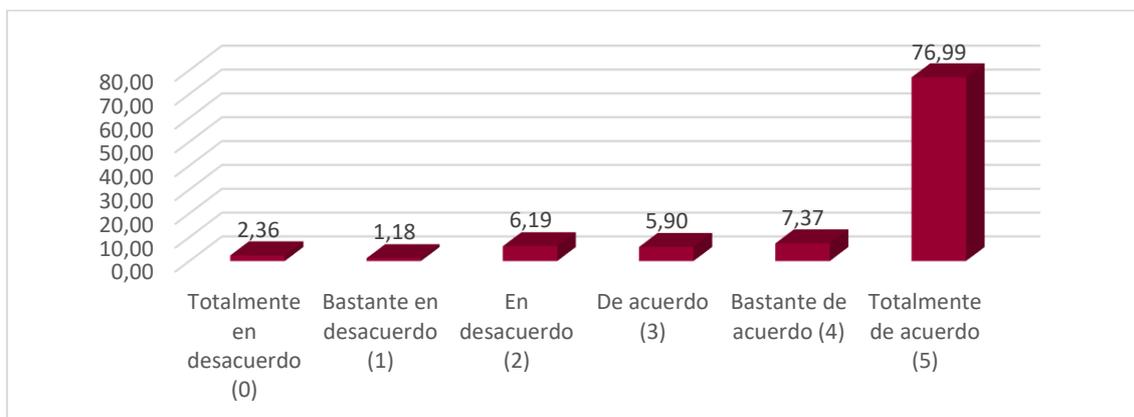
*P≤0,05

Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Facilitar la obtención de méritos

Más de tres cuartas partes de las juezas y magistradas también están totalmente a favor de ampliar las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Apenas un 10% estaría, de alguna manera, en desacuerdo con esta medida.

Ampliar las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Existe un amplio consenso en todos los grupos analizados, la mayoría de las respuestas se concentran en el nivel más alto de acuerdo. Eso sí, se señala que, para que esto sea viable, sería necesario poder contar con sustituciones, lo que requiere de inversión de recursos económicos.

Las encuestadas reivindican la formación en horario laboral como mecanismo para garantizar que puede compatibilizarse con la vida personal y familiar. También proponen incluir la formación continua en los méritos baremables para el acceso a los cargos de nombramiento discrecional.

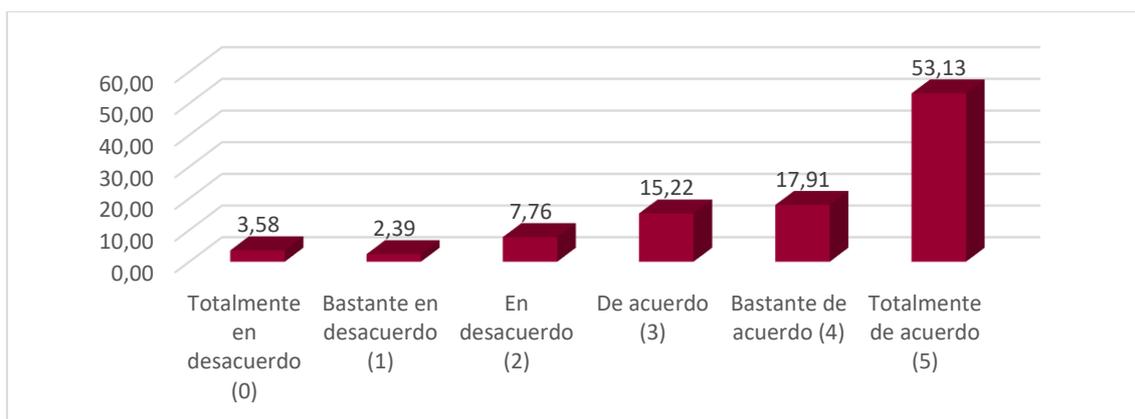
Facilitar información para planificar la carrera

La trayectoria laboral de la mayoría de las juezas y magistradas que han participado en los grupos focales es larga, o puede serlo, porque se incorporaron muy jóvenes a la judicatura. Son carreras muy extensas, pero que pueden verse interrumpidas por los periodos de crianza y cuidado de mayores y dependientes, por eso, para ellas, es más importante poder planificarse y no perder tiempo y oportunidades de promoción hacia los puestos deseados.

Se insta a la Escuela Judicial a incluir información sobre los requisitos e itinerarios de acceso a las diferentes jurisdicciones, tribunales y puestos.

Facilitar información suficiente para planificar la carrera judicial, es una medida sencilla que ayudaría a las juezas y magistradas a prever las estrategias más efectivas para alcanzar sus metas. Casi el 90% de ellas, está a favor de esta medida y, más de la mitad, lo está totalmente.

Facilitar información suficiente para planificar la carrera judicial



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Solo el hecho de tener o no tener menores de 12 años a cargo influye en el grado de acuerdo con la puesta en marcha de esta medida. Las mujeres que no están al cuidado de menores dan menos importancia a esta medida.

Facilitar información suficiente para planificar la carrera judicial (%)

		0	1	2	3	4	5	
Menores*	No	4,50	3,15	8,11	18,02	12,16	54,05	100
	Sí	1,77	0,88	7,08	9,73	29,20	51,33	100

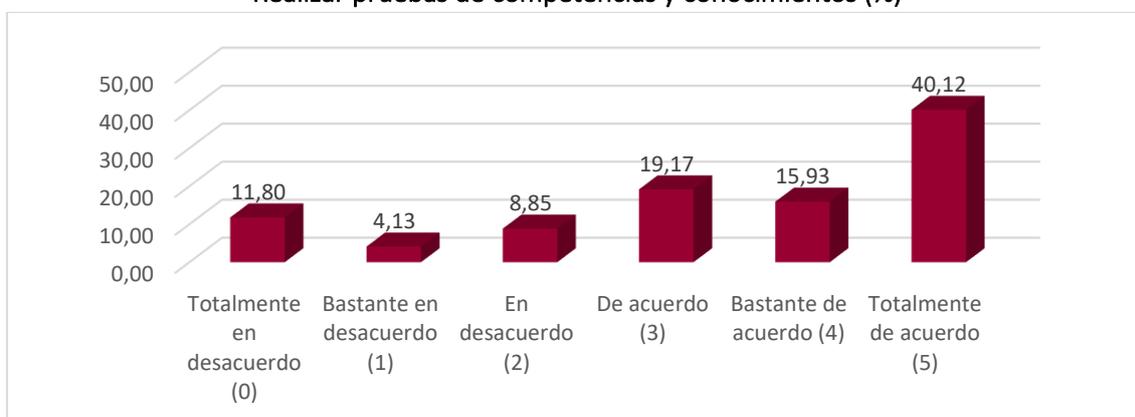
*P≤0,05

Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Realizar pruebas de competencias y conocimientos

Tres de cada cuatro juezas y magistradas estarían de acuerdo con que se realizaran pruebas de competencias y conocimientos. Encuestas realizadas anteriormente y la fase cualitativa de este mismo estudio ya avanzaban lo que este análisis cuantitativo viene a confirmar: que las pruebas de competencias y conocimientos gozan de una gran legitimidad por parte del colectivo.

Realizar pruebas de competencias y conocimientos (%)



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Son las mujeres con menos antigüedad en la carrera judicial las que están más a favor de establecer este tipo de pruebas. Son mujeres que, probablemente, han pasado recientemente por un proceso de oposición.

El 46,7% de las mujeres que tienen una trayectoria de menos de 15 años, está totalmente de acuerdo con implantar este sistema de selección, frente al 25,42% de las que tienen más de 30 años de experiencia, entre las que el acceso mediante este tipo de sistema queda más lejos.

Realizar pruebas de competencias y conocimientos

		0	1	2	3	4	5	Total
Antigüedad*	Menos de 15 años	5,65	3,23	5,65	17,74	20,97	46,77	100
	De 16 a 30 años	15,58	3,25	10,39	18,18	12,34	40,26	100
	Más de 30 años	15,25	6,78	11,86	25,42	15,25	25,42	100

Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Promover el liderazgo y empoderamiento de las juezas y magistradas

Cuanto se ha abordado con las juezas y magistradas el tema de cómo luchar contra las barreras internas detectadas, se ha propuesto trabajar en el empoderamiento para liderazgo de mujeres. Esta medida se entiende que podría aumentar las candidaturas de magistradas a los altos cargos. Creen que deben impulsarse programas formales que contribuyan a este objetivo.

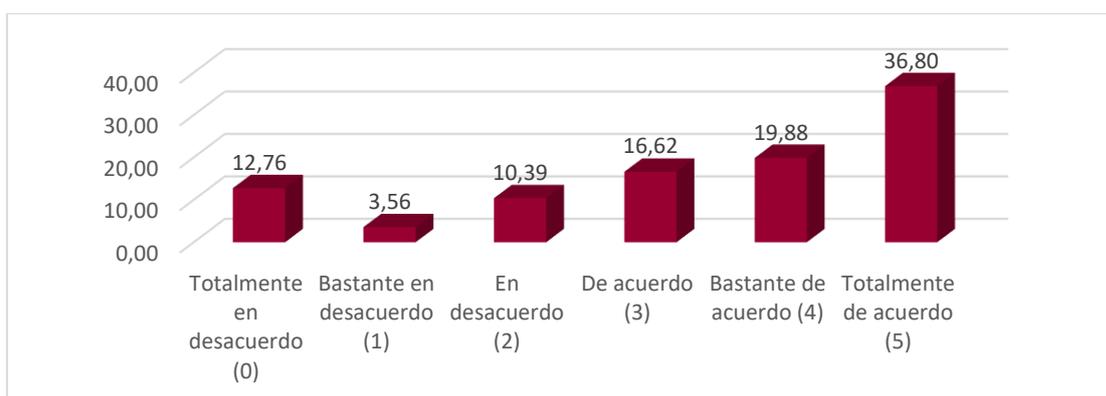
Mentoría

Sugieren el acompañamiento a juezas y magistradas más jóvenes por parte de aquellas más experimentadas para transferir conocimientos y capacidades para el liderazgo dentro de la carrera judicial.

La mentoría, una estrategia ampliamente utilizada en la empresa, pero cada vez más también fuera de ella, promueve una relación en la cual una persona, más experimentada o con mayor conocimiento, ayuda a otra, menos experimentada o con menor conocimiento, a desarrollarse en su camino hacia un desarrollo profesional y/o personal. La persona mentora, además de ayudar y guiar, puede compartir su experiencia y en, determinadas ocasiones, expresar sus puntos de vista. La mentoría se realiza a través de sesiones en las que las dos personas conversan guiadas por la mentora. Los programas de mentoría pueden durar varios meses.

Si bien los programas de mentoría también son apoyados por la mayoría de las encuestadas, la intensidad con la que expresan su acuerdo con esta medida es menor. Algo más de un tercio estaría totalmente de acuerdo con estas acciones para favorecer la igualdad.

Implementar programas de mentoría



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

La opinión sobre los programas de mentoría está estadísticamente relacionada con la antigüedad. Son las mujeres con más antigüedad, las que están más a favor de esta medida, mujeres que tienen más probabilidad de ser mentoras que mentorizadas, pero que, precisamente por su experiencia, pudieran ser más capaces de entender el valor de esta medida.

Implementar programas de mentoría

		0	1	2	3	4	5	Total
Antigüedad**	Menos de 15 años	8,87	3,23	7,26	16,13	23,39	41,13	100
	De 16 a 30 años	13,82	2,63	13,82	19,08	18,42	32,24	100
	Más de 30 años	16,95	6,78	8,47	11,86	16,95	38,98	100

** $P \leq 0,10$

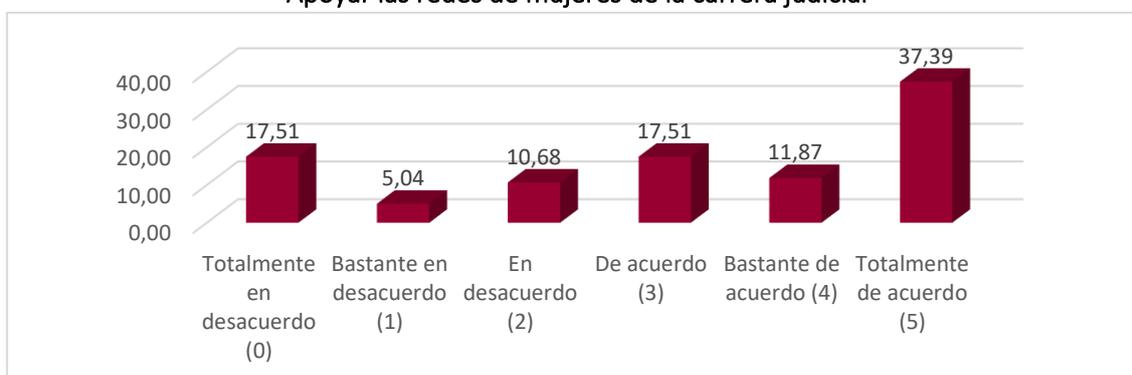
Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Apoyar las redes de mujeres

Evitar el aislamiento que viven las juezas y magistradas en los órganos unipersonales, respaldar las candidaturas femeninas colectivamente, garantizar la presencia de las mujeres en los círculos donde se promueven las acciones formativas, saber que existen más mujeres con las mismas inquietudes y que trabajan activamente por conseguir la igualdad, son objetivos que podrían lograrse apoyando y fomentando las redes de mujeres.

Más de un tercio de las encuestadas está totalmente de acuerdo con apoyar las redes de mujeres.

Apoyar las redes de mujeres de la carrera judicial



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Las mujeres con menores a cargo tienen más probabilidad de estar a favor de esta medida (puntuaciones de 3 a 5). Así, el 72% de quienes tiene menores frente al 64% de quien no tiene esta responsabilidad.

Además, su opinión está menos polarizada que la de aquellas que no tienen niños o niñas. Sólo el 11,61% de las mujeres que tienen menores de 12 años a cargo se opondría al máximo nivel y, una tercera parte, estaría totalmente a favor.

Entre las mujeres que no tienen menores a cargo, 1 de cada 5 estaría totalmente en contra, pero 2 de cada 5, están totalmente de acuerdo.

Apoyar las redes de mujeres de la carrera judicial

		0	1	2	3	4	5	
Menores*	No	20,44	4,44	11,11	16,00	8,44	39,56	100
	Si	11,61	6,25	9,82	20,54	18,75	33,04	100

*P≤0,05

Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Visibilizar referentes

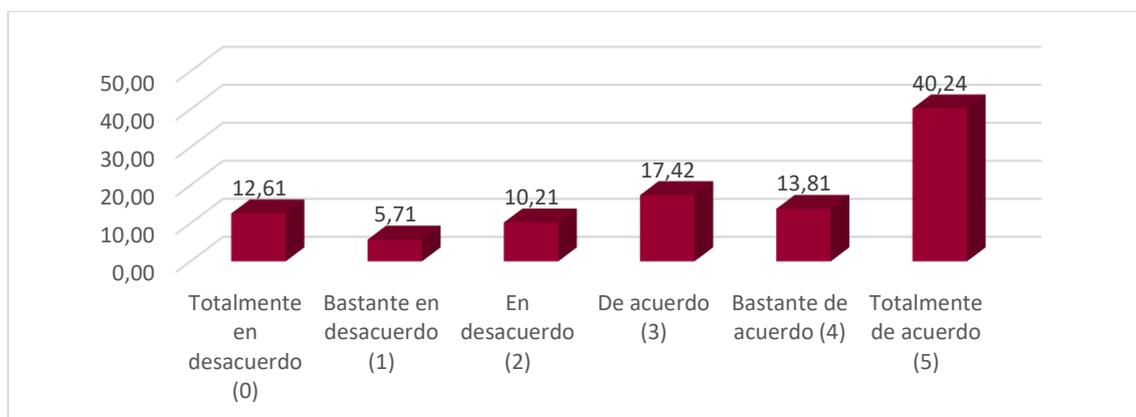
La falta de mujeres en los espacios de poder hace que lograr ocupar estos puestos se interprete como algo insólito o extraordinario.

Hay magistradas pioneras que ocupan cargos muy importantes en la judicatura, que están en activo y cuya visibilización puede animar a otras a seguir su camino, porque normalizan la presencia de mujeres en los espacios de poder y muestran que es viable.

La visibilización de referentes femeninos, que normalmente ocupan pocas noticias y son poco conocidas por la opinión pública, también puede ayudar a romper estereotipos de género sobre las mujeres en general y, las juezas y magistradas, en particular. Construyen jurisprudencia, participan en juicios importantes, generan sentencias de relevancia y merecen reconocimiento, al igual que sus compañeros.

Según la encuesta, el 40% de las encuestadas está totalmente de acuerdo con esta medida.

Visibilizar a juezas y magistradas referentes que sirvan como modelo para otras



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Las mujeres más jóvenes, las que tienen menos antigüedad y las que tienen menores a cargo, son quienes están más frecuentemente a favor de esta medida.

Visibilizar a juezas y magistradas referentes que sirvan como modelo para otras

		0	1	2	3	4	5	
Antigüedad*	Menos de 15	9,76	4,88	5,69	19,51	16,26	43,90	100
	De 16 a 30	11,41	4,70	14,77	18,12	14,09	36,91	100
	Más de 30	21,67	10,00	8,33	11,67	8,33	40,00	100
Edad*	Menos de 40	9,21	2,63	5,26	19,74	14,47	48,68	100
	De 41 a 60	13,40	5,74	11,00	19,14	15,79	34,93	100
	Más de 60	14,58	10,42	14,58	6,25	4,17	50,00	100
Menores*	,00	16,59	4,93	9,42	15,70	10,76	42,60	100
	1,00	4,55	7,27	11,82	20,91	20,00	35,45	100

*P≤0,05

Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Medidas de acción positiva

Según las mujeres entrevistadas, no hay opinión unánime sobre la eliminación de la discrecionalidad, pero, en cierta manera, el establecimiento de cuotas supone un límite a la discrecionalidad del Consejo a la hora de nombrar a los altos cargos.

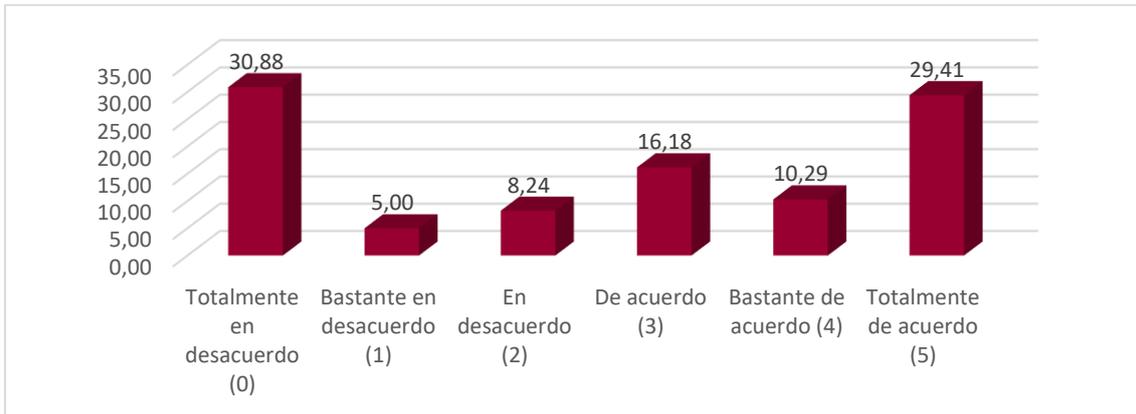
En los grupos focales, el clima fue más favorable a este tipo de medidas, de lo que finalmente ha confirmado la encuesta. Este tipo de medidas, desde algunas asociaciones de juristas, son menos populares que el resto. Sin embargo, la nueva Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, obliga a garantizar la composición equilibrada también en los cargos de nombramiento discrecional.

Sistema de cuotas de paridad

La principal medida de discriminación positiva propuesta en los grupos focales es el establecimiento de cuotas de paridad para solventar la desigual presencia de mujeres y hombres en los cargos de nombramiento discrecional. Este sistema limitaría la influencia de las redes informales en la provisión de puestos de nombramiento discrecional. Sin embargo, la encuesta ha permitido comprobar que el sistema de cuotas no es una medida aceptada por la mayoría de las juezas y magistradas. Ya en encuestas previas, era una medida que se mostraba bastante impopular.

De todas formas, el 56% de las mujeres del sector, estaría a favor de las cuotas de paridad y el 44% en contra. Pero la mayoría de las opiniones recogidas se dividen en las dos posiciones extremas, un 30% está totalmente a favor y un 31% totalmente en contra de establecer cuotas paritarias.

Grado de acuerdo con que se establezca un sistema de cuotas paritarias (60 a 40% de cada sexo) en los cargos discrecionales



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

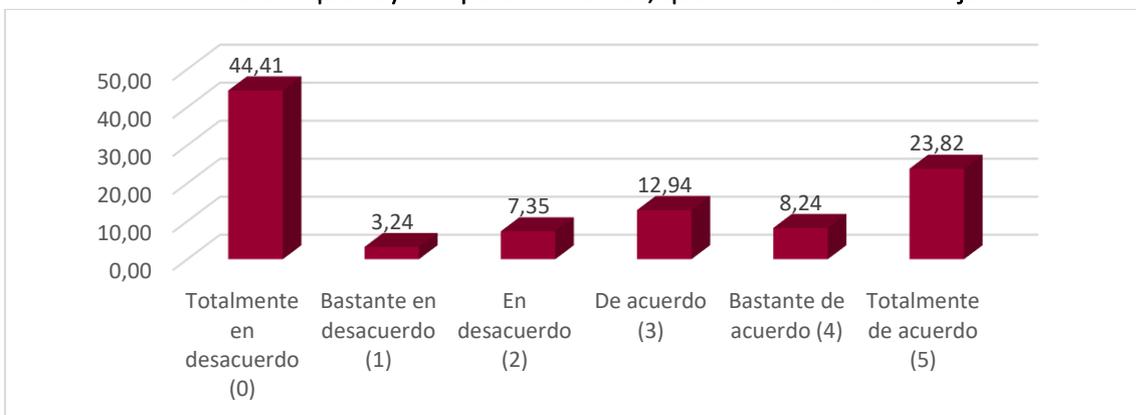
No se ha encontrado ninguna variable sociolaboral que influya en el grado de acuerdo con las cuotas. Es decir, esta opinión se mantiene para cualquier edad, tengan o no mayor antigüedad o cargas familiares. En los grupos focales, las entrevistadas en los grupos, comentaban que las cuotas es una cuestión discutida sobre la que no hay acuerdo en general. En ocasiones, porque no se es consciente de la desigualdad y porque existe un velo que impide ver las barreras existentes. También, porque se asocia con la elección de profesionales menos cualificadas para el cargo.

Algunas reiteran que tienen que cumplir los méritos, porque observan como el nombramiento de mujeres que no lo hacen, supone un perjuicio para todas. Mientras que, cuando se nombran a hombres con menos méritos, no se juzga la cualificación de los magistrados en general, en el caso de las mujeres, atenta contra su legitimidad de todo el colectivo para ocupar altos cargos, cuestionándose la capacidad de todas e infravalorando en conjunto.

Nombrar a mujeres en caso de empate de méritos o pruebas

La medida menos popular es nombrar a una mujer en caso de que concurran diferentes sexos y haya empate entre un hombre y una mujer. Un 44,41% de juezas y magistradas estarían totalmente en contra de esta medida y sólo un 24% estaría totalmente a favor.

En los casos que haya empate de méritos, que se nombre a una mujer



Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

Las juezas y magistradas de órganos colegiados y, aquellas que han presentado su candidatura a un cargo discrecional, tienen más probabilidad de estar totalmente de acuerdo con este tipo de medidas.

El grupo de profesionales en órganos colegiados estaría más de acuerdo con este tipo de medidas que quienes están en órganos unipersonales, y estas diferencias serían estadísticamente significativas.

En los casos que haya empate de méritos, que se nombre a una mujer

		0	1	2	3	4	5	Total
Órgano*	unipersonal	49,02	3,14	7,45	12,55	8,24	19,61	100
	colegiado	30,95	3,57	7,14	13,10	8,33	36,90	100
Candidatura*	Sí	22,95	6,56	8,20	14,75	8,20	39,34	100
	No	49,10	2,51	7,17	12,54	8,24	20,43	100

Pregunta: Del 0 al 5, ¿en qué medida está de acuerdo con que se implementen las siguientes acciones para incentivar la presencia de mujeres en los cargos de nombramiento discrecional?

5. Conclusiones

A continuación, se sintetiza los principales hallazgos de este estudio.

No se han identificado barreras de género en el acceso, pero sí desigualdades en el desarrollo de la carrera judicial

El sistema de oposición, ampliamente legitimado por juezas y magistradas, se observa como justo y objetivo, libre de sesgos de género. Además, las carreras en las administraciones públicas presentan, de entrada, mejores condiciones laborales para las mujeres, que las carreras en el sector privado. Este elemento, junto con la vocación por el servicio público, su mayor presencia en las carreras sociales y jurídicas, así como el prestigio de la profesión, son los principales motivos que las juezas y magistradas han enumerado para optar por la carrera judicial.

Sin embargo, **una vez se ha producido el acceso, se desvela la desigualdad y se hacen conscientes de las dificultades que les afectan por su condición de mujeres.** Las juezas y magistradas no reciben el mismo trato que sus homólogos, ni tienen las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

La mitad de las juezas y magistradas opina que existe discriminación en la carrera judicial basada en la condición de género, y la mitad de éstas cree que está “bastante generalizada”.

Si bien sólo el 55% de las profesionales de la judicatura opina que existe discriminación hacia las mujeres en general, **el 74% reconoce que no siempre siente que recibe el mismo trato que sus compañeros.**

Mientras que ser joven y tener menores a cargo hace que se perciba con mayor frecuencia la discriminación en general; la experiencia, la edad y no tener hijos o hijas, conlleva una mayor probabilidad de identificar la desigualdad en primera persona.

Seis de cada diez juristas **creen que la condición de mujer influye negativamente en las posibilidades de ocupar puestos de poder.** También son conscientes de que una vez que se accede a un puesto de responsabilidad, las mujeres seguirán recibiendo un trato desigual. Casi siete de cada diez juezas y magistradas consultadas están de acuerdo con que “las mujeres en puestos de poder son más criticadas que los hombres”.

Obstáculos para el acceso de las mujeres a los cargos discrecionales

Aunque aún se viene justificando la menor presencia de magistradas en los cargos discrecionales por la falta de antigüedad y la falta de interés de las magistradas y juezas, estas hipótesis no son compartidas por las mujeres consultadas.

Elas reconocen que hay barreras internas que frenan a algunas mujeres, pero en los grupos focales **señalaron principalmente la configuración del sistema de acceso actual como la principal razón para que no se presenten a los cargos de nombramiento discrecional.**

El sistema de selección actual perjudica más a las magistradas

La mayoría de las juezas y magistradas son conscientes de que el sistema de selección para cargos discrecionales resulta discriminatorio para las mujeres. **Tres cuartas partes de las profesionales son conscientes de que las perjudica más que a los hombres.**

No creen que el sistema de selección de los cargos discrecionales esté basado en el mérito y la capacidad. Solo el 41,07% de las encuestadas cree que el mérito influye en las probabilidades de ser nombrada y una proporción aún menor, el 28,96%, opina que la capacidad es un factor que incide en los nombramientos.

Por el contrario, **el factor más influyente es la red de relaciones, el 97% considera que las relaciones informales influyen mucho o bastante en la posibilidad de acceder a estos cargos.** Pero las oportunidades de *networking*, muchas veces construidas después del trabajo, no son las mismas para mujeres y hombres. **El acceso de las mujeres a estas relaciones es más difícil, por cuestiones de conciliación y también porque estas redes están vetadas en muchas ocasiones para las mujeres.** Los grupos se alinean con sus pares y las redes de hombres se establecen en tiempos y espacios menos amigables para las mujeres.

Para el **92,51%**, otro factor influyente en el acceso a este tipo de puestos es la **pertenencia a una asociación y para el 75,60%, también lo es la ideología.**

El hecho de que el sistema no se base en méritos explícitos basados en el esfuerzo y capacidad, se percibe más perjudicial para las mujeres. **La falta de baremos objetivos y transparencia** en la toma de decisiones **afecta a todo el mundo, pero principalmente a ellas.**

Coinciden la gran mayoría en que sus méritos no garantizan un proceso justo, porque existen muchos casos en los que se han nombrado a hombres con menor puesto en el escalafón o menos experiencia, descartando las candidaturas de mujeres con más méritos. **Pese a recurrir estos nombramientos en los tribunales, no se ha modificado la decisión,** lo que resulta aleccionador para todas, en el sentido de que **desincentiva** a las demás a presentarse.

Las mujeres consultadas han señalado la aleatoriedad, el cambio de reglas, la poca claridad y transparencia de estos procesos de selección. Estos factores provocan **desmotivación.** Ante un proceso que será para ellas, más sacrificado y difícil, muchas magistradas deciden no presentarse.

Una quinta parte optaría por los exámenes de conocimientos y competencias como método de selección. Un 11% preferiría la votación de compañeros y compañeras y, en la misma proporción, están quienes se decantan por el sistema de méritos actual. La antigüedad en general, o el escalafón, estaría refrendado sólo por el 5,8%. **El sistema preferido, escogido por la mitad de las juezas y magistradas, sería un sistema mixto que combine, de alguna manera, estos métodos de selección.**

Sin embargo, cuando preguntamos por los **méritos** que habría que considerar, al que más peso se asigna sería la **experiencia en el órgano jurisdiccional donde se desempeñará el cargo discrecional,** seguido de la **antigüedad** y del **plan de gestión** del órgano.

La sobrecarga laboral en sus puestos actuales y a los que aspiran, frena las posibilidades de acceder a los méritos y querer asumir más responsabilidad

La sobrecarga laboral que soportan las juezas y magistradas **en sus puestos de trabajo,** la sobrecarga que se prevé traerá **aparejado un cargo** de nombramiento discrecional y las

dificultades para poder conciliar las responsabilidades laborales y familiares. Estos tres obstáculos son los que con más frecuencia e intensidad afectan a las juezas y magistradas.

En la carrera judicial, las mujeres se concentran en órganos unipersonales y en puestos donde hay mucha carga de trabajo y no siempre hay posibilidades de organizarla y planificar, lo que hace que **la sobrecarga de tareas** no sea solo un problema en su situación actual, sino que es un **obstáculo para ascender**.

La falta de corresponsabilidad y de conciliación sigue siendo un obstáculo para el desarrollo profesional y las candidaturas de magistradas, pese a las medidas existentes.

La dificultad de conciliar las responsabilidades familiares y los cargos discrecionales afectan a dos de cada tres juezas o magistradas encuestadas. Pero las dificultades dependen de las características sociolaborales de las juezas y magistradas. Las mujeres que no han presentado candidatura, las que tienen menos de 15 años de experiencia, quienes tienen menos de 40 años, y aquellas que cuidan a personas mayores o de menores de 12 años tienen, con mayor frecuencia, dificultades para conciliar. **Solamente el 14% de las juezas y magistradas realizan actividades compatibles con la carrera judicial que pueden serles útiles de cara a una promoción.**

La **falta de corresponsabilidad** las deja en una posición desigual respecto a los jueces y magistrados. Son **ellas** las que piden **permisos para la conciliación y excedencias**, porque son principalmente las mujeres las que **sostienen los cuidados** en la sociedad y las juristas no son una excepción.

Pero las dificultades para conciliar se ven aumentadas porque **son ellas las que ocupan los puestos más bajos de la judicatura** y las que se ven atrapadas en juzgados sobrecargados, o donde es más difícil prever la celebración de juicios. La concentración de mujeres en determinados puestos, **unido a su hiper exigencia y perfeccionamiento**, hace que soporten mayor presión. Esto tiene consecuencias en las **dificultades para preparar los méritos**, pero también señalan que, **afecta a su salud** y repercute en la **brecha salarial**.

Aunque estén reconocidas diferentes medidas de conciliación tanto por Ley, como en el II Plan de Igualdad, la sobrecarga de tareas y las numerosas situaciones particulares que pueden darse, **no permiten siempre disfrutar de permisos**, sobre todo, si supone que el trabajo pendiente lo realicen otros compañeros o compañeras. Esto les **dificulta conseguir los méritos** requeridos actualmente para ocupar un cargo de nombramiento discrecional. Porque **les es difícil recibir formación, impartirla, establecer redes**, y que sus **sentencias queden registradas en el CENDOJ**, ya que solo se registran automáticamente las dictadas en órganos colegiados, **las magistradas en órganos unipersonales tendrán que hacer el esfuerzo de incluirlas ellas.**

Las prioridades de las profesionales de la judicatura no siempre coinciden con los enfoques de los órganos de poder

Otro factor que afecta a su decisión de acceder a este tipo de puestos es el **enfoque de los órganos de poder del Consejo General del Poder Judicial**, donde se localizan estos puestos. **El 65,57% no se sienten identificada con estos órganos.** Para el **31%**, esta cuestión afecta totalmente a su decisión de ocupar este tipo de cargos y, para el **34%**, influye bastante.

Pero también **tienen otras prioridades diferentes**, menos ligadas al refuerzo externo que puede ser ocupar un puesto de poder. **Orientan su esfuerzo hacia el desempeño**, centran su trabajo en

realizar una buena labor cotidiana por encima del ascenso y la creación de redes. Además, algunas se sienten menos atraídas por la institucionalización y las labores de representación que conllevan esos cargos. Otras afirman que su enfoque jurídico no encajaría con el que se mantiene en los altos tribunales, creen que su orientación a la mediación no sería entendida en los órganos colegiados ni en los puestos de poder.

El síndrome de la impostora afecta a las candidaturas de las mujeres, pero no es el principal obstáculo

Pero además de estas barreras ligadas a la propia estructura de la carrera judicial, también se han identificado barreras internas que alimentan el sistema de obstáculos que enfrenta.

Tienen más miedos e inseguridades respecto a la validez de sus méritos y capacidad. El síndrome de la impostora les afecta más que a los hombres, lo que las lleva a repensar más sus decisiones sobre ocupar este tipo de cargo.

La falta de confianza en las propias capacidades afectaría al 27% de las encuestadas, es el factor con menor capacidad de influencia en la decisión de postular a un cargo discrecional. Tres de cada cuatro mujeres creen que cuentan con las capacidades necesarias para desempeñar un cargo discrecional. No es la falta de confianza en sí mismas lo que frena las candidaturas de la mayoría de las mujeres.

De todas formas, ellas perciben que el trabajo de las mujeres tiene menos valoración, impacto y visibilidad que el de los hombres. Reciben comentarios y trato sexista de compañeros, abogados y justiciables. Cuando están en puestos visibles, y los altos cargos lo son, reciben más críticas. Ellas, su comportamiento y su desempeño está más escrutado.

La masculinización del poder limita sus posibilidades de acceder a cargos de responsabilidad.

Al presentar menos candidaturas y tener menos posibilidades de ser elegidas, la masculinización del poder se reproduce y evita que haya más cambios hacia un sistema más paritario y menos androcentrista.

El saber que es poco probable que nombren a una mujer influiría al 43,17% de las juezas y magistradas.

Algunas entienden que el liderazgo femenino conllevaría cambios en la gestión del trabajo y en el trato a los equipos, lo que, a su vez, provocaría cambios en algunas dinámicas en la carrera judicial.

Motivaciones de las juezas y magistradas para presentar candidatura

Según los datos de la encuesta realizada, lo que motiva a más juezas y magistradas a presentarse a un cargo de este tipo, son los deseos de mejorar el sistema judicial (96,45%).

El aprendizaje es el segundo factor que influye en la decisión de ocupar un cargo de responsabilidad de más mujeres. Al 95% esto le anima a presentarse a un cargo discrecional, pero además es el factor que influye más intensamente de todos, porque al 45,1% le resulta totalmente motivador.

El apoyo de compañeros y compañeras, así como ser un referente para otras personas, motiva a un 92 y a un 89% de las juezas y magistradas.

Les motivan en menor proporción las recompensas materiales (condiciones laborales y retribución económica), las tareas de representación asociadas a este tipo de cargos y el aumento de responsabilidades.

A pesar de que estos factores tengan una intensidad motivadora menor, debe señalarse que, **augmentar las responsabilidades es un elemento motivador para el 77%** de las profesionales consultadas.

Para el 86%, la retribución es una motivación positiva para presentarse a cargos discrecionales.

El factor que **menos motivador** resulta para las encuestadas tiene que ver con las **“tareas de representación asociadas al puesto”**. Al 41,67% no les motiva este tipo de tareas (puntuaciones de 0 a 2). Solo a un tercio les parece total o bastante motivador.

Medidas para favorecer el acceso de las mujeres a cargos discrecionales

Las mujeres consultadas reconocen que la **presencia de mujeres en el Consejo, el trabajo de la Comisión de Igualdad, la aprobación de los Planes**, han supuesto **importantes transformaciones**. Se han **aprobado reglamentos más igualitarios**, se han **eliminado los ascensos forzosos** -que han lastrado las posibilidades de ascenso de muchas promociones de mujeres- y se han incorporado **medidas de conciliación y contra el acoso**. Respecto a los cargos discrecionales, celebran la **grabación y publicación de las entrevistas de selección**, porque mejora la transparencia del proceso.

Pero todas están de acuerdo en que **queda mucho trabajo por hacer** y que sigue estando pendiente la **mejor aplicación de algunas herramientas** que ya están disponibles para promover la igualdad.

Pocas creen que la situación se equilibrará conforme las nuevas promociones alcancen la antigüedad necesaria. **Casi el 80% de las juezas y magistradas cree que las medidas para fomentar la igualdad son necesarias**. Las mujeres que se han presentado a cargos discrecionales son las que perciben en mayor medida que éstas pueden favorecer la igualdad y, por ello, son quienes están menos satisfechas con el resultado de las acciones que hasta ahora se han puesto en marcha.

Reformar en el sistema de selección dotándolo de absoluta transparencia

La mayor parte de las medidas recogidas en los grupos focales **tienen como finalidad reformular el sistema de méritos** de manera que les permita obtener **garantías de que los procesos priman la capacidad ligada al desempeño**.

La encuesta confirmó que **las medidas sobre las que prácticamente todas las juezas y magistradas están de acuerdo** están relacionadas con la **transparencia del proceso de selección** y de los **criterios baremables**. **Más del 90%** está de acuerdo con que se **publiquen las puntuaciones** asignadas a los méritos y se establezcan unos **criterios más ligados al desempeño**.

Hay acuerdo pleno en que **hacer transparente el proceso de selección es la mejor medida**. Es la medida sobre la que más consenso hay. **En todos los grupos de mujeres analizados más del 85%** está totalmente a favor de que se lleve a cabo. Ligado a lo anterior, más de tres cuartas partes de las juezas y magistradas están totalmente de acuerdo con que se publiquen las calificaciones asignadas a los requisitos valorables y a las fases puntuables del proceso en la convocatoria del puesto.

Ofrecer información previa sobre la carrera laboral

La falta de información detallada para **poder planificar la carrera judicial con tiempo** suficiente para poder tomar decisiones ha sido un obstáculo señalado en varias ocasiones, y, por tanto, **una acción a incorporar desde la Escuela Judicial**, que podría tener gran repercusión.

Mejorar las medidas de conciliación de la vida personal familiar y laboral

Las juezas y magistradas no sólo están de acuerdo en cambiar el sistema de selección y los criterios valorables, sino que, además, señalan medidas proactivas que permitan acceder a estos criterios en condiciones de igualdad.

Inciden **en la necesidad de favorecer medidas de conciliación para garantizar igualdad de oportunidades** para la consecución de los méritos necesarios para la promoción. **El 90%** de las juezas y magistradas estaría de acuerdo con **ampliar las medidas de conciliación**.

En los grupos focales propusieron: la **disminución de la presión laboral**, mecanismos que faciliten el **disfrute efectivo de estas medidas**, como **facilitar las sustituciones** en caso necesario. Algunas participantes también mencionaron la necesidad de trabajar para favorecer la **corresponsabilidad** y poder corregir la desigual **distribución de las tareas de cuidado**.

Promover la visualización, el liderazgo y el empoderamiento de las juezas y magistradas

Otras medidas sobre las que hay acuerdo son las relacionadas con el **empoderamiento** y el liderazgo de las juezas y magistradas. En concreto, el segundo tipo de medidas para el fomento de la igualdad, que tienen mayor apoyo, son la **mentoría entre mujeres**, la **visibilización de mujeres referentes** y el apoyo a **asociaciones y redes de mujeres**.

Establecer medidas de seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad

Dar seguimiento a la situación de mujeres y hombres en la carrera judicial y trabajar de forma proactiva para visibilizar las desigualdades y poder **corregirlas** también se apunta como una estrategia para revertir la situación.

Acciones positivas

Las acciones positivas son las medidas que cuentan con menor aprobación. **Un 55%** estaría a favor de establecer un **sistema de cuotas** que permita la **paridad**, pero sólo un 24% estaría de acuerdo en que se nombrara una mujer a igualdad de méritos para alcanzarla.

Las juezas y magistradas declaran su interés en acceder a los cargos discrecionales y están a favor de que se establezcan las acciones necesarias para hacerlo posible.

6. Bibliografía

Alonso, P., Táuriz, G., & Choragwicka, B. (2009). Valoraciones de Méritos (formación y experiencia) en la administración pública y la empresa: Fiabilidad, validez y discriminación de género. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25 (3), 245–258.

<https://doi.org/10.4321/S1576-59622009000300005>

Asociación Judicial Francisco de Vitoria. (2023). Estudio sobre las Jubilaciones en la Carrera Judicial.

<https://www.ajfv.es/wp-content/uploads/2023/02/Estudio-sobre-las-jubilaciones-en-la-carrera-judicial-2023.pdf>

Blay, Ester y González Ignacio. (2022). El techo de cristal en la judicatura española: hipótesis explicativas a partir de las vivencias de las magistradas. *Revista Española de Investigación Criminológica Volumen 20 (2) (2022)*, e673

DOI: <https://doi.org/10.46381/reic.v20i2.673>

Buenaventura, P. (13 de 02 de 2024). El techo de cristal de la carrera judicial no se rompe: "Está demostrado que a nosotras nos exigen más". 20 minutos.

<https://www.20minutos.es/noticia/5217086/0/techo-cristal-carrera-judicial-no-se-rompe-las-juezas-son-mayoria-judicatura-pero-no-logran-llegar-cuspide/>

D'Argemir Comás, Dolors. (2004). La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la judicatura. *Cuadernos de Derecho Público*, número 21 (enero-abril), 23-94.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1290790&orden=1&info=link>

Consejo de Europa. (2013). Cuarta Ronda de Evaluación Prevención de la corrupción respecto de parlamentarios, jueces y fiscales. Informe de evaluación. España. Estrasburgo.

<https://rm.coe.int/16806ca049>

Comisión Europea (2023): The 2023 EU Justice Scoreboard. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions COM(2023) 309

https://commission.europa.eu/document/download/db44e228-db4e-43f5-99ce-17ca3f2f2933_en?filename=Justice%20Scoreboard%202023_0.pdf

Consejo General del Poder Judicial. (2015). Encuesta de ámbito nacional a todos los jueces o magistrados en servicio activo. 2015. Madrid: Consejo General del Poder Judicial.

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/gl/Temas/Transparencia/Bo-Gobierno--Etica-Xudicial-e-Comision-de-Etica-Xudicial/Enquisas-de-satisfaccion/VI-Encuesta-a-la-Carrera-Judicial--Encuesta-de-ambito-nacional-a-todos-los-jueces-o-magistrados-en-servicio-activo--2015->

Consejo General del Poder Judicial. (2016). Guía de aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio y frente a todas las formas de acoso y violencia en la carrera judicial.

<https://www.poderjudicial.es/stfls/TRIBUNALES%20SUPERIORES%20DE%20JUSTICIA/TSJ%20Comunidad%20Valenciana/PROTOCOLOS,%20CONVENIOS%20E%20INSTRUCCIONES/FICHEROS/20160309%20Guia%20de%20aplicaci%C3%B3n%20Protocolo%20Antiacoso%20Carrera%20Judicial.pdf>

Consejo General del Poder Judicial. (2016). Recomendaciones para la designación de las personas asesoras confidenciales contempladas en el protocolo

<https://www.poderjudicial.es/stfls/TRIBUNALES%20SUPERIORES%20DE%20JUSTICIA/TSJ%20Comunidad%20Valenciana/PROTOCOLOS,%20CONVENIOS%20E%20INSTRUCCIONES/FICHEROS/20160309%20Recomendaciones%20para%20nombramiento%20asesores%20confidenciales,%20definitivo.pdf>

Consejo General del Poder Judicial. (2023). Plan Estratégico para el Decenio 2023-2032 de Recursos Humanos en la carrera judicial.

https://www.poderjudicial.es/portal/site/cgpi/menuitem.65d2c4456b6ddb628e635fc1dc432ea0/?vgnnextoid=8b0faf5f63098810VgnVCM1000004648ac0aRCRD&vgnnextchannel=87d79e5d7933b510VgnVCM1000006f48ac0aRCRD&vgnnextfmt=default&vgnnextlocale=es_ES

Europapress (24 julio 2019) Asociaciones de jueces recurren en el Supremo una veintena de nombramientos en la cúpula judicial por parte del CGPJ. Europapress.

<https://www.europapress.es/nacional/noticia-asociaciones-jueces-recurren-supremo-veintena-nombramientos-cupula-judicial-parte-cgpj-20190724191523.html>

Fernández Galiño, María Dolores y Lousada Arochena, José Fernando (2021). Judicatura, abogacía e igualdad de género. IQUAL. REVISTA DE GÉNERO E IGUALDAD, 2021, 4, 18-34 ISSN. 2603-851X DOI.

<http://dx.doi.org/10.6018/iqual.414961>

Fisk, S. R., & Overton, J. (2019). Who Wants to Lead? Anticipated Gender Discrimination Reduces Women's Leadership Ambitions. *Social Psychology Quarterly*, 82(3), 319-332.

<https://doi.org/10.1177/0190272519863424>

García MM, Mateo I. (2000) El grupo focal como técnica de investigación cualitativa en salud: diseño y puesta en práctica. *Aten Primaria*, 25: 181-186.

Gómez-Bahillo, Carlos; Elboj-Saso, Carmen; Marcén-Muñío, Celia. Feminización de la judicatura española. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 23, núm. 70, pp. 199-226, 2016. Universidad Autónoma del Estado de México.

<https://www.redalyc.org/journal/105/10543305008/html/>

Lombardo Emanuela y Verge Tània (2017) Cuotas de género en política y economía Regulación y configuración institucional en España. *Política y gobierno*. VOLUMEN XXIV NÚMERO 2 PP. 301-331

Marquesán Millán, Cándido (14 de enero de 2024). El acceso a la judicatura de las mujeres española. *Justicia Española (Siglo XX)*. Diario Nueva Tribuna

<https://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/acceso-judicatura-mujeres-espanolas/20240114095507221975.html>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2024). La situación de las mujeres en el mercado de Trabajo 2023.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2023.pdf

Mohr, T. S., «Why women don't apply for jobs unless they're 100 % qualified», Harvard Business Review, 2014.

<https://hbr.org/2014/08/why-women-dont-apply-for-jobs-unless-theyre-100-qualified>

Palau Balet, María (2021) El Síndrome de la Impostora. Blog de Mujeres en el Sector Público.

<https://mujeresenelsectorpublico.com/el-sindrome-de-la-impostora/>

Rodríguez Martín, Vicenta.; Sánchez Sánchez, Carlos y. Alonso González, David (2006). Creencias de adolescentes y jóvenes en torno a la violencia de género y las relaciones de Pareja. PORTULARIA VOL. VI, Nº 2, 189-204.

<https://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/525/b1520273.pdf>

Ron-Latas Ricardo Pedro, Lousada Arochena Fernando (2018). Nombramientos discrecionales en la carrera judicial. Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña, ISSN-e 2530-6324, ISSN 1138-039X, Nº 22, 2018, págs. 357-384.

<https://doi.org/10.17979/afdudc.2018.22.0.5191>

Sánchez de Ron, Mária Amor (2022) EL ACCESO DE LAS MUJERES AL EMPLEO PÚBLICO: LA REVOLUCIÓN PENDIENTE DEL TALENTO FEMENINO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. En Concepción Campos Acuña, coordinadora. (2022) El papel de la mujer en la Administración Pública. 1ª ed.(pp-115-141). Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública, 2022. (Colección MONOGRAFÍAS).

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1941.pdf>

Vázquez Osuna, Federico. (2009). Las primeras juezas y fiscales españolas (1931-1939): Las juristas pioneras. Arenal.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3323227.pdf>

Zuñiga Añazco, Yanira. (Diciembre de 2005). Democracia Paritaria: De la Teoría a la Práctica. Revista de Derecho Vol. XVIII - Nº 2 - Diciembre 2005 Páginas 131-154, 131-154.

<http://revistas.uach.cl/html/revider/v18n2/body/art06.htm>

Normativa

Ley de 18 de diciembre de 1950 por la que se modifica la de 26 de mayo de 1944 sobre creación de la Escuela Judicial (BOE nº353 de 19 de diciembre de 1950)

<https://www.boe.es/gazeta/dias/1950/12/19/pdfs/BOE-1950-353.pdf>

Ley 56/1961, del 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer (BOE nº175, de 24 de julio de 1961)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1961-14132>

Ley 96/1966, de 28 de diciembre, suprimiendo la limitación establecida en el apartado c) del número dos del artículo tercero de la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos de la mujer (BOE nº 311 de 29 de diciembre de 1966)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1966-19731

Ley Orgánica 4/1987, de Competencia y Organización de la Jurisdicción Militar (BOE nº171, de 18 de julio. Legislación consolidada)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1987-16791>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE nº71, de 23 de marzo. Legislación consolidada)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Declaración institucional por la que se asume la Declaración adoptada en la primera Cumbre Europea «Mujeres en el Poder», celebrada en Atenas el 3 de noviembre de 1992 (BOE número 250, de 25 de febrero de 1993)

https://www.congreso.es/public_oficiales/L4/CONG/BOCG/E/E_250.PDF

Acuerdo de 25 de febrero de 2010, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, por el que se aprueba el Reglamento 1/2010, que regula la provisión de plazas de nombramiento discrecional en los órganos judiciales (BOE nº56, de 5 de marzo de 2010)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-3608>

Ley Orgánica 4/2018, de 28 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE nº314, de 29 de diciembre de 2018)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17987

Resolución nº 75/274 adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 28 de abril de 2021 por la que se declara el Día Internacional de las Juezas

<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n21/106/38/pdf/n2110638.pdf?token=T4eUGAXJ3fkD2ywm3l&fe=true>

Acuerdo de 28 de enero de 2016, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Protocolo de actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, al acoso discriminatorio, y frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial (BOE nº 41, de 17 de febrero de 2016).

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-1613